



Der zeitgemäße Vorstandsvertrag

Der Vorstandsvertrag offenbart einen Wandel in der Unternehmenskultur. Eine Vergleichsstudie zeigt, dass die Vorstände stärker an langfristigen Erfolgen gemessen werden, sich dafür länger an das Unternehmen binden und mehr Rechte erhalten.

Was beinhaltet ein zeitgemäßer Vorstandsvertrag? Da wir diese Frage weder aus dem Stegreif beantworten noch adäquate Literatur dazu finden konnten, entschlossen wir uns, ihr mit einer fundierten Studie auf den Grund zu gehen. Für die Studie erstellten wir einen umfassenden Fragebogen, der Details aus den bestehenden Verträgen, aber auch Wünsche und Anforderungen umfasst.

Für die erste Auflage führten wir anhand des Fragebogens persönliche Interviews mit nahezu 100 Vorständen. Die Befragung repräsentiert deutsche Aktiengesellschaften

von DAX-notierten Unternehmen bis in den Mittelstand. Der Anteil der Befragten, die im eigenen Unternehmen gewachsen waren, hielt sich in etwa die Waage mit denen, die im Rahmen einer zielgerichteten Suche platziert wurden – in der Regel durch Personalberatung. Die erste Auflage erschien 2004. Für die Aktualisierung wurden jetzt noch einmal rund 50 persönliche Gespräche geführt.

Im Folgenden fassen wir kurz die Ergebnisse der Befragung zu den wichtigsten Vertragspunkten zusammen und vergleichen sie mit den Ergebnissen aus der ersten Auflage.

Vertragsdauer

Bei 57 Prozent der untersuchten Vorstandsverträge beläuft sich die Vertragsdauer auf drei Jahre bei der Erstbestellung sowie fünf Jahre bei einer weiteren

Bestellung; bei 28 Prozent waren es bereits bei der ersten Bestellung die gesetzlich festgeschriebene Höchstdauer von fünf Jahren. Lediglich 14 Prozent sehen nur eine Vertragsdauer von drei Jahren vor. 2004 hielt sich die Erstbestellung zwischen drei und fünf Jahren die Waage, jedoch spielte die Regelung für weitere Bestellungen noch keine Rolle.

D&O-Versicherung

Eine große Veränderung ergab sich bei der „Directors & Officers“-Versicherung: In der zweiten Auflage der Studie geben rund 81 Prozent an, dass der Vertrag den Abschluss einer D&O-Versicherung beinhaltet, 2004 lag der Anteil bei 50 Prozent. Nach wie vor ist dieser Punkt bei kleineren und jüngeren Aktiengesellschaften häufiger zu finden. Eine D&O-Versicherung ist allerdings für junge

Mehr zum Thema

Die Studie „Der zeitgemäße Vorstandsvertrag“, 2. Auflage 2012, ist über Martens & Partner Personalberatung (www.martensundpartner.de) zu beziehen. Darin ist auch ein ausführlicher Mustervertrag enthalten.

Vorstandsvergütung

Abbildung

Aktienindex	Durchschnittliche Jahresvergütung	Durchschnittliche fixe Vergütung	Durchschnittliche variable Vergütung
Unternehmen DAX 30	2010: 2 655 000 € (2002: 1 402 760 €)	2010: 34% (2002: 45%)	2010: 66% (2002: 55%)
Unternehmen M DAX	1 279 000 € (702 435 €)	38% (53%)	62% (47%)
Unternehmen S DAX	825 000 € (402 230 €)	37% (76%)	63% (24%)
Unternehmen Tec DAX	614 000 € (366 260 €)	54% (70%)	46% (30%)
Unternehmen Prime Standard	501 000 € (465 320 €)	63% (68%)	37% (32%)

Im Vergleich zu 2002 sind die Vorstandsbezüge insgesamt deutlich gestiegen, aber die fixe Vergütung ist anteilmäßig gesunken. Mit der Höhe der absoluten Gesamtvergütung steigt auch der Anteil der variablen Vergütung.

Quelle: Martens & Partner, 2012

Gesellschaften (mit weniger als zwei Jahren Geschäftstätigkeit) grundsätzlich nur schwer und für einige Branchen gar nicht zu erhalten.

Aufgabenbereich

Ein wichtiger Punkt für die Mehrzahl der Vorstände ist eine klare Definition des eigenen Aufgabenbereichs. Diese findet sich heute jedoch nicht im Vertrag selbst: 82 Prozent haben dies in einem Geschäftsverteilungsplan geregelt. 2004 war dieser Punkt noch überwiegend Vertragsinhalt, allerdings nur bei knapp über 60 Prozent. Auch sind heute 88 Prozent der Vorstände genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten erlaubt, 2004 waren es nur 75 Prozent. Kaum Veränderungen gab es bei den Regelungen zu Beteiligungen an anderen Unternehmen, die in circa 80 Prozent der Verträge enthalten sind, wobei nach wie vor gut die Hälfte diese unter Offenlegung gegenüber dem Aufsichtsrat gestatten.

Absicherung

Die Altersversorgung hat sich von rund 50 Prozent auf 56 Prozent nur leicht erhöht, aber inzwischen beinhalten 61 Prozent eine Regelung zur Hinterbliebenenversorgung, was vorher nur in

wenigen Verträgen der Fall war. Die Bezüge im Krankheitsfall werden nach aktuellem Stand länger gezahlt: Waren es 2004 noch circa 50 Prozent, die eine Fortzahlung von sechs Wochen oder drei Monate gewährten, erhalten 2012 circa 50 Prozent eine Fortzahlung über sechs Monate und fast 30 Prozent über ein ganzes Jahr.

Urlaub

Auffällig ist, dass in 25 Prozent der Verträge keine konkrete Anzahl von Urlaubstagen festgeschrieben ist, sondern ein „angemessener Urlaub“, den der Vorstand eigenverantwortlich nimmt. Die überwiegende Mehrheit der Aktiengesellschaften gewährt ihren Vorständen allerdings nach wie vor einen Jahresurlaub von 30 Tagen.

Vorstandsvergütung

Um das Bild des zeitgemäßen Vorstandsvertrages abzurunden, haben wir die Bezüge von Vorständen ausgewertet. Dafür haben wir eine repräsentative Anzahl an Unternehmen der Aktienindizes DAX 30, MDAX, SDAX, Tec Dax sowie Prime Standard, welche Angaben zur Vorstandsvergütung offenlegen, in die Untersuchung einbezogen. Das Augen-

merk lag dabei auf der durchschnittlichen Jahresgesamtvergütung für ein einzelnes Vorstandsmitglied sowie auf dem Größenverhältnis von fixen und variablen Gehaltsbestandteilen. Das Schaubild verdeutlicht die Ergebnisse, verglichen mit den Ergebnissen aus der ersten Auswertung von 2004. Die Zahlen sind jeweils den Geschäftsberichten für das Jahr 2010 beziehungsweise 2002 entnommen: Erwartungsgemäß sind die Vorstandsvergütungen der Unternehmen des DAX 30 mit Abstand am höchsten, wobei sich die Vergütung hier auch am stärksten am Erfolg orientiert. Generell lässt sich sagen, dass mit der absoluten Gesamtvergütung auch der Anteil der variablen Vergütung ansteigt. Im Vergleich zu 2002 fällt auf, dass die Vergütung natürlich gestiegen ist, aber die fixe Vergütung anteilmäßig gesunken. Im Prime Standard-Segment gab es dagegen überraschenderweise keine großen Veränderungen.

Verbesserungswünsche der Vorstandsmitglieder

Auch wenn der Großteil der Befragten mit den eigenen Vertragsinhalten weitgehend einverstanden ist, sehen viele noch Verbesserungsmöglichkeiten in Bereichen wie der Befristung oder Abfindungs- und Ausscheidungsbedingungen. Viele Vorstände wünschen sich darüber hinaus eine „Change of Control“-Klausel, die es im Falle eines Eigentümerwechsels ermöglicht, gegen eine Abfindungszahlung zu kündigen.

In der ersten Auflage der Studie standen noch Punkte wie Haftungsbeschränkung, Rentenversicherung und eine klare Beschreibung des eigenen Aufgabengebiets im Fokus: Gerade die Punkte, bei denen es in den letzten acht Jahren die deutlichsten Veränderungen gab.

Kulturwandel

Zusammenfassend lässt sich ein interessanter Wandel der Unternehmenskultur ableiten: Die Vorstände werden stärker an langfristigen Erfolgen gemessen, dafür

häufig länger an das Unternehmen gebunden und mit mehr Rechten versehen. Sie werden stärker in die unternehmerische Pflicht genommen, genießen dafür aber auch größere gestalterische Freiheiten und mehr Entgegenkommen bei persönlichen Zugeständnissen. Beispielsweise sind viele Belange vorstandsfreundlicher geregelt, wie Altersversorgung und ärztliche Vorsorge. Der Vorstandsvertrag spiegelt also auch den allgemeinen Trend hin zum Arbeitneh-

mermarkt wieder. Zugespitzt ließe es sich so formulieren: Der Vorstandsvertrag ist menschlicher und unternehmerischer geworden.



Autor
Stefan Martens,
Geschäftsführender Gesellschafter, Martens & Partner
Personalberatung AG, Hamburg,
martens@martensundpartner.de

Anzeige