



ir2020

28.01.2020, Frankfurt am Main



KAPITALMARKT- ERWARTUNGEN AN DIE VORSTANDSVERGÜTUNG

Christof Schwab, Computershare
Matthias Nau, Georgeson
Frankfurt, 28.01.2020

CERTAINTY

INGENUITY

ADVANTAGE

Computershare



Europäische Aktionärsrechterichtlinie II (SRD II)

Auswirkung auf die Vergütungsabstimmungen

VEREINIGTES KÖNIGREICH

- > **Aktueller Status:** Über das Vergütungssystem wird mind. alle drei Jahre verbindlich abgestimmt; über den Vergütungsbericht jährlich (beratend).
- > **Jährliche Vergütungsabstimmung seit:** 2002
- > **Erwartete Auswirkung:** Minimal

FRANKREICH

- > **Aktueller Status:** Jährliche verbindliche Abstimmung über die Ex-ante-Vergütungspolitik und Ex-post-Abstimmung über die individuelle Vergütung von Führungskräften im vorigen Finanzjahr.
- > **Jährliche Vergütungsabstimmung seit:** 2013
- > **Erwartete Auswirkung:** Minimal

ITALIEN

- > **Aktueller Status:** Jährliche Abstimmung zum Vergütungsbericht (beratend; bindend für Finanzen) und zur bindenden Abstimmung bzgl. aktiengebundener Incentivepläne.
- > **Jährliche Vergütungsabstimmung seit:** 2011
- > **Erwartete Auswirkung:** Moderat

SPANIEN

- > **Aktueller Status:** Das Vergütungssystem wird den Aktionären alle drei Jahre zur verbindlichen Abstimmung vorgelegt und der Vergütungsbericht wird den Aktionären jährlich zur beratenden Abstimmung vorgelegt.
- > **Jährliche Vergütungsabstimmung seit:** 2011
- > **Erwartete Auswirkung:** Moderat

DEUTSCHLAND

- > **Aktueller Status:** Eine Abstimmung über das Vergütungssystem sollte den Aktionären in regelmäßigen Abständen oder bei wesentlichen Änderungen vorgelegt werden.
- > **Jährliche Vergütungsabstimmung seit:** n/a
- > **Erwartete Auswirkung:** Hoch

NIEDERLANDE

- > **Aktueller Status:** Die Aktionäre stimmen nur bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems ab.
- > **Jährliche Vergütungsabstimmung seit:** n/a
- > **Erwartete Auswirkung:** Hoch

SCHWEIZ

- > **Aktueller Status:** Jährliche Bestätigung der Gesamtvergütung des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung und jeglicher Beratungsgremien durch die Aktionäre. Die freiwillige jährliche Abstimmung über den Vergütungsbericht ist weit verbreitet.
- > **Jährliche Vergütungsabstimmung seit:** 2013
- > **Erwartete Auswirkung:** Keine direkte



Europäische Aktionärsrechterichtlinie II (SRD II)

Vergütungsabstimmungen

Mit der Richtlinie wird die bestehende EU-Richtlinie über die Rechte von Aktionären geändert, und den Aktionären wird die Möglichkeit eingeräumt, ihre Meinung zur Vergütung von Führungskräften im Rahmen von zwei Abstimmungen zu äußern:

Vergütungssystem

- › Verbindlich oder beratend, abhängig von der Umsetzung im jeweiligen Mitgliedsland
- › Muss mindestens alle vier Jahre zur Abstimmung gestellt werden
- › Bei Scheitern der verbindlichen Abstimmung wird auf die zuvor genehmigte Fassung zurückgegriffen und auf der nächsten GV eine überarbeitete Fassung vorgelegt

Vergütungsbericht

- › Beratend gemäß SRD II
- › Muss jährlich zur Abstimmung gestellt werden
- › Bei Scheitern muss die Gesellschaft im folgenden Bericht darlegen, wie sie die Negativabstimmung der Aktionäre adressiert hat

Europäische Aktionärsrechterichtlinie II (SRD II)

Vergütungsabstimmungen

Von den Staaten, die noch keine jährliche Vergütungsabstimmung haben, hat die niederländische Regierung im Oktober 2018 einen Vorschlag zur Umsetzung der SRD II vorgelegt, der unter anderem Folgendes beinhaltet:

- › Verbindliche Abstimmung zum Vergütungssystem min. alle 4 Jahre, mit Zustimmung von min. 75%; und
- › obligatorische Durchsprache mit dem Betriebsrat, bevor der Punkt auf die Tagesordnung gesetzt werden kann

ARUG II

Umsetzung der SRD II in Deutschland

Die finale Fassung des **Umsetzungsgesetzes (ARUG II, verabschiedet am 13. November 2019)** sieht unterschiedliche Regeln für die Festlegung der Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Aufsichtsratsmitgliedern vor.

Der Aufsichtsrat ist weiterhin für die Festlegung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Das Vergütungssystem unterliegt **mindestens alle vier Jahre** einer **beratenden Abstimmung** der Aktionäre. Wenn die Abstimmung zum Vergütungssystem scheitert, muss auf der nächsten HV ein **überprüftes Vergütungssystem** vorgelegt werden. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird weiterhin von den Aktionären auf der Hauptversammlung festgelegt.

ARUG II

Umsetzung der SRD II in Deutschland

Vorstandsvergütung

Die Struktur der Vorstandsvergütung ist künftig nicht nur auf eine langfristige, sondern auch auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Bei Vergütungsanreizen sind daher auch soziale und ökologische Gesichtspunkte in Betracht zu ziehen.

Der Aufsichtsrat ist gesetzlich verpflichtet als Teil des Vergütungssystems eine **Maximalvergütung** der Vorstandsmitglieder festzulegen.

Die Hauptversammlung kann die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung für den Vorstand durch verbindliches Votum herabsetzen. (**Antrag zur Ergänzung der Tagesordnung** gemäß § 122 Abs. 2 Satz 1 AktG: 5 % oder EUR 500.000 Grundkapital erforderlich).

Kann als Instrument von aktivistischen Aktionären genutzt werden!

ARUG II

Umsetzung der SRD II in Deutschland

Der finale Fassung des ARUG II sieht darüber hinaus vor, dass Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam verpflichtet sind, einen **jährlichen Vergütungsbericht** zu erstellen, der **jährlich zu einer beratenden Aktionärsabstimmung** vorgelegt wird.

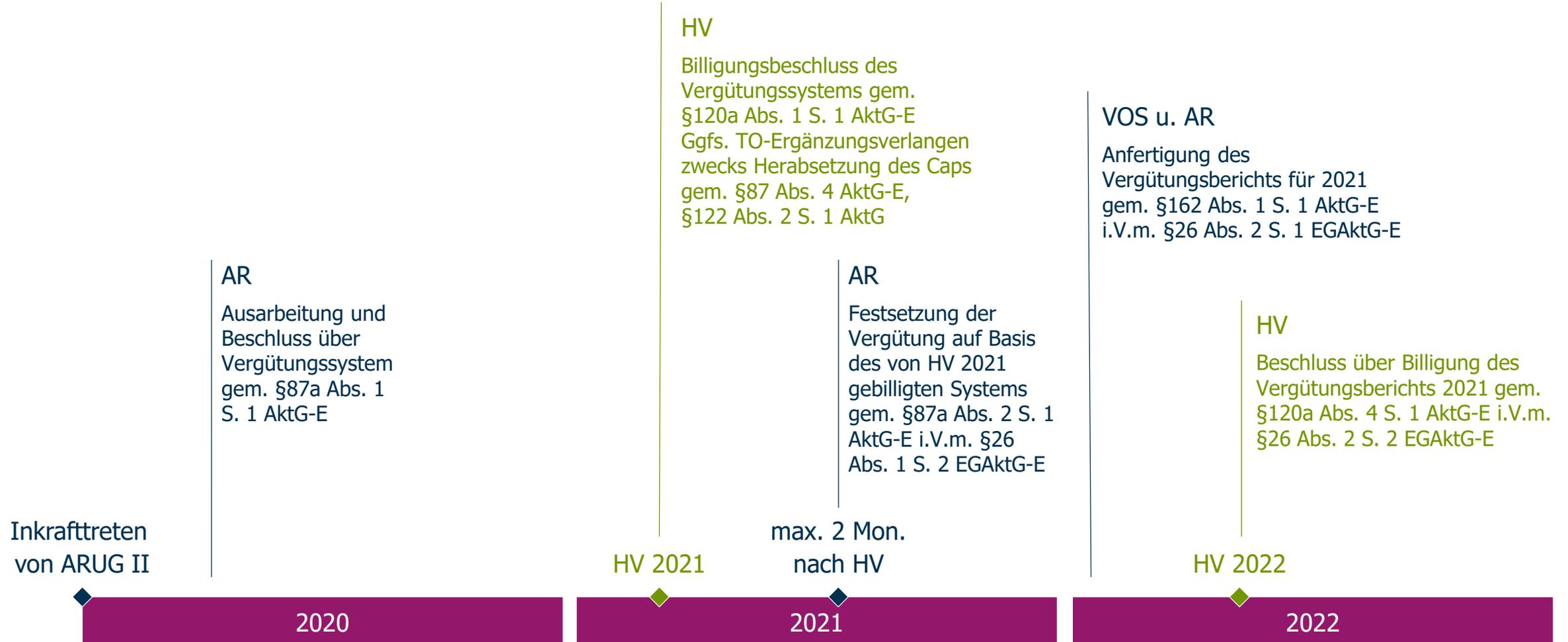
Der Vergütungsbericht wird durch den Abschlussprüfer formell (aber nicht inhaltlich) geprüft.
Der Vergütungsbericht enthält:

Rückwirkende Angaben zur individuellen Vergütung von Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern

Angaben zum Verhältnis der durchschnittlichen Vergütung der Vorstandsmitglieder ggü. der Arbeitnehmer über einen Zeitraum von 5 Jahren

ARUG II

Zeitplan



Überblick zu den Neuerungen beim Vergütungssystem

Status Quo/Praxis heute:

- › AR legt Vergütungssystem vor und überprüft es regelmäßig; Allgemeine Grundsätze der Vergütung, z.B. Verhältnis fixe und variable Vergütungsbestandteile; konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder muss nicht dargestellt werden
- › HV kann über Vergütungssystem beschließen – „freiwilliger“ Say-on-Pay;
 - › Regelmäßige Abstimmung üblich, aber nicht zwingend
 - › Beschluss ist rechtlich unverbindlich und nicht anfechtbar; Nicht-Billigung durch HV bewirkt keinen rechtl. Handlungszwang aber faktischer Handlungsdruck
- › AR setzt konkrete Vergütung der Vorstandsmitglieder idealerweise auf Grundlage eines Vergütungssystems fest; die konkrete Vergütung muss „angemessen“ sein

Neuerungen ARUG II:

- › Das Gesetz gibt dem AR im §87 AktG einen Gestaltungsrahmen vor
- › Der Ermessensspielraum des AR wird begrenzt; der AR ist an das Vergütungssystem gebunden
- › Die Detailtiefe der Vorstandsvergütung wurde deutlich erhöht; das System soll/muss klar und verständlich sein und erläutern, wie es die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert
- › Die HV kann die Maximalvergütung herabsetzen

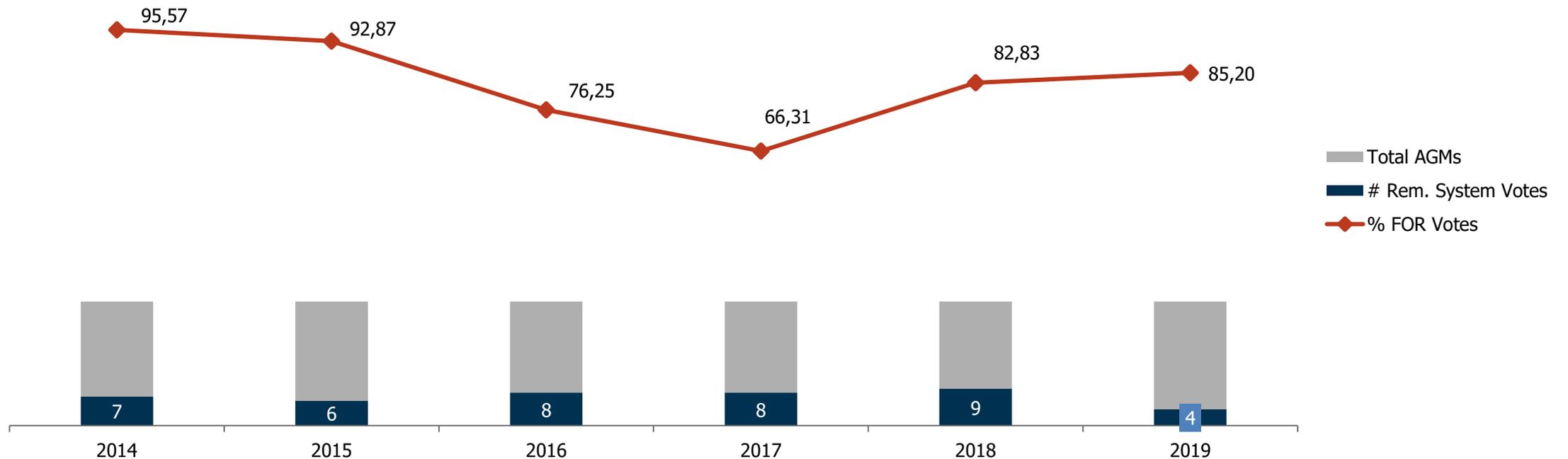
Gestiegene inhaltliche Anforderungen (§ 87a Abs. 1 AktG-E)

- › Darlegen wie das Vergütungssystem die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert
- › Darstellung der Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder
- › feste und variable Vergütungsbestandteile sowie jeweiliger relativer Anteil an Vergütung erläutern
- › Auswahl der finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile begründen
- › Ausweis der Wartezeiten für Auszahlung der Vergütungsbestandteile und Clawback-Implementierung
- › Regelungen zu aktienbasierter Vergütung/vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte erläutern
- › Angaben, wie Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer im Vergütungssystem berücksichtigt wurden
- › Verfahren zur Fest- und Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems ausweisen
- › Bei Ablehnung des Vergütungssystems sollen die Änderungen bei Wiedervorlage erläutert werden

Abstimmungen über Vergütungssysteme in Deutschland

Geringe Anzahl an Abstimmungen sowie geringe Zustimmungsraten im DAX 30

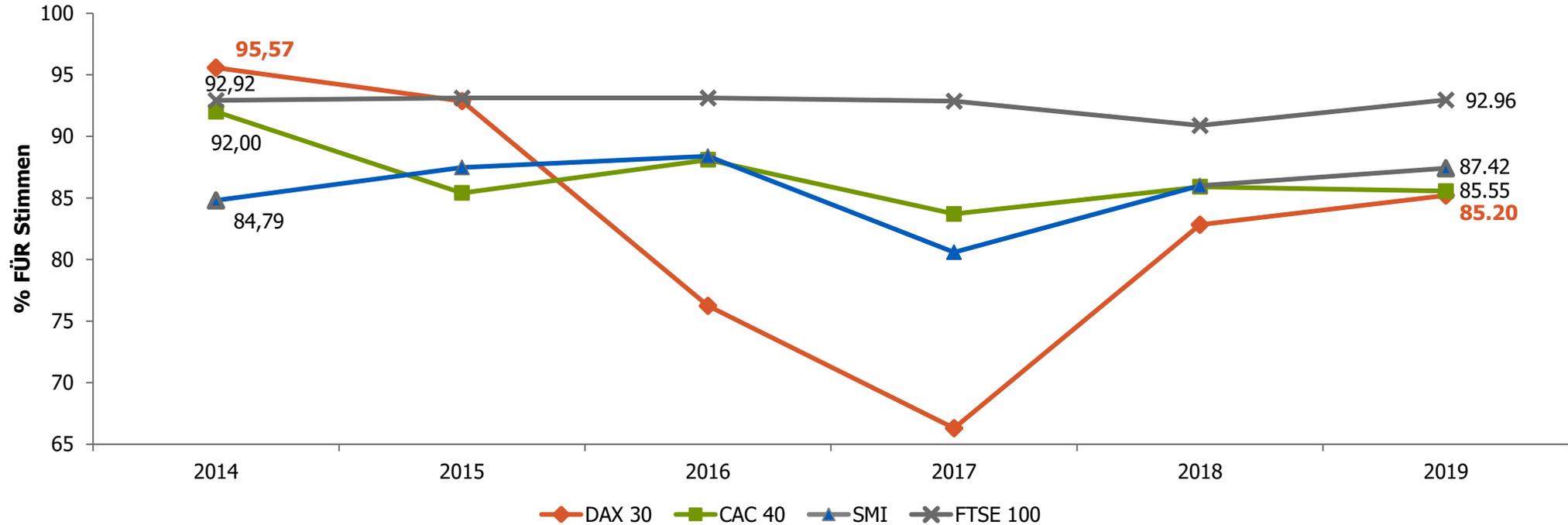
Anzahl der Versammlungen und durchschnittliche Zustimmung zum Vergütungssystem im DAX 30
2014 - 2019



Vergütungsabstimmungen in Europa

Deutschland im Vergleich zu europäischen Nachbarländern

Durchschnittliche Höhe der Unterstützung bei der Vergütungsabstimmung
2014-2019



Entwicklung des Vergütungsberichts

Beispiel: Barclays Vergütungsbericht Bonusleistungsbedingungen 2002 vs 2018

2002

12 Seiten

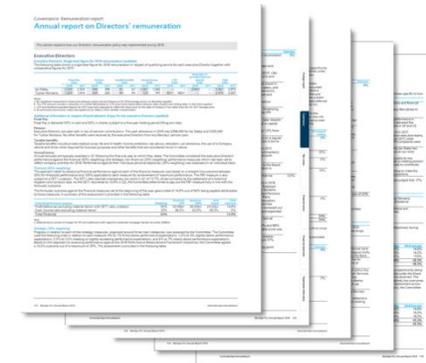
Annual bonus including Executive Share Award Scheme (ESAS)
The annual bonus for executive Directors is linked to Group economic profit performance and individual performance. Bonuses (including ESAS) for 2002 were 67% of base salary at 31st December 2002 for the Group Chief Executive and between 50% and 62% of base salary for other executive Directors. This represents a total reduction in executive Directors' bonuses of 39% since the previous year.

Ein Satz:

"The annual bonus for executive Directors is linked to Group economic profit performance and individual performance."

2018

28 Seiten



Fünf Seiten quantifizierbarer und extern überprüfter finanzieller und nichtfinanzieller Leistungsbedingungen.

Dieser Grad an Offenlegung wird nun von institutionellen Anlegern erwartet

Erwartungen von institutionellen Anlegern

Herausforderungen

BlackRock®

„BlackRock übernimmt als treuhänderischer Investor alle Verpflichtungen zur Anlageverantwortung und zur Stimmrechtsvertretung mit dem Ziel, den langfristigen Wert des Vermögens unserer Kunden zu schützen und zu steigern. Nach unserer Erfahrung werden nachhaltige finanzielle Leistung und Wertschöpfung durch solide Governance-Praktiken, einschließlich der Überwachung des Risikomanagements und der Rechenschaftspflicht des Verwaltungsrats, verbessert.“

- > 40 Mitarbeiter
- > 17.000+ GVs
- > 85 Märkte
- > 2.000+ Engagements
- > 30 Länder im Engagement



„Ein Indexfonds bildet seinen Referenzindex ab und investiert daher praktisch für immer in ein Unternehmen - oder solange das Unternehmen Teil der Benchmark ist. Wenn wir zum Beispiel die Aktie der Firma XYZ wirklich mögen, können wir nicht mehr kaufen. Wenn uns die Aktie nicht gefällt, können wir sie nicht verkaufen. Deshalb sind unsere Stimme und unsere Abstimmung so wichtig.“

Glenn Booraem
Investment
Stewardship Officer
Vanguard



"Wir fahren in einem Auto, aus dem wir nicht herauskommen können. Governance ist der Sicherheitsgurt und der Airbag."

Erwartungen von institutionellen Anlegern

Abstimmung zum Thema Vergütung 2016-2019

BlackRock

DWS

Vergütungssystem



586 Abstimmungen

52% Für
47% Dagegen
1% Enthaltung



61 Abstimmungen

49% Für
49% Dagegen
2% Enthaltung



152 Abstimmungen

60% Für
38% Dagegen
2% Enthaltung



47 Abstimmungen

79% Für
17% Dagegen
4% Enthaltung

Vergütungsbericht



11.769 Abstimmungen

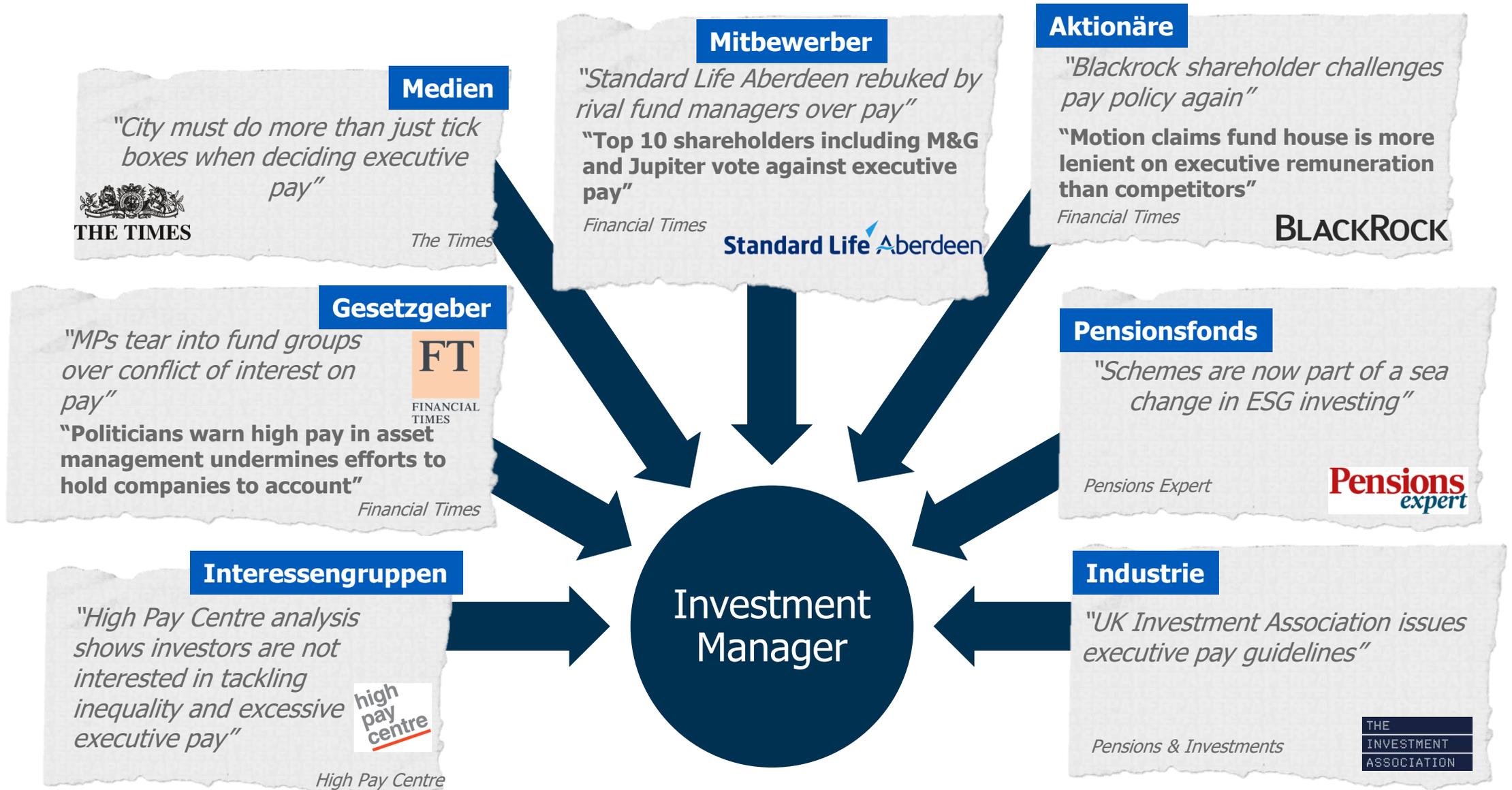
92% Für
7% Dagegen
1% Enthaltung



1.416 Abstimmungen

70% Für
29% Dagegen
1% Enthaltung

Erwartungen von institutionellen Anlegern



Europäische Richtlinien der Proxy Advisor

ISS ► Richtlinien zum Thema Vergütung

ISS bewertet die Vergütungsvereinbarungen für Führungskräfte und VR-Mitglieder eines Unternehmens auf der Grundlage der ISS Global Principles on Executive and Director Compensation, die die bewährten Methoden der globalen Unternehmensführung berücksichtigen:

Legen Sie die Vergütung gegenüber den Aktionären klar und verständlich offen

Sorgen Sie für eine angemessene Erfolgs-/Leistungs-Ausrichtung mit Betonung auf dem langfristigen Shareholder Value

Vermeiden Sie Ausgestaltungen, die riskieren "für das Scheitern bezahlen zu müssen"

Behalten Sie einen unabhängigen und effektiven Vergütungsausschuss bei

Vermeiden Sie unangemessene Bezahlung an AR-Mitglieder

Europäische Richtlinien der Proxy Advisor

GLASS LEWIS Richtlinien zum Thema Vergütung

Glass Lewis veröffentlicht spezifische Richtlinien für Deutschland, die die europäischen Richtlinien ergänzen. Glass Lewis bewertet die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats anhand verschiedener Parameter. Hierbei wird insbesondere die allgemeine „Marschrichtung“ eines Unternehmens in Bezug auf Vergütungsstruktur und Offenlegung berücksichtigen.

Die Vergütung des Vorstands soll eine erfolgsabhängige Komponente enthalten

Die Vergütung soll an geeignete zukunftsorientierte Mehrjahresziele gebunden sein.

Leistungsziele müssen herausfordernd sein.

Die Gesamtvergütung und die individuellen Vergütungsbestandteile müssen klar ausgewiesene Obergrenzen aufweisen

Die AR-Vergütung darf keine erfolgsabhängigen Komponenten enthalten (oder diese müssen sehr begrenzt sein)

Ausblick 2020/2021

Vorbereitung auf die Vergütungsabstimmung auf Ihrer Hauptversammlung

Identifizieren Sie Best Practices im Markt

Untersuchen Sie, was vergleichbare Unternehmen in Bezug auf Vergütungspraktiken tun, und ermitteln Sie globale Best-Practice-Standards.

Versuchen Sie, die Ansichten Ihrer Investoren zu verstehen

Identifizieren Sie, wer Ihre Investoren sind und wer die Abstimmungsentscheidung zu Tagesordnungspunkten auf der Hauptversammlung trifft.

Beginnen Sie frühzeitig mit der Ausarbeitung des Vergütungssystems. Dies sollte in Form einer Konsultation (die als Best Practice gilt) erfolgen, bei der die Anleger das Ergebnis beeinflussen und tatsächliche Änderungen im System vorschlagen können.

Der beste Zeitpunkt, um sich mit Anlegern über Änderungen in der Vergütungspolitik auszutauschen, liegt zwischen September und Dezember vor der Hauptversammlung.

Ausblick 2020/2021

Vorbereitung auf die Vergütungsabstimmung auf Ihrer Hauptversammlung

Beschäftigen Sie sich mit den wichtigsten Einflussnehmern

Es ist wichtig, dass sich die Gesellschaft mit den Abstimmungsempfehlungen der Stimmrechtsberater befasst und diese beobachtet.

Es sollte eine gründliche Analyse durchgeführt werden, ob das Vergütungssystem und der Vergütungsbericht den Richtlinien und Standards entsprechen, die von den Stimmrechtsberatern erwartet werden.

Große institutionelle Investoren müssen für eine große Anzahl an HVs abstimmen. Diese Institutionen nutzen Proxy Advisor, um umstrittene Traktanden zu kennzeichnen, und es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen negativen Abstimmungsempfehlungen der Proxy Advisor und niedrigeren Abstimmungsergebnissen.

Georgeson's 2019 Proxy Season Review

Georgeson's 2019
Proxy Season Review

UK
GERMANY
FRANCE
SWITZERLAND
NETHERLANDS
ITALY
SPAIN
DENMARK

CERTAINTY INGENUITY ADVANTAGE

Georgeson

Georgeson's 2019
European
Proxy Season Review

Download now
www.georgeson.com/uk/2019-season-review

Kontakt



Christof Schwab

Director Business Development
Computershare

T +49 (0) 89 30903-348

Christof.Schwab@computershare.de



Matthias Nau

Head of Market – DACH
Georgeson

T +44 (0) 207 019 7027

Matthias.Nau@georgeson.com

Ihre Ansprechpartner



Michael Diegelmann

Vorstand
cometis AG
Unter den Eichen 7
65195 Wiesbaden

Tel. +49 (0) 611 20 58 55 18
Fax +49 (0) 611 20 58 55 66
diegelmann@cometis.de
www.cometis.de



Patrick Kiss

Head of Investor & Public Relations
Deutsche EuroShop AG
Heegbarg 36
22391 Hamburg

Tel. +49 (0) 40 41 35 79 20
Fax +49 (0) 40 41 35 79 29
kiss@deutsche-euroshop.de
www.deutsche-euroshop.de