



FDP-Bundestagsfraktion

Positionspapier

Grundsätze für Managervergütungen

Beschluss der FDP-Bundestagsfraktion vom 24. März 2009

Die Vergütungen in der Wirtschaft sind in letzter Zeit wiederholt Gegenstand der Diskussion sowohl in der Öffentlichkeit als auch im Bundestag gewesen. So hat sich der Bundestag bereits im November 2007 mit der Frage der gesetzlichen Beschränkung von Managergehältern und der Forderung nach einem Verbot von Aktienoptionen als Vergütungsbestandteil befasst. In der Folgezeit – insbesondere seit Beginn der Finanzkrise – wurde die Kritik an der Höhe der Gehälter, aber auch an deren Struktur, immer lauter. Es ist in der Öffentlichkeit kaum vermittelbar, dass Banken, die hohe Verluste gemacht haben und sich unter den Schutzschirm des Staates begeben, weiterhin hohe Boni an ihre Mitarbeiter zahlen, weil die Verträge weder einen Wegfall der Boni, noch eine Rückzahlungspflicht vorsehen. Hohe Gehälter, hohe Boni, hohe Abfindungen trotz Managementfehlern oder bei schlechter wirtschaftlicher Situation. Nach Auffassung der FDP-Bundestagsfraktion ist die Vergütung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu regeln. Es gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit unter Einhaltung der Vorgaben unserer Rechtsordnung. Insbesondere auch der Corporate Governance Kodex legt wichtige Leitlinien im Bereich der Vergütung von Vorständen fest. Die Vorgaben unserer Rechtsordnung müssen allerdings überprüft werden.

Handlungsbedarf gibt es zum einen hinsichtlich der Transparenz der Leistungen im Falle einer vorzeitigen oder einer regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit und der Höhe von variablen Gehaltsbestandteilen, insbesondere dann, wenn ein Unternehmen infolge fehlerhafter Führung in die Verlustzone gerät oder sogar staatlicher Hilfe bedarf.

Zwar ist die Haftung der Vorstände von Kapitalgesellschaften unmissverständlich geregelt und im internationalen Vergleich sehr weitgehend; evtl. Ansprüche der Gesellschaften müssen durch die Aufsichtsräte allerdings auch geltend gemacht werden. Schließt eine Gesellschaft für Vorstand und Aufsichtsrat eine D & O-Versicherung ab, so soll ein angemessener Selbstbehalt vereinbart werden.

1. Die Rechte der Hauptversammlung sind zu stärken. Sie legt die Grundsätze der Vergütungsstruktur für die Unternehmensführung fest. Den konkreten Vertrag handeln Aufsichtsrat und Vorstand aus. Die Hauptversammlung entscheidet über die Veröffentlichung der Gehälter mit einfacher Mehrheit.
2. Die Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds müssen bereits nach geltendem Recht in einem angemessenen Verhältnis zu seinen Aufgaben und zur Lage der Gesellschaft stehen. Dafür zu sorgen, muss jedoch zukünftig die Aufgabe des gesamten Aufsichtsrats und nicht eines einzelnen Ausschusses sein.
3. Die Aktienoptions- und Boni-Modelle haben mit dazu beigetragen, dass Unternehmen unkalkulierbare Risiken eingegangen sind. Vergütungen müssen sich daher stärker an dauerhaften Erfolgen des Unternehmens orientieren. Die Frist für die Einlösung von Aktienoptionen wird verlängert.
4. Vorstände eines Unternehmens sind nicht nur am Erfolg, sondern auch am Misserfolg des Unternehmens zu beteiligen. Die Möglichkeiten des geltenden Rechts

zur Herabsetzung der Vergütung der Vorstände in Krisenzeiten müssen angewendet werden.

5. Wenn Aufsichtsräte ihrer Aufgabe der Kontrolle der Vergütung nicht nachkommen, haften sie persönlich.
6. Unternehmen des Finanzsektors, die Stabilisierungsmaßnahmen des Staates nach dem Finanzmarktstabilisierungsgesetz in Anspruch nehmen, unterliegen besonderen Anforderungen u.a. bei der Vergütung des Personals, der Eigenmittelausstattung, der Ausschüttungspolitik. Hier ist zunächst abzuwarten, welche Auflagen die Bundesregierung den Betroffenen macht und wie sich die Auflagen in der Praxis auswirken. Auch bei staatlichen Hilfen zugunsten anderer Unternehmen sind entsprechende Anforderungen aufzustellen. Hierbei sind sämtliche Vergütungen offenzulegen.
7. Die Kontroll- und Überwachungsfunktionen in Unternehmen müssen modernisiert und effizientere Aufsichtsstrukturen innerhalb der Unternehmen geschaffen werden. Dazu gehört die Einführung kleinerer Aufsichtsräte von maximal 12 Mitgliedern, eine Mindestwartefrist von 3 Jahren für ehemalige Vorstandsvorsitzende beim Wechsel zum Aufsichtsratsvorsitzenden desselben börsennotierten Unternehmens sowie die Begrenzung auf höchstens fünf Aufsichtsratsmandate pro Person. Insgesamt muss die Arbeit der Aufsichtsräte für eine effektivere Kontrolle des Vorstandes professionalisiert werden. Entsprechend den Grundsätzen der Unternehmensführung (Corporate-Governance-Kodex) für Aufsichtsräte und Vorstände sollte ein Ehrenkodex für Betriebsräte entwickelt werden.
8. Strikt abzulehnen sind Einschränkungen bei der steuerlichen Berücksichtigung von Vorstandsbezügen und Abfindungen. Steuern dienen ausschließlich dazu, staatliche Einnahmen zu erzielen. Staatliche Sanktionen für vermeintlich zu hohe Bezüge haben im Steuerrecht nichts zu suchen.