

# Jahrbuch



Recht

## Stiftungsrecht

# 09

herausgegeben von  
**Maximilian Eiselsberg**

# Stiftungsrecht

Jahrbuch 2009

herausgegeben

von

**Dr. Maximilian Eiselsberg**

Rechtsanwalt in Wien



**RECHT**

Wien · Graz 2009

**Peter KUNZ und Daniel LIEMBERGER**

## **Die Vergütung des Stiftungsvorstandes – Überlegungen zu erfolgsabhängigen Vergütungsmodellen**

### **Inhaltsübersicht**

1. Die aktuelle Diskussion zu Vergütungsmodellen bei Aktiengesellschaften .....	170
2. Lösungsansätze für „nachhaltige“ Management-Vergütungsmodelle bei Aktiengesellschaften .....	171
2.1. Ein „Fünf Jahres-Modell“ als probates System der Managementvergütung? .....	171
2.2. Aktienoptionen als nachhaltiges Anreizsystem? .....	172
2.3. Soziale und gesellschaftliche Erfolgskriterien als Elemente variabler Vergütungssysteme? .....	174
2.4. Vorstandsvergütung Neu – das aktuelle Beispiel .....	176
2.4.1. Variable Barvergütung .....	177
2.4.2. Leistungskriterien dienen als Basis für die Bemessung des Performance Equity Plans .....	177
2.5. Zusammenfassung .....	178
3. Die erfolgsabhängige Vergütung des Stiftungsvorstandes .....	179
3.1. Gesetzlicher Rahmen für die Vergütung des Vorstandes einer Privatstiftung .....	179
3.2. Soll die Vergütung des Vorstands einer Privatstiftung (zum Teil) erfolgsabhängig sein? .....	180
3.3. Was ist bei erfolgsabhängigen Vergütungsregelungen für Stiftungsvorstände zu bedenken? .....	182
3.3.1. Vergütungsregelung und Stiftungszweck müssen aufeinander abgestimmt sein .....	182
3.3.2. Ist der Jahresüberschuss der Privatstiftung als Berechnungsbasis für eine Erfolgsbeteiligung geeignet? .....	183
3.3.3. Jahresüberschuss und Zuwendung an Begünstigte .....	184
3.3.4. Mehrjähriger Durchrechnungszeitraum als Berechnungsbasis .....	184
3.3.5. Nachhaftung .....	185
3.3.6. Formeln (ohne Ermessen) oder Richtlinien (mit Ermessensspielraum) .....	185
3.3.7. Ist die Vergütungsregelung für den Stiftungsvorstand attraktiv genug? .....	186
3.3.8. Was spricht gegen einen erfolgsabhängigen Vergütungsanteil? ...	187
4. Zusammenfassung .....	187

## 1. Die aktuelle Diskussion zu Vergütungsmodellen bei Aktiengesellschaften

Vorstände von Aktiengesellschaften wurden in den letzten Jahren vermehrt erfolgsabhängig entlohnt. Zu dem „richtigen“ Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung machen in Österreich und Deutschland weder das Gesetz noch der Corporate Governance Kodex konkrete Vorgaben. Laut einer aktuellen Studie bewegt sich in zB Deutschland der Anteil der variablen Vorstandsvergütung zwischen 30 und 70 %; wobei ein gewisser Trend zu Gunsten eines Bedeutungszuwachses des variablen Anteils besteht.<sup>1</sup>

Von der an und für sich zutreffenden Grundsatzüberlegung ausgehend, dass der Vorstand gut verdienen soll, wenn die Aktionäre gut verdienen, wurden immer höhere Teile der Gesamtentlohnung vom jeweiligen Jahresergebnis bzw einer anderen Unternehmenskennzahl abhängig gemacht. Die weltweite Finanzmarktkrise hat zu einer intensiven und weltweiten Diskussion über derartige Managervergütungssysteme geführt.<sup>2</sup>

Alle beteiligten Verkehrskreise gehen nunmehr wohl einhellig davon aus, dass ein Gehalt, welches sich nur am kurzfristigen Erfolg orientiert, falsche Anreize setzt. Denn Entscheidung und Verantwortung fallen zeitlich nicht zusammen. Von kurzfristigen Erfolgen profitiert der Führungskader sofort auch persönlich, für Misserfolge in der Zukunft hingegen muss er (zumeist) nicht einstehen. Das verleitet oft unweigerlich zu sehr riskanten Geschäften.

Die Finanzmarktkrise zeigt, welche Folgen dies haben kann: Nicht nur einzelne Manager gingen zu hohe Risiken ein – die Fehler wurden Teil des Systems. Der kürzlich in der FAZ zitierte Frankfurter Wirtschaftswissenschaftler *Jan-Pieter Krahn*<sup>3</sup> zieht zB für die Entlohnung von Vorständen deshalb drei Lehren aus der Krise: Erstens sollten Vorstände nicht nur einen Bonus bekommen, wenn sie erfolgreich sind, sondern auch einen Malus, wenn sie versagen. Zweitens dürfe das System nicht zu kurzfristig ausgerichtet sein, indem es jährliche Boni ausschüttet, sondern es solle in Zeiträumen rechnen, in denen man Folgen von Entscheidungen des Vorstandes abschätzen kann. Und drittens müsse von außen

- 1 *Hohenstatt/Selbt/Wagner*, Einbeziehung von Vorstandsmitgliedern in ergebnisabhängige Vergütungssysteme von Konzernobergesellschaften, ZIP 2008, 2289; Institut für Unternehmensführung der Universität Karlsruhe (Hrsg), Empirische Studie 2008 (Analyse von 330 deutschen Unternehmen, 2005 - 2007) online im Internet unter URL: <http://www.ibu.uni-karlsruhe.de> (Stand 31. 1. 2009); sowie FAZ vom 11./12. 10. 2008, Gehaltssprung im S-Dax am Größten, online im Internet unter URL: [http://fazarchiv.faz.net/webcgi?START=A11&T\\_SEITE=17&WID=09153-5650309-10006\\_8](http://fazarchiv.faz.net/webcgi?START=A11&T_SEITE=17&WID=09153-5650309-10006_8).
- 2 *Morgenson*, After Huge Losses, a Move to Reclaim Executives' Pay, New York Times vom 21. 2. 2009, online im Internet unter URL: <http://www.nytimes.com/2009/02/22/business/22pay.html?scp=1&sq=%E9xecutive+compensation&st=nyt> (Stand 1. 3. 2009); *Martina Forsthuber, Thomas Martinek, Peter Sempelmann*, Sind unsere Manager ihr Geld wert?, TREND, 3/2009, 52 ff; *Balzli/Dettmer/Hornig/ et al*, Schuld und Sühne, DER SPIEGEL, 8/2009, 61 ff; *Thüsing in Fleischer* (Hrsg), Handbuch des Vorstandsrechts (2006) § 6 Rz 3 mwN.
- 3 *Siedenbiedel*, Flexible Vergütung - Das Ende der Selbstbereicherung, FAZ vom 10. 12. 2008, online im Internet unter URL: <https://www.faz.net/s/RubEC1ACFE1EE274C81BCD3621EF555C83C/Doc-EA093B5E635A44A06B7EF7755A9F7B22F-ATpl-Ecommon-Scontent.html> (Stand 31. 1. 2009).