



JURISTISCHE FAKULTÄT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel

„Clawback-Klauseln im System der Vorstandsvergütung“

Dissertation vorgelegt von Angelina Rosiak

Erstgutachter: Prof. Dr. Markus Stoffels

Zweitgutachter: Prof. Dr. Dirk Verse

Institut für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Insolvenzrecht

Einführung

Die Dissertationsschrift behandelt Clawback-Klauseln in Vergütungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern (börsennotierter) Aktiengesellschaften. Clawback-Klauseln sollen in bestimmten, in der Klausel definierten Fällen die Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung ermöglichen. Die Klauseln fügen sich in den aktuellen gesellschaftsrechtlichen Diskurs zur Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf einen nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg ein. Die grundlegende Idee, variable Vergütung nach ihrer Auszahlung zurückzufordern, ist im Zuge der im Jahr 2008 beginnenden Finanzmarktkrise entstanden. Die Vergütungsstrukturen in Banken, die eine Belohnung kurzfristiger Erfolge mit hohen Bonuszahlungen vorsahen, wurden als maßgebliche Mitursache dieser Krise ausgemacht. Zur Vermeidung derartiger Fehlanreize gab es verschiedene Regulierungsinitiativen auf europäischer und nationaler Ebene, die auf eine veränderte Vergütungsgestaltung im Finanzmarktsektor – und schließlich auch bei börsennotierten Aktiengesellschaften insgesamt – hinwirken sollten. Neben dem Inkrafttreten von ARUG II ist wesentlicher Einflussfaktor der Diskussion um Clawback-Klauseln die Normierung einer Pflicht für sogenannte bedeutende Institute, in Verträgen mit bestimmten Mitarbeitern einen Clawback-Mechanismus zu implementieren. Im Zuge des Inkrafttretens von ARUG II werden Clawback-Klauseln nun erstmals in den §§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6, 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG als „Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern“ genannt.

An der Unbestimmtheit dieser Regelungen, die nicht über die bloße Erwähnung von Clawback-Klauseln hinausgehen, setzt die Untersuchung an. Denn im Ergebnis ist es den Gesellschaften überantwortet, die wesentlichen Entscheidungen über die Verwendung der Klauseln zu treffen und eine vertragliche Grundlage zur Vergütungsrückforderung zu schaffen. Zielsetzung der Dissertation ist es, die rechtlichen Fragestellungen um Clawback-Klauseln erstmals umfassend monographisch aufzubereiten. Die Untersuchung konzentriert sich auf Clawback-Klauseln in Vergütungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern (börsennotierter) Aktiengesellschaften. Clawback-Klauseln nach den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung werden nur in die Betrachtung einbezogen, soweit sie Bedeutung für Clawback-Vereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern außerhalb des Anwendungsbereichs der Institutsvergütungsverordnung haben.

In der Monographie werden in fünf Kapiteln nahezu sämtliche Aspekte von Clawback-Klauseln im System der Vorstandsvergütung beleuchtet. Nach einer Betrachtung der Entwicklungslinien von Clawback-Klauseln im ersten Kapitel wendet sich die Untersuchung im zweiten Kapitel der rechtlichen Charakterisierung von Clawback-Klauseln zu. Das dritte Kapitel behandelt die Clawback-Klausel als Instrument zur Ausgestaltung der Vorstandsvergütung. Gegenstand des vierten Kapitels sind die rechtlichen Anforderungen an eine zulässige Vereinbarung von Clawback-Klauseln. Das fünfte und letzte Kapitel der Arbeit behandelt die rechtlichen Bedingungen der Rückforderungsentscheidung sowie der Durchsetzung und Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs.

Erstes Kapitel: Entwicklungslinien von Clawback-Klauseln

Im ersten Kapitel wird herausgearbeitet, dass die durch die Finanzmarktkrise angestoßenen Initiativen zur Vergütungsregulierung auch sektorübergreifende Auswirkungen hatten, insbesondere im Hinblick auf börsennotierte Aktiengesellschaften. Bereits nach dem VorstAG sollten die Vergütungsstrukturen bei Vorständen von Aktiengesellschaften auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet werden. Ergänzt wurden diese Anforderungen im Hinblick auf Clawbacks durch ARUG II, im Zuge dessen Rückforderungsvereinbarungen erstmals

im Aktiengesetz in § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG sowie § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG erwähnt werden. Auch der DCGK 2020 spricht sich nunmehr in Empfehlung G.11 Satz 2 für die Verwendung von Clawback-Klauseln aus. Eine Untersuchung der rechtstatsächlichen Bedeutung von Clawback-Klauseln hat deren fortschreitende Etablierung nach ARUG II bestätigt: Sämtliche DAX-30-Unternehmen, die nach Inkrafttreten von ARUG II der Hauptversammlung ein Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt haben, machen von Clawback-Klauseln Gebrauch.

Zweites Kapitel: Rechtliche Charakterisierung von Clawback-Klauseln

Das zweite Kapitel befasst sich mit der rechtlichen Qualifikation und Einordnung von Clawback-Klauseln. Die Regelungsgegenstände von Clawback-Klauseln lassen sich in drei Kategorien einteilen. Die erste Kategorie bilden die sogenannten Compliance-Clawback-Klauseln. Diese Klauselart setzt auf Tatbestandsseite voraus, dass ein grob pflicht- oder sittenwidriges Verhalten vorliegt oder dem Vorstandsmitglied ein wesentlicher Verstoß gegen Compliance- oder Governance-Vorschriften zur Last fällt. Performance-Clawback-Klauseln stellen die zweite Kategorie dar. Sie knüpfen an eine fehlende Zielerreichung beziehungsweise den Nicht-eintritt eines Erfolges an. Innerhalb der Kategorie der Performance-Clawback-Klauseln ist zwischen fehlender Zielerreichung in Bezug auf individuelle Ziele und der Nichterreichung genereller, gesellschaftsbezogener Ziele zu differenzieren. Dritte und in der Arbeit neu entwickelte Kategorie bilden die sogenannten Correction-Clawback-Klauseln. Anders als eine Performance-Clawback-Klausel knüpft diese Klauselart nicht an eine negative Performance des Vorstandsmitglieds an, sondern an Fehler in der Berechnung.

Clawback-Klauseln haben im Hinblick auf bereits ausgezahlte Vergütung bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen und gegebenenfalls einer entsprechenden Entscheidung des Aufsichtsrats eine Rückforderungswirkung. Diese Rückforderungswirkung erstreckt sich lediglich auf variable Vergütungsbestandteile. Demgegenüber bleibt das Grundgehalt von einer Clawback-Klausel unangetastet. Die Rückforderungswirkung ist nicht auf endgültig ausgezahlte Vergütungsbestandteile zu beschränken. Auch eine Rückforderung vorab gezahlter Vergütungsbestandteile innerhalb einer Bemessungsperiode ist mittels Clawback-Klauseln möglich. In der Dissertation wird in diesem Zusammenhang die Terminologie der „echten“ und der „unechten“ Clawback-Klauseln entwickelt. Klauseln, die eine Rückforderung bereits endgültig gezahlter variabler Vergütung vorsehen, stellen Clawback-Klauseln im eigentlichen Sinne dar und werden als „echte“ Clawback-Klauseln bezeichnet. Klauseln dagegen, die eine Rückforderung bereits gezahlter Vergütung noch innerhalb der Bemessungsperiode der variablen Vergütung vorsehen, werden als „unechte“ Clawback-Klauseln klassifiziert.

Im zweiten Kapitel wird zudem das Verhältnis von Clawback-Klauseln zu Bad-Leaver- und Malus Klauseln behandelt. Clawback-Klauseln wirken in Abgrenzung zu Bad-Leaver- und Malus-Klauseln nach Ende des Bemessungszeitraumes und nach der Fälligkeit. Ihr spezifischer Charakter liegt in ihrer Rückforderungswirkung. Daneben sind Clawback-Klauseln in dogmatischer Hinsicht vergleichbar mit Klauseln aus dem Arbeitsrecht, die eine Flexibilisierung im Hinblick auf bestimmte Vergütungsbestandteile für den Arbeitgeber ermöglichen sollen. Hervorzuheben sind insbesondere herkömmliche Rückforderungsklauseln, Stichtagsklauseln und arbeitsrechtliche Widerrufsvorbehalte. Zu sonstigen Instrumenten der flexiblen Vergütungsgestaltung bestehen demgegenüber erhebliche Unterschiede. Bei Fragen der rechtlich zulässigen Vereinbarung sowie der Ausgestaltung von Clawback-Klauseln ist für jeden Regelungsgegenstand einer Clawback-Klausel zu prüfen, ob eine Übertragung der in der Rechtsprechung zu den einzelnen Vergütungsflexibilisierungsinstrumenten entwickelten Maximen überhaupt möglich und sinnvoll ist oder ob die Interessenlagen jeweils zu unterschiedlich sind.

Eine Vergleichbarkeit von Clawback-Klauseln besteht auch zu sonstigen Rechtsinstituten. Performance-Clawback-Klauseln und Correction-Clawback-Klauseln weisen beispielsweise Gemeinsamkeiten mit bereicherungsrechtlichen Regelungen auf. Bezüglich Compliance-Clawback-Klauseln besteht in der Literatur Streit, ob diese aufgrund ihrer verhaltenssteuernden Wirkung als Vertragsstrafen einzuordnen sind. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass es sich bei Compliance-Clawback-Klauseln um reine Vergütungsregelungen handelt. Die Klauseln stellen somit grundsätzlich keine Vertragsstrafen dar. Reine Vergütungsregelungen werden als solche Regelungen verstanden, bei denen die Vergütungsgestaltung im Vordergrund steht und das Ausüben von Druck nicht Hauptzweck der Regelung ist. Nur in Fällen, in denen eine Auslegung nach den §§ 133, 157 BGB ergibt, dass die Beugefunktion maßgeblich ist, ist eine Clawback-Klausel als Vertragsstrafe zu qualifizieren. Das kann etwa der Fall sein, wenn eine Klausel auch bei nur geringfügigen Pflichtverletzungen – unabhängig von der Schwere der Pflichtverletzung und dem Verschuldensmaßstab – immer eine vollständige Rückforderung variabler Vergütung vorsieht. Durch eine solche Klauselgestaltung wird deutlich, dass die Beugefunktion im Vordergrund steht. Daneben weisen auch aktienrechtliche Regelungen zahlreiche Schnittstellen zu Clawback-Klauseln auf, insbesondere der aktienrechtliche Schadensersatzanspruch nach § 93 Abs. 2 Satz 1 AktG sowie die Möglichkeit der Herabsetzung der Bezüge nach § 87 Abs. 2 AktG.

Nachdem die Konturen von Clawback-Klauseln herausgearbeitet wurden, erfolgt auf Grundlage dieser Untersuchungsergebnisse ein eigener Definitionsvorschlag zur Begrifflichkeit der Clawback-Klauseln.

Drittes Kapitel: Clawback-Klauseln als Instrument zur Ausgestaltung der Vorstandsvergütung

Im dritten Kapitel werden Clawback-Klauseln als Instrument zur Ausgestaltung der Vorstandsvergütung betrachtet. Clawback-Klauseln sind grundsätzlich dazu geeignet, die Anforderungen des § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG an eine auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtete Vergütungsgestaltung zu erfüllen. Nach verschiedenen Studien können Clawback-Klauseln neben einer erwünschten Anreizwirkung jedoch auch negative Auswirkungen haben. Dies ist bei der Entscheidung über die Verwendung von Clawbacks zu berücksichtigen.

In der Dissertation werden die entscheidenden Vorteile von Clawback-Klauseln gegenüber sonstigen Instrumenten zur Ausgestaltung der Vorstandsvergütung herausgearbeitet. Da Clawback-Klauseln und Bonus-Malus-Regelungen nebeneinander stehen und kumulativ verwendet werden können, kann eine „unechte“ Clawback-Klausel innerhalb eines Bonus-Malus-Systems dessen Ausrichtung auf eine langfristige Unternehmensentwicklung verstärken, indem sie bei vorab ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteilen innerhalb der LTI-Bemessungsperiode unter bestimmten Voraussetzungen eine Rückforderung vorsieht. Auch gegenüber sonstigen Instrumenten wie etwa dem Cliff-Vesting und einem Bonusbank-Modell haben Clawback-Klauseln Vorteile, die in der Untersuchung aufgezeigt werden.

Gleichwohl besteht schon ausweislich des Wortlauts von § 87 Abs. 1 AktG keine ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung zur Verwendung von Clawback-Klauseln. Auch aus der Nennung der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, in § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG erwächst grundsätzlich keine entsprechende Pflicht. Eine Ausnahme liegt nach den Ergebnissen der Untersuchung jedoch vor, wenn Vergütungsbestandteile vorab innerhalb der LTI-Bemessungsperiode ausgezahlt werden. Stellt sich nachträglich heraus, dass eine Zielerreichung sich tatsächlich nicht bestätigt hat oder das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung

aufgrund eines Compliance-Verstoßes im Bemessungszeitraum gestört ist, ist dies einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft abträglich. Als notwendiges Gegenstück zu der gerade nicht vorgesehenen Auszahlungssperre ist in einer solchen Konstellation die Rückzahlungsverpflichtung durch eine „unechte“ Clawback-Klausel abzusichern. Verzichtet der Aufsichtsrat bei vorab ausgezahlten Vergütungsbestandteilen auf die Vereinbarung „unechter“ Clawback-Klauseln, stellt dies eine Pflichtverletzung dar, die zu Schadensersatzansprüchen gegen die Aufsichtsratsmitglieder führen kann. Demgegenüber wird in der Dissertation eine Verpflichtung zur Verwendung „echter“ Clawback-Klauseln abgelehnt.

Zum Abschluss des dritten Kapitels wendet sich die Arbeit der Implementierung von Clawback-Klauseln in Vergütungsvereinbarungen zu. Bei bestehenden Anstellungsverträgen kommt eine nachträgliche Implementierung nur mit Zustimmung des Vorstandsmitglieds in Betracht. Eine aus der Treuepflicht des Vorstandsmitglieds resultierende Zustimmungspflicht zu einer Änderungsvereinbarung besteht grundsätzlich nicht. Dies gilt auch im Fall einer Existenzgefährdung der Gesellschaft.

Viertes Kapitel: Rechtlich zulässige Vereinbarung von Clawback-Klauseln

Im vierten Kapitel wird untersucht, wie die rechtlich zulässige Vereinbarung von Clawback-Klauseln gelingen kann. Die Grundrechte bewirken keine tiefgehenden Begrenzungen der Gestaltungsmöglichkeiten von Clawback-Klauseln. Ebenso stellt das Aktiengesetz – abgesehen von den in § 87 Abs. 1 Satz 3 AktG normierten Kriterien der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit – keine besonderen Anforderungen an Clawback-Klauseln. Auch die Neuregelungen der §§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6, 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG enthalten über die bloße Erwähnung von Rückforderungsmöglichkeiten hinaus keine Vorgaben zu den Klauseln.

Die im Schrifttum diskutierte Frage, ob der arbeitsrechtliche Grundsatz „verdient ist verdient“ Auswirkungen auf die Gestaltung von Clawback-Klauseln hat, wird in der Dissertation eingehend behandelt. Die Untersuchung gelangt zu dem Ergebnis, dass bei Vorstandsmitgliedern andere Maßstäbe anzulegen sind als bei Arbeitnehmern. In der Konstellation, dass die variable Vergütung nach Ablauf des Bemessungszeitraums zurückgefordert werden soll, ist genau zu ermitteln, ob ein nachträglicher Entzug verdienter Vergütung vorliegt. Das wird regelmäßig nur der Fall sein, wenn eine periodengerechte Zuordnung des die Rückforderung auslösenden Ereignisses zum Bemessungszeitraum nicht möglich ist. Die Frage eines Verstoßes gegen den Grundsatz „verdient ist verdient“ stellt sich im Rahmen einer AGB-Kontrolle vor dem Hintergrund der in §§ 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB normierten Vorgaben.

Im Anschluss werden die Auswirkungen der §§ 305 ff. BGB auf Clawback-Klauseln untersucht. Clawback-Vereinbarungen sind im Regelfall als AGB im Sinne von § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB zu qualifizieren. Die Untersuchung gelangt zu dem Ergebnis, dass Vorstandsmitglieder beim Abschluss ihres Anstellungsvertrages in der Regel als Verbraucher handeln. Die AGB gelten damit nach § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB als von der Gesellschaft gestellt, wenn sie nicht durch das Vorstandsmitglied als Verbraucher eingeführt wurden. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB, wonach die arbeitsrechtlichen Besonderheiten bei Anwendung der §§ 305 ff. BGB angemessen zu berücksichtigen sind, ist analog auf den Vorstandsstellungsvertrag anzuwenden. Clawback-Klauseln sind grundsätzlich nicht als überraschende Klauseln im Sinne von § 305c Abs. 1 BGB einzuordnen. Entgegen einer in der Literatur geäußerten Ansicht sind Clawback-Klauseln auch nicht analog § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB von der Inhaltskontrolle auszunehmen.

Die Dissertation wendet sich sodann den Klauselverboten der §§ 308, 309 BGB zu. Compliance-Clawback-Klauseln stellen keine Pauschalierung von Schadensersatzansprüchen nach

§ 309 Nr. 5 BGB und keine Vertragsstrafen im Sinne von § 309 Nr. 6 BGB dar. Zudem begründen Performance- und Correction-Clawback-Klauseln keinen Änderungsvorbehalt im Sinne von § 308 Nr. 4 BGB. Aus den Klauselverboten mit und ohne Wertungsmöglichkeit nach den §§ 308, 309 BGB ergeben sich daher keine grundsätzlichen Begrenzungen der Gestaltungsfreiheit. Im Rahmen von § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ist die Untersuchung insbesondere zu folgendem Ergebnis gelangt: Clawback-Klauseln führen zu keiner Überkompensation und stellen keine unbillige Abweichung von schadensrechtlichen Grundsätzen dar, die im Rahmen von § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB von Relevanz sein könnte. Die Dissertation wirft die Frage auf, ob ein vollständiger Ausschluss des Entreicherungsseinwands in einer Clawback-Klausel zulässig ist. Im Ergebnis widerspricht ein vollständiger Ausschluss des Entreicherungsseinwands bei Correction- und Performance-Clawback-Klauseln grundlegenden Wertungen des Bereicherungsrechts und begründet eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB.

Schwierigkeiten bereitet insbesondere eine den Transparenzanforderungen des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB genügende Ausgestaltung der Klauseln. Bei Performance-Clawback-Klauseln, die an das Nichterreichen gesellschaftsbezogener Ziele anknüpfen, besteht die Erwartung, dass sie so ausgestaltet werden können, dass sie den Transparenzanforderungen des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB entsprechen. Gleiches gilt für Performance-Clawback-Klauseln, die an das Nichterreichen individueller Ziele anknüpfen. Die Ziele, bei deren Nichterreichen eine Rückforderung erfolgen soll, sind in den Klauseln jeweils ausreichend transparent zu machen. Ebenso bereitet eine dem Transparenzgebot genügende Ausgestaltung bei Correction-Clawback-Klauseln keine Schwierigkeiten. Bei Compliance-Clawback-Klauseln wird eine Klauselgestaltung, die sich auf § 93 Abs. 2 Satz 1 AktG oder § 84 Abs. 3 Satz 2 AktG bezieht und beispielhaft einige der sich bereits in Rechtsprechung und Literatur herausgebildeten Fallgruppen aufführt, als vorzugswürdig erachtet.

Daneben sind weitere, für eine transparente Ausgestaltung essentielle Regelungen in den Klauseln zu treffen. Hierzu gehört insbesondere die Darstellung, welche Vergütungsbestandteile von einer Rückforderung umfasst sind. Aus der Klausel muss des Weiteren hervorgehen, ob ein Automatismus der Rückforderung beabsichtigt ist oder ob eine Rückforderungsentscheidung des Aufsichtsrats erforderlich ist. Ist eine Rückforderungsentscheidung notwendig, ist anzugeben, ob es sich um eine gebundene Entscheidung oder um eine Entscheidung handelt, die von der Ausübung pflichtgemäßen Ermessens des Aufsichtsrats abhängig ist. Insgesamt hat die Untersuchung an dieser Stelle gezeigt, dass die transparente Ausgestaltung im Ergebnis gelingen kann.

Anschließend wendet sich die Untersuchung der Frage zu, ob de lege ferenda ein Reformbedarf durch den Gesetzgeber zur Etablierung von Clawback-Klauseln besteht. Im Ergebnis bedarf es keines Tätigwerdens des Gesetzgebers. Es sollte der Regelungsautonomie der Gesellschaften überlassen bleiben, ob Clawback-Klauseln verwendet werden oder ob in Ausnahmefällen davon abgesehen wird. Richtiges Regelungs Werkzeug ist der DCGK, der aufgrund seiner Verzahnung mit dem Aktiengesetz mittels § 161 AktG eine ausreichende Regelungsmacht besitzt sowie dem tatsächlich eine erhebliche Akzeptanz zukommt.

Fünftes Kapitel: Rückforderung von Vergütung

Im fünften und letzten Kapitel richtet die Arbeit ihren Blick auf die rechtlichen Bedingungen der Rückforderungsentscheidung sowie die Grundlagen der Durchsetzung und Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs. Zuständig für die Rückforderungsentscheidung ist nach § 112 Satz 1 AktG der Aufsichtsrat. Leitlinien für die Entscheidung über eine Rückforderung sollten insbesondere die Schwere des Verstoßes, der Grad des Verschuldens, die Folgen des

Verstoßes für die Gesellschaft sowie weitere, im Einzelfall bestehende Besonderheiten sein. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass die „ARAG/Garmenbeck“-Grundsätze bezüglich einer möglichen Haftung des Aufsichtsrats nicht vollständig auf die Geltendmachung von Clawback-Ansprüchen übertragen werden können. Bei der Rückforderungsentscheidung ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht auf Vorstandsmitglieder zu übertragen. Die Grenze der Ungleichbehandlung von Vorstandsmitgliedern bei der Geltendmachung von Clawback-Ansprüchen findet sich in den gesellschaftsrechtlichen Treuebindungen und dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB).

Sodann wurden die Möglichkeiten der Gesellschaft, den Clawback-Anspruch auch tatsächlich durchzusetzen, in den Blick genommen. Die Gesellschaft hat neben der isolierten Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs die Möglichkeit, die Aufrechnung mit sonstigen Ansprüchen des Vorstandsmitglieds gegen die Gesellschaft zu erklären. Letztere Möglichkeit bietet sich vor allem bei einem noch nicht beendeten Vorstandsanstellungsvertrag an.

Zum Abschluss der Untersuchung wird die Vorschrift des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG betrachtet. Werden Clawback-Klauseln verwendet, so ergibt sich aus § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG, dass der Vergütungsbericht Angaben über das „Ob“ und das „Wie“ der Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs enthalten muss. Eine Negativangabe ist nur erforderlich, wenn trotz bestehender Clawback-Vereinbarung keine Rückforderung erfolgt ist.