



AdAR e.V. · Mevissenstraße 15 · D-50668 Köln

An die Regierungskommission
Deutscher Corporate Governance Kodex
c/o Deutsches Aktieninstitut
- via E-Mail -
regierungskommission@dcgk.de

Geschäftsführender Vorstand

Prof. Dr. Barbara Dauner-Lieb
Prof. Dr. Stefan Siepelt
Marc Tüngler

Köln, den 15.12.2016

Stellungnahme des Arbeitskreises deutscher Aufsichtsrat e.V. (AdAR) zu den vorgeschlagenen Kodexänderungen vom 02.11.2016

Prof. Dr. Barbara Dauner-Lieb – Prof. Dr. Stefan Siepelt – Marc Tüngler

Am 02.11.2016 wurden von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) Änderungsvorschläge für den DCGK veröffentlicht. Zusätzlich dazu hat die Regierungskommission die geplanten Änderungen mit umfangreichen Erläuterungen versehen. Der interessierten Öffentlichkeit wird, wie bereits in der Vergangenheit, im Hinblick auf die geplanten Anpassungen die Möglichkeit zur Stellungnahme bis zum 15. Dezember 2016 gegeben. Diese Gelegenheit nimmt der Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e.V. (ADAR) gerne an, um sich zu den vielschichtigen Neuerungen im DCGK zu äußern. Der Fokus der Stellungnahme bezieht sich dabei auf Änderungen, welche den Aufsichtsrat sowie den Vorstand betreffen.

Die vorgeschlagenen Änderungen im Kodex werden vom ADAR überwiegend begrüßt und stellen eine konsequente Weiterentwicklung des DCGK aus dem Jahr 2015 dar. Insgesamt gelingt es durch pointierte Anpassungen die weitere Professionalisierung der Aufsichtsratstätigkeit voran zu treiben und das Leitbild einer effizienten sowie gewissenhaften Aufsichtsratstätigkeit unter Berücksichtigung einer nachhaltigen und verantwortungsbewussten Unternehmenskultur zu stärken.

Es wird begrüßt, dass die Regierungskommission den Kodex weiter entwickelt, ohne wesentliche Grundsätze und Verhaltensregeln zu verändern. Es erscheint aus unserer Perspektive sinnvoll, dass Aufsichtsräte, Vorstände und die Unternehmen zu mehr Transparenz in ihrer Unternehmensleitung angehalten werden. Dadurch erlangen die im Kodex niedergelegten Anforderungen eine größere Tiefe und erfordern von den betroffenen Leitungsorganen eine weitere intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Corporate Governance. Die höhere Transparenz in den Leitungsgremien wie in den Unternehmen selbst, kommt dabei Anteilseignern, Investoren, interessierten Dritten, aber auch den Vorständen und Aufsichtsräten selbst zu Gute. Denn die erhöhte Transparenz zwingt zu größerer Sorgfalt und ermöglicht es zudem, in Zukunft insbesondere auch Compliance-Verstöße und Fehlverhalten effizient sowie frühzeitig zu erkennen und ggfs. auch noch zu verhindern.

1. Präzisierung der Präambel

Auf Vorschlag der Regierungskommission soll die Präambel des DCGK um das Leitbild des „ehrbaren Kaufmanns“ ergänzt werden. Die Bezugnahme auf dieses historisch gewachsene Leitbild soll verdeutlichen, dass sich die Unternehmensführung wirtschaftlich nachhaltig und langfristig auszurichten hat sowie ethisch, moralisch und tugendhaft ausgerichtete Verhaltensweisen zu betonen gilt. Die Funktionsfähigkeit der Sozialen Marktwirtschaft basiert essentiell auf dem Vertrauen der Marktteilnehmer untereinander und bedarf des Schutzes vor kurzfristigen, einseitigen Gewinnstreben. Der „ehrbare Kaufmann“ verhält sich auch dann nach den anerkannten ethischen Grundsätzen im Wirtschaftsleben, wenn gesetzliche oder regulatorische Vorschriften fehlen, da er sein Verhalten danach ausrichtet, was man machen darf und was nicht. Es wird von der Regierungskommission insofern als Leitbild verstanden, welches sich stetig weiter zu entwickeln habe.

Bewertung

Der ADAR begrüßt die inhaltliche Anpassung der Präambel ausdrücklich. Die Vielgestaltigkeit des optimal handelnden Wirtschaftssubjekts „ehrbarer Kaufmann“ ist ein Leitbild, welches der Zweckrichtung des DCGK in besonderer Weise entspricht. Es beschreibt anhand eines historisch gewachsenen Begriffs die Anforderungen eines modernen Aufsichtsrats und Vorstands in ideeller Art und Weise. Der ehrbare Kaufmann und damit die Leitbildfigur ist nämlich intrinsisch gesteuert, weniger durch von außen wirkende Regeln oder gar Vergütungsanreize. Neben wirtschaftlichen und unternehmerischen Interessen gilt es ethische und moralische Grundsätze von den Leitungsorganen zu berücksichtigen, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Letztlich soll eine Symbiose aus betriebswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Interessen geschaffen werden, welche der Aufsichtsrat sowie der Vorstand durch sein entsprechendes Verhalten zu fördern und zu erhalten haben. Ferner zeigt die dynamische Verweisung auf das sich stetig verändernde Leitbild des „ehrbaren Kaufmanns“, dass sich die Leitungsorgane beständig zu verbessern, zu erneuern und zu entwickeln haben.

2. Ziffer 4.1.3 – Ausbau von Compliance Management Systemen

Der Vorstand hat jetzt nicht mehr nur darauf zu achten, dass die Konzernunternehmen die gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien einhalten (Compliance), sondern hat entsprechend auch dafür Sorge zu tragen, dass ein angemessenes, an der Risikolage des Unternehmens auszurichtendes, Compliance Management System (CMS) eingerichtet werden soll, dessen Grundsätze im Corporate Governance-Bericht offen gelegt werden sollen. Damit beabsichtigt die Kommission, dass Investoren oder eine interessierte Öffentlichkeit sich selbst einen Überblick über die Compliance Anstrengungen des jeweiligen Unternehmens machen können. Dies erhöht die Transparenz sowie das Vertrauen in die Unternehmensführung.

Darüber hinaus sieht die Empfehlung der Regierungskommission vor, dass der Vorstand Hinweisgebermöglichkeiten installieren soll, welche Beschäftigten oder Dritten die Möglichkeiten einräumt, auf Fehlverhalten oder Compliance-Verstöße innerhalb des Unternehmens aufmerksam zu machen. Damit sollen

die Haftungsrisiken für die Unternehmen unmittelbar reduziert werden, da frühzeitig Compliance-Verstöße oder Fehlverhalten aufgedeckt werden würden. Insofern würden diese Systeme nicht nur bestehende Compliance-Verstöße aufdecken und beenden, sondern auch als „Frühwarnsystem“ von vorneherein Compliance-Verstöße verhindern bzw. beseitigen helfen, bevor sie zu einer haftungsrechtlichen Gefahr für das Unternehmen werden.

Bewertung

Die konsequente und konkretisierende Fortentwicklung der Ziff. 4.1.3 entspricht der Auffassung des ADAR. Die in der Praxis schon weit verbreiteten Compliance Management Systeme finden sich damit auch im DCGK wieder. Dies ist in doppelter Hinsicht wichtig und bedeutsam. Allein das Vorhandensein eines Systems an sich besagt noch nichts oder sehr wenig, wie effektiv dieses denn auch funktioniert, wie man damals an Siemens, in jüngerer Zeit an den Beispielen von VW und Deutscher Bank ablesen kann. Der sog. „Tone from the Top“, das Bekenntnis des Top-Managements zu den Grundsätzen der Compliance und auch deren Umsetzung ist ein wesentliches, wenn nicht das entscheidende Merkmal, welches zuletzt wiederholt zu bemängeln war. Diese Mangelhaftigkeit und Diskrepanz zwischen formal eingerichtetem Regularium und gelebter Compliance kann nur im Management geschlossen werden und wird durch Hinweisgebersysteme zumeist dann auch sichtbar. Insofern ist der nun durch die Regierungskommission an dieser Stelle formulierte „Tone at the Top“ richtungsweisend und von hoher Bedeutung im Sinne der angestrebten nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Es zeigt zudem, dass die Regierungskommission deutlich bestrebt ist, die Transparenz in gute Unternehmensführung weiter zu erhöhen. Gleichzeitig wird aber auch der Aufsichtsrat mit in die Verantwortung genommen. Denn nach dem gängigen Verständnis des Aufbaus eines effektiven CMS kommt ihm bei der Überwachung des Vorstands eine entscheidende Bedeutung zu. Folgerichtig hat auch der Aufsichtsrat dafür Sorge zu tragen, dass ein entsprechendes CMS installiert wird, welches dem Informationsinteresse sowie der Aufsichtsfunktion des Aufsichtsrats auch gerecht wird. Insbesondere ist darauf zu achten, dass der Aufsichtsrat frühzeitig über etwaige Compliance-Verstöße oder Fehlverhalten informiert wird, um nach Möglichkeit entsprechende Gegenmaßnahmen zu begleiten oder auch selbst einzuleiten.

Daher findet auch die Empfehlung der Einführung eines Hinweisgebersystems die explizite Zustimmung des ADAR. Ein frühzeitiger Hinweis auf mögliches Fehlverhalten oder drohende Compliance-Verstöße ermöglicht es den zuständigen Organen diese zu unterbinden. Damit wird das Ziel verfolgt Compliance-Verstöße zu entdecken und zu verhindern, bevor sie sich nachteilig auf das Unternehmen auswirken können. Man muss diesen jedoch auch zu effektivem Gehör verhelfen, da in den bekannten Fällen durchaus Hinweise vorlagen, die jedoch durch das Top-Management ignoriert oder nicht weiterverfolgt und häufig schon gar nicht an den Aufsichtsrat berichtet worden sind. Insofern dienen Hinweisgebersysteme in erster Linie auch den Unternehmen selbst als Erkenntnisquelle. Jedoch hängt die Wirkung dieser Systeme zudem von der Mitwirkung Dritter oder der Beschäftigten ab. Insofern ist der Schutz der Hinweisgeber, also der Beschäftigten oder von Dritten, von essentieller Bedeutung. Denn nur wenn diese sich auf die Vertraulichkeit der Hinweisgebersys-

teme verlassen können, wird die Möglichkeit von diesen genutzt, auf Missstände hinzuweisen.

3. Ziffer 4.2.3 Abs. 2 (Vorstandsvergütung)

Mit der Einführung des Adjektivs „zukunftsbezogen“ nimmt die Regierungskommission eine begrüßenswerte Konkretisierung vor. Schon in der Vergangenheit wurde vom Aufsichtsrat verlangt, dass er für die variable Vergütungskomponente der Vorstandsvergütung die zukünftige Entwicklung des Unternehmens zu berücksichtigen habe. Diese Klarstellung ist daher als eine überfällige und zu begrüßende Ergänzung des Wortlauts des Absatz 2 Ziffer 4.2.3 DCGK zu betrachten.

4. Ziffer 4.2.3 Abs. 4 (Auszahlung mehrjährig angelegter, variabler Vergütung)

Mit dieser Anpassung beabsichtigt die Kommission, dass mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile von Vorständen nicht vorzeitig ausgezahlt werden sollen. Hiermit soll insbesondere ermöglicht werden, dass Malus-Regelungen mit Korrekturmöglichkeit besser zum Tragen kommen und damit bei der Auszahlung von mehrjährigen, variablen Vergütungsbestandteilen das individuelle Fehlverhalten von Vorständen, beispielsweise wegen schwerwiegender Compliance-Verstöße, berücksichtigt wird. Wird hingegen schon vorzeitig die gesamte mehrjährige, variable Vergütung ausbezahlt, kann das Fehlverhalten nicht mehr direkt von der Gesellschaft in die Vergütung eingepreist werden, sondern nur noch durch entsprechende Rückforderungen zurückverlangt werden. Letzteres beinhaltet jedoch erhebliche Beweis- und Prozessrisiken für die Unternehmen.

Bewertung

Die Empfehlung der Regierungskommission mag zunächst überzeugen, denn sie stellt richtig, dass bei der Auszahlung mehrjähriger, variabler Vergütung individuelles Fehlverhalten durch die Gesellschaft unmittelbar sanktioniert werden kann. Denn ein Fehlverhalten eines ehemaligen Vorstands wird meist erst einige Zeit nach Ausscheiden aus der Gesellschaft deutlich. Entsprechende Rückforderungen der Gesellschaft gestalten sich dann entsprechend schwierig. Allerdings betrachtet der ADAR diese Pauschalisierung als zu einseitig bzw. verkürzt. Sie unterstellt insofern allen Vorständen, dass diese sich während ihrer Amtszeit gegebenenfalls nicht compliancegerecht verhalten haben. Denn erst durch den Nachweis, dass Malus-Regelungen nicht greifen, oder durch Zeitablauf, besteht ein Anspruch auf die dem ausgeschiedenem Vorstand zustehenden mehrjährigen, variablen Vergütungsbestandteile. Unberücksichtigt bleibt dabei z.B., ob ein Vorstand ggfs. schon seine performanceabhängige Vergütung „verdient“ hat, weil er in den zurückliegenden Perioden so überperformed hat, dass eine Gesamtpformance über den Betrachtungszeitraum schon als erfüllt angesehen werden kann. Sachgerechter wäre also eine entsprechende Abstufung der Auszahlung der Vergütungsbestandteile. Hängt beispielsweise ein Vergütungsbestandteile von konkreten Unternehmenszielen ab, welche der ausscheidende Vorstand schon vor Ende seiner eigentlichen Amtszeit erreicht, erscheint es angemessen, einen Großteil des Vergütungsbestandteils schon frühzeitig zu kapitalisieren. Wurden vom ausgeschiedenen

Vorstand vereinbarte Teilziele erreicht, kann es angemessen sein, Vergütungsbestandteile mit einem gewissen Abschlag vorzeitig auszuzahlen. In den Abschlag würde dann das Risiko eingepreist werden, dass die übrigen Teilziele nicht erreicht werden und der Vorstand gegebenenfalls einem individuellen Fehlverhalten unterliegen könnte. Bestehen allerdings konkrete Anhaltspunkte dafür, dass ein entsprechendes Fehlverhalten des ausgeschiedenen Vorstands vorliegen könnte, ist es hingegen sachgerecht, die mehrjährigen, variablen Vergütungsbestandteile erst dann auszubezahlen, wenn das im Raum stehende Fehlverhalten entkräftet wurde oder der Vergütungsbestandteil bei Nachweis eines Fehlverhaltens mit Blick auf vereinbarte Malus-Regelungen entsprechend gekürzt wird. Eine solch differenzierte Vorgehensweise erscheint in jeder Hinsicht angemessener, als eine ansonsten zu pauschale und damit auch wieder auf potentielle Ablehnung bei den eigentlichen Adressaten stoßende, verallgemeinernde Regel.

Ergänzend und ebenfalls dem Leitgedanken einer differenzierenden Betrachtung folgend, erscheint es jedoch gerade mit Blick auf die als Argument angeführten Haftungsfälle ebenso sachgerecht, sogenannte Claw-Back-Klauseln für Vorstandsverträge ggfs. sogar zu empfehlen. Es würde dem Aufsichtsrat damit nicht nur eine Pflicht auferlegt, die er nach heutigem Verständnis ohnehin zu beachten haben würde, ohne dass dies in der Regel der Fall zu sein scheint, sondern mit Blick auf das Entsprechenserfordernis zum Kodex auch auf Seiten des Vorstands die Bereitschaft zur grundsätzlichen Akzeptanz solcher Regelungen deutlich positiv befördert.

5. Ziffer 5.2 Abs. 2 (Austausch des Aufsichtsratsvorsitzenden mit Investoren)

Die Kommission hat sich dazu entschlossen, eine viel diskutierte und neue Form der Investorenkommunikation mit den Emittenten in den Kodex aufzunehmen. So soll sich der Aufsichtsratsvorsitzende zukünftig im angemessenen Rahmen dafür bereit halten, mit Investoren über aufsichtsratsspezifische Themen Gespräche zu führen. Im weiteren werden diese aufsichtsratsspezifischen Themen dahin näher konkretisiert, dass dies nur solche Gegenstände sein sollen, für die der Aufsichtsrat alleine verantwortlich zeichnet und die auch von ihm alleine zu entscheiden sind.

Bewertung

Der AdAR bewertet diesen Änderungsvorschlag ambivalent. Es entspricht bei sehr großen, regelmäßig jedenfalls dem DAX30 zuzuordnenden Gesellschaften, der geübten Praxis, dass auch schon heute die meisten Aufsichtsratsvorsitzenden in die Kommunikation mit einzelnen Investoren eingetreten sind und hier ein regelmäßiger Austausch stattfindet. Dies rechtfertigt sich aus der Bedeutung der Unternehmen einerseits wie zumeist auch der Erfahrung der dortigen Vorsitzenden andererseits aus einer meist vorangegangenen Vorstandstätigkeit und damit verbundenen Erfahrung in der Kommunikation für ein Unternehmen. Insofern bildet der Kodex in einem ersten Schritt das ab, was heute bei sehr großen Gesellschaften bereits gelebte Praxis ist, auch wenn das Aktiengesetz selbst dazu noch schweigt, wenngleich auf europäischer Ebene entsprechende Regelungstendenzen erkennbar sind.

Die Legitimität dieser Gespräche wird durch den Kodex mithin zukünftig gestützt, soweit sich diese aber auch auf den Bereich der inhaltlichen Kompetenz

des Aufsichtsrats beschränkt, was aus sich des AdAR von essentieller Bedeutung ist und keinesfalls weiter „ausfransen“ sollte, in dem man diese Regelung als Einstieg in ein erweitertes, quasi operatives Handlungsspektrum des Aufsichtsrats sieht.

Damit ist insbesondere die Frage zu stellen, wie derartige Investorengespräche inhaltlich nur auf die aufsichtsratspezifischen Themen beschränkt werden können, nicht vollends beantwortet und aus Sicht des AdAR ggfs. weitere, beschränkende Guidance notwendig, um so auch ggfs. entsprechenden Forderungen von Investorensseite begegnen zu können. Beispielsweise könnte eine weitergehende Empfehlung dort aufgenommen werden, dass die Inhalte sich nur auf Gegenstände in der alleinigen bzw. konkreten Kompetenz des Aufsichtsrats stehen, erstrecken können, wie beispielsweise nachfolgend: „Das soll nur Gegenstände umfassen, für die der Aufsichtsrat allein verantwortlich ist und die von ihm allein zu entscheiden sind.“

Insbesondere beim auch vieldiskutierten Thema Strategie sehen wir erhebliche Probleme in der Kommunikation zwischen dem Aufsichtsrat und den Investoren. Selbstverständlich ist das Thema Strategie auch ein Thema, mit dem sich der Aufsichtsrat beschäftigt, auch wenn die Strategie selbst nicht von dem Aufsichtsrat entwickelt oder umgesetzt wird. Es entspricht jedoch schlichtweg der praktischen Erfahrung, dass eine Strategie in den seltensten Fällen vom Vorstand entwickelt und dann gegen den Willen des Aufsichtsrats oder ohne dessen vorherige Konsultation ungesetzt wird. Das potentielle Dilemma wird bei dem Aspekt der Vorstandsvergütung ebenfalls deutlich. Regelmäßig gehen Strategie und Planung miteinander einher. Die Planung bildet zumeist eine wesentliche Grundlage, um die Ziele der variablen Vergütung mit zu bestimmen. Gerade hier muss der Aufsichtsrat dann sehr bewusst den Vorstand so lenken und damit incentivieren, dass er die richtigen Entscheidungen für den langfristigen Erfolg des Unternehmens trifft und ist mindestens mittelbar im Bereich der zuvor festgelegten Strategie und Planung auch an deren Inhalte nahezu gebunden.

Eine Trennung der verschiedenen ineinandergreifenden Themen wird häufig nicht absolut trennscharf möglich sein, weshalb aus Sicht des AdAR jedenfalls die Appellfunktion, hier den Vorstand in der ersten Reihe stehen zu lassen, über eine entsprechende Empfehlung des Kodex zum Ausdruck kommen könnte und damit ein Zeichen setzen, sich hier restriktiv zu verhalten. Die Unternehmen werden dann voraussichtlich zudem gehalten sein, hier sehr sensibel vorzugehen und in der Kommunikation zwischen Aufsichtsratsvorsitzenden und Investoren eigene Regeln aufzustellen und dafür zu sorgen, dass der Aufsichtsratsvorsitzende im Rahmen der Investorengespräche nicht „über das Ziel hinausschießt“.

Vor diesem Hintergrund würden wir es sehr begrüßen, wenn die Kommission auch in der Begründung der relevanten Kodex-Regelung ausdrücklich das Thema Strategie anspricht und im Übrigen die primäre und in der Kommunikation dem Vorstand zuzuordnende Zuständigkeit für das Thema aufnimmt, um damit einen weiteren Anhalt zu schaffen, wie mit einer entsprechenden Regelung in der Praxis umgegangen werden soll.

6. Ziffer 5.3.2 (Vorschlag für die Wahl des Abschlussprüfers durch den Prüfungsausschuss)

Ziff. 5.3.2 Abs. 1 des DCGK bildet mit der Aufnahme der Rechnungslegung nun umfassend die Tätigkeit des Prüfungsausschusses ab, während der neu eingeführte Abs. 2 das neue Abschlussprüfungs-Reformgesetz (AReG) abbildet. Die Regierungskommission zeigt damit, dass sie den DCGK entsprechend aktueller Reformen anpasst und konsequent fortentwickelt.

7. Ziffer 5.4.1 (Anforderungen an Aufsichtsräte)

Mit der umfangreichen Neugestaltung der Ziffer 5.4.1 Abs. 2, 3, 4 folgt die Regierungskommission den Forderungen deutscher und internationaler Investoren. Ziel ist eine erhöhte Transparenz an die Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern. Insbesondere die Entwicklung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium Aufsichtsrat stellt eine einschneidende Änderung dar. Durch diese können Investoren und eine interessierte Öffentlichkeit nachvollziehen, welche Kompetenzen der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit für erforderlich hält. Der Nominierungsausschuss hat die Kandidaten für einen Aufsichtsratsposten anhand des Kompetenzprofils auszuwählen und ist angehalten, die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium zu erreichen. Die Veröffentlichung von Lebensläufen der Kandidaten ist in diesem Zusammenhang von entscheidender Bedeutung, da diese Aufschluss über Erfahrungen und entsprechende Kenntnisse der Kandidaten geben und letztlich Rückschlüsse auf das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats zulassen.

Bewertung

Auch diese Neuerung wird vom ADAR begrüßt und zeigt, dass die Professionalisierung des Aufsichtsrats auch im neuen DCGK konsequent weiter vorangetrieben wird. Die Auswahl der Aufsichtsratsmitglieder und -kandidaten erreicht damit eine bisher nie dagewesene Transparenz bei gleichzeitig steigenden Anforderungen an die verlangten Kompetenzen. Mit der Ausarbeitung des Kompetenzprofils können Wahlempfehlungen in Zukunft besser begründet und plausibel dargestellt werden.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass das Kompetenzprofil an das Gesamtgremium Aufsichtsrat stetig zu entwickeln und anzupassen ist. Es muss beispielsweise auf die Lage der Gesellschaft oder anderweitige Entwicklungen reagieren, welche die Gesellschaft betreffen können. Insofern ist zu empfehlen, dass sich der Nominierungsausschuss regelmäßig trifft und auch über Anpassungen des Kompetenzprofils diskutiert, um dieses stetig weiter zu entwickeln, zu verbessern und anzupassen.

Schließlich wird der immer wieder formulierten Forderung Rechnung getragen, weniger aufgrund von persönlichem Beziehungsmanagement als vielmehr durch im Sinne des Unternehmens nutzbringende Vervollständigung des Kompetenzprofils im Gesamtaufichtsrat Zugang zu dem Aufsichtsgremium bekommen zu haben, was per se auch eine Steigerung der Arbeitsqualität im Gremium mindestens als wahrscheinlich erscheinen lässt.

Zusammenfassung

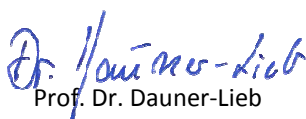
Die Änderungsvorschläge im Kodex werden ganz überwiegend begrüßt. Die Ergänzung der Präambel um das Leitbild des „ehrbaren Kaufmanns“ entspricht dem Telos des DCGK in besonderer Weise und betont, dass gute Unternehmensführung sich nicht primär nur durch Ergebnis- oder gar eigene Vergütungsorientierung auszeichnet. Folgerichtig ist es nur konsequent, dass die Kommission den Ausbau von Compliance Management Systemen weiter vorantreibt und gleichzeitig die Transparenz der Unternehmensführung weiter betont und gefördert sehen möchte. Gerade die Empfehlung zur Errichtung eines Hinweisgebersystems schafft die Möglichkeit, drohende Compliance-Verstöße frühzeitig zu erkennen und zu verhindern, wobei dem Aufsichtsratsrat hier eine besondere Bedeutung bei der Kontrolle eines effektiven CMS im Wege der Einrichtung transparenter und aussagekräftiger Berichterstattung zukommt.

Im Lichte jüngster Schlagzeilen neigt man dazu, die Änderungsvorschläge der Kommission zur variablen Vorstandsvergütung zu begrüßen. Dabei schießt der Änderungsvorschlag jedoch übers Ziel hinaus, indem er allen Vorständen pauschal compliancewidriges Verhalten unterstellt. Hier erscheint eine differenziertere Betrachtung angebrachter.

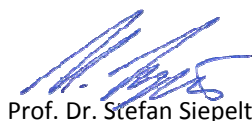
Es ist mutig und zu begrüßen, dass die Kommission sich zur Frage des Investorendialogs positioniert und damit dem Thema einen Anker gibt, den es bisher so noch nicht hatte, obgleich die Bedeutung der Diskussion diesen erforderlich macht. Die inhaltliche Richtung der Positionierung seitens der Kommission wird vom AdAR geteilt, jedoch gerade auch aus Sicht des Aufsichtsrats mit dem Wunsch um noch klarere Positionierung der Zuständigkeiten.

Uneingeschränkt zu begrüßen ist die weitere Professionalisierung des Aufsichtsrats, was die Kommission durch ihre Änderungen im Hinblick auf Kompetenzprofile und auch insoweit erhöhte Transparenz auch erreicht. Die dadurch mögliche fundierte Meinungsbildung der Aktionäre stärkt auch das Profil der zu wählenden Kandidaten, sodass es diesen dann auch möglich ist, sodann ihre Aufsichtsrats Tätigkeit selbstbewusst und aktiv auszufüllen.

Die Änderungen sorgen im Ergebnis für mehr Transparenz bei den Aktionären und lassen es als überwiegend wahrscheinlich erscheinen, das Vertrauen in eine ethisch und moralisch korrekte Unternehmensführung zu stärken.

Handwritten signature of Prof. Dr. Dauner-Lieb in blue ink.

Prof. Dr. Dauner-Lieb

Handwritten signature of Prof. Dr. Stefan Siepelt in blue ink.

Prof. Dr. Stefan Siepelt

Handwritten signature of Marc Tüngler in blue ink.

Marc Tüngler