

Frankfurt University of Applied Sciences (FRA-UAS)  
Nibelungenplatz 1 • 60318 Frankfurt am Main • Germany

Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher  
Vorsitzender

Regierungskommission  
Deutscher Corporate Governance Kodex

c/o Deutsches Aktieninstitut e.V.  
Senckenberganlage 28  
60325 Frankfurt am Main

Fachbereich 3 | Faculty 3  
**Wirtschaft und Recht I**  
Business and Law  
Prof. Dr. Yvonne Ziegler

Datum: 19.01.2019

[www.frankfurt-university.de](http://www.frankfurt-university.de)

## **Stellungnahme zum Kodex-Entwurf der Regierungskommission vom 25.10.2018**

Sehr geehrte Regierungskommission,

vielen Dank für die Einladung zur Einladung zur Stellungnahme im Rahmen der Konsultationsphase zum DCGK.

Hier unsere Stellungnahme:

### 1. Vorstandsvergütung (Grundsätze 23f):

Ein Schwerpunkt des Entwurfes ist die Empfehlung zur Vorstandsvergütung. Diese trägt positiv dem Umstand Rechnung, dass die variable Vergütung der wesentliche materielle Anreiz ist und berücksichtigt beim langfristig variablen Anteil den Marktwert des Unternehmens. Maßgeblich ist damit, ob die Strategie nachhaltig gewirkt hat. Dies stellt sich in der Regel erst Jahre später heraus, weshalb das Halten der Aktien für den Zeitraum von 4 Jahren sinnvoll ist (Empfehlung D.7). Wir unterschätzen nicht die Bedeutung, die es hat, wenn die Regierungskommission hier sichtbar einen Schwerpunkt setzt - nach Boni Exzessen ein klares Signal.

### 2. Unabhängigkeit des Aufsichtsrats (Empfehlung B7f):

Ein weiterer Schwerpunkt ist nachvollziehbar die Unabhängigkeit der Aufsichtsräte. Dies war seit Beginn ein großer Kritikpunkt - die konkreten Praxisbeispiele in B.8 helfen, das Thema „Unabhängigkeit“ mit Leben zu füllen. Weiterhin wird mit dem letzten Punkt („seit mehr als 12 Jahre“) klargestellt, dass eine Mehrfachernennung eines AR im Gremium möglich ist und welche Grenzen die Empfehlung in B1 („nicht mehr als drei Jahre“) haben soll.

### 3. Whistleblowing (Empfehlung A.3):

Bei der Empfehlung und Anregung A.3 („Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben“) geht es allein um die Bereitstellung von Kanälen zur Aufnahme von Hinweisen von Verstößen. Das ist mittlerweile gute Praxis. Noch wichtiger und im Einklang mit weltweiten Standards

wäre es, darauf hinzuwirken, dass Unternehmen Prozesse aufsetzen, die sicherstellen, dass Hinweise vertraulich aufgenommen, professionell bearbeitet und Schlussfolgerungen daraus im Unternehmen umgesetzt werden. Auf EU Ebene ist im April 2018 ein Richtlinienentwurf der EU Kommission zur Stärkung des Schutzes von Hinweisgebern veröffentlicht worden: "Directive on the protection of persons reporting on breaches of Union law". Dort heisst es in Artikel 4.1: "Member States shall ensure that legal entities in the private and the public sector establish internal channels and procedures for reporting and following up on reports". Dies trifft alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern oder 10 Millionen Euro Umsatz. Anders als Frankreich, Italien und England ist Deutschland hier bislang untätig geblieben.

#### 4. Berichtspflicht/Erklärungspflicht:

Wir befürchten, dass ein Nebeneinander von "comply or explain" und „apply and explain“ für mehr Komplexität, Administration und Verschiebung des Themas in Rechtsabteilungen sorgen könnte.

Den Charme von „apply and explain“ sehen wir darin, dass die Chance besteht, spezifisch auf das jeweilige Unternehmen bezogen und auf Grundlage der beschriebenen „Grundsätze“ eigene Wege zu gehen und das Unternehmen unterscheidbar zu machen. Angetreten ist man mit dem guten Vorsatz, den Entwurf zu verschlanken, zu vereinfachen und Wiedergabe von Gesetzestexten zu vermeiden. Es ist fraglich, ob dies mit dem Nebeneinander von Berichtspflicht und Erklärungspflicht gelingen kann.

Die Auseinandersetzung mit dem Inhalt des Entwurfes soll Managementaufgabe sein, je enger die Vorgaben, desto weniger Freiheit und desto grösser das Risiko, dass dies allein Aufgabe der Juristen sein wird. Es geht um „gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung“, die nur gelingen kann, wenn Corporate Governance vorgelebt wird.

Beste Grüße

Britta Niemeyer & Prof. Dr. Yvonne Ziegler