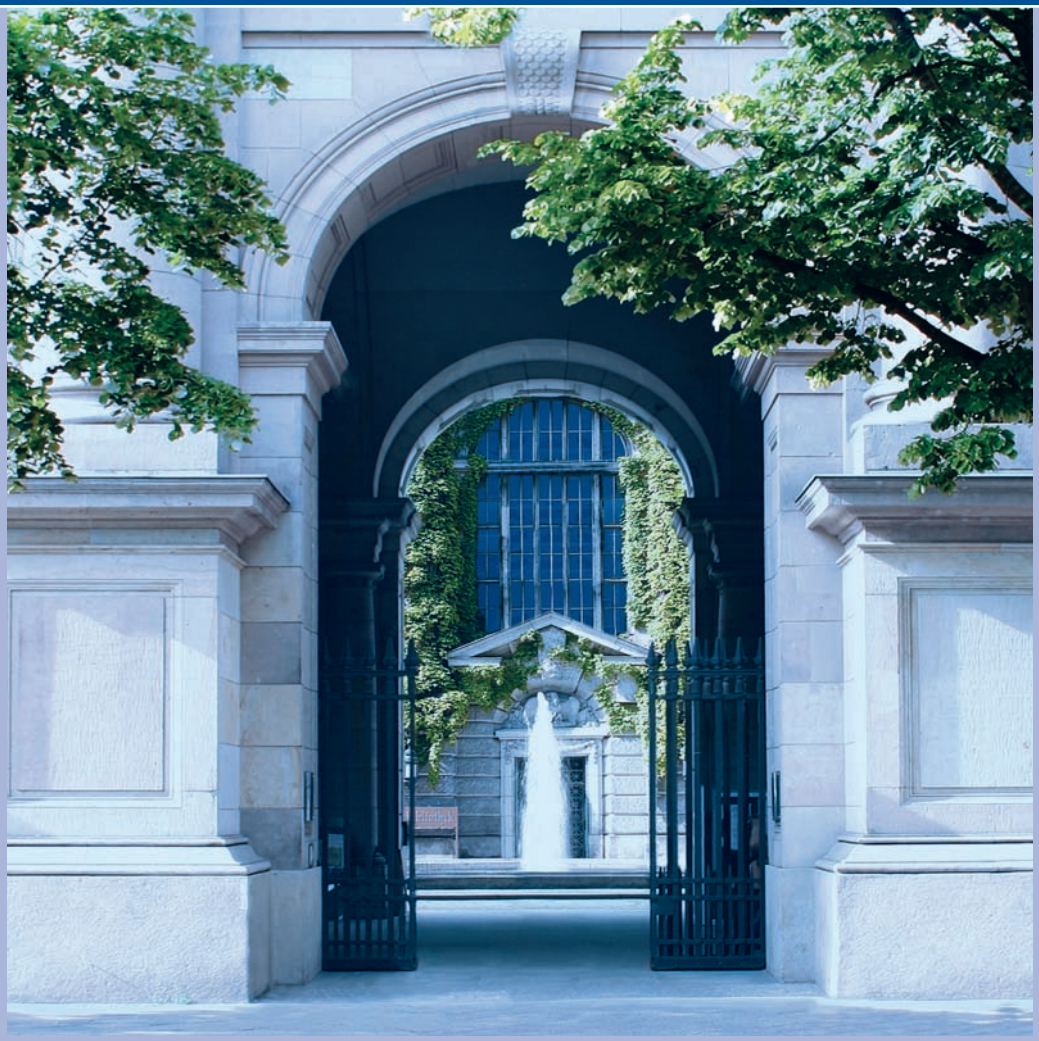
KPMG

Audit Committee Quarterly



II/2010

Entscheidungs-prozesse im Aufsichtsrat

Gastinterview mit Dr. Manfred Bischoff

Organhaftung im Wandel – Selbstbehalt und Verjährungsfristen

Informationssicherheit ist Chefsache

Grundsätze zur Prüfung von Compliance Management Systemen

KPMG's Audit Committee Institute (ACI)

Inhalt

3 **Editorial**

Schwerpunktthema
4 Entscheidungsprozesse im Aufsichtsrat

Gastinterview
14 mit Dr. Manfred Bischoff

Im Fokus
16 Organhaftung im Wandel – Selbstbehalt und Verjährungsfristen
19 Informationssicherheit ist Chefsache
22 Grundsätze zur Prüfung von Compliance Management Systemen

Erfahrungen aus der Praxis
24 Interview mit Peter Wakkie Implementierung von Compliance-Systemen – Erfolgsfaktoren und Nutzen

Aktuelle Rechtsprechung
26 Beschränkung des Frage- und Rederechts in der Hauptversammlung
28 Anforderungen an den „Financial Expert"

Corporate Governance News
30 Deutschland und EU
42 US/SEC

44 **Financial Reporting Update**

48 **Publikationen**

Impressum

Herausgeber:
KPMG's Audit Committee Institute (ACI)

Ansprechpartner:
Dr. Oliver Beyhs (ViSdP)

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Marie-Curie-Straße 30, 60439 Frankfurt am Main
Telefon 069 9587-3040, Fax 01802 11991-3040
E-Mail: aci@kpmg.de
www.audit-committee-institute.de

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt:
Sebastian Barth, Dr. Oliver Beyhs,
Dr. Olaf Clemens, Dr. Oliver Engels,
Dr. Einiko B. Franz, Christina Gasser,
Prof. Dr. Peter Hommelhoff, Till Jansen,
Christian Jünger, Ivona Kovacevic,
Jürgen Kunz, Jens Carsten Laue,
Frank Leyhr, Prof. Dr. Winfried Melcher,
Joana Moldor, Janina Reuter,
Prof. Dr. Till Talaulicar, Jutta Trögel,
Kristin Vogt, Wolf A. von Waldthausen,
Karl-Heinz Withus, Andreas Wolsiffer

Gestaltung und Satz: stereobloc, Berlin
Druck: Druckerei Conrad GmbH, Berlin

Stand: 21.6.2010

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Editorial

„High Performance“ in aller Munde

Im politischen, gesellschaftlichen und unternehmerischen Umfeld wird der Ruf nach „High Performance“ immer deutlicher. In Zusammenarbeit mit der Universität Witten/Herdecke haben wir das Thema aus Sicht der Unternehmensführung beleuchtet. Erste Erkenntnisse dieser Studie können ein wichtiger Diskussionsbeitrag für die Weiterentwicklung der Arbeit der Aufsichtsräte im Sinne von „High Performance“ sein.

Das Forschungsteam fokussiert fünf Schwerpunktthemen, die für die Rekonstruktion und Bewertung der Entscheidungsprozesse im Aufsichtsrat besonders relevant sind:

1. die Einflussmöglichkeiten des Aufsichtsratsvorsitzenden auf die Arbeit des Gremiums
2. der Umgang mit der Unternehmensmitbestimmung
3. die Nominierung von Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat
4. die Auswirkungen der Benennung eines Finanzexperten sowie
5. die (erfolgsorientierte) Vergütung von Aufsichtsräten.

Die Praxis

Wir sind stolz, Herrn Dr. Manfred Bischoff, Vorsitzender des Aufsichtsrates der Daimler AG, für ein Interview gewonnen zu haben, in dem er seine Erfahrungen bei Entscheidungsprozessen im Aufsichtsrat verdeutlicht. Seine Erkenntnisse aus der Praxis sollten Anregung geben, sich mit diesem Thema weiter auseinanderzusetzen und den Diskurs mutig zu führen.

Compliance

Ein weiterer Baustein zur Diskussion über „High Performance“ im Aufsichtsrat sind die gelebten Grundsätze zur Prüfung von Compliance Management Systemen. Peter Wakkie, Mitglied des Aufsichtsrates von ABN AMRO, berichtet über Erfolgsfaktoren und Nutzen der Implementierung von Compliance Management Systemen.

Lassen Sie uns nachdenken, weil Denken Chancen eröffnet, dieses Thema praxisnah umzusetzen.

Matthias Vogler

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Entscheidungsprozesse im Aufsichtsrat

Die „Black Box Aufsichtsrat“ zu öffnen, ist Ziel der sog. Board Dynamics-Forschung. Ihr geht es nicht um die Erhebung und Auswertung von Strukturdaten wie Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Vielmehr sollen Erkenntnisse über die organinternen Verhaltensprozesse gewonnen werden, um die Voraussetzungen und Mechanismen erfolgreicher Aufsichtsratsarbeit besser zu verstehen. Konkret wird dabei u. a. untersucht, welche – auch persönlichen oder „weichen“ – Faktoren die Arbeit des Aufsichtsrats beeinflussen und wie seine Entscheidungen in der Unternehmenspraxis zustande kommen. In Deutschland greift das Projekt „High Performance Boards“ an der Universität Witten/Herdecke diese neue Forschungsrichtung erstmals in Form einer empirischen Untersuchung auf.

Entscheidungsprozesse im Aufsichtsrat – Erkenntnisbeiträge der Behavioral Corporate Governance

Bislang unzureichende Antworten

Der Aufsichtsrat überwacht, berät und bestellt den Vorstand. So sieht es das deutsche Aktiengesetz vor. Aber wann ist ein Aufsichtsrat eigentlich ein guter Aufsichtsrat? Was zeichnet erfolgreiche Aufsichtsratsarbeit aus? Die Forschung setzte hier in der Vergangenheit neben theoretischen Erörterungen vor allem auf strukturorientierte Untersuchungen, die anhand von statistischen Analysen versuchten, Kausalzusammenhänge zwischen bestimmten Strukturmerkmalen des Aufsichtsrats (wie etwa seiner Größe oder Zusammensetzung) und dem Erfolg des Unternehmens zu erschließen. Diese Forschungsrichtung konnte jedoch nur sehr begrenzte Einsichten in die konkrete Praxis der Aufsichtsratsarbeit vermitteln.

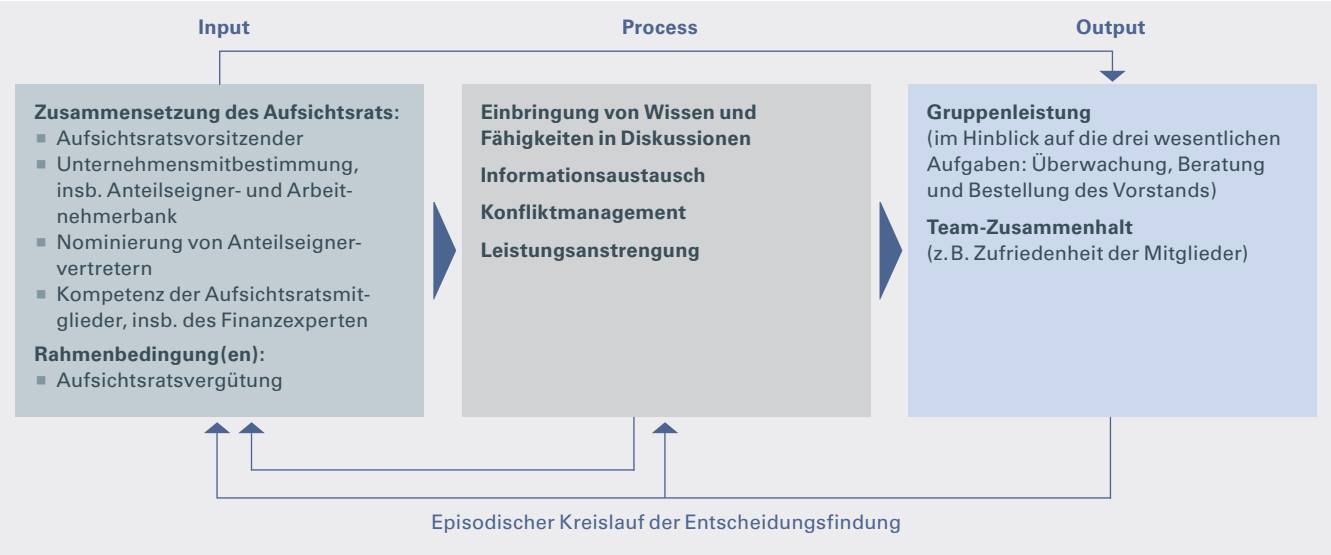
Fokus auf Interaktionen

In jüngerer Zeit ist daher vor allem in Skandinavien und Großbritannien ein alternativer Untersuchungsansatz verfolgt worden, in dem eine stärker prozessorientierte Perspektive auf die Interaktionen der Gremienmitglieder eingenommen wird. Die sog. Board Dynamics-Forschung zielt darauf, die „Black Box Aufsichtsrat“ zu öffnen und die Mechanismen der Aufsichtsratsarbeit aufzudecken. Unter Bezugnahme auf verhaltenswissenschaftliche Erklärungsansätze sollen Kenntnisse darüber gewonnen werden, wie Entscheidungen des Aufsichtsrats beeinflusst und getroffen werden. Dabei werden insbesondere die Interaktionsbeziehungen und auch informellen Verhaltensweisen im Aufsichtsrat betrachtet, um auf dieser Grundlage den Erfolg (oder Misserfolg) des Gremiums zu erklären.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Gruppentheoretisches Modell zur Untersuchung von Entscheidungsprozessen

Zur verhaltenswissenschaftlichen Untersuchung der Aufsichtsratsarbeit wird vor allem auf Erkenntnisse der Gruppenforschung zurückgegriffen. Hierzu zählen beispielsweise „Input-Process-Output"-Modelle, die zur Erklärung des Gruppenerfolgs (Output) nicht nur Einflussfaktoren (Inputs) auf die Gremienarbeit heranziehen, sondern eben auch die (Interaktions- und Arbeits-)Prozesse zur Umwandlung von Inputs in Ergebnisse der Aufsichtsratsarbeit (Outputs) betrachten. Inputs erfassen dabei wichtige Determinanten der Gremienstruktur und ihrer Flankierung, wie die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, seine Ausschussbildung oder Vergütung. Als Prozesse werden in der Literatur vor allem das Einbringen von Wissen und Fähigkeiten in Diskussionen, der Informationsaustausch, das Konfliktmanagement oder die Leistungsanstrengung der einzelnen Gruppen- bzw. Gremienmitglieder beleuchtet. Sowohl Inputs als auch Prozesse beeinflussen ihrerseits den Output der Gremienarbeit, also die Leistung der Gruppe. Dieser Output bemisst sich entlang der drei wesentlichen Aufgaben des Aufsichtsrats (Überwachung, Beratung und Bestellung des Vorstands) anhand der jeweiligen Qualität der Entscheidungsfindung und des damit verbundenen (Zeit-)Aufwands.



„Input-Process-Output"-Modell zu Entscheidungsprozessen im Aufsichtsrat

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Forschungsprojekt „High Performance Boards – Qualität und Effizienz in Aufsichtsgremien“ an der Universität Witten/Herdecke

Groß angelegte qualitative Studie

In Deutschland greift das Projekt „High Performance Boards“ an der Universität Witten/Herdecke erstmals diese neue Forschungsrichtung auf. Experteninterviews mit rund 180 Aufsichtsratsmitgliedern aus knapp 30 Unternehmen des DAX30 und MDAX sollen Aufschluss darüber geben, wie ein Aufsichtsrat in der Praxis funktioniert. Die Auswahl stellt dabei einen Querschnitt der deutschen Unternehmenslandschaft dar und umfasst Gesellschaften aus den Bereichen Chemie, Finanzwesen, Industrie- und Konsumgüter sowie Logistik und Transportwesen. Dabei werden jeweils sechs bis acht Mitglieder eines Aufsichtsrats – Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter (betriebliche Vertreter, Gewerkschafter, leitende Angestellte) gleichermaßen – befragt. Mithilfe dieses – für Deutschland einzigartigen – Datenmaterials wird erstmals ein umfassender Einblick in die Entscheidungsprozesse deutscher Aufsichtsräte möglich. Das Projekt befindet sich zurzeit am Ende der Erhebungsphase. Die Auswertung der Interviewdaten wird in den kommenden Monaten erfolgen.

Fünf Schwerpunktthemen im Forschungsprojekt

Das Forschungsteam fokussiert fünf Schwerpunktthemen, die für die Rekonstruktion und Bewertung der Entscheidungsprozesse im Aufsichtsrat besonders relevant sind:

1. die Einflussmöglichkeiten des Aufsichtsratsvorsitzenden auf die Arbeit des Gremiums
2. der Umgang mit der Unternehmensmitbestimmung
3. die Nominierung von Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat
4. die Auswirkungen der Benennung eines Finanzexperten sowie
5. die (erfolgsorientierte) Vergütung von Aufsichtsräten.

Das Projektteam berücksichtigt dabei auch aktuelle Entwicklungen und Besonderheiten des deutschen Corporate Governance-Systems, insbesondere das „Two-Tier-System“ sowie Regelungen zur Mitbestimmung, um die erhobenen Interaktionsprozesse spezifischer beschreiben und die Qualität der Aufsichtsratsentscheidungen fundierter beurteilen zu können.

Ziel des Forschungsprojektes ist es, die komplexen Beziehungen zwischen Inputs, Prozessen und Outputs entlang der genannten Schwerpunktthemen eingehender zu ergründen und somit die Qualität und Effizienz von Entscheidungsprozessen in deutschen Aufsichtsräten besser einschätzen zu können.

1. Die Einflussmöglichkeiten des Aufsichtsratsvorsitzenden auf die Arbeit des Gremiums

> *„Also das Ganze steht und fällt am Ende des Tages mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden. Der ist derjenige welcher. Das ist die entscheidende Rolle und die entscheidende Funktion in dem ganzen Gremium.“*
>
> (ein Aufsichtsratsmitglied)

Aufsichtsratsvorsitzender zentrale Person

Der Aufsichtsratsvorsitzende ist die zentrale Person im Gremium – darüber sind sich Forscher und Praktiker einig. Nach Tz. 5.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) obliegen ihm u. a. die Koordination der Arbeit im Aufsichtsrat, die Leitung seiner Sitzungen und die aktive Aufrechterhaltung der Beziehungen zum Vorstand.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Die wirksame Erfüllung dieser Aufgaben ist indes schwierig, da der Aufsichtsratsvorsitzende kaum über formale Macht und vor allem über keine Weisungsbefugnis gegenüber den übrigen Mitgliedern des Gremiums verfügt. Im Hinblick auf die Interaktion mit seinen Organkollegen wird der Vorsitzende daher oft als „Primus inter pares" (Erster unter Gleichen) tituliert.

Wahrnehmung der Vorsitzendenfunktion

Anhand der folgenden Fragen wird untersucht, welche Stellung der Aufsichtsratsvorsitzende in deutschen Unternehmen faktisch einnimmt und wie er seine Funktion jeweils interpretiert und ausgestaltet:

- Inwieweit beeinflusst der Aufsichtsratsvorsitzende wesentliche Entscheidungen des Gremiums, wie beispielsweise hinsichtlich Vorstandsbestellungen oder zustimmungspflichtiger Geschäfte?
- Welche Strategien und Taktiken nutzt er, um auf Inputs sowie Interaktions- und Entscheidungsprozesse im Aufsichtsrat einzuwirken?
- Welche Einflussstrategien des Vorsitzenden lassen dabei die größte Effektivität des Gremiums Aufsichtsrat erwarten?

Einflussmöglichkeiten des Aufsichtsratsvorsitzenden auf die Arbeit des Gremiums

Mögliche Ergebnisse

Hoher Einfluss des Vorsitzenden auf Entscheidungsprozesse erwartet

Die Interpretation und Ausgestaltung der Position des Aufsichtsratsvorsitzenden scheint nach ersten Eindrücken aus den geführten Interviews wesentlichen Einfluss auf die Arbeit im Gremium zu haben. Er besitzt aufgrund seines regelmäßigen Kontakts zu dem Vorstandsvorsitzenden einen beträchtlichen Informationsvorsprung gegenüber den übrigen Organmitgliedern und entscheidet, wann er welchen Organkollegen was kommuniziert. Bei vielen Themen (z. B. bei Vorstandsbestellungen oder Aufsichtsratsnominierungen – vgl. dazu auch Kapitel 3 „Die Nominierung von Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat") fungiert der Aufsichtsratsvorsitzende sogar selbst als Prozessverantwortlicher und -treiber. Die weitere Auswertung wird daher zeigen müssen, inwieweit die Entscheidungsvorbereitung gemeinsam im Plenum oder in den entsprechend spezialisierten Ausschüssen erfolgt und welche Vorarbeiten der Aufsichtsratsvorsitzende selbst leistet bzw. leisten sollte. Als Organisationsverantwortlicher für den Aufsichtsrat bestimmt er die Agenda der Sitzung, als Sitzungsleiter

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

die Reihenfolge, Dauer und Intensität der Diskussionsbeiträge. Er agiert zudem als Mediator zwischen den Bänken (wie auch das nachfolgende Kapitel 2 „Der Umgang mit der Unternehmensmitbestimmung" eingehender zeigt) und nicht selten als Wegbereiter der Beschlussfassung.

2. Der Umgang mit der Unternehmensmitbestimmung

> *„Wenn man sich offen verständigt, ist das die positive Seite der Mitbestimmung. Wenn man Partner hat, die so spielen, ist das zum Wohl des Unternehmens."*
>
> (ein Aufsichtsratsvorsitzender)

Mitbestimmung prägt Aufsichtsrat

Die Unternehmensmitbestimmung ist einer der wichtigsten Einflussfaktoren der deutschen Aufsichtsratsarbeit der meisten großen Unternehmen im DAX 30 und MDAX. Seit Einführung der Montanmitbestimmung, spätestens jedoch seit der Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) gibt es kaum ein Thema, das die Diskussion über Aufsichtsräte so stark geprägt hat wie die Debatte über die Vor- und Nachteile, über das Für und Wider der Unternehmensmitbestimmung. Diese ist auch heute noch nicht beigelegt. Ungeachtet dessen hat sich in der Praxis eine Form des Umgangs und der Zusammenarbeit zwischen den beiden Bänken der Anteilseigner- und der Arbeitnehmervertreter entwickelt.

Zwischen Politik und Wirtschaft

Die Unternehmensmitbestimmung bedeutet für den Aufsichtsrat zunächst, dass ein ursprünglich primär ökonomisch orientiertes Gremium mit Politik konfrontiert wird. Die Arbeitnehmervertreter bringen in die Aufsichtsratsarbeit nicht einfach neue Argumente und Kompetenzen ein, sondern eine vollständig andere Weltsicht. Sie deuten das Unternehmen und unternehmerisches Handeln nach anderen Relevanzen und Prioritäten. Die hieraus entstehenden verschiedenen Positionen von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern können nicht mehr allein durch sachliche Argumentationen in Einklang gebracht werden. Sie müssen als Interessen gedeutet und ausgehandelt werden.

Formen des Umgangs

Der Schwerpunkt „Unternehmensmitbestimmung" des Forschungsprojekts setzt an diesem Konflikt an und fragt zunächst danach, welche Formen des Umgangs mit der Unternehmensmitbestimmung in der Praxis entwickelt werden.

- Wie werden Politik und Wirtschaft im Aufsichtsrat so arrangiert, dass Entscheidungen im Sinne des Unternehmens gewährleistet werden?
- Wie wird mit den Konflikten umgegangen, die aus der Mitbestimmung resultieren?
- Welche Bedeutung haben die verschiedenen Diskussionsarenen wie etwa die Vorbesprechung, die Ausschüsse und das Plenum in der Konfliktbearbeitung?

Mögliche Ergebnisse

Arrangement zweier Welten

Den ersten Eindrücken nach kommt hier der schon seit langem praktizierten Arbeitnehmervorbesprechung eine bisher unzureichend beachtete Funktion zu. So scheint die Vorbesprechung der Arbeitnehmer dazu zu dienen, den Spagat zwischen wirtschaftlich vertretbaren Entscheidungen und politischer Legitimität zu realisieren. Hier können die Arbeitnehmervertreter, solange sie unter sich sind, ihr sozialpolitisches

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Engagement beweisen und im Anschluss auf die ökonomischen Argumente des Vorstands eingehen.

Darüber hinaus scheint die umfassende Vorabstimmung der Bänke über den Aufsichtsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter, die eine offene Diskussion im Plenum häufig ersetzt, ein Aufbrechen des Konflikts zu verhindern. Anstatt in Polemiken gegeneinander zu versinken, kann Einigkeit im Sinne des Unternehmens demonstriert werden.

3. Die Nominierung von Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat

> *„Wir kommen aus einer Welt, wo Aufsichtsratsbesetzungen in den großen Unternehmen primär zwei Quellen hatten – den Aufsichtsrats- oder Vorstandsvorsitzenden. Heute haben wir das völlig anders organisiert. Heute gibt es einen Nominierungsausschuss."*
>
> (ein Aufsichtsratsvorsitzender)

Geringe Erkenntnisse über Nominierungsprozesse

Es ist allgemein anerkannt, dass die Kompetenz der Aufsichtsratsmitglieder für die Qualität und Effizienz des Aufsichtsgremiums grundlegende Bedeutung besitzt. Dennoch ist bislang unzureichend geklärt, inwieweit Entscheidungsprozesse innerhalb des Aufsichtsrats darauf hinwirken können, dass das Gremium über die für eine erfolgreiche Arbeit notwendigen Kompetenzen verfügt. Vielmehr liegen bisher nur in sehr eingeschränktem Maße Erkenntnisse über die konkreten Nominierungsprozesse von Kandidaten der Anteilseignerseite für den Aufsichtsrat vor.

Bedeutung des Nominierungsprozesses

Seit seiner Revision im Juni 2007 empfiehlt der Deutsche Corporate Governance Kodex, einen Nominierungsausschuss einzurichten, der dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt. Die Nominierung neuer Mitglieder erscheint nicht zuletzt auch deshalb besonders bedeutsam, da die Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsrat aufgrund mangelnder Alternativen meist mit großer Mehrheit in der Hauptversammlung angenommen werden. Die Bildung eines Nominierungsausschusses soll vor diesem Hintergrund dazu beitragen, den Nominierungsprozess zu professionalisieren und somit die Qualifikationsanforderungen an die Mitglieder stärker zu berücksichtigen. Es gilt daher eingehender zu untersuchen, wie der Nominierungsvorgang in deutschen Aufsichtsräten ausgestaltet ist und wie er sich verändert, wenn die Entwicklung von Kandidatenvorschlägen einem Subgremium übertragen wird.

Determinanten des Nominierungsprozesses

Im Rahmen der Analyse werden die Ausgestaltung der Inputs und Prozesse bei der Nominierung von Anteilseignervertretern betrachtet:

- Aufgrund welcher Kriterien bzw. Kompetenzen werden die Mitglieder des Nominierungsausschusses benannt? Welche Rolle spielt dabei ihre Vernetzung mit zentralen Mandatsträgern anderer Unternehmen?
- Inwieweit wird der Vorstand(-svorsitzende) in die Entwicklung von Kandidatenvorschlägen einbezogen und inwieweit kann er den Nominierungsprozess beeinflussen?
- Welche Aufsichtsratsmitglieder werden neben dem Aufsichtsratsvorsitzenden an der Erarbeitung der Wahlvorschläge beteiligt und in welchem Umfang können sie

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

sich in die Beschlussfassung tatsächlich einbringen?

- Inwieweit verändert sich der Nominierungsprozess aufgrund seiner Institutionalisierung im Nominierungsausschuss?

Mögliche Ergebnisse

Professionalisierung versus Hierarchisierung

Mit der Etablierung eines Nominierungsausschusses und den dadurch entstehenden Prozessveränderungen gehen grundsätzlich sowohl positive als auch negative Erwartungen einher. Einerseits legt das bisher gesichtete Material die Vermutung nahe, dass der Ausschuss zum Teil die Qualität und Effizienz der Nominierungsprozesse steigert, da nun die Anforderungen an die Qualifikation der Kandidaten stärker in den Mittelpunkt rücken. Somit besteht ein Anreiz, auch Personen außerhalb der bestehenden Netzwerke in Erwägung zu ziehen. Diese vereinzelt zu beobachtende Professionalisierung des Nominierungsvorgangs (siehe Zitat oben) bewirkt, dass weitere Anteilseignervertreter in die Entscheidungsvorbereitung als „Checks and Balances" eingebunden und somit auch die Einflussmöglichkeiten des Vorstandsvorsitzenden begrenzt werden. Andererseits sind gerade im Falle von Wiederbestellungen unter Umständen dysfunktionale Effekte möglich. So wird vereinzelt durch die Einführung des Ausschusses eine informelle Hierarchisierung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat beschrieben, da nun den Ausschussmitgliedern eine Evaluationsfunktion gegenüber den anderen Mitgliedern der Anteilseignerseite zukommt. Dies schwächt wiederum deren Gruppenzusammenhalt.

Auswahl neuer Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat

4. Die Auswirkungen der Benennung eines Finanzexperten

„Für die anderen Aufsichtsratsmitglieder ist das ein Stück Beruhigung, dass im Prüfungsausschuss der Finanzexperte nun besonders genau hinschauen muss. Aber sie sollten sich dann nicht zurücklehnen. Die kollektive Verantwortung bleibt die gleiche."

(ein Aufsichtsratsmitglied)

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Unabhängiger Finanzexperte

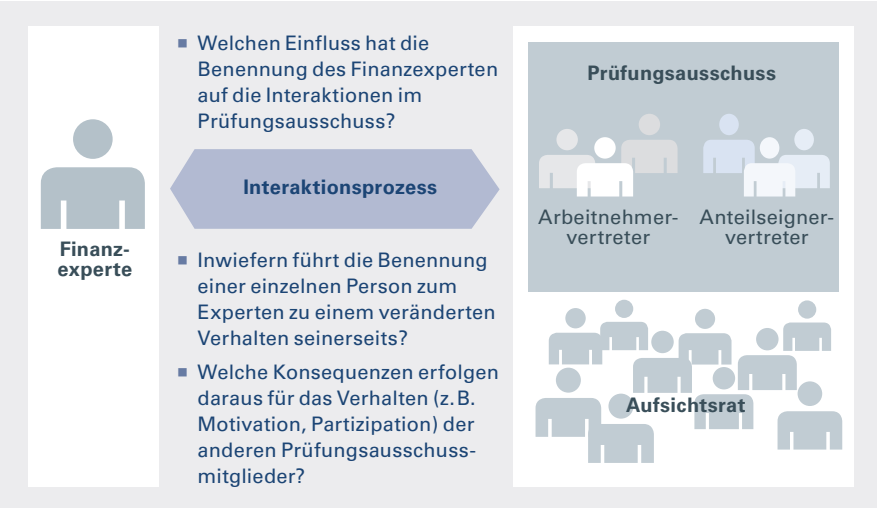
Mit der Verabschiedung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes im Mai 2009 stellt der deutsche Gesetzgeber zum ersten Mal Qualifikationsanforderungen an den Aufsichtsrat kapitalmarktorientierter Unternehmen und beeinflusst dadurch seine Zusammensetzung. So soll mindestens ein unabhängiges Aufsichtsratsmitglied über Sachverstand in Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen. Existiert ein Prüfungsausschuss, muss dieser Finanzexperte ihm angehören. Ziel dieser gesetzlichen Auflage ist die Stärkung der Überwachungstätigkeit des Aufsichtsrats.

Die Rechtswissenschaften diskutieren bereits die Umsetzung dieser Vorgabe und ihrer möglichen Folgen (wie die Rechtsgültigkeit der Bestellung oder haftungsrechtliche Konsequenzen). Prozessorientierte Studien, die sich mit den Auswirkungen dieser Regelung auf die deutsche Aufsichtsratspraxis befassen, fehlen jedoch bislang.

Beeinflussung des Rollenverständnisses

Gegenstand des vierten Schwerpunktthemas ist es daher, die verhaltensbezogenen Implikationen der Benennung eines Finanzexperten für die Arbeit des Prüfungsausschusses zu beleuchten. Die effektive Überwachungsleistung des Ausschusses wird auf wesentliche Prozessfaktoren (Rollenverständnis, Partizipation, Diskussionskultur) zurückgeführt, deren Ausprägungen in Abhängigkeit der Benennung eines Finanzexperten eingehender zu untersuchen sind. Hierbei interessieren vor allem die folgenden Fragestellungen:

- Welche Auswirkungen hat die Benennung des Finanzexperten auf sein Rollenverhalten?
- Welchen Einfluss hat die Hervorhebung des Finanzexperten auf die Partizipation der anderen Mitglieder?
- Inwieweit beeinflussen die veränderten Verhaltensweisen die Diskussions- und Entscheidungsprozesse im Prüfungsausschuss und im Plenum?



Auswirkungen der Benennung des Finanzexperten auf die Interaktionen und Entscheidungsprozesse im Prüfungsausschuss

Mögliche Ergebnisse

Uneinheitliche Qualitätsbeeinflussung

Erste Eindrücke aus den bereits geführten Interviews weisen darauf hin, dass die Benennung eines Finanzexperten zu Veränderungen seines eigenen Verhaltens (z. B.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

intensivere Aufgabenwahrnehmung) und in der Zusammenarbeit mit den anderen Prüfungsausschussmitgliedern führen kann. Im besten Falle resultiert die Expertise in einer Steigerung der Gesamtleistung des Gremiums. Allerdings weisen Gesprächspartner darauf hin, dass die offizielle Benennung einer Person als Experte umgekehrt auch bewirken kann, dass sie die Diskussion einschlägiger Themen im Gremium beherrscht und sich die übrigen Mitglieder weniger in diese Aussprachen einbringen. Die Gesamtleistung des Gremiums wird dann im Extremfall durch die Leistung einer einzelnen Person ersetzt. Empfindet der Finanzexperte aufgrund seiner Position ein erhöhtes Haftungsrisiko, kann er zudem die Risikoaversion der Gremienentscheidungen verstärken. Die Berücksichtigung verhaltensbezogener und gruppendynamischer Aspekte erlaubt eine genauere Einschätzung der Effekte, die mit der Benennung eines Finanzexperten verbunden sind. Dabei lässt sich bereits jetzt feststellen, dass die Annahme, die Benennung eines Finanzexperten stelle einen Garanten für eine verbesserte Qualität der Arbeit im Prüfungsausschuss dar, zu kurz gedacht ist.

5. Die (erfolgsorientierte) Vergütung von Aufsichtsräten

„Ich glaub' nicht, dass sich ein Aufsichtsrat anders verhält, wenn er variabel incentiviert wird."

(ein Aufsichtsratsmitglied)

Motivation durch Vergütung?

Die Vergütung von Aufsichtsräten wird aktuell verstärkt diskutiert. Zahlreiche Wissenschaftler und Praktiker sind der Ansicht, die momentane Form der Aufsichtsratsvergütung müsse an die gestiegenen Arbeitsanforderungen von Aufsichtsräten angepasst werden, da sie den geleisteten Arbeitseinsatz nicht ausreichend kompensiere. Bei diesen Überlegungen wird in der Regel vorausgesetzt, dass eine erfolgsorientiert ausgestaltete Vergütung als Inputfaktor einen positiven Motivationseffekt auf das Engagement der Aufsichtsratsmitglieder (Prozess) hat, was zu einem stärkeren Einbringen von Wissen und Fähigkeiten in das Gremium (Prozess) und somit letztlich zu einer höheren Entscheidungsqualität (Output) führen würde.

Menschenbild prägt Vergütungskonzept

Unter Ökonomen ist die Empfehlung verbreitet, eine erfolgsorientierte Aufsichtsratsvergütung vorzusehen, die einem mangelnden Arbeitseinsatz der Unternehmensaufsicht entgegenwirke. Der Deutsche Corporate Governance Kodex schlägt ebenfalls vor, den Mitgliedern des Aufsichtsrats eine variable Vergütungskomponente zu gewähren, die am Unternehmenserfolg ausgerichtet ist (vgl. Tz. 5.4.6 DCGK). Dagegen sprechen neuere theoretische Konzepte, die von einem altruistischen Managerbild ausgehen, der erfolgsorientierten Vergütung ihre Steuerungswirkung ab. Sie empfehlen stattdessen eine moderate Aufsichtsratsvergütung mit vollständigem Verzicht auf variable Bestandteile.

Beeinflussung der Motivation

Für die Unternehmenspraxis gilt indes, dass sich individuelles Verhalten nicht statisch in Altruismus oder Opportunismus einordnen lässt. Vielmehr kommt es auf die spezifischen Rahmenbedingungen des jeweiligen Unternehmens und seines Aufsichtsrats sowie individuelle Persönlichkeitsmerkmale an. Folgende Fragen sollen daher mit diesem Schwerpunktthema beantwortet werden:

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

- Wie können Aufsichtsräte im Hinblick auf eine erfolgreiche Aufsichtsratsarbeit zu einem höheren Engagement motiviert werden?
- Welche Rolle spielt dabei die Vergütung, wie sollte sie konkret ausgestaltet und durch weitere Instrumente der Verhaltenssteuerung ergänzt werden?

Mögliche Ergebnisse

Unterschiedliche Anreizwirkung

Der erste aus den Interviews gewonnene Eindruck bekräftigt die Bedeutung des persönlichen Hintergrunds der Mandatsträger hinsichtlich einer wirksamen Motivation durch eine erfolgsorientierte Vergütung. Dabei ist zunächst zwischen der Anteilseigner- und der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat zu differenzieren, da die Arbeitnehmervertreter gehalten sind, Teile ihrer Vergütung an gewerkschafts- bzw. arbeitnehmernahe Einrichtungen abzuführen. Die Anreizwirkung der Vergütung auf das persönliche Verhalten scheint in dieser Konstellation entsprechend abgeschwächt zu sein. Auf Anteilseignerseite ist zusätzlich in Betracht zu ziehen, welchen weiteren Tätigkeiten die Organmitglieder nachgehen. In dieser Hinsicht ist z. B. für Personen, die zugleich ein finanziell einträgliches Vorstandsamt bekleiden, eine andere Anreizwirkung der Aufsichtsratsvergütung zu erkennen als für Berufsaufsichtsräte oder andere Mandatsträger, deren persönliche Einnahmen wesentlich auf ihrer Aufsichtsratstätigkeit beruhen.

Ausblick

Bereits jetzt ist erkennbar, dass sich effiziente Aufsichtsratsarbeit weder durch isolierte Rahmenbedingungen (Inputs) noch durch die Änderung einzelner regulatorischer Auflagen, wie sie durch das BilMoG oder den DCGK vorgenommen werden, garantieren lässt. Zudem lässt sich die Effizienz des Gremiums nicht allein auf seine Strukturmerkmale zurückführen. Vielmehr gilt es, die Verhaltens- und Interaktionsprozesse der Aufsichtsratsarbeit eingehender zu analysieren, um die Voraussetzungen und Mechanismen erfolgreicher Aufsichtsräte besser zu durchdringen. Die Arbeit von Aufsichtsräten wird durch eine Vielzahl von Faktoren bestimmt, die in komplexen Relationen zueinander stehen und in ihrem Zusammenspiel die Entscheidungsprozesse des Gremiums prägen.

Als Ergebnis der Forschungsarbeit wird eine Konkretisierung von Handlungsempfehlungen möglich sein. Diese werden im Jahr 2011 in der Sommerausgabe des Quarterly vorgestellt. ■

Ausgewählte Handlungsempfehlungen zu Entscheidungsprozessen im Aufsichtsrat

Schon jetzt ist deutlich, dass die Art und Weise, wie Entscheidungen im Aufsichtsrat getroffen werden, ein – wenn nicht sogar das wesentliche – Kriterium für die Effizienz und Effektivität des Gremiums ist. Bereits heute lassen sich die folgenden Handlungsempfehlungen mit auf den Weg geben:

- Berücksichtigung (Hinterfragen und Auswerten) der in diesem Beitrag diskutierten Interaktionsaspekte im Rahmen bzw. in Ergänzung der Effizienzprüfung
- Sensibilisierung der Aufsichtsratsmitglieder im Hinblick auf den Einfluss, den unterschiedliche Aspekte auf die Qualität der Aufsichtsratsarbeit haben können; Anregung zur Selbstreflexion und Ermittlung von Optimierungspotenzial

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Gastinterview mit Manfred Bischoff

Entscheidungsprozesse im Aufsichtsrat

Dr. Manfred Bischoff
Vorsitzender des Aufsichtsrats der Daimler AG

Aufsichtsratsgremien müssen im Rahmen ihrer Überwachungs- und Beratungsfunktion zahlreiche Entscheidungen im Sinne des Unternehmens treffen. Welches sind Ihrer Ansicht nach die Haupteinflussfaktoren auf die Qualität und – vor dem Hintergrund zeitlicher Restriktionen – die Effizienz des Entscheidungsprozesses?

Wesentliche Faktoren bestehen einerseits in den persönlichen Voraussetzungen der Aufsichtsratsmitglieder. Ausgangspunkte sind Qualifikation, Wissens- und Erfahrungshintergrund der einzelnen Mitglieder. Daneben ist die intensive Beschäftigung der Aufsichtsräte mit den zu treffenden Entscheidungen zentral. Es muss außerdem ein fundiertes Verständnis für die Hintergründe und Konsequenzen im Kontext der Unternehmensstrategie bestehen. Als Rahmenbedingung muss die Prämisse gelten, „zum Wohle des Unternehmens" zu entscheiden – d.h. sachfremde Einflüsse, wie Eigeninteressen, dürfen keinen Einfluss nehmen. Der Entscheidungsprozess im Aufsichtsrat selbst hängt in starkem Maße bereits von einer achtsamen Vorbereitung der Entscheidung durch den Vorstand ab. Wenn Vor- und Nachteile, mögliche Alternativen und die Einbettung in die Unternehmensstrategie aufgezeigt werden, kann der Aufsichtsrat verantwortliche Entscheidungen treffen. Schließlich sollte im Rahmen der Entscheidungsfindung jedes Aufsichtsratsmitglied die Möglichkeit haben, sein Wissen und seine Erfahrungen einzubringen. Eine offene Diskussionskultur sowie der gegenseitige Respekt für die Meinung der anderen sind dafür unerlässlich.

Sie selbst üben verschiedene Aufsichtsratsmandate aus; in drei Unternehmen sind Sie Vorsitzender des Gremiums – welchen Einfluss kann und sollte der Aufsichtsratsvorsitzende auf Entscheidungsprozesse ausüben? Wo liegen Grenzen?

Die Aufgabe des Aufsichtsratsvorsitzenden beginnt nicht erst mit dem eigentlichen Entscheidungsprozess in den Sitzungen. Ich persönlich halte einen guten, laufenden Kontakt mit dem Vorstand über aktuelle Themen für immens wichtig. Anstehende Entscheidungen sollten bereits im Vorfeld zwischen Vorstand und Aufsichtsratsvorsitzendem diskutiert werden. Denn Letzterer kennt das Gremium genau und kann häufig abschätzen, ob der Aufsichtsrat eine entsprechende Entscheidung mittragen würde oder nicht bzw. welche Informationen als Entscheidungsgrundlage in welcher Art und Weise aufbereitet werden müssen. Der Aufsichtsratsvorsitzende sollte dafür Sorge tragen, dass alle Parteien ihre Ansichten darstellen können. In dieser Diskussion kommt dem Vorsitzenden die Rolle des Vermittlers und des Moderators zu, der auch potenzielle Konflikte, z.B. zwischen der Arbeitnehmer- und Anteilseignerbank, entschärft. Begrenzt wird diese neutrale

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Vermittlerstellung dadurch, dass Aufsichtsratsvorsitzende – wie wohl die meisten Menschen – dazu tendieren, für die Ergebnisse zu kämpfen, die sie selbst für die besten halten. Wichtig ist dabei allerdings, dass man für gute Argumente offen bleibt, selbst wenn sie der eigenen Meinung widersprechen, und ggf. auch die eigene Meinung korrigiert.

Welche Bedeutung kommt der Ausschussbildung und der Koordination der Ausschussarbeit mit dem Plenum für die Qualität der Aufsichtsratsarbeit zu? Welche Aspekte sind hierbei besonders wichtig?

Meiner Ansicht nach kann ohne Delegation von Aufgaben in Ausschüsse das breite Aufgabenspektrum und hohe Arbeitspensum des Aufsichtsrats nicht in der erforderlichen Intensität und Qualität bewältigt werden. In unseren Ausschüssen wird sehr sachbezogen und ausführlich diskutiert – in einem Maße, das aufgrund der Detailkenntnisse und der Anzahl von Mitgliedern im Plenum nicht möglich wäre. Wichtig ist aber, dass sich die Ausschüsse nicht verselbstständigen und der Informationsfluss und Kontakt zum Gesamtgremium gewährleistet sind.

Die Verantwortung für getroffene Entscheidungen trägt das Aufsichtsratsplenum – wie gelingt es, alle Aufsichtsratsmitglieder in den Entscheidungsprozess einzubeziehen?

Dies wird zunächst dadurch ermöglicht, dass die Ausschussvorsitzenden über jede Sitzung im Plenum berichten. Zusätzlich habe ich positive Erfahrungen damit gemacht, dass alle Aufsichtsratsmitglieder die Protokolle des Prüfungsausschusses erhalten, der nach meiner Ansicht der wichtigste Ausschuss ist. Anhand dessen können die Mitglieder nachvollziehen, ob der gewünschte Delegationsumfang durch den Ausschuss geleistet wird. Daneben ist das Forum der separaten Vorbesprechung mit der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerseite effektiv, um möglichst alle Mitglieder in den Entscheidungsprozess einzubeziehen.

Wodurch werden nach Ihrer Erfahrung Aufsichtsratsmitglieder am besten motiviert, sich und ihre Kenntnisse aktiv bei Diskussionen und der Entscheidungsfindung einzubringen?

Die meisten mir bekannten Aufsichtsratsmitglieder haben ein starkes Interesse an dem beaufsichtigten Unternehmen. Einen Beitrag zu dessen nachhaltiger positiver Entwicklung zu leisten, ist da Motivationsfaktor genug. Dies trifft für die Vertreter der Arbeitnehmerseite aufgrund ihrer engen Bindung an das Unternehmen in besonderem Maße zu. Für die Anteilseignerseite kommt der Personalauswahl eine zentrale Bedeutung zu. Ich suche Aufsichtsräte, die sich von ihrer Persönlichkeit her gerne aktiv an Diskussionen beteiligen und hierfür keiner besonderen Motivation bedürfen.

In jüngerer Zeit werden oftmals die Vorzüge der vielfältigen Zusammensetzung von Aufsichtsgremien diskutiert. Was verstehen Sie unter Diversity? Inwiefern wird nach Ihrer Erfahrung die Qualität der Aufsichtsratsarbeit und Entscheidungsfindung von Diversity beeinflusst?

Die Vielfalt in Aufsichtsgremien kann die Entscheidungsfindung stark und positiv beeinflussen. In der aktuellen Diskussion wird Diversity aber häufig auf den Frauenanteil in Gremien oder Unternehmen reduziert. Das ist mir offen gestanden zu kurz gesprungen. Meines Erachtens umfasst Diversity einen guten Mix aus Alt und Jung, unterschiedlichen Kulturen, Funktionalitäten wie Branchenkenntnissen, Produktionserfahrung, politischen Erfahrungen etc. sowie männlichen und weiblichen Teilnehmern. Ein Aufsichtsratsgremium sollte so zusammengestellt sein, dass möglichst viele unterschiedliche Aspekte bei der Entscheidungsfindung beleuchtet werden und viele Erfahrungen eingebracht werden können. Frauen haben vielfach eine andere Herangehensweise als Männer und durch eine Mischung weiblicher und männlicher Mitglieder im Gremium ist teilweise eine Versachlichung der Diskussionskultur spürbar. Wichtig ist, dass jedes Unternehmen seinen eigenen, gut überlegten Kriterienkatalog für Aufsichtsratsmitglieder zusammenstellt und die Mitglieder danach aussucht.

Welche Rolle spielen für Sie bei der Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern persönliche Eigenschaften, die für die Interaktion im Gremium wichtig sind, wie etwa Diskussionsfreude, Kommunikationsstil und soziale Kompetenzen im Vergleich zu Fachwissen und anderen sachlichen Qualifikationsmerkmalen?

Teamfähigkeit und Integrationsfähigkeit spielen eine große Rolle – sowohl für die Arbeit innerhalb des Gremiums als auch für die Zusammenarbeit mit dem Vorstand. Das aus meiner Sicht ideale Aufsichtsratsmitglied verfügt über fundiertes Fachwissen und Erfahrungen und kann andere mit Argumenten überzeugen, ohne sich anderen Ideen zu verschließen. Weder ein aggressives Durchdrücken der eigenen Position noch passives Verhalten sind dafür förderlich. Zusätzlich gilt: Wer als Sparringspartner des Vorstands agieren möchte, sollte über eine überzeugende Persönlichkeit verfügen, die respektiert wird. ■

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Organhaftung im Wandel – Selbstbehalt und Verjährungsfristen

Die persönliche Haftung von Vorständen für Fehlentwicklungen in Unternehmen ist nach wie vor ein viel diskutiertes Thema. Nachdem im letzten Jahr ein Selbstbehalt bei neu abgeschlossenen D&O-Versicherungen für Vorstände gesetzlich vorgeschrieben wurde, läuft am 30.6.2010 auch die Übergangsfrist für bestehende Policen ab. Zudem diskutiert die Bundesregierung zurzeit über eine Verlängerung der Verjährungsfrist für Ersatzansprüche aus Pflichtverletzungen von Organmitgliedern. Daher werden sich Aufsichtsräte in der nächsten Zeit verstärkt mit dem Thema Vorstandshaftung und einem ausreichenden Versicherungsschutz befassen müssen. Im Folgenden bieten wir einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen und mögliche Handlungsoptionen.

Glossar: Directors' and Officers' Liability Insurance (sog. D&O-Versicherung)

- Abdeckung von zivilrechtlichen Haftungsrisiken, die aus Pflichtverletzungen des versicherten Organs resultieren.
- Versichert sind sowohl Ansprüche, die von Dritten erhoben werden (Außenverhältnis), als auch Ansprüche des Unternehmens selbst (Innenverhältnis).
- Üblicherweise werden die Vertragsbedingungen individualvertraglich geregelt. Vom Versicherungsschutz ausgeschlossen sind in der Regel jedenfalls:
  – vorsätzliche Schadensverursachung und
  – wissentliche Pflichtverletzungen.

Zwingender Selbstbehalt bei D&O-Versicherungen

Durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) wurde eine aktienrechtliche Selbstbehaltsverpflichtung bei D&O-Versicherungen für Vorstände eingeführt, die bei Konzernpolicen auch beim Abschluss durch eine ausländische oder eine GmbH-Konzernmutter für Tochter-Aktiengesellschaften zu beachten sein dürfte. Unternehmen müssen bei Abschluss von D&O-Versicherungen für ihre Vorstände zwingend einen Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10 Prozent der Schadenssumme vereinbaren. Gemäß § 93 Abs. 2 S. 3 AktG ist die mindestens zu vereinbarende absolute Obergrenze des Selbstbehalts für alle Schadensfälle in einem Jahr ein Betrag, der mindestens dem Eineinhalbfachen des Jahresfestgehalts des jeweiligen Vorstands entsprechen muss *(vgl. zum VorstAG ausführlich Quarterly III/2009, S.4 ff.).*

Damit hat der Gesetzgeber eine frühere Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) zur gesetzlichen Vorgabe erhoben. Die Selbstbehaltsvereinbarung für Aufsichtsräte hingegen ist weiterhin lediglich eine Kodex-Empfehlung, die sich inhaltlich allerdings an den Vorgaben für Vorstände orientiert (Tz. 3.8 DCGK).

Gemeinsame Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Während dem Aufsichtsrat – im Rahmen seiner Personalkompetenz für Vorstandsmitglieder – die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vorstandsverträge obliegt, ist der Vorstand grundsätzlich für den Abschluss einer D&O-Versicherung zuständig. Er entscheidet generell, ob und wie die D&O-Versicherung abgeschlossen wird. Da im Hinblick auf den Selbstbehalt jedoch eine Interessenkollision besteht, wird man dagegen die Frage, in welcher Form und in welcher Höhe ein Selbstbehalt vereinbart wird,

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

der Entscheidungskompetenz des Aufsichtsrats überantworten müssen.

Bei der Entscheidung über die Vereinbarung eines Selbstbehalts sollte der Aufsichtsrat auch die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die Pflicht aus § 93 Abs. 2 S. 3 AktG in Betracht ziehen. Auch wenn diese in der Literatur noch stark umstritten sind, ist die Möglichkeit nicht auszuschließen, dass bei einer fehlenden oder nicht gesetzesmäßigen Selbstbehaltsvereinbarung der D&O-Vertrag teilweise nichtig sein kann.

Vorstände und Aufsichtsräte werden bei ihren Entscheidungen zu D&O-Versicherungen und Selbstbehaltsvereinbarungen stets das Interesse des Unternehmens an einem ausreichenden Versicherungsschutz und an der Vermeidung von Schadensersatzansprüchen im Blick behalten müssen. Denn die D&O-Versicherung dient nicht zuletzt auch dem Ziel, die Gesellschaft selbst gegen wirtschaftliche Risiken aus einem Fehlverhalten des jeweils versicherten Organmitglieds abzusichern.

Ausgestaltungsmöglichkeiten für D&O-Versicherungen

Für die Umsetzung der Selbstbehaltsanforderung in D&O-Versicherungsverträgen auf Unternehmensebene stehen verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten zur Verfügung. Über deren Zulässigkeit wird in der Praxis teilweise noch heftig diskutiert. Denkbar und auf dem Versicherungsmarkt zu finden sind u. a. folgende Alternativen:

- **Klassische Selbstbeteiligung:** Dabei wird der vom Versicherer zu tragende Entschädigungsbetrag bis zur Höhe des vereinbarten Selbstbehalts gekürzt. Das betroffene Vorstandsmitglied muss dann den Schaden in der entsprechenden Höhe selbst tragen oder kann diesen seinerseits durch Abschluss einer Zusatzversicherung (D&O-Selbstbehaltspolice) absichern. Eine eigene Selbstbehaltsversicherung des Vorstands ist dabei wohl unstreitig zulässig, da ihm nicht verboten werden kann, sich auf eigene Rechnung und Kosten gegen eventuelle Restrisiken aus seiner Vorstandstätigkeit abzusichern. Bei der Wahl der Versicherungssumme sollte insbesondere beachtet werden, dass in einem Versicherungsjahr mehrere Selbstbehalte aus verschiedenen Jahren kumulieren können.
- **Regressmodell:** Hierbei kann im Versicherungsvertrag vereinbart werden, dass der D&O-Versicherer den gesamten Schaden übernimmt – unter Einräumung eines Rückgriffsanspruchs gegen das jeweilige Vorstandsmitglied bzw. ggf. dessen Selbstbehaltsversicherer. Auch wenn dieses Modell bereits auf dem deutschen Versicherungsmarkt angeboten wird, ist noch umstritten, ob es rechtlich zulässig ist.
- **Anrechnungsmodell:** Im Rahmen einer eigenen Selbstbehaltsversicherung des Vorstandsmitglieds werden die in deren Rahmen vereinbarten Versicherungssummen auf die Firmen-D&O-Versicherung angerechnet, um eine Versicherungssummenkumulation zu vermeiden. Auch hier ist noch nicht abschließend geklärt, ob dieses Modell § 93 Abs. 2 S. 3 AktG entspricht.

Bei der Entscheidung für die Vereinbarung einer klassischen Selbstbeteiligung sollte der Aufsichtsrat überprüfen, ob – aufgrund der ggf. um den separat versicherten Selbstbehalt verminderten Deckungsleistung – auch eine eventuelle Herabsetzung der Prämie für die D&O-Versicherung in Betracht kommt.

Vorsicht ist für Aufsichtsräte auch bei der Ausgestaltung der Vorstandsverträge geboten, wenn darin vereinbart werden soll,

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

dass die Gesellschaft die Kosten der Selbstbehaltspolice – direkt durch Übernahme der Prämienzahlung oder indirekt, z. B. durch die Berücksichtigung bei der Bemessung der Vorstandsvergütung – trägt. In diesem Fall könnte eine unzulässige Umgehung der gesetzlichen Anforderungen vorliegen, da eine persönliche Inanspruchnahme des Vorstands nicht einmal mehr in Form der Prämienzahlung gegeben ist. Daher werden Aufsichtsräte diese Aspekte in künftigen Vertragsverhandlungen zu beachten haben.

Alle Versicherungsmodelle haben auch im Fall eines Schadenseintritts unterschiedliche Vor- und Nachteile. In dem Fall, dass der Vorstand den Selbstbehalt selbst aufbringen muss, ist z. B. der Aufsichtsrat verpflichtet, den Schadensersatzanspruch in Höhe des Selbstbehalts gegen diesen geltend zu machen. Das Unternehmen trägt dabei das Risiko der Insolvenz des Vorstandsmitglieds und muss mit einem eventuellen Forderungsausfall rechnen.

Auch wenn der Vorstand seinen Selbstbehalt durch eine Zusatzpolice bei einem anderen Versicherungsanbieter versichert, muss der Aufsichtsrat den Schadensersatzanspruch in Höhe des Selbstbehalts gesondert geltend machen. Dabei kann für das Unternehmen eine Deckungslücke auftreten oder der Schaden kann von den beiden Versicherern unterschiedlich bewertet werden. Werden beide Policen jedoch beim selben Versicherungsunternehmen abgeschlossen, dürfte dieses Problem hinfällig werden.

Beim sog. Regressmodell hätte die Gesellschaft den Vorteil, dass ihr Schaden im Leistungsfall zu 100 Prozent durch die D&O-Versicherung abgesichert wird und das Ausfallrisiko für den Selbstbehaltsanteil vom D&O-Versicherer getragen wird.

Geplante Verlängerung der Haftungsverjährung auf zehn Jahre

Das Bundeskabinett hat am 31.3.2010 ein Eckpunktepapier für die zukünftige Regulierung der Finanzmärkte vorgelegt. Dieses sieht auch eine Verlängerung der Haftung von Vorständen und Aufsichtsräten bei Pflichtverletzungen von fünf auf zehn Jahre vor. Davon betroffen sind nicht nur die Organe der Banken, sondern die aller börsennotierten Aktiengesellschaften.

Die neue Regelung soll sicherstellen, dass etwaige Schadensersatzansprüche gegen die Organe nicht durch zu kurze Verjährungsfristen beeinträchtigt werden. Ersatzansprüche könnten so auch noch geltend gemacht werden, wenn sich die personelle Zusammensetzung im Vorstand oder Aufsichtsrat verändert hat. Die beschlossenen Punkte sollen demnächst in einen Gesetzesentwurf einfließen.

Die jüngsten und noch zu erwartenden Entwicklungen im Bereich der Organhaftung allgemein und bei der Vorstandshaftung im Besonderen verlangen von Aufsichtsräten, sich intensiv mit diesen Themen zu befassen und mögliche Handlungsalternativen frühzeitig zu erörtern. ■

Ausgewählte Handlungsempfehlungen für Aufsichtsräte bzw. Vorstände

- Entscheidung über die Vereinbarung, Ausgestaltung und Höhe eines Selbstbehalts für D&O-Verträge von Vorständen.
- Anpassung der vertraglichen Ausgestaltung von Versicherungsbedingungen an die individuellen Gesellschaftsinteressen.
- Veranlassung einer Überprüfung und ggf. Herabsetzung der von der Gesellschaft zu tragenden Prämienzahlungen im Fall einer eigenständigen Selbstbehaltsversicherung.
- Transparente Gestaltung der Vorstandsverträge, um den Anschein unzulässiger Quersubventionierung der Prämienzahlungen für persönliche Selbstbehaltspolicen zu vermeiden.

Vertiefungshinweis

Dr. Einiko B. Franz, Der gesetzliche Selbstbehalt in der D&O-Versicherung nach dem VorstAG, abgedruckt in: DB 2009, S. 2764 ff.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Informationssicherheit ist Chefsache

Über 90 Prozent der Datenskandale sind nach verschiedenen Untersuchungen auf ein Organisations- und Überwachungsversagen zurückzuführen. Rechtliche Konsequenzen, Reputationsschäden oder gar der Abfluss von Know-how sind häufig die Folge. Dabei sind die persönliche Verantwortung und das individuelle Haftungsrisiko für Geschäftsleiter und Aufsichtsräte weitreichender als zumeist angenommen. Durch die vielfältigen Modifikationen der gesetzlichen Rahmenbedingungen wie zuletzt im Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) hat sich die Verantwortung kontinuierlich verschärft. Innerhalb der Unternehmensführung und -überwachung bestehen oftmals erhebliche Unsicherheiten bezüglich des richtigen Umgangs mit Informations- und Datenrisiken.

Nahezu täglich werden in der Presse Verstöße gegen Informationssicherheit bekannt. Die Konsequenzen für die Unternehmen sind zum Teil gravierend. Reputationsschäden und Haftungsrisiken sind oft erheblich.

Verschiedene Untersuchungen haben ergeben, dass sich 90 Prozent der Informationssicherheitsvorfälle auf ein Organisationsversagen zurückführen lassen. Nicht Absicht oder bewusstes Fehlverhalten spielen dabei die wichtigste Rolle, sondern Unachtsamkeit und fehlende Kontrollen, insbesondere aber mangelndes Bewusstsein der beteiligten Personen.

Unternehmensleitung und Aufsichtsrat sollten sich die Frage stellen, wie es um die Informationssicherheit im eigenen Unternehmen steht. Ist der Schutz sensibler Daten im Unternehmen gewährleistet und können somit Datenskandale sowie die Verletzung von Betriebsgeheimnissen verhindert werden? Hierzu ist zunächst zu klären, wo die Risiken liegen: außerhalb des Unternehmens, im Internet oder vielmehr in der Organisation selbst?

Sind die Informationsrisiken des Unternehmens bekannt?

Auch wenn im Unternehmen grundsätzlich Verantwortungen für die Informationssicherheit existieren, so ist damit nicht automatisch die Funktionsfähigkeit des Informationsschutzes in den relevanten Bereichen garantiert. Wie in anderen Risikobereichen auch müssen regelmäßige Prüfungen die Wirksamkeit der Sicherheitsmaßnahmen hinterfragen.

Was aber, wenn die Sicherheitsorganisation und die relevanten Sicherheitsprozesse nicht zielgerichtet funktionieren, wenn die wesentlichen Informationsrisiken gar nicht bekannt und demzufolge nur unzureichend berücksichtigt sind? Das sind wesentliche Fragen, die für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat zum persönlichen Haftungsrisiko führen.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrats

Aufsichtsräte haben eine Überwachungspflicht bezüglich der Wirksamkeit des Risikomanagements. Informationsrisiken sind Gegenstand des Risikomanagements und gehören damit genauso wie andere Risiken zum regelmäßigen Überwachungs-Portfolio. Daneben überwachen Aufsichtsräte den Vorstand bei seinen Leitungsaufgaben.

Informationsrisiken betreffen alle Unternehmen

Vielfacher Irrglauben ist, dass Informationssicherheit nur für die Unternehmen gilt, die sich mit besonders vertraulichen Kunden- bzw. Produktdaten beschäftigen oder bei denen die IT im Vordergrund ihrer Geschäftsprozesse steht. Tatsächlich geht es bei der Gewährleistung von Informationssicherheit um:

- die Vertraulichkeit von Daten,
- die Integrität von Informationen (Verlässlichkeit von Informationen und Datenqualität),
- die Verfügbarkeit von Informationen/Daten zum geplanten Zeitpunkt in der gewünschten Qualität.

Damit ist die Sicherstellung der Informationssicherheit nicht auf bestimmte Branchen beschränkt, sondern betrifft alle Unternehmen. Informationssicherheit ist auch kein reines IT-Thema. Sie bezieht sich ebenfalls auf Menschen und Prozesse, da die maßgeblichen Probleme des Informationsschutzes in Verantwortungslücken bestehen.

Nicht zuletzt müssen die Unternehmensorgane sicherstellen, dass das Know-how des Unternehmens geschützt wird. Dieses gesammelte Wissen ist das Kapital, das den unternehmerischen Fortbestand sichert; sein Verlust ist ein wesentliches Risiko.

Wirksamkeitsüberwachung der Informationssicherheit

Aufsichtsrat und Geschäftsleitung einer Gesellschaft müssen sich regelmäßig davon überzeugen, dass der Informationsschutz unternehmensweit auch tatsächlich wirksam funktioniert.

Auch ohne immense Kontrollverfahren und -strukturen ist es möglich, der Überwachungsaufgabe gerecht zu werden. Wirksamkeitsprüfung heißt, die Organisations- und Überwachungsaufgabe in hinreichender Form wahrzunehmen. Wesentlich hierfür ist Transparenz. Erst wenn die Informationsrisiken richtig erhoben und bewertet sind, kann über den Umgang mit ihnen entschieden werden. Dieser kann selbstverständlich auch in einem bewussten Eingehen oder Akzeptieren von Risiken bestehen.

Keine speziellen Anforderungen an Aufsichtsräte

Aufsichtsräte müssen keine IT-Spezialisten sein, um ihre Überwachungsaufgabe erfüllen zu können. Analog zur Überwachung anderer Risikobereiche wie beispielsweise innerhalb der Einkaufs- und Verkaufsprozesse des Unternehmens genügen oft bereits valide und gut dokumentierte Verfahrensregeln und deren regelmäßige Überprüfung über die richtige bzw. hinreichende Behandlung von Risiken.

Grundsätzlich sollte sich der Aufsichtsrat folgende vier Fragen beantworten lassen:

1) Wie sieht das Inventar der unternehmensweiten relevanten Informationsrisiken aus?
2) Entsprechen die Verfahren und Regelungen den gesetzlichen Sicherheitsanforderungen und denen, die sich das Unternehmen selbst auferlegt hat?
3) Werden die Verfahren und Regelungen in relevanten Prozessen umgesetzt und regelmäßig angepasst?

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

4) Gab es im Unternehmen besondere sicherheitsrelevante Vorkommnisse und wie kann es zukünftig davor geschützt werden?

Ein Weg, valide Antworten bezüglich der Informationssicherheit zu erhalten, sind zielgerichtete Prüfungen, die z. B. durch die Interne Revision vorgenommen werden. Hier gibt es mittlerweile bewährte Sicherheitsstandards, beispielsweise ISO 27001, der alle wichtigen Themen des Informationsschutzes anspricht. An diesem Standard orientierte Prüfungen können eine erste Indikation für mögliche Verantwortungslücken liefern.

Zunehmend regulatorischer Druck und Erwartungen des Marktes

Im Versicherungs- und Bankenumfeld existieren mit den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) bereits branchenspezifische Vorgaben für das Risikomanagement. Weitere Anforderungen für andere Branchen sind zu erwarten. Auch durch das BilMoG werden höhere Erwartungen an regelmäßige Wirksamkeitsprüfungen des Risikomanagements gestellt. All diese Anforderungen betreffen auch den wichtigen Teilbereich der Informationsrisiken. Daneben stehen – spezifisch für den Bereich Informationssicherheit – die Datenschutzanforderungen der Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

Neben diesen regulatorischen Entwicklungen erhebt der Markt einen hohen Anspruch an Informationsschutz. Die Sensibilität steigt mit zunehmenden Vorfällen und deren Ursachen. ■

Ausgewählte mögliche Fragen des Aufsichtsrats zur kritischen Beurteilung des Informationssystems im überwachten Unternehmen

- Haben Sensibilisierungsmaßnahmen für Sicherheitsfragen im Unternehmen einen hohen Stellenwert? Sind die Ergebnisse durchgeführter Kampagnen und Prüfungen bekannt?
- Werden im Unternehmen Informationsrisiken strukturiert bewertet und sind sie Teil des Risikomanagements?
- Existiert im Unternehmen und den relevanten Beteiligungsgesellschaften eine funktionsfähige Sicherheitsorganisation?
- Kennen und nutzen alle relevanten Mitarbeiter die Sicherheitsrichtlinien, werden diese auf dem aktuellsten Stand gehalten und entsprechen sie auch den Compliance-Anforderungen?
- Können Antworten zum aktuellen Status quo der Informationssicherheit gegeben werden? Gibt es regelmäßig Reports oder Prüfungsberichte und sind diese nachvollziehbar?
- Gibt es für Informationssicherheit wirksame Prozesse, die gewährleisten, dass sensible Informationen des Unternehmens oder der Kunden stets risikoorientiert behandelt werden?

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Grundsätze zur Prüfung von Compliance Management Systemen

Am 11.3.2010 hat der Hauptfachausschuss des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) den Entwurf des Prüfungsstandards „Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen" mit der Bezeichnung IDW EPS 980 verabschiedet.

Bedeutung von Compliance

Das BilMoG adressiert die Aufgaben und Pflichten des Aufsichtsrats zur Überwachung der Wirksamkeit des Risikomanagement- und internen Kontrollsystems *(vgl. Quarterly IV/2008, S. 4 ff. sowie S. 12 ff.)*. Eine Vielzahl der Unternehmenskrisen und Korruptionsfälle der Vergangenheit hat gezeigt, dass ganz offensichtlich ein Zusammenhang mit dem Versagen von internen Kontrollen der Unternehmen besteht.

Als wesentliches Risiko für den Aufsichtsrat haben sich dabei insbesondere auch jene Kontrollen herauskristallisiert, die der Einhaltung von Regeln (sog. „Compliance") dienen sollen.

Schwächen des Managementsystems zur Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen, vertraglichen Verpflichtungen, internen Regelungen und Richtlinien haben mancherorts zu signifikanten Vermögensschädigungen, aber darüber hinaus auch zu schweren Reputationsschäden geführt. Die Öffentlichkeit stellt daher immer höhere Erwartungen an die Sicherstellung der Compliance durch Unternehmen. Dies umfasst auch die Forderung zur Einrichtung von wirksamen Compliance Management Systemen (CMS).

Der im Rahmen der Abschlussprüfung erteilte (uneingeschränkte) Bestätigungsvermerk des Wirtschaftsprüfers lässt keine umfassenden Rückschlüsse auf die Compliance zu. Der Abschlussprüfer hat keine unmittelbare Verpflichtung, das CMS auf Angemessenheit oder Wirksamkeit zu prüfen. Allenfalls wird er einzelne diesbezügliche interne Kontrollen beurteilen, soweit wesentliche Auswirkungen auf den Jahresabschluss möglich sind.

Der Aufsichtsrat kann sich somit zur notwendigen Überwachung der Wirksamkeit des CMS nur sehr eingeschränkt auf die Ergebnisse der Abschlussprüfung verlassen. Eine Möglichkeit, das eingerichtete CMS im Hinblick auf dessen Ausgestaltung und Wirksamkeit zu untersuchen, ist es aber, einen Wirtschaftsprüfer mit der Prüfung des CMS zu beauftragen. Für eine solche Prüfung existierten bisher keine berufsständischen Grundsätze im Hinblick auf die Auftragsgestaltung, Grundsätze der Prüfung sowie Berichterstattung.

Der neue Standardentwurf

Der neue Standardentwurf IDW EPS 980 stellt erstmals einen Rahmen für die Prüfung von Compliance Management Sys-

Quellenhinweis

Der Entwurf des IDW EPS 980 „Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen" ist online abrufbar auf der Website des IDW unter *www.idw.de*

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

temen für Wirtschaftsprüfer in Deutschland auf. Danach handelt es sich stets um eine Prüfung des Systems zur Sicherstellung der Compliance und nicht darum, ob die Regeln tatsächlich eingehalten wurden. Genau dies – der Nachweis, dass ein grundsätzlich wirksames System zur Einhaltung der Compliance eingerichtet wurde – kann insbesondere bei Strafverfahren nach Compliance-Verstößen ein entscheidendes Entlastungsargument sein.

Da der Begriff „Compliance" sehr weit gefasst ist, setzt die Prüfung voraus, dass der Auftraggeber diejenigen Teilbereiche (u.a. Rechtsgebiete, Geschäftsbereiche, operative Prozesse) benennt, auf die sich das CMS bezieht. Eine Prüfung kann somit auch auf ein einzelnes Compliance-Gebiet, wie z.B. die Einhaltung von Korruptionsgesetzen, beschränkt werden.

Ein allgemein gültiges, von Unternehmen unterschiedlicher Größe und Organisationsform einzurichtendes CMS kann es nicht geben. Das CMS muss sich immer den Gegebenheiten des Unternehmens und auch den relevanten Rechtsgebieten anpassen. Der Standardentwurf trägt dem dadurch Rechnung, dass sich die Bescheinigung des Prüfers immer auf eine vom Unternehmen zu erstellende Beschreibung des CMS bezieht. Er stellt darüber hinaus klar, dass die Verantwortung für das CMS und die CMS-Beschreibung stets bei den gesetzlichen Vertretern des Unternehmens liegt.

Eine Prüfung bietet sich auch begleitend zur Einrichtung und Verbesserung eines CMS an. Das zu prüfende Unternehmen kann insgesamt zwischen drei Auftragstypen wählen:

- Auftragstyp 1: Aussage über die Konzeption des CMS;
- Auftragstyp 2: Aussage über die Angemessenheit und Implementierung des CMS;
- Auftragstyp 3: Aussage über die Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit des CMS.

Grundelemente eines CMS

Der Entwurf des Prüfungsstandards befasst sich nicht nur mit Fragen des Prüfungsauftrags sowie der Durchführung der Prüfung und der Berichterstattung über sie, sondern gibt auch wichtige Hinweise zu den Anforderungen an ein CMS. So muss sich dieses grundsätzlich auf ein anerkanntes Rahmenwerk beziehen. Der Standard nennt hier neben dem bekannten Rahmenwerk für die Ausgestaltung Interner Kontrollsysteme des Committee of Sponsoring Organizations *(COSO-Framework)* weitere, nicht abschließend aufgezählte Beispiele. Unabhängig vom gewählten Rahmenwerk identifiziert der Standard außerdem sieben Grundelemente, die das Gerüst jedes angemessenen CMS bilden und vom Prüfer zur Beurteilung betrachtet werden:

- Compliance-Kultur
- Compliance-Ziele
- Compliance-Organisation
- Compliance-Risiken
- Compliance-Programm
- Compliance-Kommunikation
- Compliance-Überwachung und -Verbesserung.

Dabei ist zu beachten, dass die einzelnen Elemente nicht isoliert, sondern in Wechselwirkung zueinander stehen. Die im Entwurf aufgeführten Anwendungshinweise und Erläuterungen geben einen Überblick über die jeweiligen Inhalte und Anforderungen.

Änderungs- und Ergänzungsvorschläge zum Entwurf können bis zum 1.10.2010 eingereicht werden. ■

Ausgewählte Handlungsempfehlungen für Aufsichtsräte

- Beurteilung des Compliance-Umfelds sowie der wesentlichen Teilbereiche auf Basis der eigenen Sicht als Aufsichtsrat auf das Unternehmen
- Analyse der Berichterstattung durch den Vorstand zur Dokumentation des Compliance Management Systems bzgl.
  - Identifizierung und Abgrenzung von Teilbereichen der Compliance
  - Darlegung des Konzepts für alle im Standard genannten Grundelemente
  - Darlegung der Maßnahmen zur Sicherstellung und Prüfung der Wirksamkeit
- Beurteilung der Tätigkeit der Internen Revision in Bezug auf Compliance:
  - Prüffelder der Internen Revision
  - Mitwirkung der Internen Revision bei der Entwicklung und Einrichtung des CMS
- Analyse von bereits identifizierten Regelverstößen und ihre Auswirkung auf die Einschätzung der Wirksamkeit des Compliance Management Systems:
  - Wurden Verstöße durch das CMS oder anderweitig aufgedeckt?
  - Wie reagierte der Vorstand auf Verstöße (z.B. durch Sanktionen)?
  - Hätte das CMS Verstöße verhindern sollen?
  - Besteht die Notwendigkeit zur Verbesserung des CMS?
- Beurteilung, für welche Teilbereiche des CMS die Aussagesicherheit durch eine externe Prüfung erhöht werden soll

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Implementierung von Compliance-Systemen – Erfolgsfaktoren und Nutzen

Nach einem großen Betrugsskandal im Jahr 2003 richtete Peter Wakkie als Vorstand für Corporate Governance bei der internationalen Einzelhandelsgruppe Ahold ein Compliance-System ein, wodurch dem Unternehmen viele rechtliche Schwierigkeiten erspart blieben.

Peter Wakkie
Mitglied verschiedener Aufsichtsräte, u.a. ABN AMRO

Im Februar 2003 geriet Ahold aufgrund von Unregelmäßigkeiten in der Rechnungslegung in eine Krise. Wie ist es Ihnen gelungen, diese zu bewältigen?
Wenn eine Gesellschaft in Schwierigkeiten gerät, ist es eine große Herausforderung, nicht die Initiative zu verlieren. Wir haben damals umgehend reagiert: Das gesamte Management kooperierte mit den Justizbehörden in Europa und den USA, zahlreiche leitende Angestellte wurden ersetzt, Finanzkontrollen verbessert und ein strenges Governance-, Ethik- und Compliance-Programm wurde gestartet. So konnten wir verschiedene Vereinbarungen mit den niederländischen und US-Behörden abschließen, wodurch langwierige Gerichtsverfahren verhindert wurden, die Aholds Reputation über Jahre geschädigt hätten.

Was war Ihre Aufgabe im Rahmen der Bewältigung des Betrugsskandals?
Ich war damals Aholds Rechtsbeistand und wurde zum Vorstand für Corporate Governance bestellt. Neben der Aufklärung des Skandals hatte die Entwicklung eines Systems, das ähnliche Fälle künftig weitestgehend verhindern würde, hohe Priorität. Damit war ich für die Strategie und Umsetzung verbesserter interner Governance Policies und -Praktiken verantwortlich – sowohl für rechtliche Compliance als auch für die Erfüllung ethischer und sozialer Standards.

Was ist Ihrer Ansicht nach die Basis für ein gutes Compliance Management System?
Ein Unternehmen, das integer operieren möchte, benötigt spürbare Kontrollen und muss überwachen, dass ein Set sorgfältig formulierter Unternehmensprinzipien strikt umgesetzt wird. Bei Ahold wurden mit dem „Global Code of Professional Conduct and Ethics" konzernweit einzuhaltende Prinzipien eingeführt. Der Kodex enthält Leitlinien zum Umgang mit Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und Regierungen sowie Regeln zum Umgang mit Geschenken. Bei Ahold ist er Bestandteil des „Business Control Framework", in dem alle Regeln und Verfahrensweisen hinsichtlich der verschiedenen Unternehmensfunktionen integriert sind, z. B. Satzung, Audit Committee Charta, Verhaltenskodex, Vergütungsrichtlinie etc. Auch die Regelungen zum Whistleblowing-Verfahren sind im Verhaltenskodex enthalten.

Welche Bedeutung messen Sie Whistleblowing-Systemen im Unternehmen bei?
Ich bin überzeugt, dass Ahold wesentlich weniger Probleme gehabt hätte, wenn der Kodex inklusive des Whistleblowing-Verfahrens bereits vor dem Betrugsskandal im Jahr 2003 implementiert gewesen wäre.

Whistleblowing kann ein wichtiges Element eines Ethik- und Compliance-Programms im Unternehmen sein. Jeder Beschäftigte kann sämtliche Bedenken bezüglich seines Arbeitsplatzes oder der Geschäftspraktiken des Unternehmens außerhalb der normalen Berichtswege anonym mitteilen. Hierzu stehen rund um die Uhr ein webbasiertes Whistle-

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

blowing-System und ein Callcenter zur Verfügung. Die Anzeige wird in einer Datenbank erfasst und innerhalb von 45 Tagen von einem unabhängigen Whistleblowing-Beauftragten in der betroffenen Unternehmenseinheit untersucht. Der Antragsteller erhält innerhalb dieser Periode eine Rückmeldung – unabhängig davon, ob sie begründet oder unbegründet war. Auch Sanktionen werden ihm mitgeteilt. Gegen Whistleblower gerichtete Sanktionen sind untersagt.

Die Frist für die Bearbeitung finanzieller Sachverhalte beträgt 14 Tage; gravierende Sachverhalte müssen innerhalb von 24 Stunden untersucht werden. Zu Letzteren zählen Diversity-Verstöße; diese können – insbesondere in den USA – substanzielle Risiken bergen. Der Compliance Officer berichtet quartalsweise an das Audit Committee.

Wie gelingt es Ihrer Meinung nach, ein – auf dem Papier sorgfältig ausgearbeitetes – Compliance-System in der Praxis erfolgreich umzusetzen?

Wesentlich für ein erfolgreiches, funktionsfähiges Compliance-System sind meiner Erfahrung nach drei Prinzipien: eine einfache, verständliche Ausgestaltung, die Implementierung eines korrespondierenden Trainingsprogramms sowie die Durchsetzung ohne Toleranz.

Im Einzelnen sollten die Formulierungen eines Kodex präzise sein und keine Interpretation zulassen. Vage Aussagen wie „das Verhalten der Mitarbeiter sollte nicht die Reputation des Unternehmens in Gefahr bringen“ sind nicht zielführend. Stattdessen sollten Leitlinien einfach formuliert, stark an täglichen Geschäftsabläufen orientiert sein und alle Aspekte dieser täglichen Realität abdecken. Die Manager von Handelsunternehmen sollten z. B. keine zu engen Beziehungen zu ihren Lieferanten haben, die sie davon abhalten könnten, Druck bei Preisverhandlungen auszuüben. Durch großzügige Geschenke und Vorteile, die man von einem Lieferanten erhält, fällt es schwerer, unabhängig zu bleiben. Deshalb benötigt man diesbezüglich klare Regeln. Auch eine durchgängige Funktionstrennung ist unerlässlich. Derjenige, der Aufträge vergibt, sollte nicht derjenige sein, der diesbezüglich Zahlungen veranlasst.

Um Compliance zu einem Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen, müssen die Inhalte des Verhaltenskodex von den Mitarbeitern verinnerlicht werden. Hierzu ist Training ein wichtiges Instrument. Bei Ahold absolvieren alle Beschäftigten in Managementpositionen sowie der Vorstand vierteljährlich ein 45-minütiges intranetbasiertes Training zu einem Themenkomplex des Kodex. Ich bin davon überzeugt, dass daraus die Verringerung von Compliance-Vorfällen in der Organisation resultiert.

Da ein System am besten funktioniert, wenn es in einen Monitoring-Prozess eingebettet ist, implementierte Ahold ein solches Verfahren, bei dem die Mitarbeiter die Einhaltung des Verhaltenskodex bestätigen müssen. Wer diese Angaben nicht positiv beantworten kann, muss Konsequenzen für die Jahresbeurteilung und den Bonus befürchten. Damit haben die Mitarbeiter einen Anreiz, den Verhaltenskodex sorgfältig zu studieren und zu befolgen.

Bestehen besondere Anforderungen an international aufgestellte Unternehmen und Unternehmensgruppen?

Selbstverständlich beschränkt sich die Gültigkeit eines Verhaltenskodex nicht auf die Muttergesellschaft, sondern muss alle Unternehmenseinheiten einbeziehen. Ich kann Unternehmen mit ausländischen Tochtergesellschaften nur davor warnen, ihr Compliance-System nur auf ihr Heimatland zuzuschneiden. Europäer tendieren dazu, kleinere Unternehmenseinheiten und Verkaufsbüros im Ausland auszublenden – dabei können Risiken dort noch wesentlich höher sein. Insbesondere sollten Organisationen, die Geschäfte mit US-Gesellschaften machen, sich des möglichen Einflusses des Gesetzes zur Bekämpfung internationaler Bestechung *(Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)* auf ihre Geschäfte bewusst sein. Hiernach werden ausländische Unternehmen oder Personen strafrechtlich verfolgt, die direkt oder mittelbar Bestechungszahlungen durchführen.

Zu guter Letzt: Was empfehlen Sie Unternehmen als zusätzliche Absicherung zum Compliance-System?

Selbst die besten Compliance-Systeme können nicht alle Unwägbarkeiten absichern. Als Ultima Ratio empfehle ich den Abschluss einer guten D&O-Versicherung. Diese sollte nicht nur die oft hohen Prozesskosten abdecken, sondern auch die substanziellen Anwaltskosten. ■

Die Gesprächsinhalte wurden aufgezeichnet von KPMG Niederlande.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Beschränkung des Frage- und Rederechts in der Hauptversammlung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in seinem Urteil vom 8.2.2010 entschieden, dass die Satzung einer Aktiengesellschaft den Versammlungsleiter der Hauptversammlung ermächtigen kann, konkrete Zeitrahmen für die Dauer der Hauptversammlung und die Frage- und Redebeiträge der Aktionäre zu bestimmen.

Sachverhalt

Der Kläger, ein Aktionär der beklagten Aktiengesellschaft, wendet sich in der Anfechtungsklage gegen einen Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft. Durch den Beschluss wurde eine Regelung in die Satzung der Gesellschaft eingefügt, nach der dem Versammlungsleiter das Recht eingeräumt wurde, das Frage- und Rederecht der Aktionäre folgendermaßen zu beschränken:

- Zeitliche Beschränkung der Gesamtdauer der Hauptversammlung (insgesamt nicht länger als sechs bzw. zehn Stunden, je nach Tagesordnung) und
- Beschränkung der Rede- und Fragezeit jedes Aktionärs (15 Minuten je Wortmeldung bzw. 10 Minuten, wenn sich drei weitere Redner angemeldet haben; insgesamt jedoch nicht mehr als 45 Minuten für einen Aktionär). Beide Beschränkungen können jederzeit, auch zu Beginn der Versammlung, angeordnet werden.
- Anordnung des Debattenschlusses um 22.30 Uhr.

Der Kläger wendet vor allem ein, die starren Zeitfestlegungen für Rede und Fragen würden dem Einzelfall nicht gerecht. Das erstinstanzliche Urteil gab dem Antrag des Klägers nicht statt. Auf seine Berufung hin wurde der Beschluss der Hauptversammlung aufgehoben. Die dagegen eingelegte Revision der Beklagten hatte Erfolg.

Rechtmäßigkeit der beschlossenen Satzungsänderung

Dem gesetzlichen Wortlaut nach kann die Satzung den Versammlungsleiter grundsätzlich ermächtigen, das Frage- und Rederecht des Aktionärs zeitlich angemessen zu beschränken und hierzu Näheres zu bestimmen (§ 131 Abs. 2 S. 2 AktG). Bisher war es in der Praxis üblich und anerkannt, dass in der Satzung diese Vorschrift wortgleich übernommen und darüber hinaus nur das Verfahren zur Beschränkung bestimmt wurde. Konkrete Zeitangaben, die die Angemessenheit der Beschränkung näher definieren, wurden in der Satzung in der Regel nicht genannt.

Nach der Auffassung des BGH könne dem Gesetz nicht entnommen werden, dass die Aufnahme konkreter Zeitangaben in die Satzung unzulässig sei. Vielmehr folge aus dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung, dass die Beschränkungsermächtigung auch inhaltlich geregelt sein dürfe: Der Gesetzgeber war bestrebt, den Missbrauch des Frage- und Rederechts durch einzelne Kleinaktionäre, die daraus später Anfechtungsgründe herleiteten und Handlungsunfähigkeit der Gesellschaft bewirkten, zu verhindern. Durch diese gesetzliche Stärkung der Satzungsautonomie solle Aktionären die Möglichkeit eingeräumt werden, eigene Vorgaben für eine Beschränkung durch den Versammlungsleiter zu beschließen. Eine lediglich gesetzeswieder-

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

holende Satzungsermächtigung nehme den Aktionären diese Entscheidungsmöglichkeit.

Rechtmäßigkeit konkreter zeitlicher Obergrenzen

Die im satzungsergänzenden Beschluss enthaltenen konkreten zeitlichen Obergrenzen seien aus der Sicht des Gerichts nicht zu beanstanden. Die Begrenzung der Dauer der Hauptversammlung auf sechs bzw. zehn Stunden entspreche auch der Tz. 2.2.4 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die zeitliche Beschränkung der Dauer der Rede- und Fragezeit lasse dem einzelnen Aktionär nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge auch hinreichend Zeit, um seine Rechte in der gebotenen straffen und konzentrierten Form auszuüben. Ebenfalls zulässig sei die Einräumung der Möglichkeit, den Debattenschluss um 22.30 Uhr anzuordnen, um eine Beendigung der Hauptversammlung noch am selben Tag sicherzustellen.

Ermessensausübung des Versammlungsleiters

Entgegen der Auffassung des Klägers werden die Satzungsbestimmungen laut BGH auch dem Einzelfall ausreichend gerecht. Dem Versammlungsleiter werde durchgehend ein Ermessen für seine Entscheidung eingeräumt, ob und wann er eine der dort geregelten Beschränkungen des Frage- und Rederechts anordnet. Er dürfe auch nur Maßnahmen anordnen, die zur sachgemäßen Erledigung der Geschäfte der Hauptversammlung notwendig sind. Dabei habe er ebenfalls die Rechte des Fragestellers zu berücksichtigen. Durch die Verpflichtung zur ermessensfehlerfreien Ausübung seines Rechts sei sichergestellt, dass die Belange des konkreten Einzelfalls ausreichend berücksichtigt werden.

Praxisrelevanz

Das Urteil hat eine Stärkung der Satzungsautonomie in Aktiengesellschaften zur Folge. Gleichzeitig bedeutet dies jedoch nicht, dass die Beschränkung des Frage- und Rederechts zwingend einer Satzungsregelung bedarf. Der Versammlungsleiter kann von seinem Beschränkungsrecht auch allein aufgrund der gesetzlichen Regelung des § 131 Abs. 2 S. 2 AktG Gebrauch machen. Die Satzungsregelung hätte demgegenüber zumindest den Vorteil, dass es sich um eine Beschränkungsermächtigung handeln würde, die von den Aktionären getragen wäre.

Bei der Ausgestaltung der Satzungsregelung muss jedoch der gesetzliche Rahmen eingehalten werden. Dem Versammlungsleiter muss es jederzeit möglich sein, sein Ermessen auszuüben, dadurch das Frage- und Rederecht in der Hauptversammlung einzelfallbezogen sowie situationsbedingt zu beschränken und folglich gegebenenfalls von der Satzungsregelung abzuweichen. ■

Verfahrenshinweis

BGH, Urteil vom 8.2.2010 – II ZR 94/08; abgedruckt in DB 2010, S. 718 ff.

In der ersten Verfahrensinstanz blieb die Klage vor dem LG Frankfurt erfolglos. Auf die Berufung des Klägers wurde der Beschluss der Hauptversammlung für nichtig erklärt (OLG Frankfurt – 5 U 8/07). Auf die Revision der Beklagten wurde das Urteil des OLG Frankfurt durch den BGH aufgehoben und die Berufung des Klägers gegen das Urteil des LG Frankfurt zurückgewiesen.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Anforderungen an den „Financial Expert“

Seit Inkrafttreten des BilMoG im Mai 2009 muss der Aufsichtsrat einer kapitalmarktorientierten Gesellschaft mindestens über ein unabhängiges Mitglied mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen. Das Oberlandesgericht (OLG) München hat sich in seinem Beschluss vom 28.4.2010 mit der Auslegung dieser Vorgaben beschäftigt.

Sachverhalt

In der Hauptversammlung der beklagten Aktiengesellschaft (AG) stand die Neuwahl aller Mitglieder des Aufsichtsrats als Beschlussvorschlag auf der Tagesordnung. Einer der vorgeschlagenen Kandidaten war auch W., der in der Hauptversammlung seinen bisherigen Werdegang erläuterte:

- eine siebenjährige Tätigkeit als Vorstandsmitglied der B.B., wobei nicht W., sondern ein Kollege das Ressort Rechnungswesen verantwortete,
- eine zweijährige Tätigkeit mit Zuständigkeit für Datenverarbeitung und Inkasso sowie
- eine zehnjährige Tätigkeit mit Zuständigkeiten für das gesamte operative Geschäft inklusive Quartalsberichten und Bilanzierung.

Der Kläger, ein Aktionär der AG, beantragte in seiner Klage, dass der Beschluss der Hauptversammlung zur Wahl von W. zum Aufsichtsrat der AG für nichtig erklärt wird. Der Beschluss verstoße gegen § 100 Abs. 5 AktG, weil W. die darin geforderte Sachkunde auf den Gebieten der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung fehle. Dazu habe er mindestens Finanzvorstand einer Aktiengesellschaft sein oder ein Berufsexamen als Wirtschaftsprüfer ablegen müssen; eine schwerpunktmäßige berufliche Tätigkeit im Bereich Bilanzen/Finanzierung fehle.

Die Klage wurde in der Vorinstanz vom Landgericht München als unbegründet abgewiesen. Die Berufung gegen dieses Urteil hat laut OLG München keine Aussicht auf Erfolg.

Auslegung der gesetzlichen Regelung

Das Gericht konnte, entgegen der Auffassung des Klägers, der gesetzlichen Regelung des § 100 Abs. 5 AktG nicht entnehmen, dass das Aufsichtsratsmitglied vor der Mandatsübernahme als Organmitglied einer Kapitalgesellschaft mit dem Zuständigkeitsbereich, z. B. als Allein- oder Finanzvorstand oder auch nur schwerpunktmäßig mit der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung, befasst sein müsste. Auch könne vom sachverständigen Mitglied des Aufsichtsrats nicht eine dem Abschlussprüfer äquivalente Berufsausbildung und Erfahrung verlangt werden.

Die Frage, welche Anforderungen an den nachzuweisenden Sachverstand zu stellen sind, sei vielmehr im Wege der Auslegung vorrangig nach dem Zweck der Vorschrift zu ermitteln: Die Aufgabe des Prüfungsausschusses bzw. des Aufsichtsrats besteht in der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems, des Risikomanagements und des Internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung. Um seiner Verpflichtung nachkommen zu können, muss das sachverständige Mitglied imstande sein, die allfälligen Fragen auf Augenhöhe mit dem Abschlussprüfer und dem Finanzvorstand zu besprechen. Er muss auch in der Lage

Verfahrenshinweis

OLG München, Beschluss vom 28.4.2010, 23 U 5517/09, abgedruckt in DB 2010, S. 1281 f.

In der ersten Verfahrensinstanz hat das Landgericht München die Klage als unbegründet abgewiesen (Urteil vom 5.11.2009, 5 HK O 15312/09). Zu der daraufhin durch den Kläger eingelegten Berufung hat das OLG Frankfurt den vorliegenden Hinweisbeschluss gem. § 139 ZPO gefasst. Hierdurch wurde der Hinweis erteilt, dass die Berufung keine Aussicht auf Erfolg hat.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

sein, die ihm gegebenen Informationen zu hinterfragen und ggf. weitere Auskünfte einzuholen, wenn er Zweifel an der Verlässlichkeit des Vorstands hat oder wenn ihm trotz Nachfrage bestimmte Informationen nicht gegeben werden. Ausreichend hierfür sei, dass das Aufsichtsratsmitglied vor der Mandatsübernahme einer verantwortlichen Tätigkeit in den Bereichen der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung nachgegangen ist.

Sachverstand kann auch bei erforderlicher Einarbeitung in andere Bilanzierungsmethoden vorliegen

Nach der Auffassung des Klägers könne der entsprechende Sachverstand auch nur dann bejaht werden, wenn Kenntnisse mit der Bilanzierung nach IFRS, nach denen die Beklagte Rechnung zu legen hat, vorhanden sind. Diese Auslegung sei laut Gericht weder den relevanten EU-Vorgaben noch dem BilMoG zu entnehmen. Soweit der erforderliche Sachverstand generell vorhanden sei, d. h. wenn Kenntnisse der Bilanzierung nach HGB vorliegen, könne von einer solchermaßen qualifizierten Person vielmehr erwartet werden, dass sie sich auch in andere Rechnungslegungssysteme einzuarbeiten vermag. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass das sachverständige Mitglied nicht die Funktion des Vorstands bzw. des Abschlussprüfers übernimmt, sondern lediglich in der Lage sein soll, deren Angaben auf Plausibilität zu überprüfen.

Praxisrelevanz

Der vorliegende Beschluss kann als wichtige Auslegungs- und Orientierungshilfe für eine bevorstehende Wahl der Aufsichtsratsmitglieder herangezogen werden. Die darin aufgestellten Grundsätze grenzen zumindest negativ ab, welche Anforderungen das potenzielle sachverständige Mitglied nicht erfüllen muss.

Das Urteil geht auch auf die unterschiedliche Formulierung der Anforderungen ein, die an einen „Financial Expert" i. S. d. § 100 Abs. 5 AktG und an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses zu stellen sind. Letzterer soll über „besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen" (Tz. 5.3.2 Deutscher Corporate Governance Kodex). Obwohl diese Formulierung nach Ansicht des Gerichts im selben Sinne zu verstehen sei wie „Sachverstand", bleibe die Regelung des § 100 Abs. 5 AktG hinter dem DCGK zurück. Demnach ist es für das sachverständige Mitglied des Aufsichtsrats ausreichend, wenn es *entweder* auf dem Gebiet der Rechnungslegung *oder* der Abschlussprüfung über entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen verfügt. An den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses müssen folglich höhere Anforderungen gestellt werden. ■

Vertiefungshinweise

Weitere Informationen zum Finanzexperten finden Sie im Quarterly III/2005, S. 16, im Quarterly II/2009, S. 13 und im Quarterly IV/2009, S. 5.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Frauenquote und Fortbildung im Fokus der Kodex-Kommission

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat ihre im Februar 2010 angekündigten Arbeitsschwerpunkte für das laufende Jahr *(vgl. Quarterly I/2010, S. 30)* im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) umgesetzt. Auf ihrer Plenarsitzung am 26.5.2010 beschloss die Kommission die Aufnahme neuer Empfehlungen, durch die insbesondere der Anteil von Frauen in den Gremien deutscher Unternehmen erhöht und die Professionalität des Aufsichtsrats insgesamt erweitert werden sollen.

Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat soll künftig konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen. Diese sollen, unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation, insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen (Tz. 5.4.1 DCGK). Die Ziele der Zusammensetzung sowie der Stand ihrer Umsetzung sollen im Corporate Governance-Bericht veröffentlicht werden (Tz. 5.4.1 Abs. 3 DCGK), damit „die Unternehmen heute schon konkret und transparent für die kommenden Aufsichtsratswahlen planen".

Vielfalt (Diversity) im Vorstand und im Unternehmen

Der Aufsichtsrat soll – entsprechend der nun konkretisierten Empfehlung in Tz. 5.4.1 DCGK – im Rahmen seiner Personalkompetenz vor allem dafür Sorge tragen, dass Frauen bei der Zusammensetzung des Vorstands angemessen berücksichtigt werden.

Auch der Vorstand soll auf Vielfalt achten und bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben (Tz. 4.1.5 DCGK).

Aus- und Fortbildung von Aufsichtsräten

Entsprechend der neu formulierten Empfehlung des Kodex zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats in Tz. 5.4.1 Abs. 1 genügt es nicht mehr, dass diesem einzelne Mitglieder angehören, die über die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Vielmehr ist der Aufsichtsrat nun so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die genannten Merkmale verfügen.

Bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats von der Gesellschaft angemessen unterstützt werden (Tz. 5.4.2 Abs. 4 DCGK).

Beschränkung von Aufsichtsratsmandaten

Die Regierungskommission erweiterte auch die Empfehlung, wonach ein Vorstand in einer börsennotierten Gesellschaft nicht mehr als drei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften wahrnehmen soll. Künftig werden auch Aufsichtsratsmandate in nicht börsennotierten konzernexternen Unternehmen erfasst, die vergleichbare Anforderungen an deren Mitglieder stellen (Tz. 5.4.5 DCGK). ■

Quellenhinweise

Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, Deutscher Corporate Governance Kodex (in der Fassung vom 26.5.2010) – Entwurf (gültig erst nach Veröffentlichung im elektronischen Bundesanzeiger) und Pressemitteilung vom 27.5.2010, beides online abrufbar auf unserer Website *www.audit-committee-institute.de* unter der Rubrik *Knowledge Center/ Corporate Governance/Deutschland/ Deutscher Corporate Governance Kodex* (DCGK)

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Kodex Report 2010

Das Berlin Center of Corporate Governance (BCCG) hat in diesem Jahr zum achten Mal in Folge die Akzeptanz der Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Wirtschaftspraxis untersucht. Der am 23.4.2010 veröffentlichte Kodex Report 2010 zeigt, dass sich die Zustimmung für das Regelwerk auf hohem Niveau stabilisiert hat. Das Gefälle hinsichtlich der Akzeptanz von großen hin zu kleineren Unternehmen bleibt dabei weiterhin bestehen. Die im Zuge der Kodex-Änderung neu eingeführten Empfehlungen werden weitgehend befolgt, wobei die Unternehmen in Zukunft mit einer weiter steigenden Akzeptanz rechnen. *(Vgl. zur Vorjahresanalyse Quarterly II/2009, S. 25 f.)*

Auch in die diesjährige Untersuchung wurden alle an der Frankfurter Wertpapierbörse gelisteten Unternehmen einbezogen. Angesichts einer Rücklaufquote von 28,9 Prozent sind damit die Angaben von 175 Unternehmen in die Untersuchung mit eingeflossen. (Die Rücklaufquote 2009 lag bei 30,9 Prozent.)

Die Unternehmen konnten hinsichtlich der 82 Empfehlungen und 16 Anregungen des Kodex in der Fassung vom 18.6.2009 angeben, ob sie diesen bereits entsprechen, eine Entsprechung noch innerhalb des Jahres 2010 beabsichtigen oder aber eine Befolgung ablehnen.

Akzeptanz neuer/geänderter Kodex-Regelungen

Kodex-Empfehlungen zur Vorstandsvergütung

Die 2009 neu in den Kodex aufgenommene Empfehlung, dass ein zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung hinzugezogener Vergütungsexperte unabhängig sein soll, findet bei 71,1 Prozent der Gesellschaften Zustimmung. Bei der Fokussierung der Untersuchung auf die Gesellschaften, die im vergangenen Jahr tatsächlich einen Vergütungsexperten beauftragt hatten, stellte sich heraus, dass sogar 92 Prozent auf dessen Unabhängigkeit geachtet hatten.

Der Kodex in der Fassung von 2009 empfiehlt außerdem, bei der Ausgestaltung der variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Diese im Jahr 2009 neu eingeführte Empfehlung ergänzt die aktienrechtlichen Regelungen, wonach für den variablen Teil der Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage zugrunde zu legen ist. Sie wird momentan von 82,6 Prozent der Gesellschaften befolgt. Mit zunehmender Tendenz: Zukünftig wollen 93,6 Prozent der befragten Unternehmen der Empfehlung folgen.

Vielfalt bei der Organzusammensetzung

Die im Zuge der Kodex-Änderung im Jahr 2009 neu aufgenommene Empfehlung, bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity) zu achten, wird momentan von 87,2 Prozent der Unternehmen befolgt. Auch hier ist der Trend positiv: In Zukunft wollen diese Empfehlung rund 95 Prozent der Unternehmen umsetzen.

Obergrenze für Aufsichtsratsmandate

Die Herabsetzung der Zahl der empfohlenen Aufsichtsratsmandate in konzernexternen Unternehmen von höchstens fünf auf drei scheint keinerlei Auswirkung auf das Akzeptanzniveau zu entfalten. Alle befragten DAX 30-Unternehmen befolgen die geänderte Empfehlung. Über alle Segmente hinweg weicht jedoch nach wie vor rund ein Fünftel der Unter-

Akzeptanzniveau der Kodex-Bestimmungen:

- Allgemein akzeptiert: Zustimmung über 90 Prozent
- Neuralgisch: Zustimmung zwischen 50 Prozent und 90 Prozent
- Mehrheitlich abgelehnt: Zustimmung geringer als 50 Prozent

Vertiefungshinweis

Zur Analyse im Detail vgl. v. Werder/Talaulicar, abgedruckt in DB 2010, S. 853 ff.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

nehmen von ihr ab (aktuelle Befolgungsquote: 81,1 Prozent; 2009 lag sie bei 81,8 Prozent).

Anregung zur Unabhängigkeit

Die im Jahr 2009 neu aufgenommene Anregung, wonach der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig sein soll, wird von den Unternehmen mit eingerichteten Prüfungsausschüssen mehrheitlich akzeptiert, im DAX 30 und TecDAX sogar zu 100 Prozent.

Neuralgische und mehrheitlich abgelehnte Kodex-Regelungen

Kodex-Empfehlungen

Die Anzahl neuralgischer Empfehlungen – also solcher, denen mehr als 10 Prozent der Unternehmen nicht folgen – beträgt durchschnittlich 36 (von 82). Dabei variiert deren Anzahl – wie bereits in der Vergangenheit – mit den unterschiedlichen Börsensegmenten. Während im DAX 30 lediglich sechs Empfehlungen als neuralgisch gelten (Vorjahr: elf von 84), sind es im General Standard mit 43 Empfehlungen immer noch mehr als die Hälfte (Vorjahr: 52 von 84). Dabei fällt auf, dass die überwiegende Anzahl der neuralgischen Empfehlungen den fünften Kodex-Abschnitt „Aufsichtsrat" betreffen.

Mehrheitlich abgelehnt wird – analog zu den Vorjahren – die Empfehlung zur Vereinbarung eines Selbstbehalts in der D&O-Versicherung für Aufsichtsräte – im Durchschnitt von 56,5 Prozent der Unternehmen. Trotz der durchgehend geringen Befolgung in der Vergangenheit erwarten die befragten Gesellschaften jedoch eine Zunahme der Akzeptanz um ca. 15 Prozentpunkte bis Jahresende.

Auf den ersten Blick wird außerdem auch die Empfehlung zur Begrenzung der Leistungszusagen im Fall eines Kontrollwechsels über das Unternehmen mehrheitlich abgelehnt (Ablehnungsquote: 51,6 Prozent). Dies ist nach Ansicht des BCCG jedoch darauf zurückzuführen, dass viele Unternehmen überhaupt keine Change of Control-Klauseln vereinbart hätten. Bei einer Begrenzung der Auswertung auf die Unternehmen mit solchen Klauseln ergäbe sich ein rechnerischer Akzeptanzwert von 85,1 Prozent.

Kodex-Anregungen

Die Anzahl der neuralgischen Kodex-Anregungen ist nach wie vor sehr hoch. Von den 16 Kodex-Anregungen werden 13 von über 10 Prozent der Gesellschaften abgelehnt. Lediglich die Anregungen zur Höchstdauer der Hauptversammlung, zur Tagung des Aufsichtsrats bei Bedarf ohne den Vorstand sowie zur Veröffentlichung der Unternehmensinformationen im Internet auch in englischer Sprache werden von mehr als 90 Prozent der Unternehmen angewendet.

Das genaue Bild ist insgesamt auch im Bereich der Kodex-Anregungen vom jeweiligen Standard abhängig. Im Ganzen mehrheitlich abgelehnt werden die beiden Anregungen,

- die erfolgsorientierte Aufsichtsratsvergütung auf den langfristigen Unternehmenserfolg zu beziehen (Ablehnung: 61 Prozent) und
- die Hauptversammlung über moderne Kommunikationsmedien zu übertragen (Ablehnung: 71,8 Prozent).

Insbesondere hinsichtlich des Einsatzes moderner Kommunikationsmedien wird das Zustimmungsgefälle zwischen den Standards besonders deutlich: Während im DAX 30 84 Prozent der Unternehmen der Anregung zustimmen, erreicht sie im Prime und General Standard lediglich 9,3 Prozent bzw. 9,4 Prozent Akzeptanz.

Ausblick

Da der Kodex mittlerweile ein konstant hohes Maß an Akzeptanzwerten erreicht

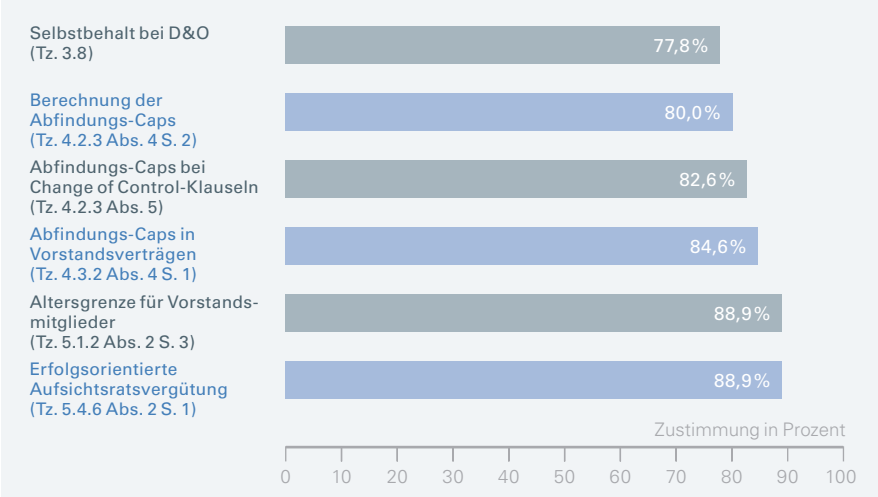
	Empfehlungen	Anregungen
Anzahl	82	16
Akzeptanzquote gesamt	85,8 %	63,5 %
Akzeptanzquote im DAX 30	96,3 %	85,4 %

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

hat, unterstreicht der Kodex Report 2010, dass die Aussagekraft reiner Befolgungsquoten abnimmt. In zukünftigen Untersuchungen soll daher ein Schwerpunkt auf die beiden folgenden Fragestellungen gelegt werden:

- Kodex-Umsetzung, d.h. Modalitäten der Anwendung interpretationsoffener Kodex-Bestimmungen in der Praxis, da der Kodex häufig Spielräume bei der Durchführung belässt.
- Plausibilität von Abweichungsbegründungen, da Abweichungen je nach Unternehmensbesonderheiten nicht zwangsläufig Ausdruck mangelnder Corporate Governance sein müssen. ■

Neuralgische Empfehlungen bei den DAX 30-Unternehmen



Wert der Abschlussprüfung analysiert

Das Maastricht Accounting, Auditing and Information Management Research Center (MARC) der Universität Maastricht hat in der Studie „The Value of Audit" den Wert der Abschlussprüfung unter die Lupe genommen. Hierzu wurden Einschätzungen von Finanzvorständen (Ersteller von Abschlüssen), Mitgliedern der Prüfungsausschüsse (Überwacher) und Finanzanalysten (Nutzer) eingeholt.

Für die Gruppe der Ersteller und Überwacher der Finanzberichte wurden jeweils 30 Interviews mit Finanzvorständen und Mitgliedern von Prüfungsausschüssen geführt, die in börsennotierten Unternehmen in Belgien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien tätig sind.

Erwartungen aus Unternehmenssicht insgesamt erfüllt

Insgesamt erfüllt die Abschlussprüfung die wesentlichen Erwartungen von Finanzvorständen und Prüfungsausschussmitgliedern. Diese haben nach der Studie jedoch eine sehr hohe Erwartungshaltung an die Abschlussprüfung; so sollte der Abschlussprüfer nicht nur die Ordnungsmäßigkeit der Finanzberichterstattung prüfen, sondern (über den gesetzlichen Prüfungsauftrag hinausgehend) auch die Verlässlichkeit der internen Überwachungssysteme beurteilen und als kritischer Sparringspartner und Berater für komplexe Sachverhalte dienen.

Optimierungswünsche an die Prüfung

Die Befragten wünschen sich von der Abschlussprüfung, dass diese nicht nur auf die Einhaltung der Rechnungslegungsvorschriften fokussiert ist, sondern auch eine ganzheitliche Sicht auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens vermittelt. Hierzu gehören – vor allem nach dem Wunsch der Prüfungsausschussmitglieder – umfassende Aussagen zur Verlässlichkeit des Internen Kontrollsystems und zum Risikomanagementsystem. Außerdem halten die Prüfungsausschussmitglieder die Präventivfunktion der Abschlussprüfung im Vergleich zur Fehleraufdeckung für wichtig.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Kommunikation mit dem Abschlussprüfer

Sowohl für Finanzvorstände als auch für Mitglieder des Prüfungsausschusses ist der Wirtschaftsprüfer eine nützliche Wissensquelle und ein Berater zu vielen verschiedenen Fragestellungen. Beide Gruppen schätzen die Kommunikation mit dem Abschlussprüfer, insbesondere ihre Offenheit, Rechtzeitigkeit und Frequenz. In Bezug auf Management Letter wird jedoch von den Finanzvorständen bemängelt, dass deren Umfang reduziert worden sei und die darin enthaltenen Inhalte nicht hinreichend klar beschrieben werden, insbesondere bei komplexen Sachverhalten der Finanzberichterstattung.

Wichtiger Vertrauensfaktor für Finanzanalysten

Die Nutzer der Finanzberichte waren mit insgesamt 171 Finanzanalysten in der Studie repräsentiert, die börsennotierte Unternehmen in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien beobachten. Sie geben an, dass sie die Finanzberichterstattung insbesondere zur Ermittlung des Unternehmenswerts heranziehen.

Das Vertrauen der Analysten in die jährliche Finanzberichterstattung wird durch die Abschlussprüfung deutlich erhöht. Diese Einschätzung hat grundsätzlich auch unter der weltweiten Wirtschaftskrise nicht gelitten. Bei Zwischenberichten würde eine „Prüfung" im Gegensatz zu einer (lediglich) „prüferischen Durchsicht" das Vertrauen dieser Adressatengruppe in die Berichterstattung zusätzlich erhöhen.

Überlegungen des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW)

Der Berufsstand der Wirtschaftsprüfer in Deutschland und weltweit untersucht derzeit, wie weit die Erwartungen bereits nach geltendem Recht erfüllt werden (können) und mit welchen Erweiterungen der Aufgabenstellung für die Prüfenden den in der MARC-Studie erhobenen Bedürfnissen der Befragten Rechnung getragen werden könnte. Denkbar wäre z. B., dass sich die Wirtschaftsprüfer mit der Tragfähigkeit des Geschäftsmodells eines Unternehmens auseinandersetzen und auf dieser Grundlage intensiver als bisher mit dem Aufsichtsrat über die mit dem Geschäft verbundenen Risiken sprechen. Außerdem wäre zu erwägen, die an vielen Stellen – bedingt durch regulatorische Entwicklungen – formalisierte Berichterstattung des Prüfers durch eine eher subjektive und frei zu formulierende Beurteilung der Qualität der Rechnungslegung und/oder der Unternehmensprozesse zu ergänzen. ■

Quellenhinweise

Maastricht Accounting, Auditing and Information Management Research Center (MARC), Maastricht University, „The Value of Audit", März 2010.
Die Studie ist online abrufbar unter *http://www.maastrichtuniversity.nl/web/Main/Sitewide/News1/NewReportFromMARCValueOfAudit.htm*

Interview mit Prof. Dr. Klaus-Peter Naumann, Vorstandssprecher des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW), Börsenzeitung vom 10. 6. 2010, Seite 13

Änderung des Umwandlungsgesetzes geplant

Das Bundesjustizministerium hat einen Referentenentwurf für ein „Drittes Gesetz zur Änderung des Umwandlungsgesetzes" vorgelegt, das EU-gemeinschaftsrechtliche Vorgaben umsetzen soll und Vereinfachungen bei der Verschmelzung und Spaltung unter Beteiligung von Aktiengesellschaften vorsieht.

Aufgrund einer EU-Änderungsrichtlinie vom 27. 7. 2009 hat der deutsche Gesetzgeber bis zum 30. 6. 2011 gemeinschaftsrechtliche Vorgaben durch eine Anpassung des Umwandlungsgesetzes (UmwG) umzusetzen. Die im Referenten-

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

entwurf vorgesehenen Änderungen des UmwG betreffen vor allem Vereinfachungen bei der Vorbereitung von Hauptversammlungen und Modifikationen bei der Konzernverschmelzung.

Vorbereitung der Hauptversammlung

Bereits durch das Gesetz zur Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie (ARUG) wurde die Vorbereitung der Hauptversammlung durch den seither möglichen Einsatz des Internets vereinfacht. Durch § 63 Abs. 3 S. 2 RefE-UmwG soll die Vorbereitung der über eine Umwandlungsmaßnahme beschließenden Hauptversammlung nun noch zusätzlich dadurch vereinfacht werden, dass Unterlagen zur Unterrichtung der Aktionäre – mit deren Einwilligung – „auf dem Wege elektronischer Kommunikation", also per E-Mail, übermittelt werden können.

Ebenfalls der Vereinfachung der Vorbereitung der Hauptversammlung dient § 63 Abs. 2 S. 5, 6 RefE-UmwG, wonach das Aufstellen einer Zwischenbilanz entfallen kann. Eine Zwischenbilanz ist bislang grundsätzlich erforderlich, wenn zum Zeitpunkt des Umwandlungsbeschlusses mehr als sechs Monate seit dem Ende des im letzten Jahresabschluss ausgewiesenen Geschäftsjahres vergangen sind. Dieses Erfordernis entfällt nun, sofern ein Halbjahresfinanzbericht gemäß § 37w WpHG veröffentlicht wurde.

Modifikationen bei der Konzernverschmelzung

Die Änderungen des UmwG sehen weiterhin Erleichterungen bei der Verschmelzung von Tochtergesellschaften auf die Muttergesellschaft (sog. *Upstream Merger)* vor.

Gemäß § 62 Abs. 4 RefE-UmwG soll bei der Verschmelzung einer 100 %igen Tochtergesellschaft auf die Muttergesellschaft der Verschmelzungsbeschluss aufseiten der Tochter entfallen. Über § 125 S. 1 UmwG würde die geplante Neuregelung auch für Spaltungen zur Aufnahme (vgl. Glossar) gelten, sodass ein Spaltungsbeschluss entbehrlich wäre.

Durch § 62 Abs. 5 RefE-UmwG wird bei der Verschmelzung einer mindestens 90 %igen Tochtergesellschaft auf die Muttergesellschaft ein besonderer Squeeze-Out-Tatbestand eingeführt. Der in § 327a Abs. 1 AktG für Zwangsausschlüsse von Minderheitsaktionären sonst vorgesehene Schwellenwert von 95 Prozent wird hierdurch auf 90 Prozent abgesenkt. Damit wird einer mit mindestens 90 Prozent beteiligten Muttergesellschaft ermöglicht, alle Anteile an der Tochtergesellschaft zu erwerben und die Verschmelzung unter den vereinfachten Bedingungen zu vollziehen, die bei einer 100 %igen Beteiligung bestehen. Damit sind Verschmelzungsbericht, Verschmelzungsprüfung und Auslegung von Unterlagen entbehrlich.

Dies soll jedoch nur dann gelten, wenn der Squeeze-Out in sachlichem und zeitlichem Zusammenhang mit der Verschmelzung vollzogen wird. Gemäß § 125 S. 1 RefE-UmwG ist ein solcher erleichterter Squeeze-Out für Spaltungen nicht vorgesehen.

Sonstige Änderungen

Die Anforderungen an den Verschmelzungsbericht, den die Vertretungsorgane jedes an der Verschmelzung beteiligten Unternehmens gemäß § 8 UmwG zu erstatten haben, werden ausgeweitet. Gemäß § 8 Abs. 3 RefE-UmwG ist künftig auch über Änderungen des Vermögens, die zwischen dem Abschluss des Verschmelzungsvertrages und dem Verschmelzungsbeschluss eintreten, zu berichten.

Eine weitere Erleichterung – und zudem Kostenersparnis – soll durch §§ 69 Abs. 1

Glossar

Eine Spaltung zur Aufnahme liegt gemäß § 123 Abs. 1 Nr. 1 UmwG vor, wenn eine Gesellschaft ohne Abwicklung aufgelöst und ihr Vermögen gleichzeitig – gegen Gewährung von Anteilen oder Mitgliedschaftsrechten – auf einen bestehenden Rechtsträger übertragen wird.

Quellenhinweise

- Die Änderungsrichtlinie 2009/109/EG, vom Ministerrat beschlossen am 27.7.2009, verkündet am 2.10.2009, in Kraft getreten am 22.10.2009, ist online abrufbar unter *http://eur-lex.europa.eu*
- Der Referentenentwurf für ein Drittes Gesetz zur Änderung des Umwandlungsgesetzes ist online abrufbar auf der Website des Bundesministeriums der Justiz unter *www.bmj.de/umwandlungsaenderungsgesetz*

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

S. 4, 75 Abs. 1 S. 2 RefE-UmwG herbeigeführt werden, wonach Gründungs- und Umwandlungsprüfung zukünftig durch dieselben Sachverständigen erfolgen dürfen.

Gesetzgebungsverfahren

Die Beschlussfassung über den Gesetzentwurf, der im März den Bundesländern und Verbänden zur Stellungnahme übersandt wurde, soll noch vor der Sommerpause im Kabinett erfolgen. ■

Aktuelle Untersuchung zu Wechselquoten in Vorstandsetagen

Vorstände stehen vor vielen Herausforderungen. Vor allem die Position des Vorstandsvorsitzenden (Chief Executive Officer – CEO) gerät häufig in den Fokus der Aufmerksamkeit. Die Strategieberatung Booz & Company hat in der neunten Ausgabe ihrer Studie „Global CEO-Succession" die Veränderungen dieser Top-Position in 2.500 der weltgrößten börsennotierten Unternehmen während der letzten zehn Jahre untersucht. Dabei ergab vor allem die Analyse des deutschsprachigen Raums (Deutschland, Österreich, Schweiz) eine bemerkenswerte Wechselquote in 2009.

Rückblick auf das Jahr 2009

Die Wechselquote der CEOs, d. h. die Anzahl der ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden, blieb 2009 in Europa (15,2 Prozent; Vorjahr 15,1 Prozent) und weltweit (14,3 Prozent; Vorjahr 14,4 Prozent) weitestgehend stabil. Demgegenüber nimmt die Fluktuationsquote in deutschsprachigen Vorstandsetagen eine absolute Sonderrolle ein; mehr als jeder fünfte (21,3 Prozent; Vorjahr 17 Prozent) Vorstandsvorsitzende musste hier im Jahr 2009 seinen Posten räumen.

Auch bei der Unterscheidung zwischen freiwilligen und unfreiwilligen CEO-Wechseln ist ein signifikanter Unterschied erkennbar: Während global der Anteil der unfreiwilligen Wechsel mit 23 Prozent auf den tiefsten Stand seit 2003 fiel, mussten im deutschsprachigen Raum ein Drittel der Vorstandsvorsitzenden gezwungenermaßen ihre Position aufgeben.

Entwicklungen in den einzelnen Sektoren

Die weltweit wechselintensivste Branche im Zehnjahresdurchschnitt ist der Telekommunikationssektor. Hier liegt die Wechselrate bei 16,9 Prozent (Durchschnitt aller Sektoren: 13,6 Prozent). Jeder zweite Abgang erfolgte hier unfreiwillig (Durchschnitt aller Sektoren: 36,7 Prozent).

Im Jahr 2009 gaben, bedingt durch die Weltwirtschaftskrise, vor allem die Vorstände der internationalen Banken und Versicherungen ihre Positionen auf (17,2 Prozent); ca. ein Drittel davon unfreiwillig sowie vor Ende der Vertragslaufzeit. Als beständiger und stabiler Sektor erweist sich der Pharma- und Healthcare-Bereich. Hier wechselten im Laufe des Betrachtungszeitraumes von zehn Jahren nur 10,3 Prozent der Vorstandsvorsitzenden; lediglich 0,6 Prozent von ihnen unfreiwillig.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

„Insider"-Vorzug und erhöhter Leistungsdruck

Die Studie verdeutlicht zwei aktuelle Trends:

- In vier von fünf Fällen wählen die Aufsichtsräte Kandidaten aus dem eigenen Unternehmen für den Posten des Vorstandsvorsitzenden aus. Die Gründe dafür liegen der Studie zufolge in der besseren Performance, die vor allem auf genauere Kenntnisse des Unternehmens zurückgeführt werden können. Interne Kandidaten verbleiben auch durchschnittlich zwei Jahre länger in dieser Position als externe (7,9 gegenüber 6,0 Jahre).
- Den CEOs wird immer weniger Zeit eingeräumt, um die erwarteten Ergebnisse zu liefern: Die durchschnittliche Amtszeit verkürzte sich im vergangenen Jahrzehnt von 8,1 auf 6,3 Jahre. ■

Quellenhinweis

Booz & Company Inc., Studie „CEO-Succession 2000–2009: A Decade of Convergence and Compression". Die Studie ist online abrufbar unter *www.booz.com*

Entwürfe für Vergütungsverordnungen für Institute und Versicherungsunternehmen

Das Bundesministerium der Finanzen hat am 27.5.2010 die Referentenentwürfe über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) und im Versicherungsbereich (VersVergV) einer Expertenrunde zur Stellungnahme vorgelegt. Mit der Verabschiedung der Verordnungen sollen die Standards des Financial Stability Board (FSB), die im Auftrag der G-20-Regierungschefs im September 2009 erarbeitet wurden, in Deutschland kodifiziert werden ***(vgl. auch Quarterly I/2010, S. 31).***

Hintergrund und Struktur der Verordnungen

Die Vergütungsverordnungen sind die letzten Schritte des dreistufigen Maßnahmenpakets der Bundesregierung zur Umsetzung der FSB-Prinzipien. Zuvor erfolgte die Selbstverpflichtung einiger deutscher Banken und Versicherungen sowie am 21.12.2009 der Erlass von Rundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) 22/2009 (BA) und 23/2009 (VA) zu den Anforderungen an Vergütungssysteme. Die Verordnungen sollen auf Grundlage des Gesetzes über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen *(vgl. auch Quarterly I/2010, S. 32)* erlassen werden. Das Gesetz und die Verordnungen sollen voraussichtlich im Oktober 2010 in Kraft treten.

Die Entwürfe der Verordnungen werden, entsprechend den BaFin-Rundschreiben, in allgemeine und besondere Anforderungen unterteilt. Während sich die allgemeinen Anforderungen an alle Institute, ihre Geschäftsleitung und sämtliche Mitarbeiter richten, müssen die besonderen Anforderungen nur von den sog. „bedeutenden" Instituten und Versicherungsunternehmen beachtet werden. Inhaltlich stimmen die Entwürfe der Verordnungen überwiegend mit den BaFin-Rundschreiben überein. Nachfolgend werden lediglich die Änderungen bzw. Ergänzungen der Regelungen dargestellt.

Neue Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten

Allgemeine Anforderungen

Der Entwurf der InstitutsVergV sieht vor, dass Institute – unabhängig von ihrer Rechtsform – bei der Höhe und Aus-

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

gestaltung der Vergütung der Geschäftsleitung zusätzlich die in § 87 AktG geregelten Grundsätze beachten müssen. Bisher gilt diese Vorgabe nur für Versicherungsunternehmen. Vergütungssysteme sollen künftig auch nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen. Dies ist laut der Begründung zum Verordnungsentwurf dann der Fall, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und kumulativ die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht.

Sicherung einer soliden Eigenkapitalausstattung

Gänzlich neu soll die Regelung aufgenommen werden, dass der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von Geschäftsführern und Mitarbeitern nicht so hoch sein darf, dass eine notwendige Erhöhung der Eigenkapitalbasis nicht durchgeführt werden kann.

Besondere Anforderungen

Der InstitutsVergV-E nennt erstmalig Richtwerte, nach denen die Institute einschätzen können, ob sie „bedeutend" sind. So müssen Institute mit einer Bilanzsumme, die im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei Geschäftsjahre 10 Milliarden Euro erreicht hat, auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festlegen, dass sie bedeutend sind. Bei einer durchschnittlichen Bilanzsumme von 40 Milliarden Euro kann regelmäßig von einem bedeutenden Institut ausgegangen werden.

Zur Unterbindung von Absicherungs- oder sonstigen Maßnahmen, die eine Risikoorientierung der Vergütung einschränken oder aufheben würden, sollen sowohl die Institute als auch Versicherungsunternehmen künftig angemessene Compliance-Strukturen implementieren, z. B. indem Geschäftsleiter und Mitarbeiter verpflichtet werden, keine persönlichen Absicherungs- oder Gegenmaßnahmen zu treffen.

Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich

Allgemeine Anforderungen

Bei Versicherungsunternehmen soll der variable Teil der Vergütung der Geschäftsleiter nach BaFin 23/2009 insbesondere weder von der Gesamtbeitragseinnahme noch vom Neugeschäft oder von der Vermittlung einzelner Versicherungsverträge abhängig gemacht werden. Künftig darf die Vergütung laut VersVergV-E nicht maßgeblich von diesen Bemessungsgrundlagen abhängen. Von einer „maßgeblichen" Abhängigkeit ist nach der Entwurfsbegründung nicht auszugehen, wenn die variable Vergütung höchstens zu 30 Prozent an die genannten Kriterien geknüpft ist und diese weiterhin eine Vergütung für den sich aus der Arbeit ergebenden nachhaltigen Unternehmenserfolg darstellt. Auch Vergütungssysteme in Versicherungsunternehmen sollen künftig nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

Besondere Anforderungen

Für die Klassifizierung der Versicherungsunternehmen als „bedeutend" stellt der Entwurf der VersVergV ebenfalls auf die Bilanzsumme des Unternehmens ab. Während das BaFin-Rundschreiben 23/2009 allen Unternehmen mit einer Bilanzsumme unter 90 Milliarden Euro die Durchführung einer Risikoanalyse auferlegte, um eigenverantwortlich festzulegen, ob die besonderen Anforderungen anzuwenden sind, fordert der VersVergV-E diese Analyse nunmehr nur von Unternehmen mit einer Bilanzsumme von mindestens 45 Milliarden Euro. Unternehmen mit einer Bilanzsumme von mindestens 90 Milliarden Euro sollen nach wie vor in der Regel als bedeutend angesehen werden. ■

Quellenhinweise

- Referentenentwurf für eine Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung – InstitutsVergV)
- Referentenentwurf für eine Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (Versicherungs-Vergütungsverordnung – VersVergV)

Beide Referentenentwürfe sind online abrufbar auf unserer Website unter *www.audit-committee-institute.de* unter der Rubrik *Hot Topics/Managervergütung in Banken und Versicherungen*

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Compliance-Mindestanforderungen für Banken und Finanzdienstleister

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat am 7.6.2010 das Rundschreiben zu den „Mindestanforderungen an Compliance und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 31 ff. WpHG (MaComp)“ veröffentlicht. Das Rundschreiben ist von Kredit- und Finanzdienstleistungsinstituten anzuwenden, die Wertpapiergeschäfte mit ihren Kunden abschließen. Ziel ist die Stärkung der Compliance-Funktion in den Instituten.

Hintergrund

Anlass für die Entwicklung der MaComp waren u.a. die infolge der Finanzkrise gewonnenen Erkenntnisse über Mängel in den Wertpapier-Vertriebsabteilungen zahlreicher Institute. Diese machen aus Sicht der BaFin eine Stärkung der Compliance-Funktion in vielen Unternehmen dringend erforderlich. Mit den MaComp stellt die BaFin erstmals einheitliche Regeln für Wertpapiergeschäfte zur Verfügung.

Kernmodul „Compliance“

Das Rundschreiben präzisiert einzelne Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) zu den Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten von Wertpapierdienstleistungsunternehmen und übernimmt die bereits im Rahmen der Umsetzung der MiFID im nationalen Recht veröffentlichten und weiterhin gültigen Rundschreiben zu den §§ 31 ff. WpHG.

Der Abschnitt „Stellung und Aufgaben von Compliance“ ist einer der wesentlichen Schwerpunkte der MaComp. Hier werden zum einen die Aufgaben der Compliance-Funktion erläutert, z.B. die Beratung der operativen Bereiche sowie die Überwachung und Beurteilung der im Unternehmen aufgestellten Grundsätze. Zum anderen werden Vorgaben zur Stellung des Compliance-Beauftragten und zur Organisation, insbesondere der Möglichkeit der Einbindung der Compliance-Funktion in andere Bereiche des Unternehmens sowie der sachlichen und personellen Ausstattung der Compliance-Funktion aufgestellt. Darüber hinaus werden die fachlichen Anforderungen konkretisiert, die an die Mitarbeiter der Compliance-Funktion gestellt werden, z.B. hinsichtlich der erforderlichen Kenntnisse zu den im Unternehmen gehandelten oder vertriebenen Finanzinstrumenten.

Compliance-Beauftragter

Für den Aufsichtsrat ist insbesondere wissenswert, dass Wertpapierdienstleistungsunternehmen einen Compliance-Beauftragten benennen müssen. Dieser ist – ungeachtet der Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung – für die Compliance-Funktion sowie die Berichterstattung an Geschäftsleitung und Aufsichtsorgan verantwortlich, wobei das Aufsichtsorgan die Berichte grundsätzlich von der Geschäftsleitung erhält.

Es muss allerdings gewährleistet sein, dass der Vorsitzende des Aufsichtsorgans bzw. des Prüfungsausschusses unter Einbeziehung der Geschäftsleitung direkt beim Compliance-Beauftragten Auskünfte einholen kann.

Umsetzungsrahmen

Die Regelungen der MaComp müssen bis Ende des Jahres 2010 umgesetzt werden. Die im Rundschreiben enthaltenen Empfehlungen und Soll-Vorschriften können gemäß Schreiben der BaFin als „Best Practice“ angesehen werden. ■

Quellenhinweis

Rundschreiben 4/2010 (WA) Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 31 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen (MaComp) vom 7.6.2010, online abrufbar auf unserer Website *www.audit-committee-institute.de* unter der Rubrik *Hot Topics/Compliance*

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Neue Pläne der EU zur Corporate Governance in Finanzinstituten

Die Finanzkrise hat nach Auffassung der Europäischen Kommission gezeigt, dass die bestehenden Corporate Governance-Systeme in Finanzinstituten entweder unzulänglich waren oder nicht korrekt angewandt wurden. Folglich sollen die Grundsätze der Corporate Governance in der Finanzbranche europaweit überarbeitet, konkretisiert und teilweise auch verschärft werden. Als ersten Schritt hat die Kommission am 2.6.2010 das Grünbuch „Corporate Governance in Finanzinstituten und Vergütungspolitik" veröffentlicht und dadurch eine öffentliche Konsultation zu einer Reihe von Vorhaben auf diesem Gebiet eingeleitet.

Geplante Regelungen für den Verwaltungsrat

Die Kommission schlägt im Grünbuch zahlreiche Neuerungen für die Verwaltungsräte in Finanzinstituten vor. Die Unternehmen sollen demnach zu folgenden Maßnahmen verpflichtet werden:

- Begrenzung der Verwaltungsratsmandate (z. B. auf maximal drei)
- Definition der Aufgaben und des Profils der Verwaltungsratsmitglieder im Rahmen der Personalpolitik
- Gewährleistung ausreichender Befähigung der Verwaltungsratsmitglieder sowie Vielfalt bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats
- Durchführung einer Effizienzprüfung des Verwaltungsrats durch einen externen Prüfer
- Einrichtung eines Risikoausschusses mit verbindlich vorgeschriebener Beteiligung eines Mitglieds oder mehrerer Mitglieder des Prüfungsausschusses

Darüber hinaus erwägt die Kommission eine Verschärfung der zivilrechtlichen und strafrechtlichen Haftung der Verwaltungsratsmitglieder.

Neuerungen für die externe Revision und Aufsichtsbehörden

Wirtschaftsprüfer sollen in stärkerem Maße zur Meldung von erheblichen Risiken verpflichtet werden, die sie im Rahmen der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ermitteln. Auch soll die Zusammenarbeit zwischen externen Revisoren und Aufsichtsbehörden vertieft werden.

Die Aufsichtsbehörden sollen darüber hinaus u. a. ermächtigt und verpflichtet werden, das ordnungsgemäße Funktionieren des Verwaltungsrats und der Risikomanagementfunktion zu überprüfen.

Neue Rolle der Aktionäre?

Die Aktionäre sollen sich ihrer Rolle als Unternehmenseigner stärker bewusst werden. Hierfür sieht die EU-Kommission vor, dass die Abstimmungsstrategie und das Abstimmungsverhalten der institutionellen Anleger offengelegt werden müssen. Diese sollen auch auf einen Verhaltenskodex („Stewardship Code", z. B. nach Vorschlägen des *International Corporate Governance Network)* verpflichtet werden. Demnach würden die Unterzeichner z. B. verpflichtet werden, Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten zu treffen und ihr Stimmrecht verantwortungsvoll zu nutzen.

Weitere Vorhaben der EU-Kommission

Die EU-Kommission plant auch den Erlass neuer Vergütungsregelungen auf Gemeinschaftsebene, z. B. mit Blick auf die Abfindungen und auf die Rolle der Aktionäre bei der Gestaltung der Vergütung. Darüber hinaus soll die Stellung des Risikomanagers *(Chief Risk Officer)* gestärkt

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

werden, indem dieser einen dem Finanzvorstand ebenbürtigen Status erhält.

Schließlich sollen der Inhalt und die Einzelheiten der gemeinschaftlichen Vorschriften zu Interessenkonflikten im Finanzdienstleistungssektor unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Rechts- und Wirtschaftsmodelle harmonisiert werden.

Weiteres Vorgehen

Zu den einzelnen Vorhaben wurden zahlreiche Fragen gestellt, zu denen interessierte Beteiligte eine Stellungnahme abgeben können. Dadurch soll ein „breiter Konsens über alle in Betracht kommenden Maßnahmen" gebildet werden. Stellungnahmen können bis zum 1.9.2010 abgegeben werden. ■

Quellenhinweis

Europäische Kommission, Grünbuch „Corporate Governance in Finanzinstituten und Vergütungspolitik" – KOM(2010) 284 endgültig, vom 2.6.2010, online abrufbar auf der Website der Europäischen Kommission unter *http://ec.europa.eu/internal_market/company/index_de.htm*

Überarbeitung des SE-Statuts in Brüssel

Die Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE-Statut) gab der EU-Kommission schon für das Jahr 2009 auf, einen Bericht über die Anwendung der Verordnung, ggf. verbunden mit Abänderungsvorschlägen, vorzulegen. Hierzu hat die Kommission eine Studie anfertigen lassen, die sie in einer Expertenrunde aus Unternehmen, Verbänden, Beratern, Ministerialbeamten und Wissenschaftlern Ende Mai 2010 zur Diskussion stellte. Diese Anhörung ließ vier erste Überarbeitungsansätze erkennen: Erleichterungen für die SE-Gründung, Vereinheitlichung des EU-Rechts, vermehrte Gestaltungsfreiheit sowie mehr Klarheit bei der Mitbestimmung.

Vertiefungshinweis

Weitere Informationen zur Europäischen Gesellschaft finden Sie im Quarterly II/2006, S. 8 ff.

Erkennbare Überarbeitungsansätze

Obwohl aus der Anhörung noch keine konkreten Schritte für die Überarbeitung des SE-Statuts abgeleitet werden können, sind verschiedene Ansätze erkennbar.

Hierzu zählen durchgehende Erleichterungen für die SE-Gründung. Damit sollen die zahlreichen Einschränkungen abgebaut werden, die im Augenblick noch die Entstehung dieser Rechtsform erschweren und häufig Umgehungskonstruktionen oder aufwendige Zwischenschritte veranlassen. Daneben ist erkennbar, dass mit zahlreichen Einzelmaßnahmen die im SE-Statut vorhandene Vielzahl von Regelungsbereichen reduziert werden soll, die jeweils mitgliedstaatlichem Recht unterliegen. Hier sollte eine Vereinheitlichung durch Unionsrecht erfolgen. Namentlich im Interesse größerer Familienunternehmen könnte der Ansatz für mehr Gestaltungsfreiheit bei der SE-Gründung liegen, jedoch ohne das SE-Konzept einer Börsengesellschaft aufzugeben. Hierzu könnte auch die (neue) Freiheit zählen, den Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat zu begründen als in dem des Registersitzes. Schließlich sollte der Unionsgesetzgeber sich in einer vierten Reformlinie um eine klarere und transparente Ausformulierung des Mitbestimmungsrechts der SE bemühen, ohne dies jedoch in der Sache zu verändern.

Zahlreiche Praktikerbeiträge in der Anhörung haben unterstrichen, dass gelegentlich vorgetragene Behauptungen, die SE werde in der Unternehmenspraxis als Instrument genutzt, um Mitbestimmung zu vermeiden, nicht zutreffend seien. Stattdessen böten die Mitbestimmungsverhandlungen nach europäischem Recht den Beteiligten die Gelegenheit, individuell sachangemessene Lösungen zu vereinbaren.

Im Rahmen der Anhörung wurde weiterhin deutlich, dass vonseiten des europäischen Gesetzgebers kein Handlungsbedarf bezüglich der etwaigen Umgehung von Mitbestimmungsregelungen gesehen wird. Sollte es, insbesondere beim Einsatz von Vorratsgesellschaften, zu mitbestimmungsvermeidenden Ausflüchten in der Unternehmenspraxis kommen, so sei es Aufgabe der Gerichte, für Abhilfe zu sorgen – etwa durch Amtslöschung ehemaliger Vorratsgesellschaften.

Bei den Teilnehmern der Anhörung herrschte Einigkeit, dass eine umfassende Überarbeitung der SE-Verordnung mit klaren Formulierungen erforderlich sei. Denn seriöse Gesellschaften, namentlich größere Familienunternehmen, benötigten diese europäische Rechtsform im einheitlichen Binnenmarkt.

Fortgang des Verfahrens

Zur möglichen Reform des SE-Statuts wird sich die Kommission noch in diesem Jahr in einem Grünbuch äußern. ■

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Konvergenz der Rechnungslegungsstandards – Zeitplan überraschend verlängert

Das Financial Accounting Standards Board (FASB) und das International Accounting Standards Board (IASB) haben aufgrund von Widerständen betroffener Unternehmen und der Öffentlichkeit den strengen Zeitplan des Konvergenzprojekts zur Vereinheitlichung der Rechnungslegungsstandards US-GAAP und IFRS über Juni 2011 hinaus verlängert; ein neuer Zeitplan steht noch aus.

Die Themen der Standardentwürfe des Konvergenzprojekts:

- Financial Instruments
- Consolidations
- Fair Value Measurement
- Revenue Recognition
- Leasing
- Financial Instruments with characteristics of equity
- Financial Statement presentation
- Joint Ventures
- Pension Accounting
- Insurance

Quellenhinweis

Eine Zusammenstellung wesentlicher Dokumente zur Konvergenz der Rechnungslegungsstandards sowie Links zu weiteren Informationen sind online abrufbar auf unserer Website *www.audit-committee-institute.de* unter der Rubrik *Knowledge Center/ Corporate Governance/USA & SEC*

Geänderter Zeitplan

Basierend auf dem gemeinsamen „Memorandum of Understanding" vom Februar 2006, das die Eckpunkte des Konvergenzprozesses definiert, wurde durch FASB und IASB im November 2009 der vorläufige Zeitplan bis zur endgültigen Umsetzung abgesteckt. Danach sollte der Konvergenzprozess von US-GAAP und IFRS bereits bis Mitte 2011 abgeschlossen sein.

Die vom Konvergenzprozess betroffenen Unternehmen und Interessenvertreter der Wirtschaft gaben jedoch angesichts der Fülle von kurzfristig zur Veröffentlichung anstehenden Entwürfen zu bedenken, dass eine angemessene Kommentierung in dem engen Zeitplan nicht umzusetzen sei. FASB und IASB gaben daraufhin in der gemeinsamen Erklärung vom 2.6.2010 die Verlängerung des Zeitplans in die zweite Jahreshälfte 2011 bekannt. Beide Institutionen wollen zeitnah einen neuen Plan für den weiteren Konvergenzprozess veröffentlichen.

Die Standardsetter entsprechen mit dieser Verlängerung nicht den Vorgaben der Regierungen der G-20-Länder, welche die Erarbeitung globaler, qualitativ hochwertiger Rechnungslegungsstandards bis Juni 2011 forderten. Die SEC erklärte in einer Stellungnahme, dass ihre Entscheidung, IFRS in den USA verpflichtend einzuführen, durch den veränderten Zeitplan nicht betroffen sei.

Konvergenz mit weitreichenden Konsequenzen für Unternehmen

Der Konvergenzprozess geht einher mit erheblichen Veränderungen für die Rechnungslegung. FASB und IASB überarbeiten die Regeln zur Darstellung von Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung sowie Cashflow, um die Informationsqualität für die Adressaten zu verbessern. Dazu werden Informationen im Abschluss verstärkt disaggregiert und durch zusätzliche Angabepflichten ergänzt. Die Vielzahl von Entwürfen und der nach wie vor enge Zeitplan bis zu deren endgültiger Verabschiedung stellt viele Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen bei der Neuausrichtung ihrer Prozesse in der Finanzberichterstattung und der Veröffentlichung ihrer Abschlüsse.

Konflikt zwischen FASB und IASB

Entgegen dem vereinbarten Konvergenzprozess forciert das FASB in dem am 26.5.2010 vorgestellten Accounting Standards Update die Fair Value-Bilanzierung nahezu aller Finanzinstrumente. Der Entwurf sieht die Einführung neuer Bewertungskategorien vor, die je nach Geschäftsmodell der betroffenen Unternehmen durch Ausweitung der Fair Value-Bilanzierung von Finanzinstrumenten mit einem vermehrten Ausweis unrealisierter Gewinne und Verluste im Abschluss einhergehen kann. Der im November 2009 vorgestellte IFRS 9 „Financial Instruments" des IASB räumt dagegen im Einklang mit den ursprünglichen Konvergenzvereinbarungen Abweichungen von

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

der strikten Fair Value-Bewertung ein und ermöglicht eine Bilanzierung bestimmter Finanzinstrumente zu fortgeführten Anschaffungskosten.

Quartalsweise Berichterstattung über erzielte Fortschritte

Zur Verbesserung der Transparenz über den Konvergenzprozess berichten FASB und IASB quartalsweise über die erzielten Fortschritte. In dem erstmals zum 31.3.2010 veröffentlichten Quarterly Progress Report werden neben der verbesserten Zusammenarbeit von FASB und IASB insbesondere die erzielten Fortschritte bei den Schwerpunktthemen und die für das zweite Quartal 2010 anstehenden Veröffentlichungen vorgestellt. ■

US-Senat verabschiedet Gesetzentwurf zur Finanzmarktreform

Das Gesetzgebungsverfahren zur Reform der Finanzmärkte hat eine weitere Hürde genommen. Am 28.4.2010 wurden im US-Senat die Beratungen über den vom US-Repräsentantenhaus vorgelegten „Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2009“ eröffnet. Nach anhaltenden Diskussionen verabschiedete der Senat am 20.5.2010 den von Demokraten und Republikanern ausgehandelten Gesetzentwurf unter dem neuen Titel „Restoring American Financial Stability Act of 2010“.

Quellenhinweis

Die Gesetzentwürfe des Repräsentantenhauses und des Senats sowie ergänzende Links zu diesem Thema sind online abrufbar auf unserer Website *www.audit-committee-institute.de* unter der Rubrik *Knowledge Center/Corporate Governance/USA & SEC*

Erzielte Fortschritte

Nach der Zustimmung des US-Repräsentantenhauses im Dezember 2009 wurde das Gesetz zu einer tief greifenden Reform des US-Finanzmarkts dem Senat zur Beratung vorgelegt. Der Annahme zur Beratung im Senat ging eine tagelange Diskussion zwischen Demokraten und Republikanern voraus. Diese bezog sich im Wesentlichen auf das Ausmaß der künftigen Regulierung. Erst ein Kompromiss eröffnete die Möglichkeit zu einem positiven Abstimmungsergebnis. Darin verzichteten die Demokraten auf ihre Forderung nach Einrichtung eines ständigen Rettungsfonds über USD 50 Mrd. Des Weiteren

- verschärfte der Kompromiss die Bedingungen, unter denen das Management von in Schieflage geratenen Finanzinstitutionen (hohe) Vergütungen fordern kann,
- schränkte das unabhängige Handeln von Fed und Federal Deposit Insurance Corporation (FDIC) im Krisenfall ein und
- übertrug der Regierung das Recht, Zahlungen an Gläubiger gescheiterter Unternehmen zu begrenzen.

Bestehende Konflikte

Die vorhandenen Differenzen, insbesondere auf den Gebieten des Konsumentenschutzes, der Regulierung der Wertpapiermärkte und dem Umgang mit systemisch relevanten Banken *(too big to fail)* konnten in den Beratungen des Senats abgebaut werden. Daher wird eine schnelle Einigung mit dem Repräsentantenhaus erwartet. Kritische Punkte zwischen den Gesetzentwürfen des Repräsentantenhauses und des Senats bleiben

- die Regulierung des Derivatehandels und des Eigenhandels der Banken,
- die Zuweisung von Aufgaben und Kompetenzen innerhalb der bestehenden US-Aufsichtsbehörden sowie die mögliche Einrichtung weiterer Aufsichtsbehörden,
- die Einrichtung eines vom Repräsentantenhaus geforderten ständigen Rettungsfonds über USD 150 Mrd., der durch eine Gebührenerhebung von großen Banken finanziert werden soll.

Der weitere Prozess

Mit der Verabschiedung des Gesetzentwurfs im Senat wird der Gesetzgebungsprozess fortgeführt. Im US-Kongress werden in den kommenden Wochen die beiden Gesetzentwürfe zu einem gemeinsamen Gesetz ausgearbeitet, welches noch vor der Sommerpause verabschiedet werden soll. ■

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

IASB veröffentlicht Annual Improvements

Das International Accounting Standards Board (IASB) hat am 6.5.2010 die Ergebnisse seines jährlichen Verbesserungsprojekts (Annual Improvements 2010) veröffentlicht. Hierdurch erfolgt die Änderung von sechs Standards (IFRS/IAS) und einer Interpretation des IFRS Interpretations Committee (IFRIC).

Hintergrund

Gegenstand des jährlichen Improvements Project des IASB sind notwendige, aber nicht dringende Änderungen an bestehenden International Financial Reporting Standards (IFRS), die nicht im Rahmen anderer, größerer Projekte durchgeführt werden.

Wesentliche Änderungen

Das Improvements Project 2010 umfasst insgesamt Änderungen von sechs Standards (IFRS/IAS) und einer Interpretation des IFRS Interpretations Committee (IFRIC) (siehe Übersicht). Die Änderungen mit der größten Relevanz für die Rechnungslegung betreffen:

IFRS 3 – Unternehmenszusammenschlüsse

- Einfügen von Übergangsbestimmungen für bedingte Gegenleistungen aus einem Unternehmenszusammenschluss, der vor dem Inkrafttreten des IFRS 3 (2008) stattfand. Hier erfolgt weiterhin eine nachträgliche Anpassung des Goodwill, wenn sich die bedingte Gegenleistung ändert. Nach den jetzt geltenden Regeln sind diese Veränderungen erfolgswirksam zu erfassen.
- Nicht beherrschende Anteile („Minderheitenanteile") können entweder zum beizulegenden Zeitwert oder zu dem Anteil an den Nettovermögenswerten angesetzt werden. Dieses Bewertungswahlrecht wird auf Anteile beschränkt, die eine Beteiligung am Nettovermögen des Unternehmens im Liquidationsfall vorsehen.
- Die Anwendungsleitlinien für anteilsbasierte Vergütungsprämien wurden erweitert und ergänzt.

IAS 34 – Zwischenberichterstattung

Es erfolgen Klarstellungen zum Begriff der wesentlichen Ereignisse und Transaktionen durch neu eingefügte Beispiele, die Anhangangaben nach IAS 34 zur Folge haben.

Überblick anzupassender Verlautbarungen

- IFRS 1: Erstmalige Anwendung der International Financial Reporting Standards
- IFRS 3: Unternehmenszusammenschlüsse
- IFRS 7: Finanzinstrumente: Angaben: Klarstellung zu Angabepflichten
- IAS 1: Darstellung des Abschlusses: Klarstellung zum Eigenkapitalspiegel
- Die Änderungen von IAS 27 (2008) Konzern- und Einzelabschlüsse führten zu Folgeänderungen in IAS 21: Auswirkungen von Wechselkursänderungen, IAS 28: Anteile an assoziierten Unternehmen und IAS 31: Anteile an Gemeinschaftsunternehmen. Diese umfassen im Wesentlichen Übergangsbestimmungen für Änderungen an IAS 21, IAS 28 und IAS 31 infolge der Überarbeitung des IAS 27 im Jahr 2008
- IAS 34: Zwischenberichterstattung
- IFRIC 13: Kundenbindungsprogramme

Nicht alle aus dem Exposure Draft ED/2009/11 „Improvements to IFRS" im August 2009 vorgeschlagenen Änderungen wurden in die finalen Annual Improvements 2010 übernommen. Hierzu zählen insbesondere die Anpassungen von IFRS 5 und IAS 40 *(vgl. Quarterly III/2009, S. 38)*.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Die überwiegende Anzahl der Änderungen tritt für Berichtsjahre in Kraft, die am oder nach dem 1.1.2011 beginnen. Eine vorzeitige Anwendung ist zulässig und ggf. im Anhang anzugeben. ■

Quellenhinweis

Die vollständige Version der „Improvements to IFRS" ist online abrufbar auf der Website des IASB unter *www.iasb.org*

Entwurf des IASB zur Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen

Zur Erhöhung der Vergleichbarkeit und Transparenz der Bilanzierung leistungsorientierter Pläne nach IAS 19 hat das International Accounting Standards Board (IASB) den Entwurf ED/2010/03 „Defined Benefit Plans – Proposed amendments to IAS 19" vorgelegt.

Regelungsbereich

Die geplanten Änderungen betreffen die Bilanzierung leistungsorientierter Pläne. Diese sind (im Gegensatz zu beitragsorientierten Plänen) dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber mit der Zusage die mit dem Plan verbundenen versicherungsmathematischen Risiken (z. B. Gehaltstrend, Fluktuation, Mortalität etc.) und Anlagerisiken trägt.

Schwachstellen der bisherigen Regelungen

Nach Ansicht des IASB führen die bisher nach IAS 19 zulässigen unterschiedlichen Methoden zur Erfassung versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste zu einer eingeschränkten Vergleichbarkeit der Abschlüsse. Darüber hinaus führt die Möglichkeit zur verzögerten Erfassung versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste (sog. „Korridormethode") zu einer eingeschränkten Verständlichkeit der bilanzierten Verpflichtungen und trotz umfangreicher Angabepflichten zu einer mangelnden Transparenz der wesentlichen Risiken aus leistungsorientierten Plänen.

Abschaffung der Korridormethode und einheitliche Darstellung der Aufwandskomponenten

Zur Erhöhung der Vergleichbarkeit und Transparenz sind künftig alle Wertänderungen der leistungsorientierten Verpflichtungen sowie Wertänderungen des Planvermögens in voller Höhe unmittelbar zu erfassen. Die Anwendung der Korridormethode ist damit nicht mehr zulässig.

Daneben wird die Darstellung der Aufwandskomponenten vereinheitlicht. Dienstzeitaufwand ist künftig im Personalaufwand (Gewinn- und Verlustrechnung) zu erfassen. Die Zinskomponente im Finanzergebnis (Gewinn- und Verlustrechnung) sowie Neubewertungen (aufgrund veränderter versicherungsmathematischer Variablen) sind direkt im Eigenkapital zu erfassen.

Änderung der Angabepflichten

Die Anhangangaben sollen in ihrem Umfang verringert und hinsichtlich der Darstellung der Risiken leistungsorientierter Versorgungsverpflichtungen verbessert werden.

Weiterer Projektverlauf

Die Kommentierungsfrist zum Entwurf endet am 6.9.2010. Die Veröffentlichung des endgültigen Standards ist für das Jahr 2011 vorgesehen. ■

Quellenhinweis

Der Entwurf ED/2010/03 ist online abrufbar auf der Website des International Accounting Standards Board (IASB) unter *www.iasb.org*

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Entwurf des IASB zur Fair Value Option bei finanziellen Verbindlichkeiten

Das International Accounting Standards Board (IASB) hat am 11.5.2010 den Exposure Draft ED/2010/4 „Fair Value Option for Financial Liabilities" veröffentlicht. Der Standardentwurf ist nur von Unternehmen anzuwenden, die das Wahlrecht zur Bewertung von finanziellen Verbindlichkeiten mit dem beizulegenden Zeitwert ausüben.

Hintergrund

Der Standardentwurf zur Bilanzierung finanzieller Verbindlichkeiten unter Anwendung der Fair Value Option folgt IFRS 9 (bereits veröffentlicht), der die Klassifizierung und Bewertung finanzieller Vermögenswerte regelt. Beide Regelungen sind Teil des Projekts für einen Nachfolgestandard von IAS 39.

Die im Rahmen der IASB-Konsultationen geäußerten Auffassungen der Bilanzadressaten, dass die Erfassung der Änderungen im Kreditrisiko eigener finanzieller Verbindlichkeiten in der Gewinn- und Verlustrechnung der Intuition widersprechend sei und die Änderungen keine nützliche Information darstellten, wurden bei der Erstellung des Entwurfs berücksichtigt.

Regelungsbereiche

Der Standardentwurf betrifft nur finanzielle Verbindlichkeiten, für die die Fair Value Option genutzt wird. Bei diesen werden Änderungen des eigenen Kreditrisikos künftig im sonstigen Ergebnis *(Other Comprehensive Income)* erfasst. Sie berühren damit nicht die Gewinn- und Verlustrechnung; es sei denn, die Erträge werden (z. B. durch vorzeitigen Rückkauf) zum niedrigeren Kurswert realisiert.

Weitere Änderungen bei der Bilanzierung finanzieller Verbindlichkeiten werden nicht vorgeschlagen, sodass sich die Regelungen nur bei Unternehmen auswirken, die die Fair Value Option für Verbindlichkeiten ausüben.

Ausblick

Der Entwurf sieht noch keinen konkreten Erstanwendungszeitpunkt vor. Derzeit ist geplant, dass die neuen Vorschriften nicht vor Januar 2013 verpflichtend in Kraft treten. Eine vorzeitige Anwendung soll jedoch zulässig sein.

Stellungnahmen können beim IASB bis zum 16.7.2010 eingereicht werden. ■

Quellenhinweis

Die vollständige Version des Entwurfs ist online abrufbar auf der Website des International Accounting Standards Board (IASB) unter *www.iasb.org*

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Entwurf des IASB zur Gesamtergebnisrechnung

Das International Accounting Standards Board (IASB) hat am 27.5.2010 Exposure Draft ED/2010/5 „Presentation of Items of Other Comprehensive Income – Proposed amendments to IAS 1" veröffentlicht. Ziel des Standardentwurfs ist die Verbesserung der Konsistenz und Klarheit der Gesamtergebnisrechnung (gemeinhin „Gewinn- und Verlustrechnung").

Gesamtergebnisrechnung in einer einzigen fortlaufenden Darstellung

Die Gewinn- und Verlustrechnung *(Profit or Loss)* und die Darstellung des sonstigen Ergebnisses *(Other Comprehensive Income)* sollen künftig in zwei separaten Abschnitten einer einzigen fortlaufenden Staffeldarstellung aufgestellt werden. Die derzeitige Möglichkeit in IAS 1, statt einer Gesamtergebnisrechnung eine gesonderte Gewinn- und Verlustrechnung und eine Überleitung zum Gesamtergebnis mit Ausweis der Bestandteile des sonstigen Ergebnisses zu erstellen, würde nach dem Vorschlag des IASB entfallen.

Weitere Änderungen

- Die Posten des sonstigen Ergebnisses (die direkt in das Eigenkapital eingehen und den Gewinn oder Verlust nicht beeinflussen) werden danach getrennt, ob sie letztlich in die Gewinn- und Verlustrechnung umgebucht *(recycelt)* werden oder ob eine solche Umbuchung aus dem Eigenkapital nie erfolgen wird (wie z. B. bei der Neubewertungsrücklage).
- Sofern das Wahlrecht genutzt wird, die Posten des sonstigen Ergebnisses vor Steuern darzustellen, sollten die Ertragsteuern auf diese Posten aufgeteilt werden – und zwar zum einen auf solche, die später „recycelt" werden, und zum anderen auf diejenigen, die „nicht recycelt" werden.

Die Bezeichnung der Gesamtergebnisrechnung soll in „Darstellung der Gewinne oder Verluste und sonstiges Ergebnis" geändert werden. Unternehmen können aber auch eine andere Überschrift wählen.

Ausblick

Stellungnahmen können beim IASB bis zum 30.9.2010 eingereicht werden. Auf dieser Basis wird das IASB anschließend entscheiden, ob und in welchem Umfang IAS 1 geändert wird. ■

Quellenhinweis

Die vollständige Version des Entwurfs ist online abrufbar auf der Website des International Accounting Standards Board (IASB) unter *www.iasb.org*

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Publikationen

Hüffer, Uwe: Aktiengesetz, Kommentar, 9. Auflage
München 2010

Das etablierte Standardwerk liegt in gewohnt komprimierter Form nun bereits in der 9. Auflage vor.

In den zwei Jahren seit dem Erscheinen der letzten Auflage ist durch das Inkrafttreten der Aktionärsrechterichtlinie (ARUG), des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG), des Gesetzes zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG), des Gesetzes zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG), des Risikobegrenzungsgesetzes, des FGG-Reformgesetzes und schließlich des Finanzmarktstabilisierungsgesetzes eine tief greifende Umgestaltung des Aktienrechts und seines legislatorischen Umfeldes erfolgt.

Die Neuauflage zeichnet diese gesetzlichen Änderungen nach und integriert zudem die in den letzten beiden Jahren ergangene Rechtsprechung und Literatur in selektierender und weiterführender Weise. Dabei beschränkt sich Hüffer – um dem Anspruch an einen Kurzkommentar gerecht zu bleiben – unter Straffung der Nebengebiete vorwiegend auf das Kernaktienrecht. ■

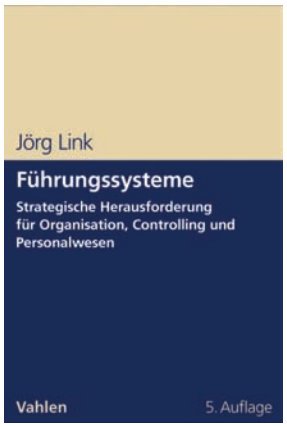
Ek, Ralf: Haftungsrisiken für Vorstand und Aufsichtsrat, 2. Auflage
München 2010

Das vorliegende Werk gewährte bereits in seiner ersten Auflage einen Überblick über praxisrelevante Haftungsrisiken für Vorstände und Aufsichtsräte und zeigte Strategien zur Haftungsvermeidung bzw. Haftungsminimierung auf.

Die Neuauflage gibt den Organmitgliedern deutscher Aktiengesellschaften in wirtschaftlichen Krisenzeiten, in denen sich die Verwaltung vermehrt mit Ansprüchen von Gesellschaften, Aktionären, dem Staat und Dritten konfrontiert sieht, einen aktualisierten Ratgeber an die Hand. Dabei sind auch die jüngst in Kraft getretenen Gesetze zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG), zur Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie (ARUG) und zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) sowie die neueste Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und der Instanzgerichte berücksichtigt.

Dem Leser wird ein fundierter und praxisrelevanter Überblick über Haftungsfallen geboten. Darüber hinaus werden auch Lösungsmöglichkeiten erläutert; die Publikation geht insbesondere auf die Absicherung durch D&O-Versicherungen ein. ■

Link, Jörg: Führungssysteme – Strategische Herausforderung für Organisation, Controlling und Personalwesen, 5. Auflage
München 2010



Dieses Lehrbuch beschreibt bereits in 5. Auflage die Gestaltung von Führungssystemen unter den Anforderungen des Wettbewerbs, der Stakeholder, strategischer Unternehmensführung und moderner Menschenführung. Es betont die Gemeinsamkeiten, Zusammenhänge und integrativen Abstimmungsnotwendigkeiten zwischen allen Ausprägungen von Führungssystemen.

Neben einer Einführung in die Grundlagen und die Arten der Führungssysteme stehen auch in bewährter Weise die konkreten Beiträge aller Führungssysteme zur Erringung strategischer Wettbewerbsvorteile, also der Nutzen solcher Systeme für Hersteller und Kunden, im Mittelpunkt der Publikation.

Die 5. Auflage enthält zusätzlich Ausführungen zur Führungssystem-Scorecard. Dabei wird untersucht, inwieweit das Kennzahlensystem Balanced Scorecard – das bei richtiger Handhabung die entscheidenden Zwischenziele und Faktoren für den gewünschten Erfolg definiert und miteinander verknüpft – speziell auf der Ebene der Führungssysteme möglich und sinnvoll ist. ■

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Ausgewählte Zeitschriftenartikel

Marco Staake: Der unabhängige Finanzexperte im Aufsichtsrat
in: ZIP 2010, S. 1013–1022
Im Fokus des Beitrags stehen vor allem die Anforderungen Unabhängigkeit und Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung, die im Rahmen des § 100 Abs. 5 AktG von mindestens einem Mitglied des Aufsichtsrats verlangt werden. Darüber hinaus werden die möglichen Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Vorschrift erörtert . ■

Karl-Heinz Withus: Lageberichterstattung über Chancen und Risiken im Fokus des Enforcementverfahrens
in: KoR 2010, S. 237–240
Die Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung (DPR) hat angekündigt, dass die (Konzern-)Lageberichterstattung in 2010 einen ihrer Prüfungsschwerpunkte darstellen wird. Dabei soll die Risiko- und Prognoseberichterstattung einbezogen werden. Der Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, wie dieser Prüfungsschwerpunkt zu einer Verbesserung der Qualität der Prognoseberichterstattung der Unternehmen beitragen kann. Darüber hinaus wird die bereits verfolgte oder noch geplante Überarbeitung der Rechnungslegungsstandards des Deutschen Standardisierungsrats (DSR) zum Lagebericht diskutiert. ■

Jan Gernoth/Thomas Wernicke: Neue Entwicklungen zum Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung
in: NZG 2010, S. 531–535
Der Bericht des Aufsichtsrats hat über die Jahre erheblich an Bedeutung gewonnen. Der Beitrag nimmt die aktuelle Rechtsprechung sowie Gesetzes- und Kodexänderungen zum Anlass, dem Aufsichtsrat Hinweise für die Vermeidung von formalen und materiell-rechtlichen Fehlern bei der Erstellung des Berichts zu geben. ■

Julia Redenius-Hövermann: Zur Frauenquote im Aufsichtsrat
in: ZIP 2010, S. 660–666
Die Verfasserin geht der Frage nach, ob es in Deutschland einer gesetzlichen Quotenregelung für Frauen in Aufsichtsratsgremien bedarf. Dabei werden zunächst die vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat beleuchtet, wie z. B. die Wahlvorschlagspflicht des Aufsichtsrats. Für weitere Vorhaben wird vorgeschlagen, ein generelles Umdenken auf allen Karriereebenen herbeizuführen und nicht nur an der „Schraube" Aufsichtsrat zu drehen. ■

Arbeitskreis Externe und Interne Überwachung der Unternehmung (AKEIÜ) der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V., Köln: Aktuelle Herausforderungen im Risikomanagement – Innovationen und Leitlinien
in: DB 2010, S. 1245–1252
Der Beitrag zeigt anhand von neun Thesen die aktuellen Herausforderungen im Risikomanagement von Unternehmen auf. Darüber hinaus werden innovative Aspekte unter Berücksichtigung von Best Practices vor allem aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive diskutiert. Auch rechtliche Gesichtspunkte werden, falls erforderlich, in die Diskussion und Bewertung einbezogen. ■

Matthias Schüppen: Vorstandsvergütung – (K)ein Thema für die Hauptversammlung?
in: ZIP 2010, S. 905–913
Der Beitrag untersucht die Folgen des durch das VorstAG geschaffenen Votums der Hauptversammlung zur Vorstandsvergütung. Dabei wird festgestellt, dass die Vergütung des Vorstands aufgrund bestehender Rechte und Kompetenzen der Hauptversammlung bereits in vielfältiger Weise ein Hauptversammlungsthema ist. Darüber hinaus wird weiterer Handlungsbedarf im Hinblick auf die Rolle der Hauptversammlung bei Fragen der Vorstandsvergütung aufgezeigt. ■

Tim Florstedt: Fristen und Termine im Recht der Hauptversammlung
in: ZIP 2010, S. 761–767
Durch das ARUG wurden die Fristen und Termine im Vorfeld der Hauptversammlung neu geordnet. Der Beitrag stellt die Änderungen dar und wertet darüber hinaus die ersten Erfahrungen aus der Hauptversammlungssaison 2010 aus, z. B. zur „Unverzüglichkeit" der Bekanntmachung oder zu Übergangsfristen. Dabei wird festgestellt, dass die Neuordnung eine radikale Vereinfachung von unsicherem „Fristen- und Termingeflecht" zur Folge hatte. ■

Holger Fleischer/Jan Hupka: Zur Regulierung der Vorstandsvergütung durch das Steuerrecht – Möglichkeiten und Grenzen des Steuerrechts als Instrument der Corporate Governance
in: DB 2010, S. 601–607
Der Beitrag setzt sich ausführlich mit verschiedenen Vorschlägen im In- und Ausland auseinander, das Steuerrecht zur Regulierung der Vorstandsvergütung einzusetzen. Darüber hinaus werden an diesem Beispiel und weiteren Anwendungsfällen die Möglichkeiten und Grenzen des Steuerrechts als Instrument der Corporate Governance untersucht. Nach Ansicht der Autoren bietet sich insbesondere das Körperschaftsteuerrecht als „natürlicher Verbündeter" der Corporate Governance an. ■

Christoph H. Seibt: Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats in der SE
in: ZIP 2010, S. 1057–1065
Die Attraktivität der SE liegt u.a. in der Möglichkeit, im Rahmen einer Beteiligungsvereinbarung ein auf die Einzelfallumstände des Unternehmens abgestimmtes Mitbestimmungsregime gestalten zu können. Der Autor stellt die Handlungsspielräume der an der Verhandlung einer Beteiligungsvereinbarung Mitwirkenden dar. Dabei werden auch die Grundsätze des Beschlusses des LG Nürnberg-Fürth vom 8. 2. 2010 besprochen. ■

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Bitte diese Seite kopieren und ausgefüllt per Fax, E-Mail oder per Post senden an:

KPMG's Audit Committee Institute (ACI)
Anke Minuth
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Marie-Curie-Straße 30
60439 Frankfurt am Main

Faxnummer: **01802 11991-3040**

E-Mail: **aci@kpmg.de**

Ich interessiere mich für regelmäßige Informationen zu Corporate Governance-Themen sowie zum Financial Reporting. Bitte senden Sie mir das Audit Committee Quarterly kostenlos an folgende Anschrift:*

Name | Vorname | Titel

Unternehmen | Funktion

Straße

PLZ/Ort

Telefon/Fax

E-Mail

Diese Angaben beziehen sich auf die ☐ Privatadresse ☐ Firmenanschrift

☐ Bitte senden Sie mir das **Audit Committee Quarterly I/2010** zu.

☐ Bitte senden Sie mir das Sonderheft **Financial Reporting Update 2009** zu.

*** Der Versand des Audit Committee Quarterly erfolgt ausschließlich an Mitglieder des Aufsichtsrats und der Geschäftsleitung. Ihre persönlichen Angaben werden vertraulich behandelt.**

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.
Printed in Germany. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet.
Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

KPMG

II/2010

Aktuelle Informationen zur Corporate Governance und zum Financial Reporting sowie Zugang zu ausgewählten Originaldokumenten der Bundesregierung, der Europäischen Kommission und der SEC finden Sie unter **www.audit-committee-institute.de**