



**Audit Committee
Institute e.V.**

ARUG II – Folgen für Aufsichtsräte

SEIT 1.1.2020 IN KRAFT

Gefördert durch



Wichtige Neuerungen für Aufsichtsräte vor allem börsennotierter Unternehmen durch das ARUG II

Am 1.1.2020 ist das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) in Kraft getreten. Folgende wichtige Neuerungen enthält das Gesetz (die Bestimmungen zur Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sowie diejenigen zu Geschäften mit nahestehenden Personen gelten dabei nur für börsennotierte Gesellschaften):

Vorstandsvergütung: Der Aufsichtsrat muss in Zukunft ein Vergütungssystem für die Vorstandsvergütung festlegen, das der Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre sowie bei Änderungen zur unverbindlichen Billigung vorgelegt werden muss. Im Vergütungssystem muss auch eine Maximalvergütung festgelegt werden. Die Hauptversammlung kann diese herabsetzen.

Darüber hinaus ist die Struktur der Vorstandsvergütung nicht nur auf eine langfristige, sondern auch auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Das Vergütungssystem sowie der dazugehörige Hauptversammlungsbeschluss müssen auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht werden.

Aufsichtsratsvergütung: Vorstand und Aufsichtsrat müssen künftig ein Vergütungssystem für den Aufsichtsrat erarbeiten. Beschließt die Hauptversammlung dann im Anschluss über die konkrete Vergütung des Aufsichtsrats, so stimmt sie damit auch über das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ab. Die Hauptversammlung muss mindestens alle vier Jahre einen Beschluss über die Aufsichtsratsvergütung fassen. Der Beschluss (einschließlich des Vergütungssystems) ist auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen.

Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat: Vorstand und Aufsichtsrat müssen gemeinsam einen Bericht über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat erstellen. Der Abschlussprüfer prüft dessen Vollständigkeit und erstellt einen Vermerk über seine Prüfung, der dem Vergütungsbericht beizulegen ist. Die Hauptversammlung beschließt jedes Jahr unverbindlich über die Billigung des Berichts. Der Vergütungsbericht einschließlich des Vermerks des Abschlussprüfers muss auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht werden.

Geschäfte mit nahestehenden Personen: Gesellschaften müssen ihr internes Verfahren zum Sammeln und Bewerten von Geschäften mit nahestehenden Personen ausweiten. Insbesondere müssen sie hierbei evaluieren, ob ein Geschäft »im ordentlichen Geschäftsgang und zu marktüblichen Bedingungen« getätigt wurde und folglich kein Geschäft mit nahestehenden Personen darstellt. Werden durch Geschäfte mit nahestehenden Personen bestimmte Schwellenwerte überschritten, muss der Aufsichtsrat hierzu künftig seine vorherige Zustimmung erteilen. Er kann hierfür auch einen Ausschuss einsetzen, der anstelle des Aufsichtsrats entscheidet.

Erleichterung der Identifizierung von Aktionären und Erleichterung der Ausübung von Aktionärsrechten: Um die Kommunikation der Gesellschaft mit ihren Aktionären sowie Letzteren die Ausübung ihrer Rechte zu erleichtern, werden Finanzintermediäre stärker in die Pflicht genommen. So müssen sie bspw. Unternehmen über deren Aktionäre informieren sowie Informationen an Aktionäre weiterleiten, die diese zur Ausübung ihrer Rechte benötigen. →

Transparenzpflichten für institutionelle Anleger, Vermögensverwalter und Stimmrechtsberater:

Institutionelle Anleger, Vermögensverwalter und Stimmrechtsberater werden strengeren Transparenz-anforderungen unterworfen. So müssen institutionelle Anleger und Vermögensverwalter eine Mitwirkungs-politik in Bezug auf die Aktionäre veröffentlichen, in der sie u. a. über die Ausübung von Aktionärsrechten für ihre Anlagestrategie berichten. Stimmrechtsberater müssen u. a. jährlich über die Anwendung eines Verhaltenskodex informieren sowie angewandte Methoden und Modelle offenlegen.

Für den Aufsichtsrat sind die Neuerungen betreffend

- die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sowie
- Transaktionen mit nahestehenden Personen

besonders relevant. Sie werden daher auf den folgen- den Seiten überblicksartig dargestellt.

Im Vergleich zum Regierungsentwurf ergeben sich im Wesentlichen folgende Änderungen:

- Der Aufsichtsrat muss im Rahmen des Vergütungs- systems nun auch eine Maximalvergütung festlegen. Diese kann durch die Hauptversammlung herabge- setzt werden.
- Die Struktur der Vorstandsvergütung ist in Zukunft nicht nur auf eine langfristige, sondern auch auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten; bei Vergütungsanreizen sind daher auch soziale und ökologische Gesichtspunkte in den Blick zu nehmen.
- Nach dem Regierungsentwurf musste der Auf- sichtsrat zu Geschäften mit nahestehenden Perso- nen, deren wirtschaftlicher Wert 2,5 Prozent der Bilanzsumme übersteigt, zustimmen. Der Schwellen- wert wurde von 2,5 auf 1,5 Prozent abgesenkt.

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

Das Gesetz trat am 1.1.2020 in Kraft. **Für die Vorschriften zu den Geschäften mit nahestehenden Personen gelten keine Übergangs- bestimmungen. Für die Bestimmungen zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat gelten Übergangsregelungen:** Die folgenden Beschlüsse sind erstmalig bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Haupt- versammlung zu fassen, die auf den 31.12.2020 folgt:

- der Beschluss des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem für den Vor- stand;
- der Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütung (einschließlich des Vergütungssystems) für den Aufsichtsrat;
- der Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungs- systems für den Vorstand.

Die konkrete Vorstandsvergütung auf der Grundlage des Vergütungssys- tems hat bis zum Ablauf von zwei Monaten zu erfolgen, sofern das System von der Hauptversammlung gebilligt wurde (Übergangsbestimmung). Bestehende Vorstandsverträge müssen nicht geändert werden.

- Der erste Vergütungsbericht ist für das Geschäftsjahr zu erstellen, das nach dem 31.12.2020 beginnt. Die durch ARUG II gestrichenen Vorschrif- ten zur Organvergütung nach HGB sind dementsprechend letztmals auf das vor dem 1.1.2021 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden.

■. Neuerungen in Bezug auf die Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat muss in Zukunft ein Vergütungssystem für die Vorstandsvergütung erarbeiten. Der Hauptversammlung muss dieses mindestens alle vier Jahre sowie bei Änderungen zur unverbindlichen Billigung

vorgelegt werden. Das Vergütungssystem sowie der dazugehörige Hauptversammlungsbeschluss müssen auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht werden.

Vergütungssystem für die Vorstandsvergütung

Zuständigkeit	Der Aufsichtsrat ist zuständig für die Festsetzung des Vergütungssystems.
Was ist unter Vergütungssystem zu verstehen und welchen Einfluss hat das Vergütungssystem auf die konkret festgelegte Vergütung?	Unter Vergütungssystem wird ein klar verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder verstanden. Die gesetzlichen Regelungen zum Vergütungssystem beinhalten keine inhaltlichen Vorgaben im Hinblick auf die Höhe oder die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung ; insoweit bleibt es bei den bestehenden Vorgaben. Wird dem Vorstand bspw. keine variable Vergütung gewährt, so muss das Vergütungssystem auch keine Angaben zur variablen Vergütung machen. Allerdings erhofft sich der Gesetzgeber, dass die neuen Vorgaben auch zu einer inhaltlichen Änderung der Vorstandsvergütung führen. Die konkrete Vergütung ist in Übereinstimmung mit einem Vergütungssystem, das der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt wurde (siehe unten) , festzusetzen.
Welche inhaltlichen Vorgaben trifft das ARUG II für die Vorstandsvergütung?	Die Struktur der Vorstandsvergütung ist in Zukunft nicht nur auf eine langfristige, sondern auch auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten; bei Vergütungsanreizen sind daher auch soziale und ökologische Gesichtspunkte in den Blick zu nehmen.
In welchen Fällen kann der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vergütung vom Vergütungssystem abweichen?	Der Aufsichtsrat kann ausnahmsweise (restriktive Auslegung) vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies <ul style="list-style-type: none">• im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist,• das Vergütungssystem dies vorsieht <i>und</i>• dieses das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt.¹
Inhalt des Vergütungssystems	Das Vergütungssystem muss klar verständlich sein und mindestens folgende Angaben enthalten (in Bezug auf die Vergütungsbestandteile jedoch nur, soweit diese tatsächlich vorgesehen sind): <ul style="list-style-type: none">• die Festlegung einer Maximalvergütung für den Gesamtvorstand oder die einzelnen Vorstandsmitglieder;• den Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft;• alle festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihren jeweiligen relativen Anteil an der Vergütung;• alle finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile einschließlich:<ul style="list-style-type: none">– einer Erläuterung, wie diese Kriterien zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen, und– einer Darstellung der Methoden, mit denen die Erreichung der Kriterien festgestellt wird;• etwaige Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen;• Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern; <p style="text-align: center;">→</p>

¹ Zur Berichterstattung hierüber im Vergütungsbericht siehe S. 6

Vergütungssystem für die Vorstandsvergütung [Fortsetzung]

<p>Inhalt des Vergütungssystems [Fortsetzung]</p>	<ul style="list-style-type: none">• im Falle aktienbasierter Vergütung:<ul style="list-style-type: none">– Fristen,– die Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb und– eine Erläuterung, wie diese Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt;• hinsichtlich vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte (z. B. Anstellungs- oder Aufhebungsverträge):<ul style="list-style-type: none">– die Laufzeiten und Voraussetzungen ihrer Beendigung, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen,– etwaige Zusagen von Entlassungsentschädigungen und– die Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen;• eine Erläuterung, ob und wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt wurden, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde;• eine Darstellung des Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems einschließlich der Rolle eventuell betroffener Ausschüsse und der Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten;• im Falle, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt hat und daher der folgenden Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem vorgelegt wurde:<ul style="list-style-type: none">– eine Erläuterung aller wesentlichen Änderungen und– eine Übersicht, inwieweit Abstimmung und Ansichten der Aktionäre in Bezug auf das Vergütungssystem und die Vergütungsberichte (siehe S. 45) berücksichtigt wurden. <p>Das Vergütungssystem muss zudem die gesetzlichen Vorgaben zur Höhe und Ausgestaltung der Vorstandsvergütung beachten. Hierzu gehört auch die Vorgabe, in Krisenzeiten unter Umständen die Vorstandsvergütung herabzusetzen.</p>
<p>Billigung durch die Hauptversammlung</p>	<p>Der Aufsichtsrat muss der Hauptversammlung das Vergütungssystem mindestens alle vier Jahre und bei jeder wesentlichen Änderung zur Billigung vorlegen. Der Beschluss der Hauptversammlung² hat keine Auswirkung auf die Wirksamkeit des Vergütungssystems und führt auch nicht zur Enthaltung des Aufsichtsrats; dieser bleibt weiterhin für die Rechtmäßigkeit der Vorstandsvergütung verantwortlich. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so ist allerdings spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares – nicht zwingend geändertes – Vergütungssystem zur Billigung vorzulegen.</p>
<p>Welchen Einfluss hat die Hauptversammlung auf die Maximalvergütung?</p>	<p>Die Hauptversammlung hat die Möglichkeit, auf Antrag einer qualifizierten Aktionärsminorität (§ 122 Abs. 2 S. 1 AktG) die festgesetzte Maximalvergütung herabzusetzen.</p>
<p>Veröffentlichungspflicht</p>	<p>Das Vergütungssystem und der betreffende Beschluss der Hauptversammlung sind unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, kostenfrei zugänglich zu halten.</p>
<p>Übergangsbestimmungen</p>	<p>Die Hauptversammlung muss erstmalig über das Vergütungssystem bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31.12.2020 folgt, beschließen. Die konkrete Vorstandsvergütung muss bis zum Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung in Übereinstimmung mit dem gebilligten Vergütungssystem festgesetzt werden. Das von der Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem hat keine Auswirkungen auf davor geschlossene Vorstandsverträge.</p>

² Der Beschluss der Hauptversammlung kann nicht nach § 243 AktG angefochten werden.

■. Neuerungen in Bezug auf die Aufsichtsratsvergütung

Vorstand und Aufsichtsrat müssen künftig ein Vergütungssystem für den Aufsichtsrat erarbeiten. Beschließt die Hauptversammlung dann im Anschluss über die konkrete Vergütung des Aufsichtsrats, so

stimmt sie damit auch über das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ab. Die Hauptversammlung muss mindestens alle vier Jahre einen Beschluss über die Aufsichtsratsvergütung fassen.

Vergütungspolitik für die Aufsichtsratsvergütung

Welche Schritte sind in Zukunft bei der Festlegung der Aufsichtsratsvergütung durch die Hauptversammlung zu beachten?	<ul style="list-style-type: none">• Vorstand und Aufsichtsrat erstellen für die Hauptversammlung eine Beschlussvorlage, die sowohl ein abstraktes Vergütungssystem als auch die konkrete Festsetzung der Vergütung umfasst.• Die Hauptversammlung fasst einen Beschluss über die Vergütung einschließlich des Vergütungssystems.• Bei ablehnendem Beschluss muss spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung erneut ein Beschluss gefasst werden.
In welchen Abständen muss die Hauptversammlung über die Vergütung einschließlich des Vergütungssystems abstimmen?	Die Hauptversammlung muss mindestens alle vier Jahre über die Vergütung einschließlich des Vergütungssystems abstimmen.
Welche Mehrheit ist für die Vergütungsentscheidung der Hauptversammlung erforderlich?	Die Vergütung des Aufsichtsrats kann weiterhin in der Satzung festgesetzt oder durch Hauptversammlungsbeschluss bewilligt werden. <ul style="list-style-type: none">• Ist die Vergütung in der Satzung geregelt, so bedürfen Änderungen grundsätzlich einer Mehrheit von mindestens drei Viertel des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals.• Soll die Vergütung durch einen Hauptversammlungsbeschluss bewilligt werden, reicht die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen aus.• Soll die bisherige Vergütung nur bestätigt werden, reicht immer die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen aus.
Veröffentlichungspflicht	Der Beschluss über die Vergütung einschließlich des Vergütungssystems ist unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre , kostenfrei zugänglich zu halten.
Sonstige Änderungen in Bezug auf die Aufsichtsratsvergütung	<ul style="list-style-type: none">• Ist die Vergütung in der Satzung geregelt, bedarf auch ihre Herabsetzung – anders als bisher – einer Mehrheit von mindestens drei Viertel des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals.• War die Vergütung auch vom Gewinn der Gesellschaft abhängig, so bestimmte sich bisher der Anteil nach dem Bilanzgewinn, reduziert um 4 Prozent der auf den geringsten Ausgabebetrag der Aktien geleisteten Einlagen. Diese Regelung wurde ersatzlos gestrichen.
Übergangsbestimmungen	Die Hauptversammlung muss erstmalig über die Vergütung (einschließlich des Vergütungssystems) bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31.12.2020 folgt, beschließen. →

■■■. Neuerungen in Bezug auf die Berichterstattung über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen in Zukunft gemeinsam einen Vergütungsbericht, dessen Vollständigkeit vom Abschlussprüfer geprüft wird. Dieser erstellt einen Vermerk über seine Prüfung, der dem Vergütungsbericht beigelegt wird. Die Hauptversammlung

beschließt jedes Jahr unverbindlich über die Billigung des Berichts. Der Vergütungsbericht muss zusammen mit dem Vermerk des Abschlussprüfers auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht werden.

Vergütungsbericht über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Zuständigkeit	Vorstand und Aufsichtsrat müssen den Vergütungsbericht gemeinsam erstellen.
Inhalt des Vergütungsberichts	<p>Es muss klar verständlich über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied von der Gesellschaft und Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung berichtet werden. Ebenso muss über die Vergütung ehemaliger Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder informiert werden. Für jedes einzelne Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied sind unter Namensnennung folgende Angaben zu machen:³</p> <ul style="list-style-type: none"> • alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil sowie eine Erläuterung, wie sie dem maßgeblichen Vergütungssystem entsprechen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden; • eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde; • die Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte; • Angaben dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern; • Angaben, falls vom Vergütungssystem des Vorstands ausnahmsweise abgewichen wurde (siehe oben); • eine Erläuterung, wie der Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts bzw. seine Erörterung berücksichtigt wurde.
Zusätzlicher Inhalt für Vorstandsmitglieder	<p>Für Vorstandsmitglieder enthält der Vergütungsbericht noch Angaben zu Leistungen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> • einem Vorstandsmitglied von einem Dritten (z. B. einer anderen Konzerngesellschaft) im Hinblick auf seine Tätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind; • einem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind;⁴ • einem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind (Angabe des Barwerts und des von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahrs hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Betrags);⁵ • einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im letzten Geschäftsjahr beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im letzten Geschäftsjahr gewährt worden sind. <p>Zudem ist zu erläutern, wie die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wurde.</p>
Weglassen von Angaben	<p>Der Vergütungsbericht darf keine Angaben enthalten, die sich auf die Familiensituation von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern beziehen. Angaben, die der Gesellschaft einen nicht unerheblichen Nachteil zufügen können, können weggelassen werden; entfallen die Gründe für das Weglassen, sind die Angaben in den darauffolgenden Vergütungsbericht aufzunehmen.</p>

3 Soweit sie tatsächlich vorliegen

4 Einschließlich während des letzten Geschäftsjahrs vereinbarter Änderungen der Zusagen

5 Siehe Fn. 4

Prüfung des Vergütungsberichts	Bevor der Bericht der Hauptversammlung vorgelegt wird, prüft der Abschlussprüfer, ob die Angaben im Vergütungsbericht vollständig gemacht wurden. Er erstellt einen Vermerk über seine Prüfung. Dieser Vermerk ist dem Vergütungsbericht beizufügen .
Abstimmung der Hauptversammlung	<p>Die Hauptversammlung muss jedes Jahr über die Billigung des Vergütungsberichts beschließen. Der Beschluss der Hauptversammlung hat keine Auswirkung auf die Wirksamkeit des Vergütungsberichts und verpflichtet bei ablehnendem Beschluss Vorstand und Aufsichtsrat auch nicht zu einer Änderung.</p> <p>Bei kleinen und mittelgroßen Gesellschaften⁶ reicht es aus, wenn der Vergütungsbericht als eigener Tagesordnungspunkt in der Hauptversammlung zur Erörterung (also nicht zwingend zur Beschlussfassung) vorgelegt wird.</p>
Veröffentlichungspflicht	Der Vergütungsbericht und der dazugehörige Vermerk des Abschlussprüfers sind nach dem Beschluss der Hauptversammlung ⁷ auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und dort zehn Jahre lang kostenfrei zugänglich zu machen. Nach Ablauf der Frist sind die personenbezogenen Daten von der Internetseite zu entfernen.
Änderungen der Berichterstattung im (Konzern-)Anhang und (Konzern-)Lagebericht	<ul style="list-style-type: none"> • Angaben im (Konzern-)Anhang nach HGB: Bisher muss im Anhang des (Konzern-)Jahresabschlusses die Vergütung der Vorstandsmitglieder individualisiert ausgewiesen werden. Diese Regelung wird entfallen. Die Hauptversammlung kann auch nicht mehr beschließen, auf die individualisierte Offenlegung der Vergütung zu verzichten. • Angaben im (Konzern-)Lagebericht nach HGB: Im (Konzern-)Lagebericht müssen keine Angaben mehr zu den Grundzügen des Vergütungssystems gemacht werden. Dafür muss in der Erklärung zur Unternehmensführung eine Bezugnahme auf die Internetseite aufgenommen werden, auf der <ul style="list-style-type: none"> – der Vergütungsbericht über das letzte Geschäftsjahr und der dazugehörige Vermerk des Abschlussprüfers, – das geltende Vergütungssystem für den Vorstand und der – letzte Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütung des Aufsichtsrats öffentlich zugänglich gemacht sind.
Übergangsbestimmungen	Der erste Vergütungsbericht ist für das Geschäftsjahr zu erstellen, das nach dem 31.12.2020 beginnt. Die durch das ARUG II gestrichenen Vorschriften zur Organvergütung nach HGB sind dementsprechend letztmals auf das vor dem 1.1.2021 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden. —————>

6 Vgl. § 267 Abs. 1, 2 HGB, d.h. mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale dürfen nicht überschritten werden:

- 20 Mio. EUR Bilanzsumme,
- 40 Mio. EUR Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag,
- im Jahresdurchschnitt 250 Arbeitnehmer.

7 Beziehungsweise nach der Erörterung in der Hauptversammlung bei kleinen und mittelgroßen Gesellschaften

IV. Neuerungen in Bezug auf Geschäfte mit nahestehenden Personen

Börsennotierte Gesellschaften müssen ihr internes Verfahren zum Sammeln und Bewerten von Geschäften mit nahestehenden Personen ausweiten. Insbesondere müssen sie hierbei evaluieren, ob ein Geschäft »im ordentlichen Geschäftsgang und zu marktüblichen Bedingungen« getätigt wurde und folglich kein Geschäft mit nahestehenden Personen darstellt. Werden durch

Geschäfte mit nahestehenden Personen bestimmte Schwellenwerte überschritten, muss der Aufsichtsrat hierzu künftig seine vorherige Zustimmung erteilen. Er kann hierfür einen Ausschuss einsetzen, der anstelle des Plenums entscheidet. Aufgrund fehlender Übergangsbestimmungen ist schon jetzt eine gründliche Befassung des Aufsichtsrats erforderlich.

Geschäfte mit nahestehenden Personen

Was ist unter »nahestehende Personen« zu verstehen?

Der Begriff hat grundsätzlich dieselbe Bedeutung wie der Begriff »nahestehende Personen und Unternehmen« nach den **internationalen Rechnungslegungsstandards** (vgl. IAS 24, daneben auch IFRS 10, 11 und IAS 28). Er umfasst natürliche Personen und Unternehmen. Ein Nahestehen kann insbesondere durch folgende Verbindungen entstehen:

- **gesellschaftsrechtliche Verbindungen**, z. B. bei einer i. d. R. (un-)mittelbaren Beteiligung von 20 Prozent der Stimmrechte;
- **dienstvertragliche oder organschaftliche Verbindungen**, z. B. Bekleiden einer Schlüsselposition in der Gesellschaft oder einer Muttergesellschaft;
- **familiäre Verbindungen**: nahe Familienangehörige von Personen, die eine gesellschaftsrechtliche, dienstvertragliche oder organschaftliche Verbindung zur Gesellschaft haben.

Die Kriterien des Nahestehens müssen nicht bereits bei Abschluss des Geschäfts vorliegen. Es reicht aus, wenn beim Zeitpunkt des Geschäftsabschlusses faktisch noch oder schon ein dem Nahestehen entsprechendes Beeinflussungspotenzial besteht.

Was ist unter »Geschäfte mit nahestehenden Personen« zu verstehen?

Neben **Rechtsgeschäften** (z. B. Verträge) umfasst die Definition auch **Maßnahmen zur Übertragung oder Überlassung von Vermögenswerten**. Hierunter fallen z. B. Kauf- oder Dienstleistungsverträge, Nutzungsüberlassungen, Finanzierungen oder die Gewährung von Sicherheiten. Zudem sind auch Produktionsverlagerungen, -veränderungen, Investitionen, Stilllegungen von Betriebsteilen etc. abgedeckt, sofern diese zu einer Vermögensübertragung führen.

Welche Geschäfte sind *keine* Geschäfte mit nahestehenden Personen?

Geschäfte, die im **ordentlichen Geschäftsgang und zu marktüblichen Bedingungen** mit nahestehenden Personen getätigt werden, gelten nicht als Geschäfte mit nahestehenden Personen. Das Kriterium des »**ordentlichen Geschäftsgangs**« schließt außergewöhnliche Geschäfte aus; maßgeblich sollen Inhalt, Umfang und Häufigkeit solcher Geschäfte sein. Die Feststellung, ob ein Geschäft zu »**marktüblichen Bedingungen**« getätigt wurde, erfolgt mittels eines Drittvergleichs. Die Satzung kann allerdings vorsehen, dass auch ein solches ein Geschäft mit nahestehenden Personen ist.

In § 111a Abs. 3 AktG-E werden Geschäfte genannt, die »automatisch« nicht als Geschäfte mit nahestehenden Personen gelten, z. B.:

- **Geschäfte mit Tochterunternehmen**, die im 100-prozentigen Anteilsbesitz der Gesellschaft stehen oder an denen keine andere der Gesellschaft nahestehende Person beteiligt ist;
- **Maßnahmen der Kapitalbeschaffung oder -herabsetzung, Unternehmensverträge und Geschäfte auf Grundlage eines solchen Vertrags**;
- Geschäfte, die die **Vergütung des Vorstands oder des Aufsichtsrats** betreffen.

Welche Organisationspflichten treffen den Vorstand?

Die Gesellschaft ist verpflichtet, **regelmäßig zu bewerten**, wann Geschäfte »im ordentlichen Geschäftsgang und zu marktüblichen Bedingungen« getätigt werden. Hierzu muss sie ein **internes Verfahren** einrichten. Hierfür ist **primär der Vorstand verantwortlich**.⁸ Nahestehende Personen dürfen nicht in die Überprüfung des Geschäfts involviert sein, an dem sie selbst beteiligt sind.

⁸ Der Aufsichtsrat muss ihn entsprechend überwachen.

<p>Wann ist die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich?</p>	<p>In bestimmten Fällen ist es erforderlich, dass der Aufsichtsrat zu einem Geschäft mit nahestehenden Personen seine vorherige Zustimmung erteilt. Und zwar dann, wenn der wirtschaftliche Wert des Geschäfts</p> <ul style="list-style-type: none"> • allein oder • zusammen mit den innerhalb des laufenden Geschäftsjahrs vor Abschluss des Geschäfts mit derselben Person getätigten Geschäften <p>1,5 Prozent der Summe aus dem Anlage- und Umlaufvermögen⁹ des zuletzt festgestellten Jahresabschlusses der Gesellschaft übersteigt. Bei Muttergesellschaften, die nicht von der Konzernrechnungslegungspflicht befreit sind¹⁰, ist die Summe aus dem Anlage- und Umlaufvermögen¹¹ bzw. die Summe aus den entsprechenden Vermögenswerten gemäß IFRS des zuletzt gebilligten Konzernabschlusses maßgeblich.</p>
<p>Ausschuss des Aufsichtsrats für die Entscheidung über die Zustimmung</p>	<p>Der Aufsichtsrat kann einen Ausschuss bilden, der anstelle des Plenums über die Zustimmung entscheidet. Für die Zusammensetzung des Ausschusses ist zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ihm dürfen keine Personen angehören, die an dem Geschäft als nahestehende Person beteiligt sind. • Er muss mehrheitlich aus Mitgliedern zusammengesetzt sein, bei denen keine Besorgnis der Befangenheit aufgrund ihrer Beziehung zu der nahestehenden Person besteht (im Gegensatz zum Referentenentwurf objektive Beurteilung).
<p>Was ist zu beachten, wenn der Aufsichtsrat keinen Ausschuss eingerichtet hat?</p>	<p>An der Beschlussfassung im Aufsichtsrat dürfen nicht teilnehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitglieder, die an dem Geschäft als nahestehende Person beteiligt sind; • Mitglieder, bei denen die Besorgnis der Befangenheit aufgrund ihrer Beziehung zu der nahestehenden Person besteht.
<p>Was geschieht, wenn der Aufsichtsrat/Ausschuss seine Zustimmung verweigert?</p>	<p>Das Geschäft darf dann nicht durchgeführt werden.¹² Der Vorstand kann aber verlangen, dass die Hauptversammlung über die Zustimmung mit einfacher Mehrheit beschließt. Die an dem Geschäft beteiligten Personen dürfen bei der Beschlussfassung der Hauptversammlung nicht mitstimmen.</p>
<p>Veröffentlichungspflicht</p>	<p>Die Gesellschaft muss die Geschäfte, die einer Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, unverzüglich in der Art und Weise öffentlich bekannt machen, dass der Öffentlichkeit ein leichter Zugang möglich ist.¹³ Die Veröffentlichung muss alle wesentlichen Informationen enthalten, die zur Bewertung der Angemessenheit des Geschäfts erforderlich sind, und zwar mindestens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationen zur Art des Verhältnisses zu den nahestehenden Personen; • die Namen der nahestehenden Personen; • das Datum des Geschäfts sowie • den Wert des Geschäfts. <p>Die Informationen sind auf der Internetseite der Gesellschaft für mindestens fünf Jahre öffentlich zugänglich zu machen.</p> <p>Die genannten Bekanntmachungspflichten gelten auch für Mutterunternehmen gemäß der IAS-Verordnung in Bezug auf Geschäfte von Tochterunternehmen mit nahestehenden Personen des Mutterunternehmens, die für das Mutterunternehmen zustimmungspflichtig wären, hätte es die Geschäfte selbst vorgenommen. Hierdurch soll eine Umgehung der Vorschriften verhindert werden.</p>
<p>Übergangsbestimmungen</p>	<p>Es gelten keine Übergangsbestimmungen.</p>

9 § 266 Abs. 2 a, b HGB

10 Gemäß § 290 Abs. 5 oder §§ 291–293 HGB

11 § 398 Abs. 1 HGB i. V. m. § 266 Abs. 2 a, b HGB

12 Wird es dennoch durchgeführt, so ist es allerdings im Außenverhältnis wirksam.

13 Unter Umständen nicht erforderlich, wenn bereits Veröffentlichung im Wege der Ad-hoc-Publizität von Insiderinformationen; die Veröffentlichung umfasst auch Geschäfte, die zusammen mit dem zustimmungsbedürftigen Geschäft für die Berechnung des Schwellenwerts zu berücksichtigen sind.

Autoren:

Georg Lanfermann, Partner, DPP Audit & Accounting Germany,

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft;

Astrid Gundel, Senior Manager, Audit Committee Institute e.V.;

Ralf Gerdes, Senior Manager, KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Audit Committee Institute

First Hand Information für Aufsichtsräte und Führungskräfte

Das Audit Committee Institute (ACI) versteht sich als freies Forum und Partner für Aufsichtsräte und Führungskräfte. Ziel ist es, die Meinungsbildung zur Corporate Governance zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis zu unterstützen.

E-MAIL aci@kpmg.de TELEFON +49 69 9587-3040 www.audit-committee-institute.de

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.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einem Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative («KPMG International»), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.