



**Audit Committee
Institute e.V.**

ARUG II und Kodex- Neufassung – Folgen für Aufsichtsräte

Gefördert durch



Wichtige Neuerungen für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen durch das ARUG II

Im Oktober 2018 wurde der Referentenentwurf des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) veröffentlicht. Folgende wichtige Neuerungen für börsennotierte Gesellschaften enthält das Gesetz:

Vorstandsvergütung: Der Aufsichtsrat muss in Zukunft eine Vergütungspolitik für die Vorstandsvergütung festlegen, die der Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre sowie bei Änderungen zur unverbindlichen Billigung vorgelegt werden muss. Die Vergütungspolitik sowie der dazugehörige Hauptversammlungsbeschluss müssen auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht werden.

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

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

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 als »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. Zur Vorbereitung der Aufsichtsratsentscheidung kann ein Ausschuss eingesetzt werden.

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 beispielsweise 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 Transparenzanforderungen unterworfen. So müssen institutionelle Anleger und Vermögensverwalter eine Mitwirkungspolitik in Bezug auf die Aktionäre veröffentlichen, in der sie u. a. über den Einsatz von Aktionärsrechten für ihre Anlagestrategie berichten. Stimmrechtsberater müssen u. a. jährlich über die Anwendung eines Verhaltenskodex informieren sowie angewandte Methoden und Modelle offenlegen. »

Das Gesetz muss spätestens bis zum 10.6.2019 in Kraft treten.

Für den Aufsichtsrat sind die Neuerungen betreffend

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

besonders relevant. Sie werden daher in dieser Broschüre überblicksartig dargestellt. **Da die Übergangsfristen im Gesetz knapp bemessen sind bzw. für die Neuerungen bei Geschäften mit nahestehenden Personen gänzlich fehlen, sollte sich der Aufsichtsrat schon jetzt mit den Neuerungen vertraut machen und die Umsetzung planen.**

■. Neuerungen in Bezug auf die Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat muss in Zukunft eine Vergütungspolitik für die Vorstandsvergütung erarbeiten. Der Hauptversammlung muss diese mindestens alle vier Jahre sowie bei Änderungen zur unverbindlichen Billigung

vorgelegt werden. Die Vergütungspolitik sowie der dazugehörige Hauptversammlungsbeschluss müssen auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht werden.

Vergütungspolitik für die Vorstandsvergütung

Zuständigkeit	Der Aufsichtsrat ist zuständig für die Festsetzung der Vergütungspolitik.
Was ist unter Vergütungspolitik zu verstehen?	Unter Vergütungspolitik wird ein allgemein verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder verstanden. Die gesetzlichen Regelungen zur Vergütungspolitik beinhalten keine inhaltlichen Vorgaben im Hinblick auf die Höhe oder die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung ; insoweit bleibt es bei den bestehenden Vorgaben. Wird dem Vorstand beispielsweise keine variable Vergütung gewährt, so muss die Vergütungspolitik auch keine Angaben zur variablen Vergütung machen. Allerdings erhofft sich der Gesetzgeber, dass die neuen Vorgaben auch zu einer inhaltlichen Änderung der Vorstandsvergütung führen.
Welchen Einfluss hat die Vergütungspolitik auf die konkret festgelegte Vergütung?	Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung sind weiterhin die bisher geltenden Regelungen zu beachten. Künftig ist die konkrete Vergütung jedoch zusätzlich auch in Übereinstimmung mit einer Vergütungspolitik, die der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt wurde (s. u.) , festzusetzen.
In welchen Fällen kann der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vergütung von der Vergütungspolitik abweichen?	Der Aufsichtsrat kann ausnahmsweise (restriktive Auslegung) vorübergehend von der Vergütungspolitik abweichen, wenn dies <ul style="list-style-type: none"> • im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, • die Vergütungspolitik dies vorsieht <i>und</i> • diese das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile der Vergütungspolitik, von denen abgewichen werden kann, benennt.¹

¹ Zur Berichterstattung hierüber im Vergütungsbericht siehe S. 5.

Inhalt der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik muss **allgemein verständlich** sein und mindestens folgende Angaben enthalten (in Bezug auf die Vergütungsbestandteile jedoch nur, soweit diese tatsächlich vorgegeben sind):

- 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:
 - 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 und **Möglichkeiten** der Gesellschaft, **variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern**;
- **im Falle aktienbasierter Vergütung**:
 - die Wartefristen für ihre Zuteilung,
 - ggf. 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)**:
 - 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 der Vergütungspolitik berücksichtigt wurden, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde;
- eine Darstellung des **Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütungspolitik** einschließlich der Rolle eventuell betroffener Ausschüsse und der Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten;
- **im Falle, dass die Hauptversammlung die Vergütungspolitik nicht gebilligt hat** und daher der folgenden Hauptversammlung eine überprüfte Vergütungspolitik vorgelegt wurden:
 - eine Erläuterung aller wesentlichen Änderungen und
 - eine Übersicht, inwieweit Abstimmung und Ansichten der Aktionäre in Bezug auf die Vergütungspolitik und die Vergütungsberichte (siehe S. 6) berücksichtigt wurden.

Die Vergütungspolitik muss zudem die **gesetzlichen Vorgaben zur Höhe und Ausgestaltung der Vorstandsvergütung beachten**. Hierzu gehört auch die Vorgabe, in Krisenzeiten u. U. die Vorstandsvergütung herabzusetzen.

Billigung durch die Hauptversammlung

Der Aufsichtsrat muss der Hauptversammlung die Vergütungspolitik **mindestens alle vier Jahre und bei jeder wesentlichen Änderung** zur Billigung vorlegen. Der Beschluss der Hauptversammlung² **hat keine Auswirkung auf die Wirksamkeit der Vergütungspolitik** und führt auch nicht zur Enthaftung des Aufsichtsrats; dieser bleibt weiterhin für die Rechtmäßigkeit der Vorstandsvergütung verantwortlich. Billigt die Hauptversammlung die Vergütungspolitik nicht, so ist allerdings der **folgenden Hauptversammlung** eine **überprüfte** – nicht zwingend geänderte – Vergütungspolitik zur Billigung vorzulegen.

Veröffentlichungspflicht

Die **Vergütungspolitik** und **der sie betreffende Beschluss der Hauptversammlung** sind unverzüglich und datiert auf der **Internetseite** der Gesellschaft zu veröffentlichen und **für die Dauer der Gültigkeit der Vergütungspolitik, mindestens jedoch für zehn Jahre**, kostenfrei zugänglich zu halten.

Übergangsbestimmung

Die Verpflichtung zur Festsetzung der Vergütung in Übereinstimmung mit einer der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungspolitik gilt erst ab der ersten Hauptversammlung, die mindestens vier Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes stattgefunden hat.³ Zuvor kann eine Vergütung nach der bisherigen Vergütungspraxis gewährt werden.

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

³ Vereinfachte Darstellung; genaues Datum wird sich aus der finalen Gesetzesfassung ergeben.

■ ■ . Neuerungen in Bezug auf die Aufsichtsratsvergütung

Vorstand und Aufsichtsrat müssen künftig eine Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat erarbeiten. Beschließt die Hauptversammlung dann im Anschluss über die konkrete Vergütung des Aufsichtsrats, so stimmt sie

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

Vergütungspolitik für die Aufsichtsratsvergütung

<p>Welche Schritte sind in Zukunft bei der Festlegung der Aufsichtsratsvergütung durch die Hauptversammlung zu beachten?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstand und Aufsichtsrat erstellen für die Hauptversammlung eine Beschlussvorlage, die sowohl eine abstrakte Vergütungspolitik als auch die konkrete Festsetzung der Vergütung umfasst. • Die Hauptversammlung fasst einen Beschluss über die Vergütung einschließlich der Vergütungspolitik • Bei ablehnendem Beschluss muss in der nächsten Hauptversammlung erneut ein Beschluss gefasst werden.
<p>In welchen Abständen muss die Hauptversammlung über die Vergütung einschließlich der Vergütungspolitik abstimmen?</p>	<p>Die Hauptversammlung muss bei jeder Änderung der Vergütung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Vergütung einschließlich der Vergütungspolitik abstimmen.</p>
<p>Welche Mehrheit ist für die Vergütungsentscheidung der Hauptversammlung erforderlich?</p>	<p>Die Vergütung des Aufsichtsrats kann weiterhin in der Satzung festgesetzt oder durch Hauptversammlungsbeschluss bewilligt werden.</p> <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.
<p>Veröffentlichungspflicht</p>	<p>Der Beschluss über die Vergütung einschließlich der Vergütungspolitik ist unverzüglich und datiert auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und für die Dauer der Gültigkeit der Vergütungspolitik, mindestens jedoch für zehn Jahre, kostenfrei zugänglich zu halten.</p>
<p>Sonstige Änderungen in Bezug auf die Aufsichtsratsvergütung</p>	<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.
<p>Übergangsbestimmung</p>	<p>Der Vergütungsbeschluss ist erstmals in der Hauptversammlung zu fassen, die mindestens vier Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes stattfindet, sofern in den drei Jahren zuvor die Hauptversammlung nicht über die Vergütung abgestimmt hat.⁴</p>

⁴ Siehe Fn. 3.

■■■. 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 Bericht 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 Prüfbericht des Abschlussprüfers auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht werden.

Vergütungsbericht über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Zuständigkeit	Vorstand und Aufsichtsrat müssen gemeinsam den Vergütungsbericht erstellen.
Inhalt des Vergütungsberichts	<p>Es muss allgemein verständlich über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied von der Gesellschaft oder Unternehmen desselben Konzerns gewährte oder 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:⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> • alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil sowie eine Erläuterung, wie sie der maßgeblichen Vergütungspolitik entsprechen, wie die Vergütung die langfristige Leistungsentwicklung 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, wie die Vergütung der Arbeitnehmer in die Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung einbezogen und welcher Kreis von Arbeitnehmer einbezogen wurde; • die Anzahl der gewährten oder angebotenen 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 von der Vergütungspolitik ausnahmsweise abgewichen wurde (s. o.); • eine Erläuterung, wie der Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts 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 im Hinblick auf seine Tätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind, • einem Vorstandsmitglied für den Fall einer vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind,⁶ • einem Vorstandsmitglied für den Fall einer regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind (Angabe des Barwerts und des von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahrs hierfür angewandten oder zurückgestellten Betrags),⁷ • einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im letzten Geschäftsjahr beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im letzten Geschäftsjahr gewährt worden sind.
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>

⁵ Soweit sie tatsächlich vorliegen

⁶ Einschließlich während des letzten Geschäftsjahrs vereinbarter Änderungen der Zusagen

⁷ Siehe Fn. 6.

Vergütungsbericht über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung [Fortsetzung]

<p>Prüfung des Vergütungsberichts</p>	<p>Bevor der Bericht der Hauptversammlung vorgelegt wird, prüft der Abschlussprüfer, ob die Angaben im Vergütungsbericht vollständig gemacht wurden. Er erstellt einen Bericht über seine Prüfung. Dieser Bericht ist dem Vergütungsbericht beizufügen.</p>
<p>Abstimmung der Hauptversammlung</p>	<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 Gesellschaften⁸ reicht es aus, wenn der Vergütungsbericht als eigener Tagesordnungspunkt in der Hauptversammlung zur Erörterung vorgelegt wird.</p>
<p>Veröffentlichungspflicht</p>	<p>Der Vergütungsbericht und der dazugehörige Prüfbericht des Abschlussprüfers sind nach dem Beschluss der Hauptversammlung⁹ 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.</p>
<p>Änderungen der Berichterstattung im (Konzern-)Anhang und (Konzern-)Lagebericht</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Angaben im (Konzern-)Anhang: Bisher musste im Anhang des (Konzern-)Jahresabschlusses die Vergütung der Vorstandsmitglieder individualisiert ausgewiesen werden. Diese Regelung entfällt nun. Die Hauptversammlung kann auch nicht mehr beschließen, auf die individualisierte Offenlegung der Vergütung zu verzichten. • Angaben im (Konzern-)Lagebericht: Im (Konzern-)Lagebericht¹⁰ 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 der Vergütungsbericht über das letzte Geschäftsjahr und der dazugehörige Prüfbericht des Abschlussprüfers, die geltende Vergütungspolitik und der letzte Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütung des Aufsichtsrats öffentlich zugänglich gemacht ist.
<p>Übergangsbestimmungen</p>	<p>Der Bericht ist erstmals der Hauptversammlung vorzulegen, die mindestens vier Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes stattfindet.¹¹ Bei der vergleichenden Darstellung mit der Arbeitnehmervergütung über die letzten fünf Geschäftsjahre sieht das Gesetz eine fünfjährige Übergangszeit vor, so dass nur auf Daten zurückgegriffen werden muss, die sich auf den Zeitraum nach Inkrafttreten des Gesetzes beziehen.</p>

8 Vgl. § 267 Abs. 1, 2 HGB

9 Bzw. nach der Erörterung in der Hauptversammlung bei kleinen und mittelgroßen Gesellschaften

10 Gemäß dem Referentenentwurf wird nur § 315a Abs. 2 S. 2 HGB aufgehoben. Angesichts der Gesetzesbegründung (S. 101, S. 108) gehen wir von einem redaktionellen Versehen aus.

11 Siehe Fn. 3

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 als »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. Zur Vorbereitung der Aufsichtsratsentscheidung kann ein Ausschuss eingesetzt werden. 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 Beeinflussungspotential 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 sowie die Üblichkeit der Konditionen sein. Die Feststellung, ob ein Geschäft zu »**marktüblichen Bedingungen**« getätigt wurde, erfolgt mittels eines Drittvergleichs. Die Satzung kann allerdings vorsehen, dass auch sie Geschäfte mit nahestehenden Personen sind.

Die Gesellschaft ist verpflichtet, **regelmäßig zu bewerten**, wann Geschäfte als »im ordentlichen Geschäftsgang und zu marktüblichen Bedingungen« getätigt werden. Hierzu muss sie ein **internes Verfahren** einrichten. Hierfür ist **primär der Vorstand verantwortlich**.¹² Nahestehende Personen dürfen nicht in die Überprüfung des Geschäfts involviert sein, an dem sie selbst beteiligt sind.

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-prozentigem 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.

¹² Der Aufsichtsrat muss ihn entsprechend überwachen.

Geschäfte mit nahestehenden Personen [Fortsetzung]

<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 der letzten zwölf Monate vor Abschluss des Geschäfts mit derselben Person getätigten Geschäften <p>2,5 Prozent der Summe aus dem Anlage- und Umlaufvermögen¹³ des zuletzt festgestellten Jahresabschlusses der Gesellschaft übersteigt. Bei Muttergesellschaften, die nicht von der Konzernrechnungslegungspflicht befreit sind¹⁴, ist die Summe aus dem Anlage- und Umlaufvermögen¹⁵ bzw. die Summe aus den entsprechenden Vermögenswerten gem. IFRS des zuletzt gebilligten Konzernabschlusses des Konzerns maßgeblich.</p>
<p>Wer darf bei der Beschlussfassung des Aufsichtsrats nicht mitstimmen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wurde kein Ausschuss (s. u.) gebildet, so dürfen die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht mitstimmen, bei denen die Besorgnis der Befangenheit aufgrund ihrer Beziehung zu der nahestehenden Person besteht. • In keinem Fall dürfen die Mitglieder mitstimmen, die an dem Geschäft als nahestehende Person beteiligt sind.
<p>Was geschieht, wenn der Aufsichtsrat seine Zustimmung verweigert?</p>	<p>Das Geschäft darf dann nicht durchgeführt werden.¹⁶ 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>Ausschuss zur Vorbereitung der Entscheidung des Aufsichtsrats über Zustimmung</p>	<p>Der Aufsichtsrat kann einen Ausschuss bilden, der Vorschläge macht, ob der Aufsichtsrat die für bestimmte Geschäfte mit nahestehenden Personen erforderliche Zustimmung erteilen soll. Der Ausschuss muss mehrheitlich aus Mitgliedern zusammengesetzt sein,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die keine an dem Geschäft beteiligten nahestehenden Personen sind und • bei denen nach Einschätzung des Aufsichtsrats keine Besorgnis eines Interessenkonflikts aufgrund ihrer Beziehungen zu einer nahestehenden Person besteht.
<p>Was geschieht, wenn der Ausschuss vorschlägt, die Zustimmung zu verweigern?</p>	<p>Schlägt der Ausschuss vor, die Zustimmung zu verweigern, so darf der Aufsichtsrat nur zustimmen, wenn ein Wirtschaftsprüfer¹⁷ bestätigt, dass das Geschäft aus Sicht der Gesellschaft und der Aktionäre, die keine nahestehenden Personen sind, angemessen ist.</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. 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 • der Wert des Geschäfts. <p>Die Informationen sind auf der Internetseite der Gesellschaft für mindestens fünf Jahre öffentlich zugänglich zu machen. Außerdem sind sie unverzüglich – jedoch nicht vor ihrer Veröffentlichung – an das Unternehmensregister zu übermitteln.</p> <p>Die genannten Bekanntmachungspflichten gelten auch für Mutterunternehmen gem. der IAS-Verordnung in Bezug auf Geschäfte von Tochterunternehmen mit nahestehenden Personen des Mutterunternehmens, die für das Mutterunternehmen veröffentlichungspflichtig wären, hätte sie die Geschäfte selbst vorgenommen. Hierdurch soll eine Umgehung der Vorschriften verhindert werden. «</p>

13 § 266 Abs. 2 a, b HGB

14 Gem. § 290 Abs. 3 oder § 293 HGB

15 § 398 Abs. 1 HGB i.V.m. § 266 Abs. 2 a, b HGB

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

17 Anforderung an den Wirtschaftsprüfer: Er darf nicht gem. § 319 Abs. 2 bis 4 HGB, § 319a Abs. 1 HGB oder § 319b Abs. 1 HGB von der Abschlussprüfung ausgeschlossen sein.

18 U. U. 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.

Deutscher Corporate Governance Kodex soll umfassend überarbeitet werden – Entwurf veröffentlicht

Am 6.11.2018 hat die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex den Entwurf eines umfassend überarbeiteten Kodex vorgelegt. Ziel der Reform soll es sein, diesen wieder relevanter für alle Stakeholder zu machen. Angesetzt wurde hierzu zum einen an Umfang und Struktur des Kodex. Zum anderen wurden die Empfehlungen inhaltlich überarbeitet. Schwerpunkt bildeten hierbei die Bestimmungen zur

Vorstandsvergütung sowie zur Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder.

Die interessierte Öffentlichkeit kann bis zum 31.1.2019 Stellung zum Kodexentwurf beziehen. Die Stellungnahmen fließen in die abschließende Beratung der Regierungskommission ein. Im April 2019 soll die neue Kodexfassung vorliegen.

Übersicht über die wesentlichen vorgeschlagenen Änderungen

Änderungsvorschläge in Bezug auf den Umfang und die Struktur des Kodex

Teilweise Streichung von gesetzeswiedergebenden Passagen und Ersetzung durch Grundsätze

An die Stelle der ausführlichen gesetzeswiedergebenden Passagen sollen insgesamt **30 allgemeine Grundsätze** treten, die den verschiedenen Empfehlungen vorangestellt werden. Die Grundsätze geben dabei teilweise gesetzliche Regelungen wieder. So lautet beispielsweise der Entwurf des Grundsatzes 4: »Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung.«¹ Ziel der Neuerung ist, durch die teilweise Streichung von »kleinteiligeren« Gesetzeswiedergaben und das gleichzeitige Herausstellen wichtiger Grundsätze die Lesbarkeit und die Informationsfunktion des Kodex zu verbessern.

»Apply and Explain«-Ansatz (neben weiterhin bestehendem »Comply or Explain«-Ansatz)

In den Kodex wurde eine Empfehlung aufgenommen, wonach Aufsichtsrat und Vorstand in der Erklärung zur Unternehmensführung erläutern sollen, auf welche Weise sie jeweils die Grundsätze des Kodex anwenden (**»apply and explain«**). Der »Apply and Explain«-Ansatz soll zu einer bewussten Ausgestaltung der konkreten Corporate Governance im Unternehmen beitragen und den Stakeholdern die Beurteilung des Unternehmens erleichtern. Daneben bleibt der »Comply or Explain«-Ansatz für die Empfehlungen des Kodex weiterhin bestehen.

Neugliederung des Kodex

Der Aufbau des Kodex soll sich an den Funktionen von Vorstand und Aufsichtsrat orientieren und hierzu neu in vier Kapitel gegliedert werden.

Vorschläge zu inhaltlichen Änderungen der Kodexbestimmungen

Vorstandsvergütung

Die Empfehlungen zur Vorstandsvergütung, denen nun zusammen mit der Aufsichtsratsvergütung ein eigenes Kapitel im Kodex gewidmet werden soll, wurden umfassend überarbeitet. Infolge des ARUG II werden die Empfehlungen zum **Vergütungsbericht** einschließlich der Mustertabellen überflüssig und somit gestrichen. Folgende wesentliche Neuerungen sollen aufgenommen werden, die teilweise bisherige Empfehlungen ersetzen:

Gesamtvergütung:

Der Kodex soll in Zukunft zwischen einer Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung unterscheiden; die Ziel-Gesamtvergütung umfasst alle Vergütungselemente und wird einem Vorstandsmitglied bei 100-prozentiger Zielerreichung gewährt. Bei der Bestimmung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Die Maximal-Gesamtvergütung entspricht dem Aufwandshöchstbetrag der Gesellschaft. Die aktuelle Empfehlung von Höchstgrenzen wird folglich insofern konkretisiert, dass es auf den Aufwand der Gesellschaft für das Jahr, in dem die Vergütung gewährt wird, ankommt. Der Aufsichtsrat soll auch weiterhin das Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in seiner zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.

¹ Dieser Grundsatz findet sich im aktuellen Kodex als gesetzeswiedergebende Passage in Tz. 4.1.2 DCGK.

Vorschläge zu inhaltlichen Änderungen der Kodexbestimmungen [Fortführung]

Vorstandsvergütung [Fortführung]

Variable Vergütung:

Die langfristige variable Vergütung soll vor allem Anreiz zur Umsetzung strategischer Maßnahmen sein; die entsprechenden Ziele sollen sich deshalb aus der aktuellen strategischen Planung für das betreffende Geschäftsjahr ableiten. Der kurzfristigen variablen Vergütung sollen Ziele der operativen Jahresplanung zugrunde liegen. Die langfristige variable Vergütung soll höher als die kurzfristige variable Vergütung sein. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder einerseits oder Ziele für den gesamten Vorstand andererseits für die variablen Vergütungselemente maßgebend sind. Die Zielerreichung soll dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein. Die kurzfristige variable Vergütung soll in bar, die langfristige variable Vergütung in Aktien der Gesellschaft gewährt werden, die mindestens vier Jahre lang nicht veräußert werden dürfen. Die Haltedauer soll nicht durch Beendigung des Vorstandsvertrags verkürzt werden können. Die Gewährungsbeträge aller variablen Vergütungsteile sollen allein von der Erreichung der für die betreffende Periode jeweils vorher festgelegten Ziele abhängen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können (Clawback).

Verhältnis variabler zu fixer Vergütung:

Das Verhältnis von Festvergütung und variabler Vergütung soll die unterschiedlichen Anforderungen an die Aufgaben der jeweiligen Vorstandsmitglieder berücksichtigen. Zur Fixvergütung sollen auch Beiträge zur Altersvorsorge und nicht-betriebsbedingte Nebenleistungen zählen.

Abfindungszahlungen etc.:

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sollen in Zukunft gar nicht mehr gemacht werden. Zahlungen für ein etwaiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot sollen mit der Abfindung verrechnet werden. Im Übrigen sollen die aktuellen Empfehlungen bestehen bleiben.

Verrechnung mit der Vergütung für andere Mandate:

Nehmen Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, soll die Vergütung hierfür auf die Festvergütung angerechnet werden. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate soll der Aufsichtsrat entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder

Geltung nur für Anteilseignervertreter:

Im Kodex wird klargestellt, dass die Unabhängigkeitsanforderungen nur für die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat gelten.

Indikatoren für fehlende Unabhängigkeit:

Der Kodex will den Anteilseigner künftig Indikatoren an die Hand geben, die ihm bei der Einschätzung, ob ein Anteilseignervertreter unabhängig ist, helfen sollen. Indikatoren für die fehlende Unabhängigkeit sind laut Kodexentwurf, wenn das Aufsichtsratsmitglied

- Vorstandsmitglied in den letzten zwei Jahren vor der Wahl war,
- wesentliche geschäftliche Beziehungen (Lieferant, Kunde, Kreditgeber, Berater o. ä.) zu dem Unternehmen unterhält,
- neben seiner Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats eine wesentliche andere variable Vergütung von der Gesellschaft oder von einem von dieser abhängigen Unternehmen erhält,
- in einer nahen familiären Beziehung zu einem Vorstandsmitglied steht,
- kontrollierender Aktionär ist oder
- mehr als zwölf Jahre dem Aufsichtsrat angehört.

Wird mindestens ein Indikator erfüllt, so kann das Aufsichtsratsmitglied trotzdem als unabhängig angesehen werden. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll dies dann aber begründet werden.

<p>Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder [Fortführung]</p>	<p>Anteil unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder, besondere Mitglieder: Die Anteilseignervertreter (und nicht mehr wie bislang der gesamte Aufsichtsrat) sollen festlegen, welcher Anteil der Anteilseignervertreter unabhängig sein soll.</p> <p>Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll künftig unabhängig von der <i>Gesellschaft</i> und vom <i>Vorstand</i> sein. Wenn der Aufsichtsrat aus mehr als drei Mitgliedern besteht, sollen mindestens zwei Anteilseignervertreter unabhängig vom <i>kontrollierenden Aktionär</i> sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des Ausschusses, der sich mit der Vorstandsvergütung befasst, sollen unabhängig von der <i>Gesellschaft</i> und vom <i>Vorstand</i> sein. Der Prüfungsausschussvorsitzende soll <i>zusätzlich</i> noch unabhängig vom <i>kontrollierenden Aktionär</i> sein.</p> <p>Sonstiges: Aufsichtsratsmitglieder sollen in Zukunft nicht nur wie bislang keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben, sondern auch in keiner persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.</p>
<p>Aufgaben des Prüfungsausschusses</p>	<p>Der Prüfungsausschuss soll in Zukunft regelmäßig die Wirksamkeit der Abschlussprüfung beurteilen.</p> <p>Die Regierungskommission will darüber hinaus klarstellen, dass die Rechnungslegung, die der Prüfungsausschuss prüfen soll, auch unterjährige Finanzinformationen umfasst. Gleichzeitig soll die Empfehlung, wonach der Vorstand die unterjährige Finanzberichterstattung vor ihrer Veröffentlichung mit dem Aufsichtsrat erörtern soll, gestrichen werden. Zudem soll auch der Gesamtaufichtsrat – und nicht nur ein anderer Ausschuss – einen Teil der Aufgaben des Prüfungsausschusses wahrnehmen können, ohne dass eine Abweichung vom Kodex erklärt werden muss.</p>
<p>Selbstbehalt bei D&O-Versicherungen für Aufsichtsratsmitglieder</p>	<p>Die Vereinbarung eines Selbstbehalts in D&O-Versicherungen für den Aufsichtsrat soll in Zukunft nicht mehr empfohlen werden, da die Empfehlung nicht verhaltenssteuernd sei.</p>
<p>Erstbestelldauer für Vorstandsmitglieder</p>	<p>Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens drei Jahre erfolgen. Bislang wird lediglich empfohlen, dass bei Erstbestellungen die nach dem Gesetz maximal zulässige Bestelldauer von fünf Jahren nicht die Regel sein soll.</p>
<p>Bestelldauer für Aufsichtsratsmitglieder</p>	<p>Die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat sollen nicht für länger als drei Jahre bestellt werden. Kurze Amtszeiten sollen die Flexibilität des Aufsichtsrats erhöhen und es insbesondere ermöglichen, sich ändernden Kompetenzanforderungen oder Veränderungen in der Eigentümerstruktur anpassen zu können.</p>
<p>Offenlegung der Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat</p>	<p>Gestrichen werden soll die Empfehlung, wonach der Aufsichtsrat eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer im Aufsichtsrat festlegen soll. Er soll dafür in Zukunft die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat offenlegen.</p>
<p>Mandatsobergrenzen</p>	<p>Die Empfehlung, wonach sich der Aufsichtsrat vor der Wahl neuer Mitglieder bei diesen vergewissern soll, ob sie ausreichend Zeit für das Mandat haben, entfällt. Im Gegenzug wird die empfohlene Höchstzahl an Aufsichtsratsmandaten weiter reduziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wer dem geschäftsführenden Organ einer Unternehmung angehört, soll künftig insgesamt nicht mehr als zwei (bislang drei) Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen oder einen Vorsitz im Aufsichtsrat wahrnehmen. • Anders als bislang soll zudem eine Höchstgrenze für die Anzahl von »reinen« Aufsichtsratsmandaten empfohlen werden: So soll ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem geschäftsführenden Organ einer Unternehmung angehört, insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählen soll.

Vorschläge zu inhaltlichen Änderungen der Kodexbestimmungen [Fortführung]

<p>Cooling off-Periode</p>	<p>Nach dem Gesetz darf eine Person, die in den vorangegangenen zwei Jahren Mitglied des Vorstands war, nur dann in den Aufsichtsrat gewählt werden, wenn die Wahl auf Vorschlag von Aktionären erfolgt, die mindestens 25 Prozent der Stimmrechte halten (Cooling off-Periode). Bislang sah der Kodex zusätzlich vor, dass der Wechsel in den Aufsichtsratsvorsitz eine der Hauptversammlung zu begründende Ausnahme sein soll. Vor dem Hintergrund der neuen Unabhängigkeitsanforderungen des Kodex an den Aufsichtsratsvorsitzenden (s. o.) ist eine Streichung dieser Regelung folgerichtig.</p>
<p>Bekanntmachung von Kandidatenvorschlägen für den Aufsichtsratsvorsitz</p>	<p>Bislang sollen Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz den Aktionären bekannt gemacht werden. Diese Empfehlung soll gestrichen werden, da der »alte« Aufsichtsrat so die Entscheidung des neu konstituierten Aufsichtsrats über seinen Vorsitz präjudizieren kann.</p>
<p>Informationsordnung für den Vorstand</p>	<p>Die Empfehlung, wonach der Aufsichtsrat die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands gegenüber dem Aufsichtsrat näher festlegen soll, soll gestrichen werden.</p>
<p>Anzahl der Vorstandsmitglieder, Geschäftsordnung für den Vorstand</p>	<p>Die Empfehlungen zur Anzahl der Vorstandsmitglieder, zur Benennung eines Vorsitzenden bzw. Sprechers und zur Geschäftsordnung des Vorstands sollen gestrichen werden. Laut Regierungskommission handelt es sich bei diesen um Selbstverständlichkeiten.</p>
<p>Aufsichtsratssitzungen ohne den Vorstand</p>	<p>Der Aufsichtsrat soll künftig regelmäßig – und nicht wie bislang nur »bei Bedarf« – ohne den Vorstand tagen.</p>
<p>Bericht über Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen</p>	<p>Bislang soll im Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung nur offengelegt werden, wenn ein Aufsichtsratsmitglied nur an der Hälfte der Sitzungen oder weniger teilgenommen hat. In Zukunft soll für jedes Mitglied angegeben werden, an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse es teilgenommen hat.</p>
<p>Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats</p>	<p>Mindestens alle drei Jahre soll die Selbstbeurteilung (bislang: Effizienzprüfung) des Aufsichtsrats extern unterstützt werden. Zudem sollen auch die Ausschüsse des Aufsichtsrats regelmäßig beurteilen, wie wirksam sie ihre Aufgaben erfüllen.</p>
<p>Veröffentlichung der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats</p>	<p>Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat soll laut Kodexentwurf auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht werden.</p>
<p>Berichterstattung über Corporate Governance</p>	<p>Der Corporate Governance Bericht nach dem DCGK entfällt. Sein Inhalt soll in die Erklärung zur Unternehmensführung eingehen.</p>
<p>Kodexanregungen</p>	<p>Die Anregung, zu den Kodexanregungen Stellung zu nehmen, soll gestrichen werden, da die Erläuterungen zu den Grundsätzen sich auch darauf beziehen sollen, ob und wie den betreffenden Anregungen gefolgt wurde. «</p>

Autoren Teil ARUG II:

*Georg Lanfermann, Partner, DPP Audit & Accounting Germany, KPMG AG;
Astrid Gundel, Senior Manager, Audit Committee Institute e.V.;
Ralf Gerdes, Senior Manager, KPMG Law Rechtsanwalts-gesellschaft mbH*

Autorin Teil DCGK:

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

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.

© 2018 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.