Audit Committee Institute e.V.

Der Navigator: ARUG II und DCGK

Folgen für Aufsichtsräte

Gefördert durch

KPMG

Herausgeber: Audit Committee Institute e.V. (ACI)
Leitung: Prof. Dr. Kai C. Andrejewski
Redaktion: Astrid Gundel

An dieser Publikation haben mitgewirkt: Georg Lanfermann, Ralf Gerdes, Christian Tobias Pfaff

Audit Committee Institute e.V. (ACI)
THE SQUAIRE • Am Flughafen
60549 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 9587-3040
Fax +49 1802 11991-3040
E-Mail aci@kpmg.de
www.audit-committee-institute.de

Stand: 22.10.2020

Gestaltung und Satz: stereobloc, Berlin

Bildnachweise: Titel ©c1a1p1c1o1m1/iStock.com; S. 2 ©Baloncici/shutterstock.com; S. 4 ©olaser/iStock.com; S. 7 ©Wenjie Dong/iStock.com; S. 21 ©georgeclerk/iStock.com; S. 31 ©Mlenny/iStock.com

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.

INHALT

ARUG II – Folgen für Aufsichtsräte 4

Wichtige Neuerungen für Aufsichtsräte vor allem börsennotierter Unternehmen durch das ARUG II 5

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen 7

I. Neuerungen in Bezug auf die Vorstandsvergütung 8

Vergütungssystem für die Vorstandsvergütung 8

II. Neuerungen in Bezug auf die Aufsichtsratsvergütung 11

Vergütungspolitik für die Aufsichtsratsvergütung 12

III. Neuerungen in Bezug auf die Berichterstattung über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung 13

Vergütungsbericht über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung 13

IV. Neuerungen in Bezug auf Geschäfte mit nahestehenden Personen 17

Geschäfte mit nahestehenden Personen 17

DCGK – Folgen für Aufsichtsräte 21

I. Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex 22

II. Übersicht über die wesentlichen Änderungen 22

Änderungen in Bezug auf den Umfang und die Struktur des Kodex 22

Inhaltliche Änderungen 23

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

ARUG II

Folgen für Aufsichtsräte

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

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 →

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

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 Transparenzanforderungen unterworfen. So müssen institutionelle Anleger und Vermögensverwalter eine Mitwirkungspolitik 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 folgenden Seiten überblicksartig dargestellt.

Im Vergleich zum Regierungsentwurf ergeben sich im Wesentlichen folgende Änderungen:

- Der Aufsichtsrat muss im Rahmen des Vergütungssystems nun auch eine Maximalvergütung festlegen. Diese kann durch die Hauptversammlung herabgesetzt 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 Aufsichtsrat zu Geschäften mit nahestehenden Personen, deren wirtschaftlicher Wert 2,5 Prozent der Bilanzsumme übersteigt, zustimmen. Der Schwellenwert wurde von 2,5 auf 1,5 Prozent abgesenkt.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

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

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

Die konkrete Vorstandsvergütung auf der Grundlage des Vergütungssystems 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 Vorschriften zur Organvergütung nach HGB sind dementsprechend letztmals auf das vor dem 1.1.2021 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

I. 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 S. 10 f.),** 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.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

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

- im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist,
- das Vergütungssystem dies vorsieht *und*
- 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):

- 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:
  - 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;**
- **im Falle aktienbasierter Vergütung:**
  - Fristen,
  - die Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb und →

1 Zur Berichterstattung hierüber im Vergütungsbericht siehe S. 14

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

  - 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 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 überprüftes Vergütungssystem vorgelegt wurde:
  - eine Erläuterung aller wesentlichen Änderungen und
  - eine Übersicht, inwieweit Abstimmung und Ansichten der Aktionäre in Bezug auf das Vergütungssystem und die Vergütungsberichte berücksichtigt wurden.

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.

Billigung durch die Hauptversammlung

Der Aufsichtsrat muss der Hauptversammlung das Vergütungssystem **mindestens alle vier Jahre und bei jeder wesentlichen Änderung** zur Billigung vorlegen. Der Beschluss der Hauptversammlung[2] **hat keine Auswirkung auf die Wirksamkeit des Vergütungssystems** und führt auch nicht zur Enthaftung des Aufsichtsrats; dieser bleibt weiterhin für die Rechtmäßigkeit der Vorstandsvergütung verantwortlich. Billigt die Hauptversammlung das Ver-

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

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

gütungssystem nicht, so ist allerdings **spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung** ein **überprüftes** – nicht zwingend geändertes – Vergütungssystem zur Billigung vorzulegen.

Welchen Einfluss hat die Hauptversammlung auf die Maximalvergütung?

Die Hauptversammlung hat die Möglichkeit, auf Antrag einer qualifizierten Aktionärsminderheit (§ 122 Abs. 2 S. 1 AktG) die **festgesetzte Maximalvergütung herabzusetzen.**

Veröffentlichungspflicht

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.

Übergangsbestimmungen

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.

II. 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.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Vergütungspolitik für die Aufsichtsratsvergütung

Welche Schritte sind in Zukunft bei der Festlegung der Aufsichtsratsvergütung durch die Hauptversammlung zu beachten?

- 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.

- 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.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Sonstige Änderungen in Bezug auf die Aufsichtsratsvergütung

- 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. ←

III. Neuerungen in Bezug auf die Berichterstattung über die Vorstands- und 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.

Vergütungsbericht über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Zuständigkeit

Vorstand und Aufsichtsrat müssen den Vergütungsbericht gemeinsam erstellen. →

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Inhalt des Vergütungsberichts

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]

- 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

Für Vorstandsmitglieder enthält der Vergütungsbericht noch Angaben zu Leistungen, die

- einem Vorstandsmitglied **von einem Dritten** (z. B. einer anderen Konzerngesellschaft) im Hinblick auf seine Tätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind;

3 Soweit sie tatsächlich vorliegen

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

- 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.

Zudem ist zu erläutern, wie die festgelegte **Maximalvergütung** eingehalten wurde.

Weglassen von Angaben

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.

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

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. →

4 Einschließlich während des letzten Geschäftsjahrs vereinbarter Änderungen der Zusagen

5 Siehe Fn. 4

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Bei **kleinen und mittelgroßen Gesellschaften**[6] reicht es aus, wenn der Vergütungsbericht als eigener Tagesordnungspunkt in der Hauptversammlung zur Erörterung (also nicht zwingend zur Beschlussfassung) vorgelegt wird.

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

- **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
  - 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

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

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. →

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

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.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Wann ist die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich?

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

- allein oder
- zusammen mit den innerhalb des laufenden Geschäftsjahrs vor Abschluss des Geschäfts mit derselben Person getätigten Geschäften

1,5 Prozent der Summe aus dem Anlage- und Umlaufvermögen[9] des zuletzt festgestellten Jahresabschlusses der Gesellschaft übersteigt. Bei Muttergesellschaften, die nicht von der Konzernrechnungslegungspflicht befreit sind[10], ist die Summe aus dem Anlage- und Umlaufvermögen[11] bzw. die Summe aus den entsprechenden Vermögenswerten gemäß IFRS des zuletzt gebilligten Konzernabschlusses maßgeblich.

Ausschuss des Aufsichtsrats für die Entscheidung über die Zustimmung

Der Aufsichtsrat kann einen Ausschuss bilden, der **anstelle des Plenums über die Zustimmung entscheidet.** Für die **Zusammensetzung** des Ausschusses ist zu beachten:

- 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**).

Was ist zu beachten, wenn der Aufsichtsrat keinen Ausschuss eingerichtet hat?

An der Beschlussfassung im Aufsichtsrat dürfen nicht teilnehmen:

- 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. →

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

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Was geschieht, wenn der Aufsichtsrat/Ausschuss seine Zustimmung verweigert?

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.

Veröffentlichungspflicht

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:

- Informationen zur Art des Verhältnisses zu den nahestehenden Personen;
- die Namen der nahestehenden Personen;
- das Datum des Geschäfts sowie
- den Wert des Geschäfts.

Die Informationen sind auf der **Internetseite** der Gesellschaft für **mindestens fünf Jahre** öffentlich zugänglich zu machen.

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.

Übergangsbestimmungen

Es gelten keine **Übergangsbestimmungen**.

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.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

DCGK

Folgen für Aufsichtsräte

© 2021 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die der KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

I. Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Neufasssung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ist am 20.3.2020 im Bundesanzeiger bekannt gegeben worden und damit in Kraft getreten.

Im Dezember 2019 hatte die Regierungskommission die finale Kodexfassung beschlossen. An der Fassung vom Mai 2019 waren noch redaktionelle Änderungen infolge des ARUG II vorgenommen worden.

II. Übersicht über die wesentlichen Änderungen

Änderungen 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 sind 25 allgemeine Grundsätze getreten. Die Grundsätze informieren die Anleger und weitere Stakeholder über die wesentlichen rechtlichen Vorgaben für verantwortungsvolle Unternehmensführung und bilden die Grundlage für die daraus abgeleiteten Empfehlungen und Anregungen. Sie machen die Besonderheiten des dualistischen Systems insbesondere für ausländische Investoren transparent.

Neugliederung des Kodex

Der Aufbau des Kodex orientiert sich nun an den Funktionen von Vorstand und Aufsichtsrat. Nach der Präambel gliedert er sich in die sieben Kapitel

- Leitung und Überwachung,
- Besetzung des Vorstands,
- Zusammensetzung des Aufsichtsrats,
- Arbeitsweise des Aufsichtsrats,

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

- Interessenkonflikte,
- Transparenz und externe Berichterstattung sowie
- Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat.

Inhaltliche Änderungen

Vorstandsvergütung

Die Empfehlungen zur Vorstandsvergütung wurden umfassend überarbeitet.

Empfehlungen zum Vergütungssystem:
Infolge des ARUG II ist der Aufsichtsrat in Zukunft gesetzlich verpflichtet, ein System für die Vorstandsvergütung zu erarbeiten. Die konkrete Vorstandsvergütung ist dann in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem festzusetzen. Nach dem Gesetz muss das Vergütungssystem Mindestangaben in Bezug auf Vergütungsbestandteile, wie z. B. die variable Vergütung, nur enthalten, soweit diese Vergütungsbestandteile tatsächlich vorgesehen sind. Der Kodex gibt nun Empfehlungen zum Inhalt des Vergütungssystems ab, welche die gesetzlichen Vorgaben ergänzen. Folgendes soll im Vergütungssystem nach dem DCGK festgelegt werden:

- **Wie** für die einzelnen Vorstandsmitglieder die **Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung bestimmt** wird. Hierbei ist zu beachten, dass schon nach dem Gesetz eine Pflicht besteht, eine Maximalvergütung festzulegen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG). Die Ziel-Gesamtvergütung ist laut Kodexbegründung die Gesamtvergütung für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung.
- Welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben. Dies dient zur Schaffung eines richtigen Anreizsystems.
- Welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind.
- Welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht.
- In welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann. →

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Festlegung der konkreten Gesamtvergütung:
Auf der Grundlage des Vergütungssystems soll der Aufsichtsrat dann für jedes Vorstandsmitglied **für das bevorstehende Geschäftsjahr** dessen **konkrete Ziel-Gesamtvergütung** festlegen. Nach dem Gesetz muss diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen; sie darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Der Kodex empfiehlt, dass der Aufsichtsrat zur Beurteilung der **Üblichkeit im Vergleich zu anderen Unternehmen** eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen soll, deren Zusammensetzung er **offenlegt.** Der Peer Group-Vergleich ist laut Kodex mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt. Zur **Beurteilung der Üblichkeit** innerhalb des Unternehmens soll der Aufsichtsrat wie bisher auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.

Festsetzung der variablen Vergütungsbestandteile:
Der Aufsichtsrat soll **für das bevorstehende Geschäftsjahr** für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Er soll zudem bestimmen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind. Wie bislang auch soll eine nachträgliche Änderung der Ziele oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs soll der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für dieses Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile festlegen. Die Zielerreichung soll dabei dem Grund und der Höhe nach nachvollziehbar sein. Langfristig variable Vergütungsbeträge sollen vom Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung **überwiegend in Aktien** der Gesellschaft angelegt werden oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Der Aufsichtsrat soll zudem die Möglichkeit haben, **außergewöhnlichen Entwicklungen i**n angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können **(Clawback).**

Verhältnis kurzfristig variabler zu langfristig variabler Vergütung:
Der Anteil langfristig variabler Vergütung soll den Anteil der kurzfristig variablen Vergütung übersteigen.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Leistungen bei Vertragsbeendigung:
Im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags soll die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen. Dies soll die Langfristigkeit von variablen Vergütungsbestandteilen sicherstellen. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels **(Change of Control)** sollten gar nicht mehr vereinbart werden (Anregung). Zahlungen für ein etwaiges **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** sollen auf die Abfindungszahlung angerechnet werden. Im Übrigen bleiben die aktuellen Empfehlungen bestehen.

Verrechnung mit der Vergütung für andere Mandate:
Nehmen Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, soll die Vergütung hierfür auf die Vergütung angerechnet werden. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate soll der Aufsichtsrat entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Berichterstattung:
Infolge des ARUG II werden die Empfehlungen zum **Vergütungsbericht** einschließlich der Mustertabellen als überflüssig angesehen und somit gestrichen. In der Begründung zur Kodexneufassung heißt es zudem, dass sämtliche Vergütungsbestandteile in ihren Ziel- und Gewährungsbeträgen im Vergütungsbericht dargestellt werden.

Anwendbarkeit der neuen Empfehlungen:
Gemäß der Begründung zur Kodexneufassung können laufende Vorstandsverträge bestehen bleiben, ohne dass eine Abweichung vom Kodex zu erklären ist. Erst bei Verlängerung bestehender Verträge nach Inkrafttreten der Neufassung ist eine Anpassung der Verträge erforderlich, wenn keine Abweichung vom Kodex erklärt werden soll.

Aufsichtsratsvergütung

Es wird **angeregt,** dass die Aufsichtsratsvergütung eine **reine Festvergütung** ist. Außerdem wird deutlich gemacht, dass bei der im Vergleich zu »normalen« Aufsichtsratsmitgliedern empfohlenen höheren Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter sowie für die Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen diese Erhöhung vom jeweils unterschiedlichen zeitlichen Aufwand abhängt. →

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder

Geltung nur für Anteilseignervertreter:
Im Kodex wird klargestellt, dass die Unabhängigkeitsanforderungen nur für die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat gelten. Sie sollen festlegen, welcher Anteil der Anteilseignervertreter unabhängig sein soll. Dabei sollen sie nun sowohl den Anteil an Mitgliedern festlegen, die von der Gesellschaft und vom Vorstand unabhängig sind, als auch die Anzahl, die unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sind.

Mindestanteile unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder:
Der Kodex empfiehlt Mindestanteile unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder, differenziert danach, ob es sich um die Unabhängigkeit von der Gesellschaft und deren Vorstand oder von einem kontrollierenden Aktionär[1] handelt. Darüber hinaus sollen bestimmte Aufsichtsratsmitglieder unabhängig sein (siehe hierzu das Folgende).

Unabhängigkeit in Bezug auf die Gesellschaft und deren Vorstand:
Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll nun unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Ein Aufsichtsratsmitglied ist laut Kodex dann unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu diesen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Der Kodex gibt den Anteilseignern dabei Indikatoren an die Hand, die ihnen bei der Einschätzung, ob ein Anteilseignervertreter von der Gesellschaft und vom Vorstand unabhängig ist, helfen sollen. **Indikatoren für die fehlende Unabhängigkeit** sind demnach, wenn das Aufsichtsratsmitglied oder ein naher Familienangehöriger des Aufsichtsratsmitglieds

- Vorstandsmitglied in den letzten zwei Jahren vor der Wahl war,
- wesentliche geschäftliche Beziehungen (Lieferant, Kunde, Kreditgeber, Berater o. Ä.) zu dem Unternehmen unterhält oder unterhalten hat,
- ein naher Familienangehöriger eines Vorstandsmitglieds 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.

Unabhängigkeit in Bezug auf einen kontrollierenden Aktionär:
Wenn der Aufsichtsrat aus mehr als sechs Mitgliedern besteht, sollen mindestens zwei Anteilseignervertreter unabhängig vom kontrollierenden Aktionär

1 Zur Präzisierung des Begriffs vgl. die Begründung zur Kodexneufassung, S. 9: Kontrolle besteht laut Regierungskommission dann, wenn ein Beherrschungsvertrag mit dem Aktionär besteht, der Aktionär über die absolute Mehrheit der Stimmen oder zumindest über eine nachhaltige Hauptversammlungsmehrheit verfügt.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

sein. Besteht der Aufsichtsrat aus sechs oder weniger Mitgliedern, soll mindestens ein Anteilseignervertreter diese Anforderung erfüllen. Ein Aufsichtsratsmitglied ist laut Kodex dann unabhängig vom kontrollierenden Aktionär, wenn er oder ein naher Familienangehöriger weder kontrollierender Aktionär ist noch dem Organ des kontrollierenden Aktionärs angehört oder in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zum kontrollierenden Aktionär steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Besondere Mitglieder:
Der Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des Ausschusses, der sich mit der Vorstandsvergütung befasst, sollen unabhängig von der *Gesellschaft* und vom *Vorstand* sein. Der Prüfungsausschussvorsitzende soll *zusätzlich* noch unabhängig vom *kontrollierenden Aktionär* sein.

Sonstiges:
Aufsichtsratsmitglieder sollen 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.

Aufgaben und Besetzung des Prüfungsausschusses

Der Prüfungsausschuss soll in Zukunft regelmäßig eine **Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung** vornehmen.

Klargestellt wird außerdem, dass die Rechnungslegung, die der Prüfungsausschuss prüfen soll, auch **unterjährige Finanzinformationen** umfasst. Gleichzeitig wurde die Empfehlung, wonach der Vorstand die unterjährige Finanzberichterstattung vor ihrer Veröffentlichung mit dem Aufsichtsrat erörtern soll, gestrichen.

Zudem soll auch der **Gesamtaufsichtsrat** – und nicht nur ein anderer Ausschuss – einen Teil der Aufgaben des Prüfungsausschusses wahrnehmen können, ohne dass eine Abweichung vom Kodex erklärt werden muss.

Der **Vorsitzende des Prüfungsausschusses** soll zusätzlich (neben dem Erfordernis der Unabhängigkeit sowie der besonderen Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren) **mit der Abschlussprüfung vertraut** sein.

Selbstbehalt bei D&O-Versicherungen für Aufsichtsratsmitglieder

Die Vereinbarung eines Selbstbehalts in D&O-Versicherungen für den Aufsichtsrat wird **nicht mehr empfohlen.** →

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Offenlegung der Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat

Gestrichen wurde die Empfehlung, wonach der Aufsichtsrat eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer im Aufsichtsrat festlegen soll. Er soll dafür nun die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat offenlegen.

Mandatsobergrenzen

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:

- Anders als bislang wird eine Höchstgrenze für die Anzahl von »reinen« Aufsichtsratsmandaten empfohlen: So soll ein Aufsichtsratsmitglied, **das keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört,** insgesamt nicht mehr als **fünf Aufsichtsratsmandate** bei börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählen soll.
- **Wer dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört,** soll insgesamt nicht mehr als **zwei** (bislang drei) **Aufsichtsratsmandate** in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und **keinen Vorsitz im Aufsichtsrat** in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen.

Cooling-off-Periode

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 (siehe S. 27) ist eine Streichung dieser Regelung folgerichtig.

Bekanntmachung von Kandidatenvorschlägen für den Aufsichtsratsvorsitz

Bislang sollen Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz den Aktionären bekannt gemacht werden. Diese Empfehlung wurde gestrichen, da der »alte« Aufsichtsrat so die Entscheidung des neu konstituierten Aufsichtsrats über seinen Vorsitz präjudizieren kann.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Aufsichtsratssitzungen ohne den Vorstand

Der Aufsichtsrat soll nun **regelmäßig** – und nicht wie bislang nur »bei Bedarf« – ohne den Vorstand tagen.

Bericht über Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen

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. Nun soll **für jedes Mitglied** angegeben werden, **an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse** es teilgenommen hat.

Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat soll nicht nur regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat, sondern auch **seine Ausschüsse** ihre Aufgaben erfüllen. In der **Erklärung zur Unternehmensführung** soll der Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.

Informationsordnung für den Vorstand

Die Empfehlung, wonach der Aufsichtsrat die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands gegenüber dem Aufsichtsrat näher festlegen soll, wurde gestrichen.

Anzahl der Vorstandsmitglieder, Geschäftsordnung für den Vorstand

Die Empfehlungen zur Anzahl der Vorstandsmitglieder, zur Benennung eines Vorsitzenden bzw. Sprechers und zur Geschäftsordnung des Vorstands wurden gestrichen. Laut Regierungskommission handelt es sich bei diesen um Selbstverständlichkeiten.

Erstbestelldauer für Vorstandsmitglieder

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. →

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Berichterstattung über Corporate Governance

Der **Corporate Governance-Bericht** nach dem DCGK **entfällt.** Sein Inhalt soll in die Erklärung zur Unternehmensführung eingehen.

Neue Empfehlungen zur Veröffentlichung

Die **Erklärung zur Unternehmensführung** soll nun auch Folgendes enthalten (zur Veröffentlichung in Bezug auf die Selbstbeurteilung und die Unabhängigkeit siehe S. 29 bzw. S. 26):

- eine Beschreibung der Vorgehensweise von Vorstand und Aufsichtsrat bei der **langfristigen Nachfolgeplanung für den Vorstand;**
- die **Altersgrenzen für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder;**
- die **Namen der Ausschussmitglieder** im Aufsichtsrat und der **Ausschussvorsitzenden;**
- für **spezialgesetzlich regulierte Gesellschaften** (Banken und Versicherungen): die Angabe, welche Kodexempfehlungen **aufgrund vorrangiger gesetzlicher Bestimmungen nicht anwendbar waren.**

Auf der **Internetseite** der Gesellschaft soll die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat veröffentlicht werden.

Im **Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung** soll zusätzlich über durchgeführte **Aus- und Fortbildungsmaßnahmen** berichtet werden (zum Bericht über die Sitzungsteilnahme siehe S. 29).

(Zur Offenlegung der Zugehörigkeitsdauer im Aufsichtsrat siehe S. 28; der Ort der Offenlegung wird nicht spezifiziert.)

Kodexanregungen

Die Anregung, zu den Kodexanregungen Stellung zu nehmen, wurde gestrichen.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

AB SEPTEMBER 2022 VERPFLICHTEND

Kodexempfehlungen zum Prüfungsausschuss werden für DAX-Unternehmen verpflichtend

Infolge des Wirecard-Skandals wurden die Regeln der Deutschen Börse für die DAX-Auswahlindizes[1] umfassend überarbeitet. Ziel ist es, die Qualität der Indizes zu verbessern und an internationale Standards anzupassen. Wesentliche Neuerungen sind:

Alle Unternehmen der DAX-Familie müssen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zum Prüfungsausschuss folgen. Dies sind im Einzelnen:

- Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten.[2]
- Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses[3] soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen und mit der Abschlussprüfung vertraut sein.
- Er soll zudem unabhängig von der Gesellschaft, vom Vorstand und vom kontrollierenden Aktionär sein. Er soll außerdem nicht zugleich Vorsitzender des Aufsichtsrats sein.
- Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig die Qualität der Abschlussprüfung beurteilen.
- Der Prüfungsausschuss soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass dieser ihn unverzüglich über alle für seine Aufgaben wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unterrichtet, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zu seiner Kenntnis gelangen. Außerdem muss geregelt werden, dass der Abschlussprüfer den Ausschuss informiert und im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei der Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der Entsprechenserklärung ergeben.[4]

Die Empfehlungen sind ab September 2022 zwingend zu erfüllen. Für Neuzugänge zum DAX gelten sie ab März 2021.

Weitere Informationen unter
https://deutsche-boerse.com

1 Leitindex DAX (DAX30), MDAX, SDAX, TecDAX und DAX ex Financials 30

2 Zur geplanten gesetzlichen Einrichtungspflicht siehe Audit Committee Quarterly IV/2020, S. 8.

3 Nach dem Gesetz muss der Finanzexperte nicht gleichzeitig der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sein. Zu den geplanten neuen gesetzlichen Anforderungen an den Finanzexperten siehe Audit Committee Quarterly IV/2020, S. 8.

4 Eine solche Vereinbarung führt allerdings nicht dazu, dass der Abschlussprüfer die Entsprechenserklärung inhaltlich prüfen muss.

© 2020 Audit Committee Institute e.V. zusammen mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und Mitglied der weltweiten KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die der KPMG International Limited, einer englischen Private Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere Diskussionsbeiträge zu den Themen »ARUG II und DCGK« und »FISG« finden Sie in den Schwerpunktheften Audit Committee Quarterly I/2020 und IV/2020.

https://audit-committee-institute.de/html/de/quarterly.html

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 @aci_de www.audit-committee-institute.de

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.