

Audit Committee Quarterly

III/2005



Editorial	3
Gastkommentar von Prof. Dr. habil. Josef Wieland	4
Codes of Conduct – Grundsätze für integrires Unternehmensverhalten entwickeln und implementieren	6
Im Fokus	14
Corporate Governance News	18
Deutschland und EU	18
SEC	22
Financial Reporting Update	26
HGB/IFRS	26
US-GAAP	30
Publikationen	32

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



Editorial

Ethische Werte sind heute wieder gefragt – der schleichende Verlust allgemein akzeptierter Verhaltensnormen und das Auseinanderdriften von Wertvorstellungen in einer zunehmend pluralistischen Gesellschaft werden mittlerweile als Orientierungsdefizit empfunden. Als Gegenbewegung setzt sich inzwischen bei Unternehmen durch, Vorstellungen über integrires Verhalten in einem „Code of Conduct“ auszuformulieren. Die formale Konzeption und Veröffentlichung der Verhaltensgrundsätze ist allerdings nur die halbe Weisheit. Weitaus wichtiger ist die Umsetzung im Unternehmensalltag. Das Schwerpunktthema dieses Heftes widmet sich beiden Aspekten und setzt sich ausführlich mit dem als „Wertemanagement“ etablierten Ansatz zur wirksamen Umsetzung der Verhaltensgrundsätze auseinander.

Der Code of Conduct als Leitfaden für integrires Verhalten

In einem auf das jeweilige Umfeld zugeschnittenen Code of Conduct kodifiziert ein Unternehmen fundamentale ethische Verhaltensprinzipien, die das Handeln von Management und Mitarbeitern im Unternehmensalltag anleiten sollen. Als Führungs- und Kommunikationsinstrument kann ein Code of Conduct i. d. R. nur auf relativ hohem Abstraktionsniveau formuliert werden, soll zugleich aber für alle Adressaten verständlich sein. Neben Organmitgliedern, Führungskräften und Mitarbeitern zählen hierzu auch externe Stakeholder, wie Aktionäre, Kunden, Lieferanten, staatliche Stellen und Medien. Bei international agierenden Unternehmen ist der Code of Conduct häufig innerhalb einer Drei-Ebenen-Hierarchie eingeordnet nach einer eher allgemeinen Grundwerte-Erklärung und vor der dritten, eher prozessbezogenen Ebene, in der z. B. eine „Geschenke-Policy“ angesiedelt sein kann. Welches Spektrum an Themen und Inhalten der Code of Conduct üblicherweise aufweist, wird im Schwerpunktaufsatz detailliert aufgezeigt und durch Beispiele unterlegt.

Nach eingehenden Erläuterungen des Wertemanagements als systematischer Ansatz für die Umsetzung integrires Unternehmensverhaltens werden die unerlässlichen Schritte für eine Erfolg versprechende Implementierung des Code of Conduct aufgezeigt und die Rolle von Vorstand und Aufsichtsrat herausgearbeitet. Festzuhalten ist, dass der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg stets in der Umsetzung im Unternehmensalltag liegt.

Die Rubrik „Im Fokus“ dieses Quarterly widmet sich den Qualifikationsanforderungen an Mitglieder des Prüfungsausschusses, basierend auf dem erhöhten Sorgfaltsmaßstab für Ausschussmitglieder im Allgemeinen und den Anforderungen an die Qualifikation in deutschen Prüfungsausschüssen einschließlich der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom Juni 2005. Darüber hinaus wird aber auch der Vergleich gezogen zu der Empfehlung der EU und zum Sarbanes-Oxley Act einschließlich der konkretisierenden Regelungen der SEC, der Haftungsregeln für Audit Committee Financial Experts, der ergänzenden Regelungen der amerikanischen Wertpapierbörsen unter besonderer Berücksichtigung in den USA gelisteter ausländischer Unternehmen.

Die Corporate Governance News greifen unter anderem die Themen Anlegerschutz, Kodex und Emittentenleitfaden auf; das Financial Reporting Update berichtet über das In-Kraft-Treten des Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetzes, geplante Änderungen in den IFRS sowie über Neuerungen nach US-GAAP, wie die Bilanzierung von Off-Balance-Sheet-Gestaltungen oder die Konsolidierung von Personengesellschaften.

Hinweisen möchten wir zudem darauf, dass das Thema Enforcement in Deutschland und erste Erfahrungen der Prüfstelle im Mittelpunkt der Roundtable-Veranstaltungen des Audit Committee Institute im November 2005 stehen werden. ■

Gastkommentar



*Professor Dr. habil. Josef Wieland
Wirtschaftsethiker*

*Direktor KIeM – Konstanz Institut für WerteManagement.
Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt
Wirtschafts- und Unternehmensethik an der Fachhochschule
Konstanz. Wissenschaftlicher Direktor der Zentrum für
Wirtschaftsethik gGmbH (ZfW). Mitglied des Arbeitsausschusses
„Gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen“
(NASG-AA 1) und des entsprechenden internationalen Gremiums
der ISO.*

Corporate Governance und Moral

von Professor Dr. habil. Josef Wieland

Nicht wenige Menschen in Deutschland glauben, dass Geschäft und Moral sich einander ausschließen. Emotional aufgewühlte Debatten über die Habgier der deutschen Führungskräfte, über kriminelle Methoden im Management und den damit korrespondierenden Werteverfall innerhalb der wirtschaftlichen Eliten beherrschen mittlerweile die Medien. Reputation und Glaubwürdigkeit ganzer Branchen stehen auf dem Spiel.

Aber wie so häufig trägt der Schein. Die Erfahrung vieler Unternehmen zeigt: Eine an Werten orientierte Unternehmensstrategie und deren operative Umsetzung ist heute eine Erfolgsvoraussetzung für moderne Unternehmen. Wert und Werte, Ökonomie und Moral, Ökonomik und Ethik gehören zusammen. Fragt sich nur: in welcher Weise?

Worldcom, Enron, Arthur Andersen – um nur einige prominente Beispiele zu nennen – haben gezeigt, dass illegales und unmoralisches Verhalten im unmittelbarsten Sinne des Wortes Wertvernichter sind. Nicht vorhandene oder unerwünschte Werte bei Führungskräften, das ist die bittere Wahrheit, sind ein Bestandsrisiko. Es sind moralische Risiken aus Verhalten, die Bestandteil des modernen Risikomanagements und damit der Corporate Governance sein müssen. Die amerikanische Börsenaufsicht hat daraus die Konsequenz gezogen. Sie verlangt die Einrichtung und Dokumentation eines Managementsystems zur Umsetzung von ethischen Richtlinien in Unternehmen, die gelistet werden wollen. Charakter, Glaubwürdigkeit und Integrität als Führungsqualitäten – das sind Themen mit Zukunft.

Allerdings hat man von den in den U.S.A. ergriffenen rechtlichen Maßnahmen zur Stärkung der Wirtschaftsmoral gelegentlich einen etwas bürokratischen Eindruck, um es einmal

milde zu formulieren. Code of Ethics, Code of Conduct, Ethics Officer, SOX, Compliance Program, Integrity Management – das sind nur einige der gegenwärtig rapide sich vermehrenden Anglizismen, die nicht leicht auf Zustimmung in den Führungsetagen der Wirtschaft stoßen. Dabei geht es nicht nur um Zeit und Kosten. Die Skepsis bezieht sich auch darauf, ob die damit anvisierten Ziele wirklich erreicht werden können. Denn die Erfahrung der letzten Jahre hat deutlich gezeigt, dass formale Compliance-Mechanismen allein nicht reichen für eine erfolgreiche Prävention doloser Handlungen. Sie sind wichtig und notwendig, aber nicht ausreichend. Ohne eine an Werten orientierte und vom Top-Management gewollte und gelebte Unternehmenskultur geht es nicht. Hinzu kommt: Anreize im Bonus-system und in der Karriereplanung dürfen den Verhaltensstandards nicht widersprechen, sondern müssen deren Einhaltung fördern. Aufsicht, Anreize und eine integre Unternehmenskultur – das sind die Bausteine einer erfolgreichen Corporate Governance.

Dabei geht es heute schon längst nicht mehr allein um die Prävention unrechtmäßigen und unmoralischen Verhaltens. Auf der Tagesordnung steht die gesellschaftliche „licence to operate and grow“ für die Unternehmen. Diese kann ihnen vom Staatsanwalt oder von der Politik, aber auch vom Kapitalmarkt oder den Konsumenten entzogen werden. Jene sich schon seit einiger Zeit abzeichnende Entwicklung zur Integration des Wertemanagements eines Unternehmens wird sich in der absehbaren Zukunft noch verstärken. Corporate Governance und Corporate Social Responsibility, Integrität in der Unternehmensführung und bürgerschaftliches Engagement gehören enger zusammen, als gelegentlich geglaubt wird. Dabei geht es nicht um Caritas oder Gutmenschentum, sondern um eine der Erfolgsvoraussetzungen wirtschaftlichen Handelns in der modernen und globalen Welt. Ist „Good Ethics“ also „Good Business“? So einfach ist es leider nicht. Es braucht im Management Kompetenzen,

Ressourcen und ein hohes Maß an Engagement, um moralische Werte und ökonomische Wertschöpfung in ein für beide Seiten gewinnbringendes Verhältnis zu setzen. Hinzukommen muss eine aktivierende Vorbildrolle aller Führungskräfte im normalen Geschäftsalltag.

Das alles hört sich einfacher an, als es ist. Der Teufel steckt wie immer im Detail, das nicht selten ein echtes Dilemma ist. Dann wieder erlahmen die Aktivitäten, weil sie schlicht im Alltag untergehen. Schließlich gibt es immer wieder Mitstreiter, deren moralische Lernkurve nur schwer das angemessene Niveau erreicht. Das alles spricht dafür, sich in einer systematischen und professionellen Weise mit dem Management von Unternehmenswerten – mit Blick auf alle sensiblen Geschäftsprozesse – zu beschäftigen. Die durchaus erfolgreiche Erfahrung deutscher Unternehmen in den letzten zehn Jahren jedenfalls zeigt, dass es dabei nicht um die Etablierung einer Ethikbürokratie geht, sondern um einen lebendigen Prozess der Wertschöpfung durch Werthaltung. ■

Codes of Conduct – Grundsätze für integrires Unternehmensverhalten entwickeln und implementieren

Im Spektrum der Diskussionen zu Unternehmensführung und Unternehmensverhalten ist der angloamerikanische Terminus „Code of Conduct“ längst kein Fremdwort mehr. Vielmehr handelt es sich um die öffentlichkeitswirksame Ausformulierung der Vorstellungen von integrem Unternehmensverhalten. Grundwerte, wie ein Unternehmen zu führen ist oder wie sich ein Unternehmen und seine Mitarbeiter zu verhalten haben, sind aber keine Erfindung der angloamerikanischen Unternehmenswelt, sondern seit jeher Ausfluss der ethischen Wertekultur im jeweiligen Land. Neu ist hingegen die US-getriebene Entwicklung, derartige Grundsätze im Unternehmen zu kodifizieren und in der Regel in Geschäftsberichten oder auf der Website des Unternehmens zu veröffentlichen. Der inhaltliche Zuschnitt des Code of Conduct auf das konkrete Unternehmen und sein Umfeld ist allerdings nur die Hälfte der Weisheit. Wichtiger als die formale Konzeption und Dokumentation der Verhaltensgrundsätze ist die Umsetzung des Code of Conduct im täglichen Unternehmensgeschehen. Als wirksamer Ansatz hierfür hat sich in Deutschland das so genannte „Wertemanagement“ etabliert, das in systematischer Weise die faktische Umsetzung sicherstellen soll. Die aufgezeigten grundlegenden Schritte zur Implementierung eines Code of Conduct bieten ein verlässliches Konzept dafür, dass die unternehmensinternen Grundsätze für ein integrires Unternehmensverhalten nicht nur publizitätswirksam auf dem Papier bestehen, sondern auch im Unternehmensalltag gelebt werden.

Gute Gründe für die Einführung eines Code of Conduct

Die Gründe, warum Unternehmen sich zunehmend mit der Entwicklung und Implementierung von Codes of Conduct bzw. Grundsätzen für integrires Unternehmensverhalten beschäftigen, sind vielfältig. Sie reichen von der Erfüllung gesetzlicher Auflagen, der Sicherung sowie Steigerung der Unternehmensreputation und Mitarbeiteridentifikation bis hin zur strategischen Entwicklung der Corporate Identity.

Sarbanes-Oxley Act als Auslöser für die Implementierung expliziter Verhaltenskodizes

Auslöser für den gegenwärtigen Trend, in Unternehmen explizite Verhaltensgrundsätze zu formulieren, sind die US-amerikanischen Anforderungen des Sarbanes-Oxley Act (SOA). Im Einklang mit dem Bestreben, einschneidende Maßnahmen zur Bekämpfung von unethischem Verhalten an der Unternehmensspitze zu ergreifen („*Tone at the top*“), soll dieser geänderte „*Tone at the top*“ seinen Widerhall auf allen Ebenen des Unternehmens finden. Hierbei spielen gemeinsame Grundwerte sowie ein Code of Conduct eine bedeutende Rolle. Obwohl der SOA für die Mehrzahl der hiesigen Unternehmen in keiner Weise bindend ist, sind seine Ausstrahlungswirkungen auch in Deutschland und anderen europäischen Staaten – nicht zuletzt aufgrund der zahlreichen US-Börsennotierungen – so groß, dass die US-Regelungen als Ausgangspunkt hier kurz aufgezeigt werden.

„Codes of Ethics“ erhalten durch „Comply-or-Explain“-Regelung obligatorischen Charakter

Aus der Sicht des Aufsichtsrates und des Vorstandes eines bei der U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) registrierten Unternehmens ist es auf der Grundlage der Section 406 des SOA sowie der Börsenzulassungsanforderungen (*Listing Requirements*) der New York Stock

Exchange (NYSE) und der Nasdaq Stock Market, Inc. (NASDAQ) notwendig, sich mit dem Erfordernis eines Verhaltenskodex zu beschäftigen. So verlangt beispielsweise Sec. 406 des SOA, gegenüber der SEC offen zu legen, ob ein Unternehmen einen für „Senior Financial Officers“ geltenden „Code of Ethics“ eingerichtet hat; ein abweichendes Verhalten ist zu begründen (*comply or explain*). Zugleich wird aus der Benennung der Zielgruppe erkennbar, dass es in einem Unternehmen durchaus auch weitere Codes of Conduct oder Codes of Ethics geben kann.

Die Einrichtung eines Code of Conduct kann allerdings nicht nur auf der Grundlage der SEC-Vorschriften erfolgen. Grundlage für einen unternehmensspezifischen Verhaltenskodex kann selbstverständlich auch der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) sein. Der DCGK enthält „national und international anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung“ (Präambel) und regelt z.B. in den Abschnitten 4.3 und 5.5 den Umgang mit Interessenkonflikten für Vorstände, Mitarbeiter und Aufsichtsräte. Ein Code of Conduct kann insofern auch als die punktuelle Konkretisierung des DCGK und anderer, allgemein anerkannter Leitlinien im Rahmen einer guten Corporate Governance verstanden werden. Hinzu kommen nationale und internationale gesetzliche Grundlagen, Konventionen und Selbstverpflichtungen in den für ein Unternehmen potenziell relevanten Regelungsbereichen, beispielsweise zum Insiderhandel, zur Geldwäsche, zur Korruption, zum Wettbewerb und Umweltrecht sowie zu Arbeits- und Sozialstandards. Im Vorfeld der Entwicklung eines Code of Conduct müssen diese relevanten Quellen identifiziert und analysiert werden („*Know the standards for your standards!*“).

Ein weiterer wesentlicher Aspekt für die Etablierung ethischer Kodizes und entsprechender Implementierungsmaßnahmen ist die zunehmende Bedeutung guter und ethischer Unternehmensführung an den Kapitalmärkten. Im Rahmen der Bewertung der Qualität des Managementinstrumentariums eines Unternehmens zur organisatorischen Umsetzung der Corporate Governance stellt ein Code of Conduct ein wesentliches Element dar. Der Dow Jones Sustainability World Index und der FTSE-4-Good sind die derzeit wohl bekanntesten Vertreter ihrer Zunft, die solche Kriterien an die Performance-Messung von Unternehmen anlegen. Über diese Einzelinitiativen hinaus entwickelt sich derzeit im Finanzsektor auch allgemein das Bewusstsein, dass eine integre Unternehmensführung ökonomisch sinnvoll ist.

Unternehmensintern kann ein Code of Conduct einen erheblichen Beitrag zur Mitarbeiteridentifikation und Motivation leisten. Nach Meinung vieler Führungskräfte der Wirtschaft ist dies einer der wichtigsten Gründe für ein Unternehmen, sich mit seiner normativen Seite zu

Deutsche und internationale Leitfäden für das Ethik- und Compliancemanagement

- Anwenderrat für Wertemanagement am Zentrum für Wirtschaftsethik: WerteManagementSystem^{ZfW} (www.zfw-online.de)
- Open Compliance & Ethics Group: OCEG 2005 „Redbook“ (www.oceg.org)
- US Sentencing Commission: § 8B2.1 der Sentencing Guidelines for Organizations (www.ussc.gov/2004guid/CHAP8.pdf)
- COSO – The Committee of the Sponsoring Organizations of the Treadway Commission: COSO Internal Control und COSO Enterprise Risk Management (www.coso.org)

Deutscher Corporate Governance Kodex bietet Grundlage für Verhaltenskodex

Kapitalmärkte fordern zunehmend die Transparenz von Verhaltensgrundsätzen

Beitrag zur Mitarbeiteridentifikation und Motivation

beschäftigen (vgl. Wieland/Grüniger, in Wieland: *Dezentralisierung und weltweite Kooperationen – Die moralische Herausforderung der Unternehmen*, Marburg, 2000, S. 140 ff.).

Der Code of Conduct – Richtschnur für integriertes Verhalten

Der Code of Conduct ist ein Führungs- und Kommunikationsinstrument

In einem Code of Conduct oder Code of Ethics kodifiziert ein Unternehmen fundamentale ethische Verhaltensprinzipien, die das Handeln von Management und Mitarbeitern im Unternehmensalltag anleiten sollen. Elementarer Referenzpunkt und Mindestanforderung ist die Aussage, Gesetze und Verordnungen im Geschäftsverkehr einzuhalten. Dabei ist ein Code of Conduct kein Dokument, das zuvörderst auf die vollständige Regulierung aller denkbaren und für ein Unternehmen relevanten Sachverhalte abzielt. Ein Code of Conduct ist vielmehr ein Führungs- und ein Kommunikationsinstrument, in dem auf einer relativ hohen Abstraktionsebene die für ein Unternehmen geltenden Verhaltensstandards und die Geschäftskultur des Hauses in allgemein verständlicher Sprache formuliert werden. Adressaten eines Code of Conduct sind neben den Organmitgliedern, Führungskräften und Mitarbeitern insbesondere externe Stakeholder wie Aktionäre, Kunden, Lieferanten, staatliche Stellen, Medien und Wettbewerber.

Begriffsvielfalt für teils synonyme Inhalte

Im Kontext der Kodifizierung von Verhaltensstandards hat sich in den letzten Jahren eine relativ unübersichtliche und unscharfe Begriffsvielfalt verbreitet. *Code of (Business) Conduct*, *Code of Ethics*, *Grundwerte-Erklärung*, *Vision*, *Mission*, *Values Statement*, *Unternehmensleitbild*, *Compliance Code* sind Titel für Unternehmenskodizes, die teilweise synonym und teilweise in Abgrenzung zueinander zu verstehen sind. Es ist selbstredend, dass der Inhalt, nicht der Titel eines Dokuments, entscheidend für dessen Einordnung und Qualität ist. Daher ist die im Folgenden vorgeschlagene Nomenklatur auch nur so zu verstehen, dass darin die aufgeführten Elemente enthalten sein müssen, um die Funktionsfähigkeit eines entsprechenden Managementprozesses sicherzustellen – auf den es letztlich ankommt und der weiter unten detailliert vorgestellt wird.

Trend zur „Drei-Ebenen-Dokumentenhierarchie“

Insbesondere global agierende Unternehmen gehen zunehmend zu einer „Drei-Ebenen-Dokumentenhierarchie“ über, die alle zum Wertemanagement zugehörigen Dokumente beinhaltet und eine Ordnung nach dem Detaillierungsgrad und der geschäftsprozessualen Spezifität der Dokumente darstellt. Auf einer ersten Ebene finden sich die allgemeinen Grundwerte einer Organisation, auf der zweiten Ebene die zu den jeweiligen Grundwerten gehörenden Programme, im Bereich der Integrität also etwa ein Code of Conduct und die Compliance-Programme des Unternehmens. Auf der dritten, detailliertesten Ebene sind prozessbezogene Richtlinien angesiedelt (z.B. eine Geschenke-Policy).

Grundwerte-Erklärung und Corporate Identity auf erster Ebene

Im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft und der mit ihr einhergehenden Wandlungsprozesse an den Märkten und in den Unternehmen kommen selbst traditionsreiche Organisationen nicht umhin, sich die Frage vorzulegen: „Wer sind wir und wer wollen wir sein?“. Insofern ist die Verfassung einer Grundwerte-Erklärung, die die *erste Ebene* des kodifizierten normativen Managements bzw. der Dokumentenhierarchie darstellt, das Ergebnis einer Analyse der Unternehmenstradition, der Stärken und Schwächen eines Unternehmens, des regulatorischen Umfeldes, der Entwicklung der Märkte, in denen das Unternehmen tätig ist, sowie der aus all diesen und weiteren Faktoren resultierenden langfristigen Unternehmensstrategie. Die schriftlich ausformulierte Grundwerte-Erklärung selbst ist die aus dieser Analyse folgende Festlegung (Selbstverpflichtung), wie, auf welche Art und Weise und mit welchen Mitteln ein Unternehmen Geschäfte machen will. Die Unternehmensethikforschung hat gezeigt, dass in professionell verfassten Grundwerte-Erklärungen stets Aussagen zu jeder der folgenden vier Werteklassen getroffen werden:



Quelle: Wieland/Grüniger, a.a.O., S. 131

Unternehmensspezifische Wertaussagen verleihen einem Unternehmen eine abgrenzbare Identität. Sie sollten daher auch nicht von allen denkbaren Werten bestimmt sein, sondern eine nachvollziehbare Verknüpfung mit dem Unternehmenszweck und den Unternehmenszielen aufweisen. Wesentlich ist darüber hinaus, dass eine Grundwerte-Erklärung keinen Ist-Zustand beschreibt, sondern eine Absichtserklärung eines Unternehmens darstellt und damit gleichsam die Verhaltenspräferenzen der Organisation und ihrer Mitglieder an die externen Stakeholder signalisiert.

Wertaussagen sollten unternehmensspezifisch bestimmt werden

Eine gute Praxis ist es, die Grundwerte des Unternehmens mit Leitlinien zu unterlegen, die bereits eine erste Konkretisierung der Werte darstellen, in den Formulierungen aber allgemeingültig angelegt sind, d. h. unabhängig von länderspezifischen Rechtsordnungen und Kulturen. So kann der Grundwert Integrität, den ein Unternehmen etwa durch das Bekenntnis der Achtung der Gesetze und der Respektierung anerkannter Gebräuche in den für das Unternehmen relevanten Ländern definiert, dadurch unterlegt werden, dass Leitlinien formuliert werden, die z. B. die folgenden Aspekte umfassen können:

Leitlinien zur Konkretisierung der Werte als gute Praxis

- Verpflichtung für Führungskräfte, die Vorbildfunktion aktiv wahrzunehmen, integriertes Verhalten im Geschäftsalltag aktiv vorzuleben und die Mitarbeiter im eigenen Verantwortungsbereich über den Grundwert, die Leitlinien und damit verbundener Ethik-/Compliance-Programme zu informieren oder zu schulen.
- Das ausdrückliche Bekenntnis der Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter, ungesetzliche oder den fairen Wettbewerb behindernde Handlungen zu unterlassen.
- Die Verpflichtung aller Mitarbeiter, das Firmeneigentum gegen Missbrauch zu schützen.
- Den Hinweis, welche Strukturen Mitarbeiter nutzen können/sollen, wenn sie in eine ethisch konfliktträchtige Entscheidungssituation kommen (Information des Vorgesetzten, Ethics Office/Ombudsperson, anonyme Ethics Hotline etc.).
- Die Verpflichtung von Länder-/Tochtergesellschaften, einen Code of Conduct nebst entsprechender Umsetzungsmaßnahmen (Compliance Management) zu installieren, der den Grundwert der Integrität und die Leitlinien auf der Basis der jeweils geltenden Gesetze und lokalen Gebräuche konkretisiert.

Dieser hier nur grob skizzierte Ansatz eines normativen Managements mittels Grundwerten und Leitlinien ermöglicht dem globalen Unternehmen die gleichzeitige Verfolgung von zwei verschiedenen Zielen: Erstens fördern die Grundwerte und Leitlinien die im globalen Wettbewerb notwendige Corporate Identity und stellen den globalen Mindeststandard an das Verhalten aller Unternehmensteile, Organmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter dar. Zweitens wird die erforderliche Anpassungsfähigkeit der ethischen Unternehmensgrundsätze an lokale Gegebenheiten gewahrt. Bekenntnis gepaart mit Realismus sind die Kennzeichen eines so angelegten

Werte- und Compliance-Managements, das aus dieser Kombination seine Glaub- und Vertrauenswürdigkeit bei internen und externen Stakeholdern gewinnt und damit einen elementaren Beitrag zur Sicherung und Steigerung der Unternehmensreputation leisten kann (vgl. hierzu *Grüninger: Vertrauensmanagement – Kooperation, Moral und Governance, Marburg 2001*).

Der Code of Conduct als zweite Ebene konkretisiert die Unternehmensintegrität

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist im Kern die Konkretisierung des Grundwertes Integrität oder eines sinngemäßen Grundwertes und bildet die *zweite Ebene* in der Dokumentenhierarchie. Hierbei können durchaus auch Elemente anderer Grundwerte, z.B. Aussagen zur Nachhaltigkeit und zur sozialen Verantwortung, Gegenstand eines Compliance-Programms und des Verhaltenskodex sein. Vor allem global agierende Unternehmen benötigen dabei gegebenenfalls einen differenzierten Compliance-Management-Ansatz. Grund dafür sind insbesondere unterschiedliche juristische und kulturelle Gegebenheiten in den verschiedenen Regionen und Ländern der Welt. Unterschiedliche Normen, z.B. im Kartellrecht, können im Detail differenzierte Verhaltensstandards ebenso erfordern wie unterschiedliche kulturelle Werthaltungen. Aus diesem Grund verfolgen Unternehmen häufig einen Ansatz, der die Grundaussagen zum Werte- und Compliance-Management zentral vorgibt, die Feinsteuerung über die Verhaltensstandards aber dezentral organisiert und festlegt.

Themen und Inhalte von Codes of Conduct

Unabhängig davon enthalten Codes of Conduct häufig Regelungen zu den im Folgenden – in nicht abschließendem Sinne – aufgeführten Themen und Inhalten:

- Gesetzeskonformität
- Beachtung kultureller Regeln und Gebräuche
- Regelungen und Prinzipien im Umgang mit Stakeholdern (Kunden, Anteilseigner, Lieferanten, Mitarbeiter, staatliche Stellen etc.)
- Verpflichtung zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung (Corporate Social Responsibility/Corporate Citizenship)
- Sponsoring/Spenden (an politische Parteien)
- Integre Wertschöpfungsketten (z.B. hinsichtlich Arbeits- und Sozialstandards)
- Faires Wettbewerbsverhalten (Anti-Trust)
- Prävention von Interessenkonflikten, Bestechung und Bestechlichkeit (Anti-Corruption)
- Umgang mit Informationen, Insider-Regelungen und Datenschutz
- Nebentätigkeiten und Umgang mit Firmeneigentum sowie dem Eigentum Dritter
- Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit
- Branchenspezifische Regelungsbereiche (z.B. Embargo- und Handelskontrollbestimmungen)
- Umgang mit Hinweisen auf Verstöße gegen Verhaltensstandards und Beschwerdemanagement inkl. der Beschreibung anonymer Hinweisgeberverfahren (Whistleblowing/Ethics Hotline) und Zusicherung der Vertraulichkeit
- Maßnahmen zur Implementierung (z.B. Kommunikation) und Kontrolle
- Beratung für Mitarbeiter und gegebenenfalls externe Partner: Business Conduct Office/Ethics Office o.ä.

Richtlinien als operative Prozessbeschreibungen und Verfahrensanweisungen auf dritter Ebene

Die *dritte Ebene* der Dokumentenhierarchie bilden themenzentrierte Richtlinien, sozusagen operative Dokumente, in denen Prozesse detailliert beschrieben und Verfahrensanweisungen festgelegt werden. Ein Beispiel zum Grundwert Integrität ist etwa eine Geschenke-Richtlinie, in der Prinzipien (Gesetzeskonformität, Transparenz etc.) und ggf. auch gesetzliche Grenzwerte für die Annahme und Vergabe von Geschenken festgeschrieben werden. Dabei wird das Thema der Annahme und Vergabe von Geschenken (Vorteilen) entlang der lokalen gesetzlichen Gegebenheiten, der Geschäftsaktivitäten und -prozesse analysiert und im Rahmen der Richtlinie mit praktischen Beispielen aus dem Unternehmensalltag erläutert. Es besteht in der Praxis ein erheblicher Unterschied, ob der Geschäftspartner ein Amtsträger, ein Angestellter oder ein privater Unternehmer ist; Letzterer etwa aus einem Land, in dem ein zu billiges Geschenk eine Demütigung darstellt oder die Ablehnung eines teuren Geschenkes den Schenkenden brüskiert. Ein Unternehmen kann ggf. gut beraten sein, für solche Fälle ebenfalls Regelungen zu erarbeiten – wohlge-

merkt immer unter Einhaltung geltender Gesetze, der Beachtung der eigenen übergeordneten Verhaltensstandards, der Herstellung der Transparenz und Dokumentation jedes Einzelvorgangs.

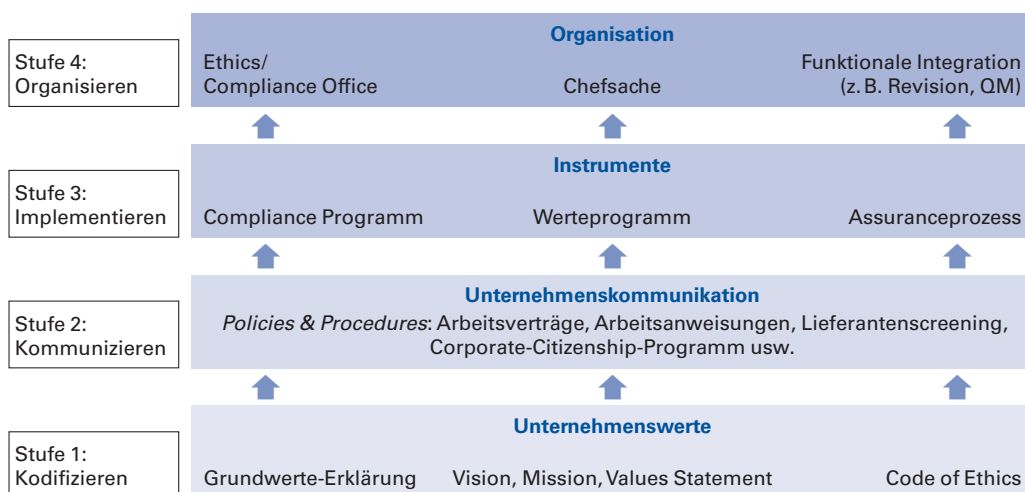
Wertemanagement – systematischer Ansatz für die Umsetzung integrires Unternehmensverhaltens

Die Verfassung von Grundwerte-Erklärungen, Verhaltenskodizes und Richtlinien ist notwendig, reicht aber nicht aus, um eine von Integrität getragene Unternehmenskultur zu schaffen. Diese ist aber die Voraussetzung für die Sicherstellung integrires Verhaltens – auch Enron hatte einen Code of Conduct und ein formales Compliance-Programm. Es stellt sich damit die Frage, welche Maßnahmen zur faktischen Umsetzung einer guten Corporate Governance im Geschäftsalltag ergriffen werden müssen. Dabei ist zu beachten, dass der Begriff der *Good Corporate Governance* sich in dieser Betrachtungsweise grundsätzlich und von vornherein auf das gesamte Spektrum unternehmerischen Handelns bezieht. Das heißt, auf die Art und Weise, wie ein Unternehmen seine Geschäfte abwickelt und seine Beziehungen zu den wesentlichen Stakeholdern des Unternehmens (Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Anteilseigner, Management, Aufsichtsrat, Öffentlichkeit, Behörden) strukturiert und steuert. Die Good Corporate Governance umfasst damit die Führungs-, Steuerungs- und Überwachungsprozesse einer Organisation. In einer so gelagerten Definition ist die Kontrolle des Managements durch die Anteilseigner – also das klassische Prinzipal-Agent-Problem – enthalten, aber nicht darauf beschränkt.

Gute Corporate Governance bezieht sich auf das gesamte Spektrum unternehmerischen Handelns

Wertemanagement beinhaltet das Instrumentarium zur Steuerung und Umsetzung dieser Good Corporate Governance (vgl. hierzu auch Krystek: *Corporate Governance und Vertrauen, in: v. Werder/Wiedmann (Hrsg.), Stuttgart 2003, S. 314*). Zu bedenken ist allerdings immer, dass kein Managementsystem in der Lage ist, Fehlverhalten gänzlich zu unterbinden. Es kann im Folgenden insofern nur darum gehen, einen Überblick über die in der Unternehmenspraxis relevanten Instrumente und Maßnahmen zu geben.

Die vier Prozessstufen des Wertemanagements



Quelle: Wieland/Grüniger, a.a.O., S. 130

In Deutschland hat sich das so genannte Wertemanagement als ein wirksamer Ansatz etabliert. Nach der bereits im vorigen Abschnitt dargestellten Kodifizierung von Werten und Verhaltensstandards (Stufe 1 der Abbildung) geht es in der zweiten Stufe darum, den geltenden Verhaltensstandards Relevanz im Unternehmensalltag zu verschaffen, sowohl im strategischen als auch im operativen Geschäft. In dieser Stufe des Wertemanagements entscheidet sich, ob die Werte und Regeln tatsächlich eine Rolle in unternehmerischen Entscheidungen spielen oder ob sie nur auf dem Papier stehen. Letzteres führte und führt in vielen Unternehmen zu Frustrationen bei Mitar-

Wertemanagement als wirksamer Ansatz etabliert

beitern und im Management – und nicht selten auch zu einer Diskreditierung des Themas selbst. Resultat sind dann Hochglanzbroschüren, die niemand ernst nimmt. Für das Wertemanagement ist es daher elementar, dass die Geschäftsprozesse eines Unternehmens zunächst danach „abgesucht“ werden, an welchen Stellen die Werte und Regeln Bedeutung haben (müssen) und an welchen Stellen sie im Konflikt mit dem tatsächlichen Handeln stehen oder solche Konflikte bestehen könnten. Dies kann Prozesse im Einkauf oder im Vertrieb ebenso betreffen wie die Auswahl von Mitarbeitern oder den Steuerungs- und Überwachungsprozess von Joint Ventures. Ergebnis solcher Analysen auf Geschäftsprozessebene können u. a. die oben genannten Richtlinien, z. B. eine Geschenke-Richtlinie, aber auch Arbeitsanweisungen sein, in denen die Auslegung der geltenden Werte und Verhaltensstandards anhand von Beispielen transparent gemacht wird.

Analyse struktureller und kultureller Anreize

Es ist in diesem Zusammenhang allerdings nicht immer notwendig und praktisch, alles bis ins letzte Detail schriftlich zu fixieren. Wichtig ist vielmehr, dass den Mitarbeitern deutlich wird, welches Verhalten erwünscht und erlaubt, und welches Verhalten unerwünscht und untersagt ist. Des Weiteren sollten die in einem Unternehmen wirksamen strukturellen und kulturellen Anreize auf ihre Kompatibilität mit den Werten und Verhaltensstandards hin analysiert werden. Die Befragung von Führungskräften und Mitarbeitern mittels eines Fragebogens hat sich in der Praxis als ein probates und nützliches Instrument erwiesen (vgl. *Grüninger, a.a.O., Kapitel 5*).

Die Implementierung des Code of Conduct

Werte- und Compliance-Programme als Basis

Die erfolgreiche Implementierung eines Code of Conduct und der Grundwerte eines Unternehmens können durch Compliance- und Werteprogramme vollzogen werden. Der Terminus Compliance bezeichnet dabei allgemein die „Gesamtheit aller Vorkehrungen, um das rechtskonforme Verhalten eines Unternehmens, seiner Organe und Mitarbeiter hinsichtlich aller rechtlichen Vorschriften, die das Unternehmen und seine Aktivitäten betreffen, zu gewährleisten“ (*Zimmermann, in: Wieland (Hrsg.): Handbuch Wertemanagement, Hamburg 2004, S. 203*). Während das Compliance-Programm demnach auf die Rechtsförmigkeit von Unternehmensentscheidungen und Mitarbeiterhandeln abstellt, zielt das Werteprogramm auf die Selbstverpflichtung und Selbstbindung eines Unternehmens (siehe Stufe 3 der voranstehenden Abbildung).

Grundlegende Schritte zur Implementierung

Im Folgenden sind die grundlegenden Schritte der Implementierung eines Code of Conduct einschließlich der dazu notwendigen organisatorischen Strukturen genannt:

Organisation und Ressourcen

Einrichtung eines interdisziplinären Steuerungsgremiums

Für die Entwicklung eines Wertemanagements und eines Code of Conduct entsteht ein temporär erhöhter Ressourcenbedarf. In der Regel wird zu diesem Zweck ein Steuerungsgremium etabliert, das sich aus zentralen Fachabteilungen (Recht, Personal, Revision, Controlling), den Bereichen Einkauf und Vertrieb sowie ggf. externen Experten und weiteren internen Funktionsbereichen (z. B. Unternehmenssicherheit) zusammensetzen kann und dem im besten Fall ein Mitglied der Unternehmensleitung vorsteht. Die interdisziplinäre Vorgehensweise ist wesentlicher Garant für die Implementierungsfähigkeit der Grundwerte und des Code of Conduct. Organisationsabhängig kann es sinnvoll sein, Vertreter von Ländergesellschaften oder Regionen in die Erarbeitung international gültiger Standards einzubeziehen. Für das Roll-Out eines Verhaltenskodex und den „Betrieb“ des Wertemanagements haben sich insbesondere in den USA spezialisierte *Ethics Offices* etabliert (siehe vorherstehende Abbildung), und es hat sich dort bereits das eigenständige Berufsbild des *Ethics Officer* entwickelt. In Deutschland zeigt sich häufiger eine funktionale Integration in die Abteilungen Interne Revision, Personal oder Recht; dennoch haben auch hierzulande einige Unternehmen die Funktion der *Chief Compliance Officer* geschaffen. Banken und Versicherungen unterhalten bereits seit Jahren Compliance-Abteilungen.

Einrichtung einer Ethics Hotline

Wichtig für die Funktionsfähigkeit des Wertemanagements ist es, dass Mitarbeiter wissen, an wen sie sich in Konfliktfällen als Hinweisgeber wenden können. Das kann und muss im Grunde

zunächst immer die direkt vorgesetzte Führungskraft sein, außer sie ist selbst Bestandteil eines Konflikts. In diesem Falle können Ombudspersonen und Ethics Hotlines eine Alternative sein, die einen potenziellen Hinweisgeber dazu ermutigen, Fehlverhalten zu melden. Bei der Einrichtung einer Ethics Hotline wiederum sind die Berichtswege für gemeldetes Fehlverhalten festzulegen; für SEC-registrierte Unternehmen müssen unter Beachtung des nach SOA, Sec. 301 (4), vorgegebenen Meldewege anonyme Beschwerden zur Finanzberichterstattung direkt an das Audit Committee gehen. Für andere Themen kann es sinnvoll sein, die Hinweise an die zuständige Fachabteilung unter Einbeziehung des Compliance/Business Conduct Office zu leiten.

Der häufig vorgetragene Einwand, ein anonymes Hinweisgebersystem könnte missbraucht werden, mithin dem Denunziantentum im Unternehmen Tür und Tor öffnen, ist unmittelbar einleuchtend und berechtigt. Strukturell eingebaute „Filter“ im Unternehmen oder die Beauftragung eines qualifizierten externen Hotline-Betreibers können hier den Anreiz für willentlich falsche Eingaben, mit der Absicht, einem Kollegen oder Vorgesetzten zu schaden, deutlich senken.

Einbau von „Filtern“

Kommunikation und Training

Die Grundwerte und Leitlinien eines Unternehmens sowie der Code of Conduct werden gegenüber den Stakeholdern – in jedem Falle die Mitarbeiter, aber auch Kunden, Lieferanten, Aktionäre – adressatengerecht kommuniziert. Auch hier gilt, dass es nicht in erster Linie um die Sicherstellung von Compliance geht. Vielmehr kommt es darauf an, dass die Kommunikation über die Werte und Verhaltensstandards im Unternehmen gewissermaßen in Routine übergeht. Trainingsmaßnahmen zum Code of Conduct und den Grundwerten eines Unternehmens haben zum Ziel, die Teilnehmer für die Sache zu gewinnen und für die Verhaltensstandards und die Geschäftskultur des Hauses zu sensibilisieren. Außerdem eignen sich solche Trainings zur Diskussion der Verhaltensstandards anhand praktischer Fälle aus dem Unternehmensalltag. Diese Trainings finden i. d. R. zusätzlich zu den für manche Mitarbeitergruppen im Rahmen des allgemeinen Complianceprogramms obligatorischen Schulungen statt.

Grundwerte kommunizieren, trainieren und leben

Tone at the Top, Sanktionen und Anreize – die Rolle von Vorstand und Aufsichtsrat

Dem Top Management kommt eine besondere und herausragende Rolle im Rahmen des Wertemanagements zu. Ohne das sichtbare und glaubhafte Bekenntnis und Vorbildverhalten, insbesondere des Vorstandsvorsitzenden, ist Wertemanagement nicht nachhaltig umsetzbar. Das Vorbildverhalten zeigt sich z. B. in der regelmäßigen öffentlichen Festlegung des Vorstands auf die Werte und Verhaltensstandards, aber auch bei der Durchsetzung des Programms. Die Integration der Werte und Verhaltensstandards in die Leistungsbeurteilung und Kompensationspakete von Führungskräften gehört hier ebenso dazu wie die Sanktionierung von Fehlverhalten.

Top Management primär in Verhaltensverantwortung

Die Rolle des Aufsichtsrates ist mit Blick auf die in § 111 Abs. 1 AktG festgelegte Aufgabe, den Vorstand zu überwachen, für das Thema Wertemanagement nur teilweise bestimmt. Insofern das Complianceprogramm einen wesentlichen Bestandteil der Kontroll- und Überwachungsstruktur eines Unternehmens darstellt, betrifft es den Aufsichtsrat bereits formal. Höher zu schätzen ist aber die symbolische Anreizwirkung, wenn sich Mitglieder von Aufsichtsorganen sichtbar auf die Grundwerte und Verhaltensstandards des Unternehmens, das sie überwachen, verpflichten.

Aufsichtsrat primär in Überwachungsverantwortung

Evaluierung

Das Wertemanagement und der Code of Conduct können durch die Interne Revision oder Dritte auf ihre Funktionsfähigkeit hin evaluiert werden. Ein Verfahren, das sich hierzu in den vergangenen Jahren etabliert hat, wird in der Literatur als „Ethik-Audit“ bezeichnet (vgl. dazu *Wieland/Grüniger, a.a.O., S. 133 ff.*). Bei einem Ethik-Audit wird, im Grunde analog zu Qualitätsmanagementsystemen, nicht darauf abgestellt, objektive Tatbestände festzustellen – das ist unmöglich –, sondern das etablierte Wertemanagementsystem wird auf seine Funktionsfähigkeit hin untersucht und beurteilt. Als Referenzdokumente für die Evaluation der Funktionsfähigkeit können u. a. die auf Seite 7 aufgeführten Leitfäden herangezogen werden. ■

Funktionsfähigkeitstest durch Ethik-Audit

Qualifikation im Prüfungsausschuss (Audit Committee) nach deutschem, europäischem und US-amerikanischem Recht – ein Vergleich

Globalisierung und weltweites Agieren auf den Kapitalmärkten konfrontieren Unternehmen mit verschiedenen Rechtsordnungen und zum Teil divergierenden Rechtsvorschriften. Dies gilt auch für die Anforderungen, die an Aufsichtsräte, insbesondere an die Mitglieder eines Prüfungsausschusses bzw. eines Audit Committee zu stellen sind. Berührt werden dabei nicht nur Fragen der Unabhängigkeit (vgl. dazu *Quarterly II/2005*, S. 20, 22, 26 ff.), sondern auch der Qualifikation der Ausschussmitglieder. Können Mitglieder des Prüfungsausschusses wirklich den Anforderungen des deutschen und des US-amerikanischen Rechts gleichermaßen gerecht werden und dabei auch die europäischen Implikationen beachten? Die in diesem Bereich oftmals vorherrschende Verunsicherung ist weitgehend unbegründet; eine Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben möglich. Deshalb sollen die entsprechenden Vorschriften nachfolgend kurz skizziert und miteinander verglichen werden.

Erhöhter Sorgfaltsmaßstab für Ausschussmitglieder im Allgemeinen

Über die Qualifikation der Mitglieder eines Prüfungsausschusses schweigt das Aktiengesetz. Grundsätzlich gilt für alle Aufsichtsratsmitglieder ein einheitlicher Anforderungs- und Sorgfaltsmaßstab. Jedes Aufsichtsratsmitglied sollte zumindest in der Lage sein, sich – unter Rückgriff auf die Vorstandsberichte und die Feststellungen des Abschlussprüfers – ein Bild von der Gesellschaft, ihrer Lage und Entwicklung zu machen; zudem sollte jedes Ratsmitglied über eine allgemein notwendige „*financial literacy*“ verfügen. Eine Differenzierung ist indes angezeigt, wenn der Aufsichtsrat seine Überwachungsaufgabe durch vorbereitende oder beschließende Ausschüsse organisiert. Ausschussmitglieder übernehmen dann eine gesteigerte Verantwortung; von ihnen werden besondere Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt. Mithin gilt für die Auswahl der Ausschussmitglieder zuvörderst das Eignungsprinzip. Gründliche Fach- und Spezialkenntnisse sind für die Ausschussarbeit generell (zur *Besetzung von Ausschüssen siehe auch Quarterly II/2005*, S. 10 f.) und für die Arbeit im Prüfungsausschuss speziell unabdingbar.

Anforderungen an die Qualifikation in deutschen Prüfungsausschüssen

Nach alledem sind für die Arbeit im Prüfungsausschuss erforderlich: fundierte Kenntnisse in Buchführung und Rechnungslegung, insbesondere auch der internationalen Konzernrechnungslegung, sowie Kenntnisse in der Anwendung unterschiedlicher Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden und in der Ausübung bilanzieller Wahlrechte. Daneben werden Kenntnisse zur Beurteilung der internen Kontrollsysteme benötigt. Über all dieses Wissen sollte grundsätzlich *jedes*

Prüfungsausschussmitglied verfügen, obgleich es nach deutschem Recht – wegen der kollegialen Verantwortung im Aufsichtsrat – ausreichend ist, dass die Ausschussmitglieder in ihrer Gesamtheit aufgrund ihres fachlichen Hintergrunds und ihrer individuellen Erfahrungen über zeitnahe, einschlägige Kenntnisse im Bereich Finanzen und Rechnungslegung verfügen, die für die Tätigkeiten der Gesellschaft von Belang sind. Freilich muss der Prüfungsausschuss nicht alle Rechnungslegungs- und Finanzierungsfragen aus eigener Kraft sachgerecht beurteilen können. Für Spezialfragen hat der Prüfungsausschuss das Recht, sich externer, neutraler Sachverständiger zu bedienen; hierfür sind ihm von der Gesellschaft (über das Aufsichtsratsplenium) finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.

Die besondere Stellung des Ausschussvorsitzenden nach dem DCGK

Diese Gesamtverantwortung des Ausschusses einerseits und die Verpflichtung jedes einzelnen Ausschussmitgliedes zu fundierter Fachkenntnis andererseits gelten auch und obwohl der Deutsche Corporate Governance Kodex in seiner neuesten Fassung (Juni 2005) nur die Qualifikation des Prüfungsausschussvorsitzenden besonders hervorhebt. Nach der neuen Tz. 5.3.2 des DCGK soll der Prüfungsausschussvorsitzende über *besondere* Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. Das bedeutet, dass der Vorsitzende nicht nur theoretische Kenntnisse, sondern auch praktische Erfahrungen im Finanz- und Rechnungswesen oder dem Controlling von Unternehmen besitzen soll. Eine besondere Verantwortung für die Rechnungslegung kommt dem Ausschussvorsitzenden – im Vergleich zu den übrigen Ausschussmitgliedern – gleichwohl nicht zu.

Europäische Implikationen

Auch die Europäische Kommission verfolgt in ihrer Empfehlung vom 15. Februar 2005 zu den Aufgaben von nicht geschäftsführenden Direktoren und Aufsichtsratsmitgliedern sowie zu den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats (*abrufbar unter www.audit-committee-institute.de*) den eingangs umschriebenen ganzheitlichen Ansatz. Dennoch erachtet sie für jede Mitgliedschaft in einem Prüfungsausschuss – als Ausschussvorsitzender oder als einfaches Mitglied – gründliche Fachkenntnisse als unabdingbar und empfiehlt, auch den notwendigen Erfahrungen jedes einzelnen Ausschussmitglieds in diesem Bereich besondere Aufmerksamkeit zu widmen (Erwägungsgrund 16 sowie Anhang I, Tz. 11 der EU-Empfehlung vom 15. Februar 2005).

Der Sarbanes-Oxley Act als Grundlage der US-Regelungen

Einen grundsätzlich anderen Ansatz verfolgt das US-amerikanische Kapitalmarktrecht, welches mit dem Sarbanes-Oxley Act von 2002 (SOA) in vielen Teilen modernisiert worden ist. Section 301 des SOA regelt dabei die Rechte und Pflichten eines Audit Committee, insbesondere die Fragen der Unabhängigkeit der Audit-Committee-Mitglieder. Erst Section 407 regelt die Frage der

Qualifikation, wenn der SOA in den Offenlegungsvorschriften den Begriff „*Financial Expert*“ einführt. Danach soll die amerikanische Wertpapieraufsicht (SEC) Regeln erlassen, nach denen registrierte Unternehmen in ihren periodisch bei der SEC einzureichenden Berichten (für ausländische Unternehmen ist dies regelmäßig Form 20-F) anzugeben haben, ob und welches Mitglied ihres Audit Committee ein *Financial Expert* ist und wenn dies nicht der Fall ist, die Gründe hierfür offen legen. Die SEC ist durch den SOA aufgefordert, die amerikanischen Wertpapierbörsen anzuweisen, diese Vorschriften durchzusetzen (*siehe dazu schon Quarterly I/2003, S. 11*).

Die konkretisierenden Regelungen der SEC

Die SEC hat die Anforderungen in verschiedenen Regeln umgesetzt: In ihrem Release No. 33-8177 „*Disclosure Required by Sections 406 and 407 of the Sarbanes-Oxley Act of 2002*“ setzt die SEC die Offenlegungsvorschriften zum *Code of Ethics* für bestimmte leitende Angestellte (Senior Financial Officers) der Section 406 und zum *Financial Expert* der Section 407 um. Dabei spricht die SEC vom *Audit Committee Financial Expert* in Abgrenzung zum *Financial Expert*, wie ihn Section 407 des SOA verwendet. Der *Audit Committee Financial Expert* ist danach eine Person, die Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die es ihr ermöglichen, insbesondere Aufgaben des Audit Committee wahrzunehmen. Die SEC stellt dabei fünf – nachfolgend genannte – Kernkompetenzen für einen *Audit Committee Financial Expert* auf. Ob ein Mitglied diese fünf Kernkompetenzen in seiner Person vereint und insoweit qualifiziert ist, entscheidet jedes Audit Committee eigenverantwortlich.

Ein *Audit Committee Financial Expert* soll:

- Ein Verständnis von allgemein anerkannten Rechnungslegungsstandards und Jahresabschlüssen aufweisen;
- Die Fähigkeit haben, die generelle Anwendung dieser Standards im Hinblick auf Schätzungen, Abgrenzungen und Reservenbildung in der Rechnungslegung zu beurteilen;
- Erfahrung haben in der Erstellung, Prüfung, Analyse oder der Evaluierung von Jahresabschlüssen, die eine der jetzigen Aufgabe vergleichbare Komplexität, Breite und Tiefe der Rechnungslegungsfragestellungen aufweisen oder Erfahrung vorweisen bei der Anleitung und Überwachung von Personen, die derartige Aufgaben wahrgenommen haben;
- Ein Verständnis von Internen Kontrollen und Prozessen der Finanzberichterstattung aufweisen; und
- Ein Verständnis für die Aufgaben eines Audit Committee haben.

Weitere Anforderungen stellt die SEC an die Art und Weise, wie die oben geforderten Erfahrungen erworben worden sein sollen. Die SEC umschreibt hier vier mögliche Quellen:

- Ausbildung und Erfahrung als Principal Financial Officer, Principal Accounting Officer, Controller, Wirtschaftsprüfer oder Innenrevisor oder Erfahrung in einer oder mehreren Positionen, welche die Wahrnehmung ähnlicher Aufgaben umfasst;
- Erfahrung in der aktiven Überwachung von Principal Financial Officers, Principal Accounting Officers, Controllern, Wirtschaftsprüfern oder Innenrevisoren oder Personen, die ähnliche Aufgaben wahrnehmen;
- Erfahrung in der Überwachung oder Beurteilung der Ergebnisse von Unternehmen oder Wirtschaftsprüfern bezüglich der Prüfung oder Evaluierung von Jahresabschlüssen; oder
- Sonstige relevante Erfahrungen.

Haftungsregelungen für *Audit Committee Financial Experts*

Die SEC stellt klar, dass die Offenlegung der Information, welches Mitglied des Audit Committee ein *Audit Committee Financial Expert* ist, keine Auswirkungen auf die Aufgaben, die Pflichten und die Haftung dieses Mitglieds haben soll. Diese so genannte *Safe-Harbour*-Regel schließt explizit aus, dass sich aus der Bestimmung eines solchen Experten eine erweiterte Haftung nach Section 11 des Securities Act ergibt. Die Haftung eines Audit-Committee-Mitglieds ändert sich somit nicht durch die Identifikation als *Audit Committee Financial Expert*.

Ergänzende Regelungen der amerikanischen Wertpapierbörsen NYSE und NASDAQ

Sowohl die NYSE als auch NASDAQ haben die Anforderungen der SEC in ihren Listing Standards umgesetzt.

Die NYSE hat in ihrer Section 303A *Corporate Governance Rules* unter Punkt 7 Anforderungen an das Audit Committee formuliert. Danach muss ein Audit Committee aus mindestens drei Mitgliedern bestehen, die alle gewisse Grundkenntnisse in der Finanzberichterstattung (*financially literate*) aufweisen oder diese Kenntnisse kurzfristig nach ihrer Bestellung erwerben sollen. Die Beurteilung obliegt dem Board, also dem Aufsichtsrat. Eines der Mitglieder soll darüber hinaus Erfahrung in der Rechnungslegung oder in ähnlicher Finanzmanagementposition haben.

Die NASDAQ hat in ihrer Marketplace Rule 4350 *Qualitative Listing Requirements* ebenfalls Anforderungen an die Qualifikation von Audit-Committee-Mitgliedern gestellt. Auch hier sollen alle Mitglieder befähigt sein, die Finanzberichterstattung des Unternehmens zu lesen und zu verstehen, was dem Kriterium der *financial literacy* entsprechen dürfte. Ein Mitglied soll darüber hinaus Erfahrungen aus früherer Tätigkeit im Finanz- oder Rechnungswesen aufweisen und entsprechende Berufsqualifikationen oder vergleichbare Erfahrungen erworben haben, beispielsweise aus der Tätigkeit als CEO, CFO oder in anderer leitender Funktion im Finanz- oder Rechnungswesen.

Sowohl die Regelungen der NYSE als auch die der NASDAQ sind von ausländischen gelisteten Unternehmen (*Foreign Private Issuers*) nicht verpflichtend einzuhalten.

Besondere Implikationen für ausländische gelistete Unternehmen

Die SEC hat die Regeln auch für ausländische Unternehmen für anwendbar erklärt.

Lediglich hinsichtlich der Unabhängigkeitsanforderungen und deren Offenlegung nach Section 406 SOA wurden Erleichterungen für ausländische Unternehmen vorgesehen, da in einigen Ländern gesetzliche Vorschriften die Mitgliedschaft von nicht unabhängigen Personen im Aufsichtsrat bzw. Audit Committee vorsehen. Diese können hier auch ihren jeweiligen Heimatlandregeln folgen, müssen dann aber bestimmte Offenlegungserfordernisse erfüllen.

Grundsätzlich steht es jedem Unternehmen frei, kein Mitglied des Audit Committee als *Audit Committee Financial Expert* vorzusehen, dann aber offen zu legen, aus welchen Gründen dies nicht erfolgt ist. Somit können ausländische, an NYSE oder NASDAQ gelistete Unternehmen bezüglich der Qualifikation ihrer Ausschussmitglieder hier auch ihren jeweiligen Heimatlandregeln folgen, müssen dann aber bestimmte Offenlegungserfordernisse erfüllen. Bei der Begründung können deutsche Unternehmen nun aber nicht auf gesetzliche Beschränkungen in Deutschland verweisen. Dies trifft vor allem deswegen nicht mehr zu, als durch die neueste Fassung des DCGK zumindest vom Prüfungsausschussvorsitzenden besondere Kenntnisse und Erfahrungen verlangt werden.

Resümee

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in allen angesprochenen Rechtskreisen ein Mindeststandard an die Qualifikation von Audit-Committee-Mitgliedern angelegt wird, der sich zutreffend als *financial literacy* umschreiben lässt. Darüber hinaus werden für ein Mitglied – nach dem DCGK soll dies der Ausschussvorsitzende sein – weitergehende *besondere* Kenntnisse verlangt. Die SEC geht in ihrer Konkretisierung dabei am weitesten und entwirft mit dem *Audit Committee Financial Expert* ein umfangreiches Profil dieses über seine Fähigkeiten und Kenntnisse aus dem Audit Committee herausgehobenen Mitglieds. Die US-amerikanischen Vorschriften überlassen es aber letztendlich dem Aufsichtsrat, dieser Anforderung nachzukommen oder offen zu legen, warum davon abgewichen wurde. Damit eröffnet sich für ausländische – namentlich deutsche – in den USA gelistete Unternehmen ein gewisser Spielraum bei der Besetzung ihrer Aufsichtsräte und der Ausformulierung der Anforderungen an die Qualifikation ihrer Audit-Committee-Mitglieder. ■

Corporate Governance News

Deutschland und EU

Anlegerschutz hat Priorität vor Kapitalerhaltung

Der Bundesgerichtshof hat am 9. Mai 2005 in einem weiteren Urteil (Az. II ZR 287/02, abgedr. in BB 2005, 1644 ff.) den Anlegerschutz gestärkt und seine – im vergangenen Jahr begründete – Rechtsprechung zum Schadenersatz bei fehlerhafter Ad-hoc-Mitteilung nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundlagen fortgeführt. Nunmehr steht auch die Ermittlung des Schadens, den der Anleger aufgrund der Falschmeldung erlitten hat, auf sicherem Rechtsboden. Erstmals äußerte sich der II. Zivilsenat zu dem umstrittenen Verhältnis von kapitalmarktrechtlichem Anlegerschutz einerseits und gesellschaftsrechtlicher Kapitalerhaltung andererseits.

Vorstand und Gesellschaft haften gesamtschuldnerisch

Erneut hatte sich der Bundesgerichtshof im Frühjahr 2005 mit einem Fall zu beschäftigen, in dem Anleger wegen vorsätzlich falscher Ad-hoc-Meldungen am Kapitalmarkt Schäden in beträchtlicher Höhe erlitten hatten. Anders als in den Urteilen aus 2004 (vgl. *Quarterly III/2004, S. 17 f.*), in denen die geschädigten Anleger die pflichtwidrig handelnden Vorstandsmitglieder in Anspruch genommen hatten, richtete sich die dem II. Zivilsenat jetzt vorgelegte Klage gegen die Gesellschaft selbst. Hierfür stellt das Wertpapierhandelsgesetz in § 37c zwar eine spezielle Schadenersatznorm zur Verfügung. Dennoch musste der BGH – da das WpHG zum sachverhaltsentscheidenden Zeitpunkt noch nicht galt – wiederum auf § 826 BGB (Haftung wegen vorsätzlich sittenwidriger Schädigung) zurückgreifen. Er stellte dabei klar, dass auch die Gesellschaft zum Schadenersatz verpflichtet sei, wenn ein Vorstandsmitglied vorsätzlich falsche Ad-hoc-Meldungen veröffentliche. Das pflichtwidrige Verhalten des Organmitglieds sei der Gesellschaft zuzurechnen (§ 31 BGB); Emittent und Organmitglied hafteten mithin gesamtschuldnerisch für den entstandenen Schaden.

BGH hält an Beweislastverteilung fest

Dabei hält der BGH an seiner bisherigen Rechtsprechung zur Darlegungs- und Beweislast fest: Der Anleger habe zu beweisen, dass er die Aktie wegen der falschen Information gekauft (oder verkauft) habe, die Ad-hoc-Meldung somit ursächlich für seinen Kaufentschluss war. Der aus der Prospekthaftung des Börsengesetzes a. F. entwickelte Anscheinsbeweis sei nur anwendbar, wenn sich aus positiven Signalen einer Ad-hoc-Meldung ausnahmsweise eine dem Börsenprospekt ähnliche „Anlagestimmung“ für den Aktienerwerb habe entwickeln können. Allerdings bestünde bei einem Aktienerwerb am (Folge-)Tag nach der fehlerhaften Veröffentlichung eine Anfangswahrscheinlichkeit für den Kausalzusammenhang, so dass das Gericht – in Ausnahme zum Beibringungsgrundsatz – eine Parteivernehmung nach § 448 ZPO anordnen könne. Dabei betonte der BGH, dass sich der Kausalitätsnachweis nicht für eine pauschale Behandlung, wie im Musterverfahrensgesetz vorgesehen, eigne.

BGH konkretisiert Schadensberechnung für die Anleger

Der BGH bestätigt: der Anleger müsse so gestellt werden, wie er stehen würde, wenn die für die Veröffentlichung Verantwortlichen ihrer Pflicht zur wahrheitsgemäßen Mitteilung nachgekommen wären. Der Schaden ist mithin grundsätzlich im Wege der Naturalrestitution und nicht als Differenzschaden auszugleichen. Hat der Anleger aufgrund der falschen Ad-hoc-Meldung Aktien an der Gesellschaft gekauft, kann er von der Gesellschaft den gezahlten Kaufpreis gegen Rückübertragung der erworbenen Aktien verlangen. Hat er die Aktien zwischenzeitlich veräußert, muss er sich den Weiterveräußerungspreis anrechnen lassen. Will der Anleger das Geschäft nicht rückabwickeln, kann er alternativ Ersatz des Differenzschadens verlangen, also den Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlichen Transaktionspreis und dem Preis, der sich bei pflichtgemäßem Publizitätsverhalten gebildet hätte. Dieser hypothetische Kurs sei mit den Methoden der modernen Finanzwissenschaft auch berechenbar, so dass eine richterliche Schadensschätzung nach § 287 ZPO ermöglicht werden könne.

In einem obiter dictum stellt der II. Zivilsenat fest, dass Schadenersatzansprüche aus § 826 BGB auch Altanleger zustehen können, die sich aufgrund einer fehlerhaften Ad-hoc-Mitteilung von ihrem festen Kaufentschluss haben abbringen lassen. Diese Konstellation ist in § 37c WpHG nicht erfasst. Freilich dürfte hier der Kausalitätsnachweis besonders schwer fallen. Der Naturalrestitutionsanspruch richtet sich auf den hypothetischen Verkaufspreis zum Kurs an dem ursprünglich geplanten Verkaufstermin gegen Übertragung der Aktien oder unter Anrechnung eines erzielten Verkaufserlöses.

Unbeschränkte Haftung trotz Kapitalerhaltungsgrundsatz

Im Zentrum der BGH-Entscheidung stehen die Ausführungen zu der strittigen Frage, ob der gesellschaftsrechtliche Grundsatz der Kapitalerhaltung einem kapitalmarktrechtlichen Schadenersatzanspruch der Anleger gegen die Gesellschaft (sei es aus §§ 37b, 37c WpHG, aus börsenrechtlicher Prospekthaftung oder aus § 826 BGB) entgegensteht (*ausführlich Möllers, BB 2005, 1637 ff.*). Nach Ansicht des BGH könne der Ersatzanspruch weder durch § 57 AktG (Verbot der Einlagerückgewähr) und § 71 AktG (Erwerb eigener Aktien) ausgeschlossen noch auf den das Grundkapital und die gesetzlichen Rücklagen übersteigenden Betrag beschränkt werden. Zwar sei der Anleger zugleich auch Aktionär der Gesellschaft; seine Ersatzansprüche beruhen indes nicht auf seiner mitgliedschaftlichen Stellung als Aktionär, sondern auf seiner Position als Drittgläubiger. All dies gelte – so der BGH – dann, wenn der Aktienerwerb auf einem gewöhnlichen (derivativen) Umsatzgeschäft beruhe. Unentschieden bleibt, ob diese unbeschränkte Haftung auch gilt, wenn die Aktionäre ihre Aktien (originär) durch Zeichnung oder Ausübung eines Bezugsrechts erworben haben; dies wird in Rechtsprechung und Literatur für die Haftung aus Prospekt und aus §§ 37b, c WpHG vertreten. ■

Zu diesem Fragenkreis siehe auch das Urteil des OLG Frankfurt am Main vom 17. März 2005 (Az. I U 149/04, abgedr. BB 2005, S. 1648 ff.) und das Urteil des OLG München vom 20. April 2005 (Az. 7 U 5303/04, abgedr. BB 2005, S. 1651 ff.) – beide nicht rechtskräftig.

Neuer DCGK seit 20. Juli 2005 amtlich

Am 20. Juli 2005 hat das Bundesministerium der Justiz (BMJ) die Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) im elektronischen Bundesanzeiger bekannt gemacht (abrufbar unter www.audit-committee-institute.de). Inhaltlich stehen die Unabhängigkeit des Aufsichtsrates und die Transparenz seiner Besetzung im Mittelpunkt der Änderungen (vgl. dazu *Quarterly II/2005, S. 20*). Die amtliche Bekanntmachung hat Auswirkungen auf alle Entsprechenserklärungen, die seit diesem Tage veröffentlicht werden.

Datum der amtlichen Bekanntmachung entscheidet

Am 2. Juni 2005 hatte die Kodex-Kommission – neben redaktionellen Anpassungen – neun neue Empfehlungen beschlossen. Die neue Kodexfassung wurde vom BMJ am 20. Juli 2005 im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemacht. Erst seit diesem Tage sind die neuen Empfehlungen für der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG maßgebend.

Änderungen nur für zukunftsgerichteten Teil relevant – Abgegebene Entsprechenserklärungen bleiben unverändert

Freilich werden die Änderungen zunächst allein für den zukunftsgerichteten Erklärungsteil und zwar grundsätzlich erst bei der nächsten (turnusmäßigen) Entsprechenserklärung relevant. Eine Kodex-Neufassung löst keine unterjährige Aktualisierungspflicht aus. Dennoch *kann* das Unternehmen seine Entsprechenserklärung freiwillig sofort mit Blick auf die zukunftsgerichteten Aussagen erneuern. Der vergangenheitsbezogene Teil der Erklärung bezieht sich aber in jedem Fall auf die alte – bei Abgabe der vorherigen Erklärung gültige – Fassung. Hat das Unternehmen (freiwillig) erklärt, es werde den Kodex in der jeweils geltenden Fassung beachten, muss es die Erklärung anpassen, wenn die neuen Empfehlungen nicht eingehalten werden. Um Missdeutungen zu vermeiden, empfiehlt das BMJ, in der Entsprechenserklärung stets die in Bezug genommene Kodex-Fassung anzuzeigen (vgl. *Quarterly IV/2004, S. 14 f.*). ■

Emittentenleitfaden der BaFin in endgültiger Fassung veröffentlicht

Zur Konkretisierung des am 30. Oktober 2004 in Kraft getretenen Anlegerschutzverbesserungsgesetzes (AnSVG) hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) am 20. Juli 2005 ihren Emittentenleitfaden in seiner endgültigen Fassung veröffentlicht (*online abrufbar unter www.audit-committee-institute.de*). Mit dem Leitfaden will die BaFin den Emittenten ihre künftige Verwaltungspraxis zu ausgewählten Bereichen des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) wie Insiderhandelsverboten, Ad-hoc-Publizität, Directors' Dealing, Marktmanipulation und dem neu einzurichtenden Insiderverzeichnis darlegen. Gegenüber dem Entwurf sind wichtige Ergänzungen und Klarstellungen, namentlich beim Insiderhandel und der Ad-hoc-Publizität, vorgenommen worden.

BaFin bessert Emittentenleitfaden nach

Durch das AnSVG (*abrufbar unter www.audit-committee-institute.de*) haben sich die Anforderungen an kapitalmarktorientierte Unternehmen und ihre Organe wesentlich verschärft (*vgl. Quarterly II/2004, S. 17*). Um Emittenten, die Insiderpapiere im Inland oder in einem EU-Mitgliedstaat zum Handel an einem organisierten Markt zugelassen oder für diese eine Zulassung beantragt haben, eine praktische Hilfestellung bei der Auslegung und Anwendung des WpHG nach der Änderung durch das AnSVG zu bieten und die eigene Rechtsauffassung und künftige Verwaltungspraxis anhand ausgewählter Beispiele zu erläutern, hatte die BaFin im Dezember 2004 den Entwurf eines Emittentenleitfadens vorgestellt. Diese Initiative war in der Praxis durchweg begrüßt worden, im Detail jedoch sehr umstritten (*vgl. Quarterly I/2005, S. 17*). Nach einer umfangreichen Konsultation hat die BaFin am 20. Juli 2005 den Leitfaden nunmehr in seiner endgültigen Fassung vorgelegt.

Gegenüber dem Entwurf sind eine Reihe wichtiger Ergänzungen und Klarstellungen vorgenommen worden. Insbesondere in

den Bereichen der Verwendung von Insiderinformationen, namentlich beim Unternehmenskauf und Paketerwerb, einerseits sowie der Ad-hoc-Publizität andererseits wurden praxisgerechtere Ergebnisse erzielt, ohne den Anlegerschutz aufzuweichen. Der Leitfaden wird vor allem die Arbeit des Vorstandes beeinflussen; hingewiesen sei exemplarisch auf das neue Insiderverzeichnis. Aber auch der Aufsichtsrat ist – neben Fragen des Directors' Dealing oder der Marktmanipulation – im Rahmen seiner Überwachungstätigkeit von den Neuerungen betroffen. Dies gilt vor allem für ein in der Unternehmenspraxis besonders wichtiges Thema: die Pflicht zur Ad-hoc-Publizität.

Erweiterte Pflicht zur Ad-hoc-Publizität?

Künftig sind Insiderinformationen, die den Emittenten unmittelbar betreffen, von diesem unverzüglich zu veröffentlichen. Eine Insiderinformation nach § 13 Abs. 1 WpHG ist jede

- konkrete Information
- über nicht öffentlich bekannte Umstände,
- die sich auf einen oder mehrere Emittenten von Insiderpapieren oder auf Insiderpapiere selbst beziehen, und
- die geeignet ist, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis von Insiderpapieren erheblich zu beeinflussen.

Waren bislang nur Insiderinformationen veröffentlichungspflichtig, die aus dem Tätigkeitsbereich des Emittenten stammen, sind dies künftig auch solche, die *außerhalb* seines Tätigkeitsbereichs eingetreten sind oder keine Außenwirkungen auf die Vermögens- oder Finanzlage oder den Geschäftsverlauf des Unternehmens haben. Der Leitfaden nennt beispielhaft die Mitteilung über die Abgabe eines Angebots zur Übernahme gegenüber der Zielgesellschaft im Rahmen einer Unternehmenstransaktion oder die Mitteilung des Großaktionärs über die Durchführung eines Squeeze-Out-Verfahrens gegenüber dem Emittenten. Nach Ansicht der BaFin soll es aber kaum zu einer Ausweitung der publizitätspflichtigen Tatbestände kommen; nur wenige äußere Umstände betreffen den Emittenten unmittelbar. Als

Faustformel gilt: Eine Ad-hoc-Publizitätspflicht besteht grundsätzlich dann, wenn eine unmittelbar dem Emittenten betreffende Information einen solchen Konkretisierungsgrad erlangt, dass sie ein Insiderhandelsverbot auslöst.

Neues Selbstbefreiungsrecht des Emittenten

Anstelle der bisherigen Befreiungsbefugnis der BaFin kann ein Emittent künftig selbst über den Aufschub einer Ad-hoc-Veröffentlichung entscheiden (§ 15 Abs. 3 WpHG). Eine solche (zeitweise) Befreiung setzt kumulativ voraus, dass:

- *erstens* das berechtigte Interesse des Emittenten gegenüber dem Interesse des Kapitalmarktes an der vollständigen und zeitnahen Veröffentlichung überwiegt;
- *zweitens* keine Irreführung der Öffentlichkeit zu befürchten ist – das Informationsungleichgewicht selbst ist keine Irreführung; allerdings darf der Emittent keine Signale setzen, die zu der unterlassenen Mitteilung im Widerspruch stehen;
- *drittens* die Vertraulichkeit der Information aus der Sphäre des Emittenten gewährleistet ist.

Der Vorstand wird in diesen Fällen einen förmlichen Beschluss fassen müssen und dies, ebenso wie den gesamten Prozess, hinreichend dokumentieren. Nach Ablauf des Befreiungszeitraumes ist die Information in ihrer aktuellen Fassung unverzüglich zu veröffentlichen – vorausgesetzt, diese ist immer noch publizitätspflichtig. Der Emittent hat der BaFin mit der Vorabmitteilung über die Insiderinformation die Befreiungsgründe, den Zeitpunkt der Entscheidung über den Aufschub, die späteren Überprüfungstermine, den Entscheidungszeitpunkt der nun vorzunehmenden Veröffentlichung sowie die Daten zur Identifizierung aller an der Entscheidung beteiligten Personen mitzuteilen. All dies gilt z.B., wenn der Aufsichtsrat die Abberufung eines für das Unternehmen bedeutenden Organmitglieds erwägt.

Mehrstufige Entscheidungsprozesse

Wesentlich stärker wird im endgültigen Leitfaden die Stellung des Aufsichtsrats als Mitwirkungsorgan berücksichtigt.

Namentlich die Zustimmungsvorbehalte nach § 111 Abs. 4 Satz 2 AktG sind hier besonders bedeutsam. Wurden jedoch bisher zustimmungspflichtige Geschäfte erst mit der endgültigen Entscheidung des Aufsichtsrats publizitätspflichtig, liegt künftig eine veröffentlichungspflichtige Insiderinformation schon mit der Entscheidung des Vorstands vor. Der Emittent kann sich nun allein wegen eines berechtigten Interesses an der Geheimhaltung von der Ad-hoc-Publizität nach § 15 Abs. 3 WpHG befreien; hierzu hat der Vorstand mit seinem Beschluss über das betreffende Geschäft zugleich über die Befreiung zu beschließen. Hatte der Entwurf diese Sachverhalte noch als Ausnahmesachverhalt qualifiziert, wird dies nun als Regeltatbestand eingeordnet. Ein Zuwarten bis zur Entscheidung des Aufsichtsrats ist daher aufsichtsrechtlich grundsätzlich nicht zu beanstanden. Allerdings muss der Emittent dafür sorgen, dass *erstens* während dieser Zeit die Vertraulichkeit gewährleistet ist und dass *zweitens* eine zeitnahe Entscheidung im Aufsichtsrat getroffen wird. Lohnend ist daher, die Beschlussfassung des Aufsichtsrats über zustimmungspflichtige Geschäfte teilweise in Ausschüsse zu verlagern.

Veröffentlichung der Geschäftszahlen

Die Beschlüsse von Vorstand und Aufsichtsrat betreffend die Jahresabschlüsse stellen keinen solchen mehrstufigen Entscheidungsprozess dar. Spätestens mit der Aufstellung des Jahresabschlusses durch den Vorstand ist (allein) die Information unverzüglich zu veröffentlichen, der erheblich kursrelevante Bedeutung zukommt. Ergibt sich das Kursbeeinflussungspotenzial erst aus der Summe einer Vielzahl von Informationen, sind diese insgesamt zu veröffentlichen. Auf den Feststellungs- oder Billigungsbeschluss des Aufsichtsrats darf der Vorstand insofern nicht zuwarten, es sei denn, das Überwachungsgremium ist ausnahmsweise in die endgültige Bewertung eingebunden. Mit dieser Handhabung hält die BaFin an ihrer bisherigen Praxis fest, welche schon in einer Bekanntmachung der Vorgängerinstitution vom 9. Juli 1996 offen gelegt worden war. ■

Corporate Governance News

U.S. Securities and Exchange Commission (SEC)

Neue PCAOB-Rules zu Tax Services und zur Unabhängigkeit des Abschlussprüfers

Der Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) hat am 26. Juli 2005 die neuen Regeln zur Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, zur Erbringung von Tax Services bei SEC-Prüfungsmandanten und zur Vereinbarung von Erfolgshonoraren beschlossen. Die als PCAOB Release 2005-014 „Ethics and Independence Rules Concerning Independence, Tax Services and Contingent Fees“ veröffentlichte Regel tritt nach der Genehmigung durch die SEC in Kraft.

Bestätigung der Zulässigkeit von Tax Services, aber neue Beschränkungen

Der PCAOB hat bekräftigt, dass Tax Services (Steuerberatung) für SEC-Prüfungsmandanten zulässig sind, solange

- sie nicht ausdrücklich verboten sind oder
- sie nicht mit sonstigen Unabhängigkeitsvorschriften der SEC oder des PCAOB kollidieren und
- das *Pre-Approval* des *Audit Committee* eingeholt wurde.

Diese Regelungen gelten gleichermaßen für US-amerikanische wie auch für ausländische bei der SEC registrierte Unternehmen.

Erlaubt sind – wie bisher – insbesondere:

- *Tax Compliance Services* i.w.S., insbesondere die Erstellung von Steuererklärungen;
- Allgemeine Steuerplanung und -beratung, z. B. im Rahmen von Reorganisationen, M & A;
- Steuerliche Beratung im Zusammenhang mit dem Einsatz von Mitarbeitern im Ausland (*Expatriate Services*);
- Die steuerliche Beratung von Mitarbeitern des Mandanten (mit Einschränkungen).

Künftig verbotene Dienstleistungen

Verboten sind künftig bestimmte, sowohl gegenüber dem Unternehmen als auch gegenüber besonderen Mitarbeitern des Unternehmens erbrachte Steuerberatungsdienstleistungen:

Unzulässig ist erstens die Erbringung von „*Services im Zusammenhang mit der Vermarktung, Planung oder Beurteilung der steuerlichen Behandlung von Steuergestaltungen (transactions)*“. Der Abschlussprüfer soll sich danach insbesondere nicht am Vertrieb missbräuchlicher Steuersparmodelle beteiligen, welche entweder auf einer Gesetzeslücke beruhen, von der zu erwarten ist, dass sie geschlossen wird, oder auf einer Gesetzesinterpretation basieren, bei der davon ausgegangen werden muss, dass sie von den Finanzbehörden nicht geteilt werden wird. Das Verbot gilt allerdings nur für die beiden nachfolgend aufgeführten Fallgruppen:

■ *Aggressive Tax Position Transactions*

Unzulässig sind zum einen Steuergestaltungen,

- die auf direkte oder indirekte Initiative des Abschlussprüfers empfohlen wurden und
- deren wesentlicher Zweck die Steuervermeidung ist und
- deren vorgeschlagene steuerliche Behandlung nicht „*at least more likely than not*“ nach geltendem Steuerrecht Bestand haben wird.

Steuervermeidung ist bereits das zeitliche Vorziehen steuerlicher Abzugsposten oder das Hinausschieben steuerpflichtiger Erträge. Für das Verbot gilt die Konzernbetrachtung: Weder an das Mutter- noch an seine Konzernunternehmen darf der Prüfer derartige Beratungsleistungen erbringen.

■ *Confidential Transactions*

Verboten sind zum anderen aber auch Steuergestaltungen, bei denen dem Kunden seitens des Beraters (welcher der Abschlussprüfer oder ein fremder Dritter sein kann) Vertraulichkeitsverpflichtungen auferlegt werden.

Unzulässig ist künftig zweitens die *Erbringung von persönlichen Steuerberatungsdienstleistungen für Mitarbeiter in einer „Financial Reporting Oversight Role“* (FROR) eines SEC-Prüfungsmandanten auf Ebene der Konzernmuttergesellschaft und bei wesentlichen Tochtergesellschaften. Mitarbeiter in einer FROR sind alle Personen, die selbst maßgeblichen Einfluss auf die Erstellung des Jahresabschlusses oder auf Personen, die den Jahresabschluss erstellen, ausüben können. Alleine die Mitgliedschaft in einem Überwachungsgremium wie z.B. dem „*Board of Directors*“ reicht nach Ansicht des PCAOB nicht aus; vielmehr muss ein unmittelbarer Bezug zur Abschlusserstellung bestehen.

So dürfte das Verbot insbesondere die Beratung von Personen mit folgenden Funktionen im Unternehmen erfassen: CEO, CFO, COO, General Counsel, Chief Accounting Officer, Controller, Director of Internal Audit und Treasurer. Die Aufzählung ist nur als beispielhaft zu verstehen. Das Beratungsverbot gilt darüber hinaus auch für „*immediate family members*“ des genannten Personenkreises. Mitglieder des Aufsichtsrats (einschließlich des *Audit Committee*) sind grundsätzlich von dem Beratungsverbot ausgenommen. Dieses Verbot gilt grundsätzlich nur, wenn Auftraggeber des Abschlussprüfers die betreffende Person selbst ist. Ist Auftraggeber dagegen das Unternehmen, ist das *Audit Committee* aufgefordert, im Rahmen des Pre-Approval-Verfahrens kritisch die mögliche Beeinträchtigung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers zu beurteilen.

Pre-Approval durch das Audit Committee

Der Abschlussprüfer wird verpflichtet, hinsichtlich jedes *Tax Services*

- dem *Audit Committee* eingehende Informationen (auch über die Honorarvereinbarung) zur Verfügung zu stellen, die es dem *Audit Committee* ermöglichen sollen, sich ein voll umfassendes Bild über die zu erbringende Dienstleistung zu verschaffen,

- die möglichen Implikationen der angebotenen *Tax Services* für seine Unabhängigkeit als Abschlussprüfer mit dem *Audit Committee* zu diskutieren und
- diese Diskussionen mit dem *Audit Committee* und die Ergebnisse hieraus in den Arbeitspapieren zu dokumentieren.

Welche Auswirkungen die neuen Bestimmungen auf den Pre-Approval-Prozess in der Praxis haben werden, lässt sich derzeit noch nicht abschätzen. Jedenfalls bleiben *Pre-Approval Policies* weiter zulässig, nach denen bestimmte Dienstleistungen des Abschlussprüfers pauschal durch das *Audit Committee* zugelassen werden können. Solche in der Praxis verbreiteten *Policies* ermöglichen es dem *Audit Committee*, bestimmte Dienstleistungen, wie beispielsweise die Steuerberatung, ohne Einzelfallprüfung zu beauftragen (vgl. auch *Quarterly I/2003*, S. 19, sowie *Quarterly II/2003*, S. 10 ff.).

Contingent Fees

Weiterhin unzulässig sind alle Dienstleistungen des Abschlussprüfers für SEC-Prüfungsmandanten unter Vereinbarung von *Contingent Fee Arrangements*. Diese definiert das PCAOB als „Honorar, das festgelegt wird für den Verkauf eines Produkts oder die Erbringung einer Leistung unter der Vereinbarung, dass kein Honorar berechnet wird, soweit nicht ein bestimmtes Ergebnis erzielt wird, oder sofern der Umfang des Honorars in anderer Weise abhängig ist von dem Ergebnis eines solchen Produkts oder einer solchen Leistung“. Die Regelungen treten neben die bereits bestehenden SEC-Regelungen zum Verbot von Erfolgshonoraren. Das Verbot gilt konzernweit.

Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und seiner Mitarbeiter

Im Rahmen einer allumfassenden Unabhängigkeitsverpflichtung verlangt das PCAOB von den Prüfungsgesellschaften und deren Mitarbeitern die Beachtung sämtlicher Unabhängigkeitsregelungen, die in den SEC- oder PCAOB-Rules und *federal securities laws* enthalten sind. Damit ist keine Erweiterung oder Änderung bereits bestehender materieller Regelungen



verbunden; neu ist die Verpflichtung des einzelnen Mitarbeiters. Diese Neuregelung soll als Rechtsgrundlage für Disziplinarmaßnahmen durch das PCAOB gegen Einzelpersonen dienen.

In-Kraft-Treten/Übergangsregelungen

Die einzelnen Regelungen treten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft. Grundsätzlich ist formal die Genehmigung der SEC erforderlich. Dennoch gilt:

- Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und seiner Mitarbeiter: Die Bestimmung tritt 10 Tage nach der Genehmigung durch die SEC in Kraft.
- Steuerliche Beratung im Zusammenhang mit Steuergestaltungen: Die Bestimmungen gelten nicht für Tax Services, die entweder vor dem 31. Dezember 2005 oder bis 10 Tage nach der Genehmigung durch die SEC abgeschlossen wurden (es gilt das jeweils spätere Datum).
- Tax Services für Personen in FROR: Die Bestimmungen gelten nicht für Aufträge, die zum Zeitpunkt der SEC-Genehmigung bereits „in process“ sind, sofern sie entweder vor dem 30. Juni 2006 oder 10 Tage nach der SEC-Genehmigung beendet werden (es gilt das jeweils spätere Datum).
- Audit-Committee-Approval: Die neuen Anforderungen an das Pre-Approval-Verfahren gelten nicht für Aufträge, die zum 31. Dezember 2005 oder 10 Tage nach dem SEC-Approval bereits vorabgenehmigt waren (es gilt das jeweils spätere Datum). Für den Fall, dass – wie weit verbreitet – die Pre-Approvals im Rahmen von *policies and procedures* erfolgen, wird die Übergangsfrist bis zum 31. März 2006 verlängert; bis zu diesem Zeitpunkt müssen die Tax Services erbracht sein.

Die Regelungen des PCAOB sind über die Website des ACI unter www.audit-committee-institute.de abrufbar. ■

SEC reformiert Wertpapierregistrierung und verschärft Offenlegung

Die SEC hat die Wertpapierregeln zur Registrierung überarbeitet und „Klassen“ für registrierte Unternehmen eingeführt. Neu ist der „Well-Known Seasoned Issuer“, der besondere Erleichterungen in Anspruch nehmen kann. Weitere Kernpunkte sind die Kommunikation mit der SEC während des Registrierungsprozesses, Klarstellungen zu den Haftungsregeln und die Vereinheitlichung der periodischen Offenlegungsregeln.

Vier Klassen von registrierten Unternehmen

Die Anforderungen für Unternehmen, die eine hinreichend lange Erfahrung mit dem Kapitalmarkt haben und eine große Anzahl von Investoren ansprechen, sollen erleichtert werden. Vor diesem Hintergrund hat die SEC die folgenden Klassen für registrierte Unternehmen eingeführt:

- „*Non Reporting Issuer*“: Unternehmen, die nicht verpflichtet sind, Berichte bei der SEC einzureichen, dies aber freiwillig tun.
- „*Unseasoned Issuer*“: Unternehmen, die zwar verpflichtet sind, Berichte bei der SEC einzureichen, aber nicht die Anforderungen für ein „*Primary Offering*“ ihrer Wertpapiere nach Form S-3 oder Form F-3 erfüllen.
- „*Seasoned Issuer*“: Erfahrene Unternehmen, die zu einem *Primary Offering* qualifiziert sind und entsprechend an die SEC berichten, sowie
- „*Well-Known Seasoned Issuer*“: Unternehmen mit einer Marktkapitalisierung von mindestens USD 700 Millionen oder anderen ausstehenden Wertpapieren (Bonds) im Volumen von über USD 1 Milliarde während der letzten drei Jahre. Registrierte Tochterunternehmen eines *Well-Known Seasoned Issuer* fallen ebenfalls unter den Anwendungsbereich dieser Regelung.

Den Status als *Well-Known Seasoned Issuer* verlieren Unternehmen, die bestimmte Regeln der SEC nicht einhalten, beispielsweise weil Unterlagen nicht oder nicht fristgerecht eingereicht wurden. Derartige Unternehmen werden dann als *Ineligible Issuers* bezeichnet. Ein *Well-Known Seasoned Issuer* kann für seine sonstige Kommunikation mit der SEC einen nicht unter die Haftungsregeln der Section 11 fallenden *Free Writing Prospectus* verwenden. Damit soll die Einreichung von Kapitalmarktinformationen bei der SEC erleichtert werden.

Shelf Registration

Weitere wesentliche Änderungen betreffen die *Shelf Registration* von Wertpapieren. Unter einem derartigen Programm können fortlaufend Wertpapiere registriert werden, und die entsprechenden Unterlagen müssen jeweils lediglich auf den aktuellen Stand gebracht werden. Hier ergeben sich Erleichterungen sowohl bei den einzureichenden Unterlagen, als auch beim *Procedere*. Die Aktualisierung kann nun auch durch Verweis (*Incorporation by reference*) auf bereits eingereichte Unterlagen erfolgen. Weitere Erleichterungen ergeben sich beim Versand von gedruckten Prospekten an Investoren. Dies wird regelmäßig nicht mehr vorgeschrieben, sondern die Einreichung bei der SEC und die Bereitstellung als Datei genügt. Nur in Sonderfällen, wie bei M&A-Transaktionen, bleibt die bisherige Praxis erhalten. Außerdem werden nun bestimmte *Shelf Registrations* auch ohne Überprüfung durch die SEC wirksam. In diesen Fällen beschleunigt sich der Prozess der Registrierung der Wertpapiere erheblich. Die vorgenannten Erleichterungen betreffen überwiegend *Well-Known Seasoned Issuer*.

Neue Offenlegungsanforderungen

Große registrierte Unternehmen müssen nicht behobene wesentliche Kommentare der SEC zu ihrer Finanzberichterstattung in ihren Jahresabschlüssen angeben und erläutern, wenn diese *Comments* zum Bilanzstichtag älter als 180 Tage sind. Daneben sind im Jahresabschluss künftig auch Risikofaktoren

zu veröffentlichen, welche die Geschäftstätigkeit des Unternehmens nachteilig beeinflussen könnten. In der Quartalsberichterstattung soll dann die Aktualisierung dieser Angaben erfolgen. Beide Offenlegungsvorschriften gelten auch für ausländische Unternehmen. Schließlich müssen Unternehmen, die freiwillig Abschlüsse bei der SEC einreichen, dies kenntlich machen. ■

NASDAQ: Generelle Verpflichtung zur Einreichung von Zwischenabschlüssen

Die SEC hat die NASDAQ-Regel zur verpflichtenden Veröffentlichung von Halbjahresabschlüssen auch ausländischer Unternehmen gebilligt.

Am 2. August 2005 hat die SEC die von der NASDAQ vorgeschlagene Regelung, nach der alle ausländischen Unternehmen verpflichtet werden, neben dem Jahresabschluss wenigstens einen Halbjahresabschluss zu veröffentlichen, gebilligt. Dieser Abschluss kann als Presseveröffentlichung mit Form 6-K eingereicht werden und muss eine Bilanz sowie eine Ergebnisrechnung enthalten. Eine Überleitung nach US-GAAP ist nicht erforderlich. Der Abschluss muss spätestens sechs Monate nach Ende des zweiten Quartals des Geschäftsjahres eines Unternehmens eingereicht sein. Die Regelungen treten für Zwischenberichtsperioden in Kraft, die nach dem 1. Januar 2006 beginnen. Obgleich die meisten gelisteten Unternehmen freiwillig derartige Informationen bereits veröffentlichen, soll durch die Regelung die zeitnahe Information der Investoren unabhängig vom Sitzland des Unternehmens sichergestellt werden. ■

Financial Reporting Update

HGB/IFRS

HGB: Individualisierte Offenlegung von Vorstandsvergütungen in der börsennotierten AG

Nach Verabschiedung des Gesetzes über die Offenlegung der Vorstandsvergütungen durch den Bundestag (Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz – VorstOG) hat der Bundestag am 8. Juli 2005 keinen Einspruch gegen das VorstOG eingelegt. Mittlerweile ist das Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet und zum 11. August 2005 in Kraft getreten. Über das VorstOG und die europäischen Entwicklungen haben wir auch schon in Quarterly II/2005, S. 14 ff., berichtet.

Anwendungsbereich des VorstOG

Der in dem VorstOG vorgesehene individualisierte Vergütungsausweis knüpft an die bereits bestehende Offenlegungspflicht der für die Tätigkeit von Mitgliedern des Geschäftsführungsgremiums, eines Aufsichtsrats, eines Beirats oder ähnlichen Einrichtung gewährten Gesamtbezüge an (§ 285 Satz 1 Nr. 9 HGB und § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB). Die namentlich aufzugliedernde Angabe der Bezüge beschränkt sich auf Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften, die börsennotiert sind.

Individualisierte Angabepflichten im Anhang und Konzernanhang

Das VorstOG sieht vor, dass bei börsennotierten Aktiengesellschaften künftig die Bezüge jedes einzelnen Vorstandsmitgliedes, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, unter Namensnennung zusätzlich zur bisherigen Angabepflicht zu veröffentlichen sind. Dies gilt auch für Leistungen, die dem Vorstandsmitglied für den Fall der Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind (z. B. Versorgungs- und Abfindungszusagen, die bereits erteilt wurden, aber erst zu einem späteren Zeitpunkt zu konkreten Leistungen führen). Sofern der Jahresabschluss weitergehende Angaben zu bestimmten Bezügen enthält, sind auch diese nach § 285 Satz 1

Nr. 9 lit. a) Satz 7 HGB nF einzeln anzugeben. Diese Angabepflicht nimmt Bezug auf einen künftig zu erstellenden IFRS-Abschluss, in dem detaillierte Angaben nach IFRS 2 über aktienbasierte Vergütungen zu machen sind. Satz 7 stellt sicher, dass diese künftig auch individualisiert erfolgen. Das VorstOG sieht entsprechende Änderungen auch für den Konzernanhang eines börsennotierten Mutterunternehmens vor.

Auswirkungen des VorstOG auf die Lageberichterstattung und Konzernlageberichterstattung

Der Lagebericht einer börsennotierten Aktiengesellschaft soll künftig nach § 289 Abs. 2 Nr. 5 HGB nF auf die Grundzüge des Vergütungssystems eingehen. Im Rahmen dieser Berichterstattung sind für alle in § 285 Satz 1 Nr. 9 HGB genannten Gesamtbezüge die eingeführten Vergütungsmodelle zu beschreiben. Dabei ist u. a. auf das Verhältnis von erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten, Parameter der Erfolgsbindung der Vergütung und Ausübungsbedingungen von Aktienoptionen und ähnlichen Bezugsrechten einzugehen. Werden im Rahmen dieses Vergütungsberichts im Lagebericht alle von § 285 Satz 1 Nr. 9 lit. a) Satz 5–7 HGB nF geforderten individualisierten Angaben gemacht, können diese im Anhang unterbleiben. Für den Konzernlagebericht eines Mutterunternehmens, welches eine börsennotierte Aktiengesellschaft ist, gilt dies entsprechend.

Abdingbarkeit der Individualisierung durch HV-Beschluss

Die Angabe der Bezüge jedes einzelnen Vorstandsmitgliedes muss dann unterbleiben, wenn die Hauptversammlung dies beschlossen hat („Opt-Out-Möglichkeit“). Ein solcher Beschluss darf höchstens für fünf Jahre gefasst werden und bedarf einer Mehrheit, die mindestens drei Viertel des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals umfasst.

Anwendungszeitpunkt

Die neuen Regelungen sind erstmals auf Jahres- und Konzernabschlüsse für das nach dem 31. Dezember 2005 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden. ■

Geplante Änderungen von IFRS 3 und IAS 27

Das IASB hat am 30. Juni 2005 im Rahmen der zweiten Phase des *Business Combinations Project* einen *Exposure Draft* zur Änderung des IFRS 3 „Unternehmenszusammenschlüsse“ sowie einen *Exposure Draft* zur Änderung des IAS 27 „Konzern- und separate Einzelabschlüsse“ veröffentlicht.

Kernpunkte der geplanten Änderungen des IFRS 3

In der Ausgabe *Quarterly I/2005*, S. 22–23, wurde das Projekt *Business Combinations – Phase II* ausführlich vorgestellt. Im Folgenden werden daher nur die wesentlichen in den *Exposure Draft* zu IFRS 3 aufgenommenen Regelungen aufgeführt:

- Ausweitung des Anwendungsbereichs auf Unternehmenszusammenschlüsse von Unternehmen auf Gegenseitigkeit und auf rein vertraglich begründete Unternehmenszusammenschlüsse, ohne dass Anteilsrechte erworben werden.
- Bei Bestimmung der Anschaffungskosten dürfen künftig keine Anschaffungsnebenkosten aktiviert werden.
- Variable Kaufpreisbestandteile (*Contingent Considerations*) sind in Höhe ihres *Fair Value* ein Teil der Anschaffungskosten. Wertänderungen der variablen Kaufpreisbestandteile stellen innerhalb der „Wertaufhellungsperiode“ (max. 12 Monate) eine Anpassung der ursprünglichen Anschaffungskosten dar.
- Zur Bestimmung des Unternehmenswertes ist die *Fair Value Hierarchy* zu beachten, welche auch bei der *Fair-Value*-Ermittlung im Rahmen der Kaufpreisallokation anzuwenden ist.
- Der *Goodwill* ist als Differenz zwischen dem Unternehmenswert und dem vollständig Neubewerteten Nettovermögen des Tochterunternehmens zu ermitteln. Somit ist auch der auf Minderheitsgesellschafter entfallende Teil des *Goodwill* anzusetzen (*Full-Goodwill*-Methode).
- Auch im Rahmen von sukzessiven Anteilserwerben vor

Kontrollerlangung wird der *Goodwill* in gleicher Weise ermittelt.

- Verändert sich die Anteilsquote des Mutterunternehmens hingegen nach Kontrollerwerb, so ist künftig ein entstehender Unterschiedsbetrag erfolgsneutral im Eigenkapital zu erfassen.
- Die Änderungen des IFRS 3 sind voraussichtlich erstmals auf Unternehmenszusammenschlüsse anzuwenden, bei denen der Erwerbszeitpunkt in das Geschäftsjahr fällt, das zum oder nach dem 1. Januar 2007 beginnt, wobei eine frühere Anwendung – nach Veröffentlichung des finalen Standards – empfohlen wird.

Kernpunkte der geplanten Änderungen des IAS 27

Die vorgesehenen Änderungen in IAS 27 umfassen im Wesentlichen folgende Punkte:

- Künftig sind Transaktionen nach Kontrollerwerb, die zu einer Verringerung der Beteiligungsquote, aber noch nicht zu einem Verlust von *Control* führen, als Transaktion zwischen den Eigenkapitalgebern zu qualifizieren.
- Aufnahme von Regelungen zur Entkonsolidierung – bei Verlust von *Control*: Beim Tochterunternehmen erfolgsneutral bilanzierte Erfolgsbestandteile sind künftig im Veräußerungszeitpunkt grundsätzlich erfolgswirksam zu erfassen. Verbleiben nach Durchführung der Entkonsolidierung noch Anteile beim veräußernden Unternehmen, sind diese mit dem anteiligen *Fair Value* des ehemaligen Tochterunternehmens zum Veräußerungszeitpunkt zu bewerten. Daraus resultierende Gewinne oder Verluste sind in den Entkonsolidierungserfolg mit einzubeziehen.
- Ferner sind Verluste, die auf die Minderheitsgesellschafter entfallen, diesen unabhängig von der Höhe der bilanzierten Minderheitenanteile zuzuweisen. Es kann somit künftig zum Ausweis von negativen Minderheitenanteilen kommen.
- Der Anwendungszeitpunkt des künftigen IAS 27 wurde noch offen gelassen. ■

Geplante Änderungen bei der Rückstellungsbilanzierung nach IFRS

Das IASB hat am 30. Juni 2005 einen *Exposure Draft* zur Änderung von IAS 37 „Rückstellungen, Eventualschulden und Eventualforderungen“ und IAS 19 „Leistungen an Arbeitnehmer“ veröffentlicht. Der *Exposure Draft* soll u. a. eine Vereinheitlichung der Bilanzierung von Eventualpositionen (*Contingencies*) im Rahmen von IAS 37 und IFRS 3 sowie eine stärkere Konvergenz von IFRS und US-GAAP bewirken.

Anwendungsbereich des neuen ED IAS 37

Mit dem *Exposure Draft* wird der Begriff „*Provision*“ aus IAS 37 gestrichen. Der künftige IAS 37 „Non-financial Liabilities“ wird für alle Verbindlichkeiten (*Liabilities*) anzuwenden sein, die nicht in den Anwendungsbereich eines anderen Standards fallen und nicht aus einem noch schwebenden Vertrag resultieren (solange dieser nicht verlustträchtig ist).

Änderungen der Ansatz- und Bewertungsvorschriften

Gegenstand der vorgeschlagenen Änderungen ist unter anderem eine Anpassung der Ansatz- und Bewertungsvorschriften von Verbindlichkeiten im Sinne des IAS 37. Künftig ist eine Verpflichtung anzusetzen, wenn *erstens* die Kriterien des *Framework* erfüllt sind und *zweitens* eine zuverlässige Bewertbarkeit gegeben ist. Nach dem *Framework* führen nur gegenwärtige Verpflichtungen (und nicht nur mögliche Verpflichtungen) zu einer *Liability*; diese können nur aus unbedingten Verpflichtungen (*Unconditional Liability*) resultieren; diese führen immer zu einem Abfluss wirtschaftlicher Ressourcen. Das Wahrscheinlichkeitskriterium des IAS 37.14 (b) wird im Rahmen der Ansatzvorschriften gestrichen. Hintergrund dieser Neuregelung ist die Aufgabe des Konzepts der „*Contingent Assets*“ und „*Contingent Liabilities*“.

Hinsichtlich der Bewertung kann die Verpflichtung noch vom Bestehen oder Nichtbestehen künftiger Ereignisse abhängig

sein. In einem solchen Fall besteht neben der unbedingten Verpflichtung auch eine bedingte Verpflichtung (*Conditional Liability*). Unsicherheiten bezüglich der bedingten Verpflichtungen werden bei der Bewertung der Verpflichtung und nicht beim Ansatz erfasst. Unsicherheiten hinsichtlich der Höhe der Verbindlichkeit können künftig bei Einzel- und Massenverpflichtungen durch einen *Expected Cash Flow Approach* im Rahmen der Bewertung der Verbindlichkeit berücksichtigt werden.

Des Weiteren werden die Ansatzvoraussetzungen für Restrukturierungsrückstellungen konkretisiert. Künftig können solche Rückstellungen nur noch gebildet werden, wenn die einzelnen Bestandteile selbst und unabhängig vom Tatbestand einer Restrukturierung die Kriterien einer Verbindlichkeit erfüllen.

Diesbezügliche Änderungen zu IAS 19

Die Änderungen zu IAS 19 enthalten diesbezüglich neue konkrete Richtlinien zur Bilanzierung von Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle des freiwilligen und des unfreiwilligen Ausscheidens eines Mitarbeiters:

- Bei Leistungen im Falle des freiwilligen Ausscheidens ist eine *Liability* erst anzusetzen, wenn der jeweilige Arbeitnehmer das Angebot des Unternehmens akzeptiert hat.
- Im Falle des unfreiwilligen Ausscheidens ist eine *Liability* erst dann anzusetzen, wenn u. a. der Plan zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen an die betroffenen Arbeitnehmer kommuniziert wurde. Der Plan muss die Anzahl, Funktion oder Bereiche einschließlich der Standorte der Arbeitnehmer und den Zeitpunkt des Ausscheidens enthalten und so detailliert sein, dass die Betroffenen Art und Umfang der Leistungen ermitteln können.

Voraussichtlicher Anwendungszeitpunkt

Die Änderungen sind voraussichtlich für Geschäftsjahre anzuwenden, die am oder nach dem 1. Januar 2007 beginnen, wobei eine frühere Anwendung – nach Veröffentlichung des finalen Standards – empfohlen wird. ■

Kurznachrichten: Internationale Rechnungslegung

Status des Endorsement-Prozesses der EU

Die Europäische Union hat im Amtsblatt vom 8. Juli 2005 die Verordnung (EG) Nr. 1073/2005 der Kommission vom 7. Juli 2005 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1725/2003 betreffend die Übernahme bestimmter internationaler Rechnungslegungsstandards in Übereinstimmung mit der Verordnung (EG) Nr. 1606/2002 des Europäischen Parlaments und des Rates veröffentlicht. Durch die Verordnung wird IFRIC 2 „Members' Shares in Cooperative Entities and Similar Instruments“ übernommen. IFRIC 2 beschäftigt sich mit der Klassifizierung des Gesellschafterkapitals bei Unternehmensformen wie Genossenschaften und ähnlichen Rechtsformen, bei denen die Gesellschafter über ein (ggf. eingeschränktes) Rückzahlungsrecht für das eingezahlte Kapital verfügen. IFRIC 2 regelt, unter welchen Bedingungen das Gesellschafterkapital als Eigen- bzw. als Fremdkapital zu klassifizieren ist (vgl. *Financial Reporting Update 2004, S. 20*).

DRSC veröffentlicht RIC 1

Am 19. Juli 2005 hat das Rechnungslegungs Interpretations Committee (RIC) des DRSC die Rechnungslegungs Interpretation Nr. 1 (RIC 1) „Bilanzgliederung nach Fristigkeit gemäß IAS 1 Darstellung des Abschlusses“ veröffentlicht. RIC 1 konkretisiert die Anforderungen der Bilanzgliederung nach Fristigkeit gemäß IAS 1. Die Interpretation behandelt im Wesentlichen folgende Themen (vgl. *Quarterly II/2005, S. 32*):

- Unterscheidungskriterien von kurzfristigen und langfristigen Bilanzposten,
- Voraussetzungen zur Abweichung von der Gliederung der Bilanz nach Fristigkeit,
- Voraussetzungen des separaten Ausweises des kurzfristigen Anteils eines langfristigen Vermögenswertes oder einer Schuld,

- Unzulässigkeit der Anwendung des Gliederungsschemas nach § 266 Abs. 2 und 3 HGB auch in Einzelfällen nach IFRS.

Die vom RIC beschlossenen Interpretationen können, solange keine anders lautende Regelung durch das IFRIC oder das IASB beschlossen wurde, als Leitlinie für die Bilanzierung der behandelten Sachverhalte in einem Abschluss dienen, der nach den gültigen Regelungen des IASB aufgestellt wird.

IASB veröffentlicht IFRS 7

Am 18. August 2005 hat der IASB den neuen Standard IFRS 7 „Financial Instruments: Disclosures“ veröffentlicht. IFRS 7 ersetzt IAS 30 „Disclosures in the Financial Statements of Banks and Similar Financial Institutions“ sowie Teile des IAS 32 „Financial Instruments: Disclosures and Presentation“, die sich auf Angabepflichten (disclosures) beziehen. Es sind allerdings viele der bisher durch IAS 32 vorgesehenen Angaben durch IFRS 7 übernommen worden (vgl. *IFRS 7.7-29*). Der neue Standard fordert Informationen zur Bedeutung von Finanzinstrumenten für die Vermögens- und Ertragslage von Unternehmen und enthält neue Anforderungen hinsichtlich der qualitativen und quantitativen Berichterstattung über Risiken, die mit Finanzinstrumenten verbunden sind. Hinsichtlich der qualitativen Angaben erfordert IFRS 7 separate Angaben je Risikoart, die aus Finanzinstrumenten resultieren. Die Angaben umfassen das Ausmaß der Risiken und deren Entstehung, die Ziele, Richtlinien und Prozesse des Risikomanagementsystems sowie die Bewertungsmethoden. Quantitative Angaben sind mindestens bezüglich der Kredit-, Liquiditäts- und Marktrisiken erforderlich. Dabei sollen die Informationen auf jenen basieren, die auch zur internen Berichterstattung gegenüber dem *key management* des Unternehmens (Vorstandsebene) verwendet werden. IFRS 7 ist grundsätzlich von Unternehmen aller Branchen anzuwenden und tritt für Geschäftsjahre in Kraft, die am oder nach dem 1. Januar 2007 beginnen, wobei die frühere Anwendung vom IASB empfohlen wird. ■

Financial Reporting Update

US-GAAP

FASB verabschiedet Neuregelung zur Konsolidierung von Personengesellschaften

Der im Juni 2005 verabschiedete EITF 04-5 „Determining Whether a General Partner, or the General Partners as a Group, Controls a Limited Partnership or Similar Entity When the Limited Partners Have Certain Rights“ führt dazu, dass zahlreiche bisher nicht konsolidierte Personengesellschaften, bei denen Gesellschafter auch beschränkt haften, zukünftig in den Konzernabschluss des persönlich haftenden Gesellschafters aufzunehmen sind.

Die Neuregelung hält grundsätzlich an der widerlegbaren Vermutung fest, dass der oder die persönlich haftenden Gesellschafter einer Personengesellschaft, bei der mindestens ein Gesellschafter beschränkt haftet (z.B. Kommanditgesellschaft) die Gesellschaft beherrschen und diese somit zu konsolidieren haben. Gleichzeitig werden die Anforderungen an die Widerlegung dieser Vermutung im Vergleich zu den bisherigen Regelungen signifikant verschärft. EITF 04-5 ist für alle bestehenden relevanten Personengesellschaften erstmals für Geschäftsjahre anzuwenden, die nach dem 15. Dezember 2005 beginnen. Auf alle nach dem 29. Juni 2005 neu gegründeten Personengesellschaften sowie bei Änderungen des Gesellschaftsvertrages ist EITF 04-5 sofort anzuwenden. ■

Bilanzierung von deutschen Altersteilzeitverträgen (ATZ) nach US-GAAP

Gemäß EITF 05-5 „ATZ Early Retirement Programs“, das sich explizit auf die deutschen Regelungen bezieht, sind Aufwendungen für Lohn- und Gehaltszahlungen für die gesamte Dauer der Altersteilzeitverträge, auch bei Anwendung des so genannten Blockmodells, in voller Höhe über die aktive Arbeitsphase aufwandswirksam zu erfassen. Der Aufstockungsbetrag ist im

Fall des Blockmodells als *Postemployment Benefit* gemäß FASB Statement No. 112 „Employers’ Accounting for Postemployment Benefits“ aufwandswirksam über die aktive Arbeitsphase zu erfassen. Der Arbeitgeber darf dagegen den erhaltenen öffentlichen Zuschuss erst in dem Zeitpunkt ergebniswirksam erfassen, zu dem die für den Erhalt des Zuschusses notwendigen Voraussetzungen eingetreten sind (z.B. Wiederbesetzung der Stelle). ■

SEC-Bericht mit Empfehlungen zur Bilanzierung von Off-Balance-Sheet-Gestaltungen

Mit den im Juni 2005 veröffentlichten Empfehlungen zur Bilanzierung von so genannten Off-Balance-Sheet-Gestaltungen erfüllt die SEC eine Anforderung des US-amerikanischen Sarbanes-Oxley Act aus dem Juli 2002, der eine detaillierte Untersuchung von Zweckgesellschaften (*Special Purpose Entities*) und anderen Gestaltungen, die eine Off-Balance-Sheet-Bilanzierung zum Ziel haben, verlangt hat. Neben konkreten Anforderungen an den FASB beinhaltet der SEC-Bericht die Empfehlung eines generellen Umdenkens aller an der Erstellung und Prüfung von Abschlüssen beteiligten Personen (erstellende Unternehmen, Abschlussprüfer, Unternehmensberater) dahin gehend, dass der ökonomische Gehalt einer Transaktion auch bei deren Bilanzierung reflektiert werden muss. Diese Empfehlungen gehen über den Richtlinienentwurf der EU-Kommission vom 27. Oktober 2004 hinaus. Nach diesem wird bei verstärkter Offenlegung von Off-Balance-Sheet-Gestaltungen an der bisherigen Gestaltung festgehalten (vgl. *Quarterly IV/2004, S. 23*).

Generelle Ziele

Im Rahmen ihrer Untersuchung hat die SEC vier weit gefasste Ziele für eine verbesserte Bilanzierung und Berichterstattung identifiziert, die richtungweisend für die „Financial Reporting Community“ sein sollen:

- Keine Gestaltung von Transaktionen mit dem Ziel, eine von dem ökonomischen Inhalt der Transaktion abweichende Bilanzierung zu erreichen.
- Stärkere Verwendung des prinzipienbasierten Ansatzes bei der Entwicklung neuer Regelungen zur Bilanzierung (d. h. zunehmende Verwendung von qualitativen Kriterien an Stelle von fixen quantitativen Vorgaben).
- Verbesserung der Stetigkeit und Relevanz von inner- und außerhalb der Abschlüsse offen zu legenden Informationen.
- Konzentration auf eine klare und eindeutige Kommunikation des ökonomischen Gehalts von Transaktionen, die über das reine Einhalten der jeweiligen einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften zu Anhangangaben hinausgeht.

Empfehlungen der SEC an den FASB

Die SEC hat in ihrem Bericht insgesamt fünf Empfehlungen an den FASB adressiert, wobei vier Empfehlungen spezifische Bilanzierungsthemen betreffen und eine auf verbesserte Anhangangaben (*Disclosures*) ausgerichtet ist.

Die bestehenden Regelungen zur Bilanzierung von Leasingtransaktionen sind der SEC zufolge nicht mehr zeitgemäß und sollen überarbeitet werden. Insbesondere die Bilanzierung nach dem Prinzip „alles oder nichts“ wird kritisiert. Es wird empfohlen, dass der FASB gemeinsam mit dem IASB Regelungen für die Bilanzierung von Leasingverhältnissen auf der Basis von Cash Flows entwickelt, wonach in der Bilanz des Leasingnehmers der ihm wirtschaftlich zuzurechnende Teil des Leasinggegenstandes sowie die entsprechende Verpflichtung aus dem Leasingverhältnis abgebildet werden.

Als weiteren Kritikpunkt führt die SEC in ihrem Bericht die augenblicklichen Regelungen zur Bilanzierung von leistungsorientierten Pensionsplänen an. Diese seien zu kompliziert und führten zu ungewollten Resultaten, die lediglich durch umfangreiche Anhangangaben kompensiert werden könnten. Auf Basis der gültigen Regelungen, so die SEC, könnten leistungsorientierte Pensionspläne, die in ihrem wirtschaftlichen Gehalt weit-

gehend identisch seien, lediglich durch ihre formale Ausgestaltung zu einer abweichenden Bilanzierung führen. Die SEC empfiehlt in diesem Bereich ebenfalls ein gemeinsames Projekt von FASB und IASB, das sich mit der Bilanzierung von leistungsorientierten Pensionsplänen beschäftigen soll.

Die SEC erachtet die Regelungen des FIN 46R bezüglich der Konsolidierung von bestimmten Gesellschaften und Vertragsverhältnissen (*Variable Interest Entities*) grundsätzlich als eine Verbesserung im Vergleich zu den bis dahin gültigen Vorschriften. Jedoch wird darauf hingewiesen, dass die neuen Regelungen zu komplex seien und dass bei der Auslegung der Vorschriften von FIN 46R Interpretationsspielraum bestehe. Es wird daher empfohlen, einen Ansatz zu verfolgen, der die Konsolidierung nach dem Kriterium „*Effective Control*“ vorsieht.

Hinsichtlich der Bilanzierung von Finanzinstrumenten empfiehlt die SEC dem FASB eine Weiterentwicklung der Regelungen mit dem Ziel, alle Finanzinstrumente zum jeweiligen Zeitwert zu bilanzieren. Darüber hinaus soll eine Darstellung der Gewinn- und Verlustrechnung entwickelt werden, die eine eindeutige Trennung der Ergebniseffekte aus realisierten und unrealisierten Veränderungen der Zeitwerte von Finanzinstrumenten von den Ergebniseffekten aus der eigentlichen operativen Tätigkeit gewährleistet. Die SEC empfiehlt weiterhin, über eine Abschaffung der Equity-Methode zur Abbildung von Beteiligungen nachzudenken.

Neben diesen vier bilanzierungsspezifischen Empfehlungen schlägt die SEC weiterhin vor, innerhalb des Rahmenkonzepts der US-GAAP grundsätzliche Regelungen bezüglich der Angabe von Informationen in den Notes zu entwickeln, um nützlichere und stetigere Informationen zu gewährleisten. Bisher sind die Anhangvorschriften jeweils in den einzelnen spezifischen Regelungen enthalten, was teilweise zu deutlich unterschiedlichen Anforderungen an die offen zu legenden Informationen sowie zu Unübersichtlichkeiten geführt hat. ■

Publikationen

Josef Wieland (Hrsg.): Handbuch Wertemanagement – Erfolgsstrategien einer modernen Corporate Governance, Hamburg, Oktober 2004



Die Einsicht, dass eine gute Wirtschafts- und Unternehmenspraxis auf Basis moralischer Werte und Ansprüche ruhen muss, ist nicht neu. Der Wertekanon ist jedoch nicht statisch, sondern unterliegt dem Wandel, wie sich auch die Gesellschaft, die Unternehmen und die Märkte verändern. Damit gleichwohl Führungskräften, Mitarbeitern wie auch Kunden, Geschäfts-

partnern und Investoren jederzeit ein verlässlicher Orientierungspunkt zur Verfügung steht, bedarf es klar dokumentierter Aussagen und Maßnahmen zum Wertemanagement. Die bloße Dokumentation bleibt aber Makulatur, wenn die Werte nicht im Unternehmen gelebt werden.

Das im Herbst 2004 veröffentlichte Handbuch ist als Leitfaden für die Praxis konzipiert und vermittelt nicht nur methodische Grundlagen, die Schwerpunkte des Wertekanons unternehmensspezifisch zu bestimmen, sondern widmet sich umfassend der Erfolg versprechenden Implementierung im Unternehmen. Durch die Auswahl der Autoren und die eingebundene Expertise des Anwenderrates für Wertemanagement (AfW) schöpft das Handbuch aus jahrelangen praxiserprobten Erfahrungen mit dem Wertemanagement und eignet sich sowohl für international tätige Großunternehmen als auch für kleine und mittelständische Unternehmen. ■

KPMG: Working Capital Management – Eine Bestandsaufnahme: Wie europäische Unternehmen ihr Working Capital steuern, Frankfurt am Main, Mai 2005



Working Capital Management optimiert die monetäre Wertschöpfung im Unternehmen und trägt zur Stärkung der Innenfinanzierungskraft und Kapitaleffizienz bei. Eine Verringerung der Kapitalbindung setzt Liquidität frei und wirkt sich so unmittelbar auf die Finanzlage des Unternehmens aus. Bilanzstrukturen und Kennzahlen, wie die Kapitalrentabilität, werden verbes-

sert. Insofern handelt es sich um einen Baustein der wertorientierten Unternehmensführung. Das Thema einer Verkürzung der Kapitalbindung ist nicht neu, wurde aber i.d.R. als nachrangig angesehen gegenüber Größen wie Umsatz. Oft bleiben dadurch Potenziale zur Verbesserung der Unternehmensfinanzierung ungenutzt.

Die Studie stützt sich auf eine Befragung europäischer Unternehmen aller Größenklassen und Branchen auf ihre derzeitige Praxis. Das Ergebnis zeigt, dass nahezu drei Viertel aller Unternehmen dem Working Capital Management eine hohe Bedeutung beimessen, jeweils mit abnehmendem Grad bei sehr kleinen oder sehr großen Unternehmen. Aufgezeigt werden zudem der Umgang mit Konflikten gegenüber anderen Unternehmenszielen, Konzeptionen und die organisatorische Umsetzung, aber auch erhebliche Diskrepanzen in der Qualität des Berichtswesens und künftige Herausforderungen. ■

**Marsch-Barner/Schäfer (Hrsg.):
Handbuch börsennotierte AG, Köln 2005**



Die börsennotierte Aktiengesellschaft steht im Zentrum der aktuellen Reformmaßnahmen im Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht. Sowohl der Maßnahmenkatalog der Bundesregierung und der Deutsche Corporate Governance Kodex als auch der Aktionsplan der Europäischen Kommission zum Gesellschaftsrecht und zur Corporate Governance haben die börsen-

notierte Aktiengesellschaft im Fokus. Konsequenterweise sind die Anforderungen an die Kenntnisse und Fähigkeiten aller Verantwortungsträger rund um börsennotierte Aktiengesellschaften – wie die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, aber auch die Aktionäre und die externen Berater – in den vergangenen Jahren stetig und enorm gestiegen.

Die Autoren des ca. 2200-seitigen Handbuchs, welche ausnahmslos aus der Wirtschaftspraxis stammen, haben es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, alle notwendigen Grund- und Detailkenntnisse des modernen Aktien- und Kapitalmarktrechts in einem ganzheitlichen Ansatz und mit besonderem Blick für die praxisrelevanten Fragen darzustellen. Die Bandbreite der aufgegriffenen Themen reicht dabei von Fragen der Kapitalbeschaffung über die Rechnungslegung und die kapitalmarktbezogenen Verhaltenspflichten bis hin zur aktienrechtlichen Unternehmensorganisation. ■

**KPMG International Financial Reporting Group/
Thomson: Insights into IFRS – 2005/6 Edition, London,
September 2005**



Die im September 2005 veröffentlichte Neuauflage des englischsprachigen Leitfadens zur Bilanzierung nach IFRS richtet sich sowohl an Bilanzsteller als auch an Bilanzleser und bietet neben dem generellen Überblick über die Anforderungen eine umfassende Kommentierung und Hilfestellung zur Anwendung. Eingeflossen ist hierin die weltweite siebenjährige Praxiser-

fahrung der Herausgeber bezüglich IAS/IFRS.

Zweckorientiert ist die Struktur analog der Geschäftsberichterstattung ausgerichtet und widmet sich in zusätzlichen Kapiteln speziellen Themenbereichen und der Erstanwendung von IFRS. Alle Abschnitte sind mit den maßgeblichen Standards und Interpretationen detailliert unterlegt. Praktische Anwendungs- und Auslegungsprobleme sowie die vertretenen Lösungen werden ausführlich erläutert und durch illustrative Beispiele verdeutlicht.

Die über 800 Seiten umfassende Neuauflage basiert auf dem Stand August 2005 und umfasst alle ab Januar 2005 anzuwendenden Regeln. Darüber hinaus geht die Publikation aber auch auf die Themen ein, in denen es künftig zu Änderungen kommen wird oder die z.Zt. im IASB und im International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC) diskutiert werden. ■

Ansprechpartner

KPMG's Audit Committee Institute (ACI)

Diethelm Harwart

KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft
Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Marie-Curie-Straße 30
60439 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 9587-3040
Fax +49 69 9587-193040
eMail de-aci@kpmg.com
www.audit-committee-institute.de

Weitere Mitarbeiter des Audit Committee Institute sind
Reinhard Klemmer, Daniela Mattheus, Dr. Harald E. Roggenbuck.



Bestellung

Ich interessiere mich für regelmäßige Informationen zu Corporate-Governance-Themen sowie zum Financial Reporting (HGB, IFRS, US-GAAP). Bitte senden Sie mir das Audit Committee Quarterly kostenlos an folgende Anschrift.*

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

Name Vorname Titel

Firma Funktion

Straße

PLZ/Ort

Telefon/Fax

eMail

Diese Angaben beziehen sich auf die Privatadresse Firmenanschrift

Ich habe die Ausgaben des **Audit Committee Quarterly** aus dem Jahr **2004** nicht erhalten und möchte sie nachgeliefert bekommen.

Ich habe die vorherigen Ausgaben des **Audit Committee Quarterly** aus dem Jahr **2005** nicht erhalten und möchte sie nachgeliefert bekommen.

© 2005 KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, deutsches Mitgliedsunternehmen von KPMG International, einer Genossenschaft schweizerischen Rechts. Alle Rechte vorbehalten. Printed in Germany. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

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

