

Audit Committee Quarterly

II/2006



Editorial	3
Gastkommentar von Dr. Peter Hemeling	4
Die Societas Europaea aus Sicht eines deutschen Aufsichtsrats	8
Im Fokus	18
Corporate Governance News	22
Deutschland und EU	22
SEC	27
Financial Reporting Update	30
HGB/IFRS	30
US-GAAP	33
Publikationen	36

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

Die Societas Europaea steht als transnationale europäische Gesellschaftsform den deutschen Unternehmen zwar schon seit Oktober 2004 mit In-Kraft-Treten der EU-Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft zur Verfügung, ist aber erst mit der Ankündigung des beabsichtigten Rechtsformwechsels der Allianz AG in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt. Was waren die Gründe der Allianz AG für einen solchen Schritt? Welche Vorteile ergeben sich für deutsche Unternehmen bei der Wahl der Societas Europaea als Gesellschaftsform? Antworten auf diese Fragen versuchen sowohl der Gastkommentar als auch unser Schwerpunktbeitrag zu geben, unter besonderer Berücksichtigung wichtiger Aspekte für deutsche Aufsichtsratsmitglieder.

Die Europäische Gesellschaft im Blickpunkt

Vor Einführung der Societas Europaea existierte in Europa lediglich die Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung als supranationale Rechtsform, die jedoch für unternehmerische Zwecke wenig geeignet ist. Erst die Europäische Gesellschaft eröffnet den Unternehmen strategische Optionen für transnationale Unternehmenszusammenschlüsse und bietet neue Möglichkeiten bei der Ausgestaltung der Unternehmensverfassung. Neben den rechtlichen Grundlagen der Europäischen Gesellschaft haben wir in unserem Schwerpunktthema insbesondere die Gestaltungsspielräume bei den Leitungsstrukturen im Vergleich zur deutschen Aktiengesellschaft sowie die besonderen Regelungen zur Mitbestimmung herausgestellt. Den theoretischen Erörterungen wird ein praktischer Erfahrungsbericht im Gastkommentar vorangestellt.

In unserem Fokusbeitrag stellen wir die Ergebnisse unserer internationalen Studie über Prüfungsausschüsse / Audit Committees dar. Insgesamt ergibt die Studie ein weitgehend kongruentes Bild bei den abgefragten Themenbereichen zwischen den Prüfungsausschüssen in Deutschland und den Audit Committees weltweit. Geringe Unterschiede bestehen bei der Besetzung, die in Deutschland durchschnittlich mehr Mitglieder umfasst als weltweit; dies kann auf die deutsche Besonderheit der paritätischen Mitbestimmung zurückzuführen sein. Darüber hinaus ist die zeitliche Inanspruchnahme der deutschen

Prüfungsausschussmitglieder im weltweiten Vergleich durchschnittlich etwas geringer. Korrespondierend dazu ergibt sich in Deutschland eine niedrigere Sitzungsfrequenz, allerdings mit einer durchschnittlich längeren Sitzungsdauer. Auch schätzen deutsche Prüfungsausschussmitglieder ihr persönliches Haftungsrisiko optimistischer ein als der weltweite Durchschnitt.

Am 19. Mai 2006 verabschiedete der Bundestag das Übernahmerrichtlinie-Umsetzungsgesetz und transformiert damit die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend Übernahmeangebote in nationales Recht. Die Übernahmerrichtlinie schafft eine Rahmenregelung für Übernahmeverfahren und dient dem Schutz der Interessen der Aktionäre bei Übernahmeangeboten und sonstigen Kontrollerwerben durch erhöhte Klarheit und Transparenz. So werden insbesondere die Angabepflichten im Lagebericht und im Konzernlagebericht durch Ergänzungen der §§ 289 und 315 HGB durch jeweils einen vierten Absatz erweitert. Die neuen Offenlegungspflichten für nach dem 31. Dezember 2005 beginnende Geschäftsjahre gelten aber nur für Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien, die stimmberechtigte Aktien über den geregelten Markt ausgegeben haben; also nicht für Unternehmen, die lediglich Schuldverschreibungen oder Genussscheine über einen organisierten Markt begeben haben (vgl. *Quarterly I/2006, S. 20 f.*). ■

Gastkommentar



Rechtsanwalt
Dr. Peter Hemeling

Dr. Peter Hemeling ist seit Juli 2004 Chefsyndikus der Allianz AG in München. Bereits seit Oktober 2001 war er als Syndikus im Bereich Mergers & Akquisitions und Kapitalmarktrecht bei der Allianz AG tätig. Zuvor arbeitete Herr Dr. Hemeling seit 1986 als Syndikus in der Dresdner Bank AG in Frankfurt schwerpunktmäßig im Bereich Gesellschafts- und Konzernrecht sowie im Kapitalmarktrecht.

Praktische Erfahrungen auf dem Weg zur Allianz SE

von Dr. Peter Hemeling

Im September 2005 hat die Allianz bekannt gegeben, dass sie im Wege der grenzüberschreitenden Verschmelzung mit der italienischen Tochtergesellschaft Riunione Adriatica di Sicurtà S.p.A. (RAS) die Rechtsform der SE annehmen möchte. Dieser Schritt hat den viele Jahre lang von der Unternehmenspraxis nur wenig beachteten Bemühungen zur Schaffung einer Societas Europaea zu einer ungeahnten Publizität verholfen. Die häufigste Frage in den ersten Wochen nach der Bekanntgabe lautete: „Warum macht Ihr das? Was sind die Vorteile einer SE, die es rechtfertigen, mit einer komplexen grenzüberschreitenden Transaktion juristisches Neuland zu betreten?“

Die Antworten auf diese Fragen mögen die einen beruhigt, die anderen aber etwas enttäuscht haben. Die primären Beweggründe für das Vorhaben liegen nicht in besonderen Vorzügen der Rechtsform der SE, sondern in der grenzüberschreitenden Transaktionsmöglichkeit, die die Gründung der SE im Wege der Verschmelzung bietet. Im Vordergrund steht die unternehmerische Entscheidung, eine bedeutende Tochtergruppe in Italien vollständig in die Allianz Gruppe zu integrieren und auf diese Weise die Voraussetzungen für die weitere Erschließung der Potenziale in dem für die Allianz zweitwichtigsten europäischen Markt Italien zu schaffen. Ferner werden wesentliche Vereinfachungen in der europäischen Beteiligungsstruktur der Allianz Gruppe erreicht, da die Beteiligungen an wichtigen operativen Einheiten in Spanien, Portugal, Österreich und der Schweiz mit dem Zusammenschluss auf Ebene der Konzernspitze konzentriert werden.

Die SE ist damit ein bedeutsames Transaktionsvehikel, in Europa strategische und strukturelle Zielsetzungen über die Ländergrenzen hinweg umsetzen zu können. Die Exklusivität, die die SE diesbezüglich aufweist, wird in nächster Zeit auch nicht durch die jüngste EuGH-Rechtsprechung zur grenzüberschreitenden Verschmelzung oder die laufende Umsetzung der EU-Verschmelzungsrichtlinie in Frage gestellt. Beide Entwicklungen bieten derzeit noch keine hinreichend sicheren Rahmenbedingungen, größere grenzüberschreitende Unternehmenszusammenschlüsse mit der gebotenen Transaktionssicherheit umsetzen zu können.

Die Vorzüge der grenzüberschreitenden Verschmelzung werden deutlich, wenn man diesen Weg mit der denkbaren Alternative eines Auskaufs der Minderheitsaktionäre durch ein Tender Offer mit einem sich anschließenden Squeeze-Out vergleicht. Letztere Variante bietet insbesondere bei einer Squeeze-Out-Schwelle von 98 % keine Transaktionssicherheit und hätte hinreichende Erfolgsaussichten nur, wenn das Kaufangebot eine attraktive Prämie auf den Aktienkurs vorsieht. Zwar hat auch die Allianz in Vorbereitung der Fusion und im Interesse einer erhöhten Akzeptanz der Transaktion auf der italienischen Seite und zur Ermöglichung einer gemischten und flexiblen Cash-/Equity-Finanzierung ein freiwilliges Kaufangebot durchgeführt. Die Prämie auf den RAS-Aktienkurs konnte aber vor dem Hintergrund der bevorstehenden Verschmelzung und der hierdurch berechenbaren Umtauschalternative moderat gehalten werden.

Welche Herausforderungen stellen sich nun auf dem Weg in eine SE? Nicht die Rechtsform SE als solche, sondern die Gründung im Wege einer grenzüberschreitenden Verschmelzung zweier börsennotierter Kapitalgesellschaften stellt zunächst besondere Anforderungen an die Ermittlung des angemessenen Umtauschverhältnisses. Für die hierfür notwendigen Unterneh-

mensbewertungen bestehen in den EU-Mitgliedstaaten unterschiedliche Standards, wobei zu konstatieren ist, dass das in Deutschland vorherrschende Ertragswertverfahren in Ländern mit kapitalmarktorientierten Bewertungsstandards zum Teil auf Verständnisschwierigkeiten stößt. Bei grenzüberschreitenden Zusammenschlüssen stellt sich daher grundsätzlich – abhängig auch vom jeweiligen Verhältnis der Ertragswerte zur Bewertung des Kapitalmarktes im Einzelfall – die Frage nach dem maßgeblichen Bewertungsmodell.

Anspruchsvoll ist aufgrund des mehrstufigen Normengefüges für die SE auch die unternehmensrechtliche Umsetzung. Im Zusammenspiel der europäischen SE-Verordnung mit den nationalen Ausführungsgesetzen und dem nationalen Gesellschaftsrecht gilt es, einerseits die zwingenden Vorgaben einzuhalten, andererseits aber auch die sich eröffnenden Freiräume und Handlungsoptionen auszuloten. Es kommt hinzu, dass in Deutschland das SE-Ausführungsgesetz und das SE-Beteiligungsgesetz erst im Dezember 2004 verabschiedet worden sind und praktisch noch keine Erfahrungen der Rechtsanwendung vorliegen.

Auch wenn für die Unternehmensverfassung der SE mit Sitz in Deutschland weitgehend das Aktiengesetz gilt, ergeben sich für die Satzung der künftigen Allianz SE im Vergleich zu den heutigen Statuten Änderungsmöglichkeiten, von denen zum Teil auch Gebrauch gemacht wird. Eine grundsätzliche Weichenstellung betrifft die Führungsstruktur. Die SE eröffnet erstmals für deutsche Kapitalgesellschaften die Möglichkeit, die Aufgaben von Vorstand und Aufsichtsrat in einem Verwaltungsrat zu bündeln (monistisches System). Die Allianz hat sich jedoch für die Beibehaltung des dualistischen Systems mit der Aufgabenteilung von Vorstand und Aufsichtsrat entschieden. Dies darf durchaus als Beleg dafür gewertet werden, dass sich die klare Funktionstrennung von Geschäftsführung und Aufsicht in der Vergangenheit bewährt hat.

Dagegen ergeben sich für die Organisation von Vorstand und Aufsichtsrat insbesondere aufgrund der Tatsache, dass das deutsche Mitbestimmungsgesetz für die SE nicht gilt, einige Änderungen. Für die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern genügt die einfache Beschlussmehrheit im Aufsichtsrat, während bisher im ersten Wahlgang die Zweidrittelmehrheit notwendig war. Der Vermittlungsausschuss des Aufsichtsrats entfällt ebenso wie der Arbeitsdirektor im Vorstand. Die Führungsrolle des Vorstandsvorsitzenden soll dadurch unterstrichen werden, dass ihm die Satzung neben dem Stichtscheid bei Stimmgleichheit ein Vetorecht einräumt.

Für den Aufsichtsrat hatten sich Vorstand und Aufsichtsrat frühzeitig und übereinstimmend dafür ausgesprochen, unabhängig vom Verlauf der Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung an der paritätischen Mitbestimmung festzuhalten. Dafür soll die Größe des Aufsichtsrats von bisher 20 auf 12 Sitze verkleinert werden. Der Zufall wollte es, dass die Regelungen über die Festlegung der Größe des Aufsichtsrats in der SE-Verordnung und dem SE-Ausführungsgesetz aufgrund von Unschärfen Anlass für Diskussionen auch unter den Rechtsberatern bieten. Auch in der Stellvertreterregelung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats führen die Regelungen der SE-Verordnung und die Nichtgeltung des Mitbestimmungsgesetzes zu Neuerungen. Nach der SE-Verordnung kann dem Stellvertreter das Recht zum Stichtscheid eingeräumt werden, sofern dieser ein Vertreter der Anteilseigner ist. Um diese Möglichkeit zu nutzen und andererseits dem Selbstverständnis der Arbeitnehmerseite und der bisherigen Balance im Aufsichtsrat Rechnung zu tragen, sieht die Satzung der Allianz SE die Wahl von zwei stellvertretenden Vorsitzenden vor.

Für die Hauptversammlung führen die zwingenden Vorgaben der SE-Verordnung zu einer Änderung bei den notwendigen Beschlussmehrheiten für Satzungsänderungen. Bisher können Satzungsänderungen mit einfacher Mehrheit des vertretenen Kapitals beschlossen werden, sofern nicht gesetzlich zwingend eine größere Mehrheit vorgeschrieben ist. Künftig reicht die einfache Mehrheit hingegen nur, wenn mindestens die Hälfte des Grundkapitals bei der Abstimmung vertreten ist. Wird diese Präsenzquote nicht erreicht, bedürfen auch einfache Satzungsänderungen einer Zweidrittelmehrheit des vertretenen Grundkapitals. Gerne hätten wir auch die satzungsmäßige Möglichkeit der Abhaltung einer Hauptversammlung im europäischen Ausland vorgesehen. Leider enthält das SE-Regelwerk hierzu keine Bestimmung, so dass mit Rücksicht auf die unklare rechtliche Situation unter dem geltenden Aktienrecht hiervon zunächst Abstand genommen wurde.

Eine echte Pionierarbeit stellt die Ausgestaltung der betrieblichen und unternehmerischen Arbeitnehmermitbestimmung nach den Vorgaben der EU-Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE sowie des deutschen SE-Beteiligungsgesetzes dar. Nach dem Regelungsmechanismus ist die Arbeitnehmerbeteiligung vorrangig in einer Vereinbarung zwischen den Unternehmensleitungen der an der SE-Gründung beteiligten Gesellschaften und einem aus Arbeitnehmervertretern zusammengesetzten Besonderen Verhandlungsgremium zu regeln. Nur wenn keine Vereinbarung zu Stande kommt, gilt die gesetzliche Auffangregelung des SE-Beteiligungsgesetzes.

Die Einleitung und Durchführung der Verhandlungen ist mit einigem organisatorischen und zeitlichen Aufwand verbunden.

Dies beginnt mit der offiziellen Unterrichtung der Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertretungen in allen EU-Mitgliedstaaten, in denen die beteiligten Unternehmen einschließlich ihrer Tochtergesellschaften Arbeitnehmer beschäftigen. Diese Unterrichtung kann faktisch erst mit Einladung zur Verschmelzungs-Hauptversammlung erfolgen, da zu den geschuldeten Informationen auch der aufgestellte Verschmelzungsplan gehört. Der Zeitbedarf für die Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums (max. 10 Wochen) und der Zeitbedarf für die Verhandlungen von grundsätzlich bis zu 6 Monaten bedeutet praktisch, dass das Verfahren über die Arbeitnehmerbeteiligung ca. 9 Monate in Anspruch nehmen kann. Da der Abschluss dieses Verfahrens Voraussetzung für das Wirksamwerden der Verschmelzung zur SE ist, liegt somit zwischen der Verschmelzungs-Hauptversammlung und der Eintragung der Verschmelzung in das Handelsregister ein Zeitraum von ca. 8 Monaten.

Inhaltlich ergibt sich die wesentlichste Veränderung in der unternehmerischen Mitbestimmung aus der Tatsache, dass künftig die Arbeitnehmervertreter nicht allein aus Deutschland, sondern auch aus anderen europäischen Ländern kommen. Die deutschen Arbeitnehmervertreter werden, sofern die Vereinbarung diesbezüglich nicht von der gesetzlichen Auffangregelung abweicht, vom Konzernbetriebsrat bestimmt. Danach entfällt das aufwendige Verfahren für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat nach den Wahlordnungen zum Mitbestimmungsgesetz. Nach der gesetzlichen Auffangregelung ist jeder dritte deutsche Arbeitnehmervertreter ein Vertreter einer Gewerkschaft und nur jeder siebte deutsche Vertreter ein leitender Angestellter. Eine Vertretung der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat ließe sich daher praktisch nur im Wege der Vereinbarung erreichen.

In den Verhandlungen zum SE-Betriebsrat steht die nähere Beschreibung der Zuständigkeit, insbesondere die Reichweite der Informations- und Anhörungsrechte des SE-Betriebsrats bei grenzüberschreitenden Sachverhalten im Mittelpunkt. Auch wenn die EU-Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung und das SE-Beteiligungsgesetz hierzu relativ ausführliche Orientierungen geben, bleibt die Frage der Reichweite der Verhandlungsautonomie im Verhältnis zum nationalen Gesetz und zum Satzungsrecht von großem Interesse.

Die außerordentliche Hauptversammlung der Allianz AG hat am 8. Februar 2006 die Verschmelzung mit der RAS zur Allianz SE beschlossen. Die Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligungen sollen bis Ende September 2006 erfolgreich abgeschlossen sein. Wir sind zuversichtlich, dass unmittelbar danach die Allianz SE mit Eintragung der Verschmelzung im Handelsregister entsteht. ■



Die Societas Europaea aus Sicht eines deutschen Aufsichtsrats

Die Europäische Gesellschaft (SE oder landläufig „Europa-AG“ genannt) ist jüngst in den Blickpunkt strategischer Überlegungen auch deutscher Unternehmen gerückt. Sowohl international operierende, börsennotierte Konzerne wie auch größere mittelständische Unternehmen, die innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) grenzüberschreitend tätig sind, betrachten die neue Rechtsform zunehmend als Option für transnationale Konzernrestrukturierungen. Denn die SE ermöglicht schon de lege lata Verschmelzungen und Sitzverlegungen über die Landesgrenze hinweg. Zudem hält mit der „Europa-AG“ eine im deutschen Aktienrecht bisher unbekannte Flexibilität bei der Ausgestaltung der Unternehmensverfassung Einzug; die SE nimmt Abschied vom zwingend dualistischen Leitungsmodell (Vorstand / Aufsichtsrat) und öffnet das deutsche Gesellschaftsrecht für das – aus dem anglo-amerikanischen Rechtskreis bekannte – monistische System (Board-Modell). Vor allem diese Strukturfragen betreffen deutsche Aufsichtsratsmitglieder essenziell; mit ihnen stehen nicht nur der Aufsichtsrat als Überwachungsgremium zur Disposition, sondern alle Themen rund um die Unternehmensüberwachung. Auch können Aufsichtsräte zukünftig mit Planungsüberlegungen ihrer Vorstände zur Gründung einer SE konfrontiert werden. Der Aufsichtsrat ist in seiner Kontroll- und Beratungsfunktion angesprochen und sollte aus eigener Kompetenz in der Lage sein, entsprechende Überlegungen und Planungen des Vorstands zu beurteilen.

Die SE-Gründung als unternehmerische Entscheidung

Einbindung des Aufsichtsrats

Gängige unternehmerische Praxis ist es schon heute, den Aufsichtsrat frühzeitig einzubinden, wenn über wesentliche Strukturfragen in einem Unternehmen bzw. einem Konzern zu entscheiden ist. Der Aufsichtsrat steht in diesen Fällen dem Vorstand sowohl als konstruktiver Berater, aber auch als kritischer Hinterfrager zur Seite. Rechtlich verpflichtend ist der Aufsichtsrat vom Vorstand über solche Strukturmaßnahmen zeitnah – wenigstens außerplanmäßig aus wichtigem Anlass (§ 90 Abs. 1 Satz 3 AktG) – zu unterrichten, und zwar unter Darlegung aller betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Vor- und Nachteile. Zu solchen Strukturmaßnahmen gehören etwa die Gründung, Liquidation und Umwandlung von (Tochter-)Gesellschaften und Unternehmensteilen, welche nicht ohne Grund – qua Satzung oder Entscheidung des Aufsichtsrats – regelmäßig einem Zustimmungsvorbehalt des Überwachungsorgans nach § 111 Abs. 4 Satz 2 AktG unterliegen. Auf diese Weise kann der Aufsichtsrat beratend auf den Vorstand einwirken oder sogar sein Veto gegen die Vorstandspläne einlegen. Votiert der Aufsichtsrat gegen die Strukturmaßnahme, kann der Vorstand diese nur weiterverfolgen, wenn er sie der Hauptversammlung zur Entscheidung überlässt und diese mit Dreiviertelmehrheit zu Gunsten der Vorstandsplanungen beschließt. In gleicher Weise verhält es sich auch bei Plänen, die SE als Rechtsform für die Gründung einer Tochtergesellschaft oder einer Holding-Gesellschaft zu wählen. In Ausnahmefällen kann es sogar der Aufsichtsrat sein, der den Vorstand im Rahmen seiner allgemeinen Beratungspflicht auf die Möglichkeit einer SE-Gründung zur Vereinfachung transnationaler Geschäftsabläufe hinweist. Betrifft die Strukturmaßnahme die eigene Gesellschaft, etwa weil die AG in eine SE umgewandelt

werden soll, bedarf es ohnehin der Zustimmung der Hauptversammlung. Der Vorstand wird gut beraten sein, den Aktionären eine solche Beschlussvorlage nur dann zu unterbreiten, wenn auch der Aufsichtsrat diese Maßnahme unterstützt.

In der Tat weist die Societas Europaea gegenüber den nationalen Rechtsformen einige Besonderheiten und Vorzüge auf, die auch Anstoß für ihre Einführung waren:

Vorzüge: Niederlassungsfreiheit und Gestaltungsautonomie

- *Erstens* zielt die SE auf die Vollendung des Binnenmarktes im Bereich der Rechtsformen und der damit verbundenen juristischen und wirtschaftlichen Einheitlichkeit europäischer Unternehmen ab. Die SE sollte – so ursprünglich der gedankliche Ansatz – eine Kapitalgesellschaft mit europaweit einheitlicher Struktur und Funktionsweise sein, mithin z. B. in Frankreich gleichen Rechtsregeln unterliegen wie eine SE in Spanien oder Deutschland.
- *Zweitens* wird eine Rechtsform zur Verfügung gestellt, welche über alle binnenmarkttypischen Freiheitsgrade verfügt und den Unternehmen des Europäischen Wirtschaftsraums (also in den 25 EU-Mitgliedstaaten sowie in Liechtenstein, Island und Norwegen) Gestaltungsfreiheiten mit Blick auf ihre strukturelle Organisation im Binnenmarkt einräumt. Die „Europa-AG“ ermöglicht mithin eine Expansion und Neuordnung über Ländergrenzen hinweg. Insbesondere können Unternehmen künftig auf diese Weise ihren Sitz innerhalb Europas ohne Auflösung und Neugründung verlegen. Völlig neu wurde mit der SE auch der Weg zur grenzüberschreitenden Verschmelzung eröffnet. Freilich musste sich die SE von jenem Alleinstellungsmerkmal schon kürzlich – mit In-Kraft-Treten der EU-Verschmelzungsrichtlinie und deren anstehender Umsetzung in nationales Recht – verabschieden; denn danach können sich künftig auch nationale Rechtsformen unter nahezu identischen Voraussetzungen und Verfahrensregelungen an grenzüberschreitenden Verschmelzungen beteiligen. Ebenfalls wird der grenzüberschreitende Handlungsspielraum europäischer Unternehmen nach (der noch zu erwartenden) Verabschiedung der 14. EU-Richtlinie zur grenzüberschreitenden Sitzverlegung erweitert werden. Deutschen GmbHs und AGs soll eine solche Sitzverlegung schon nach der vorliegenden GmbH-Novelle (*siehe zu dieser S. 22 in diesem Heft*) gestattet sein.
- Und schließlich besteht *drittens* – vor dem Hintergrund der Satzungsstrenge im deutschen Aktienrecht – eine für deutsche Aktiengesellschaften bislang ungekannte Flexibilität bei der Ausgestaltung der Unternehmensverfassung. Denn das SE-Statut lässt nicht nur eine dualistische Unternehmensverfassung mit Vorstand und Aufsichtsrat, sondern auch die Einrichtung eines Verwaltungsrats als einzigem Leitungsorgan – ähnlich dem US-amerikanischen Board – zu. Darüber hinaus kann die unternehmerische Mitbestimmung in einer SE zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern verhandelt werden.

Rechtliche Grundlagen einer Societas Europaea

Die „Europa-AG“ als supranationale Rechtsform

Die „Europa-AG“ ist eine supranationale Rechtsform, die seit dem 8. Oktober 2004 den Unternehmen aller Mitgliedstaaten zur Verfügung steht (*zu ihr schon im Überblick Quarterly IV/2004, S. 25*). Ihrer Struktur nach eine Aktiengesellschaft ist die SE eine juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit, deren Kapital in Aktien zerlegt und daher auch an der Börse handelbar ist. Dabei liegt das Mindestkapital mit 120.000 € deutlich über den Beträgen vergleichbarer Rechtsformen, etwa der deutschen Aktiengesellschaft (50.000 €). Aktionäre einer SE haften bis zur Höhe des von ihnen gezeichneten Kapitals. Sie üben ihre Mitgliedschaftsrechte in der Hauptversammlung aus. Die Unternehmensverfassung der SE ist – je nach Wahl – dualistisch oder monistisch organisiert. Die SE hat ihren Satzungssitz am Ort der Hauptverwaltung, welcher wiederum im Gebiet des EWR liegen muss. Die SE kann an allen Umstrukturierungen nach dem im Sitzstaat geltenden nationalen Recht teilnehmen. Vor der Einführung der SE existierte bislang lediglich die Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung (EWIV) als supranationale Rechtsform, die indes für unternehmerische Zwecke nur eingeschränkt verwendbar ist.

Europäische und nationale Rechtsgrundlagen

Rechtsgrundlagen der „Europa-AG“ (*online abrufbar unter www.audit-committee-institute.de*) bilden zuvörderst die am 8. Oktober 2001 vom Europäischen Rat verabschiedete Verordnung (SE-VO) über das Statut der Europäischen Gesellschaft (Nr. 2157/2001) und die Richtlinie (SE-RL) zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (Nr. 2001/86/EG). Die SE-VO, die das Gesellschaftsrecht der SE zum Regelungsgegenstand hat, ist nach Art. 249 Abs. 2 des EG-Vertrages in der EU unmittelbar geltendes Recht; sie statuiert indes allein den Rechtsrahmen und zentrale Aspekte, wie etwa die Gründungsvoraussetzungen der SE, insbesondere das Mindestkapitalerfordernis, ihre Organe und ihren Sitz. Ergänzend verweist die SE-VO in großem Umfang auf die Bestimmungen des nationalen Aktienrechts der einzelnen Mitgliedstaaten bzw. überlässt den Mitgliedstaaten entsprechende Ausübungsoptionen. In Deutschland wurde deshalb am 22. Dezember 2004 das Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SE-Einführungsgesetz) verabschiedet, das sowohl das SE-Ausführungsgesetz (SEAG) als auch das SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) umfasst. Während Ersteres die in der SE-VO enthaltenen (mitgliedstaatlichen) Wahlrechte ausfüllt, wurden mit Letzterem die Richtlinie und die Regeln über die Mitbestimmung in nationales Recht transformiert. Das SEAG ist deshalb aus gesellschaftsrechtlicher Sicht – neben der Verordnung – als Ergänzungsgesetz zur Errichtung einer (deutschen) „Europa-AG“ anzusehen. Schon dieser Terminus zeigt, dass wegen des umfangreichen Rückgriffs auf die nationalen Aktienrechte das Ziel, eine in Europa einheitliche Rechtsform einzuführen, nicht erreicht werden konnte. Nicht ohne Grund wird bei Experten kaum noch von der „Europa-AG“, sondern von 28 verschiedenen Statuten einer Societas Europaea gesprochen.

SE-Steuer Einführungsgesetz im Entwurf

Daneben hat das Bundesministerium der Finanzen am 21. April 2006 den Entwurf eines Gesetzes über die steuerlichen Begleitmaßnahmen zur Einführung der Europäischen Gesellschaft und zur Änderung weiterer steuerrechtlicher Vorschriften (SEStEG/SE-Steuer Einführungsgesetz) vorgelegt. Mit dem SEStEG sollen insbesondere die Europäische Gesellschaft (SE) und die Europäische Genossenschaft (SCE; *vgl. zu dieser Quarterly IV/2005, S. 20*) im deutschen Ertragssteuerrecht verankert und das deutsche Umwandlungssteuerrecht europäisiert werden. Damit finden künftig die (geänderte) Verschmelzungsrichtlinie, die SE- und die SCE-Verordnung der EU sowie die neuere EuGH-Rechtsprechung im deutschen Steuerrecht Berücksichtigung. Wegen zahlreicher Anmerkungen von verschiedenen Seiten wird ein Kabinettsbeschluss über eine aktualisierte Fassung des Gesetzentwurfes erst nach der Sommerpause erwartet. Mit einer Verkündung des SEStEG im Bundesgesetzblatt ist daher nicht vor Jahresende zu rechnen.

Leitlinie für den Rechtsanwender

Für den Rechtsanwender statuiert Art. 9 SE-VO einen Leitfaden der einschlägigen Rechtsgrundlagen. Die SE unterliegt danach

- primär den Bestimmungen der SE-Verordnung und, sofern die SE-VO dies ausdrücklich zulässt, den Bestimmungen der Unternehmenssatzung;
- sekundär, in Bezug auf von der SE-VO nicht geregelte Bereiche oder Aspekte
 - den Rechtsvorschriften des nationalen Ausführungsgesetzes, also in Deutschland dem SEAG bzw. dem SEBG;
 - dem Aktienrecht des Mitgliedstaates, also dem deutschen Aktiengesetz;
 - den Satzungsbestimmungen der SE unter den gleichen Voraussetzungen wie nach dem Aktienrecht des Mitgliedstaates.

Damit wirkt sich die in § 23 Abs. 5 AktG für deutsche Aktiengesellschaften geltende Satzungsstrenge auch auf die deutsche SE aus. Nur in den von der SE-VO und dem SEAG ausdrücklich erwähnten Bereichen besteht Gestaltungsfreiheit; Paradebeispiel ist die Wahl der Unternehmensverfassung. Vorbehaltlich dieser Regelungen in Art. 9 SE-VO soll die SE in jedem Mitgliedstaat wie eine nach den dortigen Rechtsvorschriften errichtete Aktiengesellschaft behandelt werden (Art. 10 SE-VO).

Der Weg zur Gründung einer SE

Eine SE kann – anders als eine deutsche Aktiengesellschaft – nicht stante pede im Wege einer Bar- oder Sachgründung ins Leben gerufen werden. Denn die SE-VO lässt insgesamt nur vier originäre Gründungsmöglichkeiten zu (Art. 2 SE-VO):

- Verschmelzung zur SE (Abs. 1),
- formwechselnde Umwandlung in eine SE (Abs. 2),
- Gründung einer Tochter-SE (Abs. 3),
- Gründung einer Holding-SE (Abs. 4).

Bedeutsam ist, dass all diese Gründungsmöglichkeiten natürlichen Personen nicht zur Verfügung stehen. Vielmehr schreibt die SE-VO konkret vor, welche Rechtspersönlichkeiten sich an den individuellen Gründungsformen beteiligen können, sprich, welchen Rechtssubjekten die Errichtung einer SE in dem jeweiligen Gründungsakt offen steht. Daneben kann eine bereits existierende SE jederzeit und ohne die nachfolgenden Anforderungen eine Tochter-SE gründen.

Und ein Weiteres ist zu beachten: Alle Gründungsakte müssen dem sog. Mehrstaatlichkeitsprinzip genügen, d. h., die Gründer müssen bei der Errichtung einer SE einen Bezug zu mindestens zwei EWR-Staaten herstellen. Nur dies rechtfertigt die Qualifizierung der SE als supranationale Rechtsform. Dabei findet sich das Mehrstaatlichkeitsprinzip in den einzelnen Gründungsakten in unterschiedlicher Ausprägung wieder:

- So müssen etwa bei der Verschmelzung von den beteiligten Rechtsträgern mindestens zwei dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten angehören, also ihren Satzungssitz in jeweils unterschiedlichen Mitgliedstaaten des EWR haben.
- Bei der Gründung einer Holding-SE oder einer Tochter-SE reicht es daneben aus, dass die Gründer seit mindestens zwei Jahren eine Tochtergesellschaft oder Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat unterhalten.
- Ist – wie bei der Umwandlung – nur ein Gründer beteiligt, muss dieser den Mehrstaatenbezug in eigener Person erfüllen: Er muss seit mindestens zwei Jahren über wenigstens eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat verfügen.

Unternehmen außerhalb des EWR ist eine SE-Gründung verwehrt. Sie können sich jedoch mittelbar über eine Tochtergesellschaft mit Sitz im EWR an einer solchen beteiligen.

Vier Gründungsformen

Mehrstaatlichkeitsprinzip

Verschmelzung zur SE Eine SE kann zunächst im Wege der Verschmelzung zweier Aktiengesellschaften errichtet werden (Art. 17 ff. SE-VO, §§ 5 ff. SEAG). Da nur Aktiengesellschaften diesen Gründungsweg wählen können, ist ggf. zuvor eine (dem nationalen Recht unterliegende) Umwandlung in eine AG erforderlich. Dabei ist der Zusammenschluss zwischen den beteiligten Verschmelzungspartnern gleichberechtigt möglich, ohne dass sich ein Unternehmen unterordnen muss: Die SE-Gründung kann sowohl im Wege einer Verschmelzung durch Aufnahme einer Aktiengesellschaft als auch durch Neugründung einer Gesellschaft erfolgen.

Gründung einer Holding-SE Mindestens zwei Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung können eine sog. Holding-SE als gemeinsame Obergesellschaft errichten (Art. 32 ff. SE-VO, §§ 9 ff. SEAG). Die an der Gründung beteiligten Unternehmen bleiben rechtlich selbstständig. Dem Mehrstaatlichkeitsprinzip wird bei diesem Gründungsvorgang schon dadurch Genüge getan, wenn die Gründungsgesellschaften (sollten sie aus dem gleichen Mitgliedstaat stammen) jeweils eine ausländische, seit mindestens zwei Jahren existierende Tochtergesellschaft oder Niederlassung vorweisen. Bei der SE-Gründung werden die Anteile der Gründungsgesellschaften gegen Aktien der neuen SE eingetauscht, wobei jede der an der Gründung beteiligten Gesellschaften mindestens 50% ihrer Anteile in die SE-Holding einbringen muss, um Minderheitsbeteiligungen zu vermeiden. Die SE-Holding fungiert damit als Muttergesellschaft der beteiligten Gründungsunternehmen.

Gründung einer Tochter-SE Die (primäre) Gründung einer Tochter-SE kann von jeder Gesellschaftsform, also auch von Gesellschaften des bürgerlichen Rechts und des Handelsrechts sowie von Genossenschaften und sonstigen juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts vorgenommen werden (Art. 35 f. SE-VO). Auch hier genügt zur Wahrung des Mehrstaatlichkeitsprinzips, dass die Gründer seit mindestens zwei Jahren eine Tochtergesellschaft oder Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat unterhalten. Die Gründung einer Tochter-SE kann bei der Spartenbildung oder bei einer funktionellen Umgliederung innerhalb eines Konzerns, aber auch bei einem Joint Venture dienlich sein. Zum satzungsmäßigen Sitz einer solchen Tochter-SE kann jeder beliebige Mitgliedstaat des EWR gewählt werden. Daneben tritt noch die (sekundäre) Gründung einer Tochter-SE: Eine solche wird durch eine bereits existierende SE gegründet; sie kann ihren Sitz auch im Mitgliedstaat der Gründungsgesellschaft haben.

Rechtsformwechsel in eine SE Wiederum ausschließlich Aktiengesellschaften ist es vorbehalten, sich im Wege eines Rechtsformwechsels in eine SE umzuwandeln. Eine solche formwechselnde Umwandlung (Art. 37 ff. SE-VO) hat weder die Auflösung der Gesellschaft noch die Gründung einer neuen juristischen Person zur Folge; die Gesellschaft wahrt trotz Rechtsformwechsels ihre rechtliche Identität. Eine wesentliche Einschränkung gegenüber den vorgenannten Gründungsvarianten besteht jedoch darin, dass die aus der Umwandlung hervorgehende SE gemäß Art. 37 Abs. 3 SE-VO nicht anlässlich der Umwandlung, sondern erst später ihren Sitz ins Ausland verlegen kann.

Leistungsstrukturen in der SE im Überblick

Auswahlfreiheit beim Leitungsmodell

Die SE bietet die einzigartige Möglichkeit, die Organstruktur einer Aktiengesellschaft flexibel zu verändern. Denn Art. 38 SE-VO erlaubt – anders als in einer deutschen Aktiengesellschaft – die Wahl zwischen einem monistischen System mit einem Verwaltungsrat und einem dualistischen System mit Vorstand und Aufsichtsrat. Die Entscheidung hierüber wird von den „Gründern“ getroffen und in der Gründungssatzung manifestiert. Eine bei der Gründung gewählte Leitungsstruktur kann jederzeit durch eine einfache Satzungsänderung revidiert werden. Die Verwaltungs- bzw. Aufsichtsratsmitglieder werden durch die Satzung bestimmt oder von der Hauptversammlung gewählt. Die Mandatsträger müssen bei einer dem deutschen Recht unterliegenden SE bereits vor Handelsregisteranmeldung bestellt sein; andernfalls kann das Anmeldeverfahren behindert werden.

Die den Gründern einer SE obliegende Wahlfreiheit bezüglich der Unternehmensverfassung kann nicht beschränkt werden. Deshalb waren die Mitgliedstaaten verpflichtet, für den Fall, dass sie das dualistische oder monistische System noch nicht kennen, entsprechende Vorschriften zu erlassen. Dem hat der deutsche Gesetzgeber entsprochen und mit den in §§ 20 ff. SEAG verankerten Regelungen bewirkt, dass das (neu eingeführte) monistische Modell einer SE mit Sitz in Deutschland heute wesentlich größere Flexibilität bietet (*zu den Gestaltungsmöglichkeiten Teichmann, in: Betriebs-Berater 2004, S. 53 ff.*) als das korrespondierende dualistische Modell, in dem – durch den Verweis auf das deutsche Aktiengesetz – die Aufgabenverteilung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat gesetzlich zwingend festgelegt ist. Allerdings hat diese Ausgestaltungsfreiheit Grenzen: Denn sie ist im Rahmen der Vorgaben der SE-VO und der §§ 20 ff. SEAG zu sehen. Soweit dort auf deutsches Aktienrecht verwiesen wird, gilt dieses – wegen § 23 Abs. 5 AktG – zwingend und ausschließlich. Satzungsfreiheit besteht nur dort, wo dies die SE-VO explizit vorsieht (Art. 9 Abs. 1b SE-VO). Dies gilt selbst dann, wenn sowohl die Verordnung als auch das SEAG zu einer – ggf. im deutschen Aktiengesetz normierten – Frage schweigen. Ob dann das nationale Aktienrecht ergänzend eingreifen kann oder die Regelungen in der SE-VO als abschließend anzusehen sind (sog. beredtes Schweigen), ist durch Auslegung der Verordnung im Einzelfall zu ermitteln.

Gestaltungsgrenzen

Der Aufsichtsrat in einer SE (dualistisches System)

Zunächst einige Worte zu dem – nach deutschem Aktienrecht – vertrauten Aufsichtsratsmodell: Das dualistische Leitungsmodell einer SE entspricht im Wesentlichen dem Aufsichtsratsmodell einer deutschen AG; nur vereinzelt statuieren die Art. 39 ff. SE-VO und §§ 15 ff. SEAG Besonderheiten, auf die nachfolgend explizit hingewiesen werden soll. Insbesondere ist der Aufsichtsrat einer SE getragen von einer *institutionellen* Trennung zur Geschäftsführung (Vorstand). Es gilt der aktienrechtliche Inkompatibilitätsgrundsatz (§ 105 Abs. 1 AktG), nach dem Vorstandsmitglieder nicht Mitglieder des Aufsichtsrats sein dürfen (Art. 39 Abs. 3 SE-VO). Nur ausnahmsweise – gedanklich dem AktG entlehnt – kann ein Mitglied des Aufsichtsrats in das Leitungsorgan (Art. 39 Abs. 3 Satz 2 SE-VO) abgeordnet werden, z. B. wenn bei einem bestellten Vorstandsmitglied nachträglich eine Verhinderung eintritt.

Inkompatibilitätsgrundsatz

Die Zahl der Mitglieder eines Aufsichtsrats wird durch die Satzung festgelegt. § 17 Abs. 1 SEAG bestimmt – in Anlehnung an § 95 AktG – Mindest- und Höchstzahlen: Ein SE-Aufsichtsrat hat mindestens drei Mitglieder, soweit die Satzung nicht eine höhere Zahl vorschreibt. Bei einem Kapital bis zu 1,5 Mio. € beträgt die Höchstzahl neun, bei einem Kapital von mehr als 1,5 Mio. € fünfzehn und von mehr als 10 Mio. insgesamt 21 Mitglieder. Die Größenvorgaben nach den deutschen Mitbestimmungsgesetzen gelten für eine SE nicht, sondern allein die Regelungen des SEBG (§§ 16 Abs. 2, 17 Abs. 2 SEAG), welche indes keine eigenen Größenvorgaben enthalten.

Zusammensetzung

Die Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds kann zunächst durch Wahl in der Hauptversammlung (Art. 40 Abs. 2 Satz 1 SE-VO) erfolgen; möglich ist auch eine Entsendung qua Satzung oder eine gerichtliche Bestellung (Art. 9 Abs. 1c ii SE-VO i. V. m. § 101 AktG). Die Amtsdauer richtet sich nach der Satzung, darf – in Abweichung zu § 102 Abs. 1 AktG – sechs Jahre nicht überschreiten (Art. 46 Abs. 1 SE-VO). Ein Aufsichtsratsmitglied ist jederzeit wieder wählbar (Art. 46 Abs. 2 SE-VO). Zur Abberufung macht die SE-VO keine eigenen Vorgaben; nach Art. 9 Abs. 1c SE-VO kommt § 103 AktG zur Anwendung. Für Arbeitnehmervertreter gilt das besondere SE-Mitbestimmungsrecht (§ 37 SEBG).

Bestellung und Abberufung

Die Rechte und Pflichten eines SE-Aufsichtsrats werden im dualistischen System durch Art. 40 Abs. 1 SE-VO definiert: Danach hat der Aufsichtsrat einer SE die Unternehmensleitung (Vorstand) zu überwachen, ist jedoch nicht berechtigt, die Geschäfte der SE selbst zu führen; dies geschieht durch das Leitungsorgan in eigener Verantwortung (Art. 39 Abs. 1 SE-VO); der SE-Aufsichtsrat hat einen dem Aufsichtsrat einer AG identischen Pflichtenrahmen; insbesondere ist

Rechte und Pflichten eines SE-Aufsichtsrats

er für die Bestellung und Abberufung des Vorstandes zuständig (Art. 39 Abs. 2 SE-VO). Für Pflichtverletzungen haften Aufsichtsratsmitglieder einer deutschen SE wie die in einer Aktiengesellschaft (§ 116 i.V.m. § 93 AktG; *siehe dazu ausführlich Quarterly I/2004, S. 6 ff.*); Art. 51 SE-VO verweist insoweit auf die nationalen Vorschriften zur Aktiengesellschaft im Sitzstaat der SE. Korrespondierend zu seiner Überwachungsaufgabe gibt Art. 41 SE-VO dem Aufsichtsrat ein Informationsrecht und verpflichtet den Vorstand zur Berichterstattung gegenüber dem Aufsichtsrat. § 18 SEAG erweitert diese unbeschränkten Informations- und Kenntnismehrechte in der Weise, dass sie auch dem einzelnen Ratsmitglied zustehen; in einer deutschen AG kann nach § 90 Abs. 5 AktG das Ratsmitglied nur Berichterstattung an das gesamte Überwachungsorgan verlangen. Daneben darf der Aufsichtsrat alle erforderlichen Überprüfungen zur Erfüllung seiner Überwachungsaufgabe vornehmen lassen (Art. 41 Abs. 4 SE-VO). Da dem SE-Aufsichtsrat kein Weisungsrecht zusteht und er auch von der Geschäftsführung ausgeschlossen ist, sind Zustimmungsvorbehalte für ihn ein wichtiges Instrument zur Einflussnahme auf die Unternehmensleitung. Wie nach deutschem Aktienrecht können die zustimmungspflichtigen Geschäfte in der Satzung der SE oder durch den Aufsichtsrat selbst vorgesehen werden (Art. 48 Abs. 1 und 2 SE-VO i.V.m. § 19 SEAG).

Binnenorganisation

Für die Binnenorganisation eines SE-Aufsichtsrats bestimmt Art. 42 SE-VO allein, dass dieser aus seiner Mitte einen Vorsitzenden zu wählen hat, der auch bei paritätischer Mitbestimmung ein von der Anteilseignerseite bestelltes Mitglied sein muss. Fragen nach der Geschäftsordnung, der Einberufung, der Teilnahme oder der Bildung von Ausschüssen in einer SE mit Sitz in Deutschland richten sich – weil die SE-VO diesen Komplex nicht selbst behandelt (Art. 9 Abs. 1 c SE-VO) – nach den aktienrechtlichen Vorschriften (§§ 107 bis 110 AktG); die Besonderheiten des deutschen Mitbestimmungsgesetzes, etwa zur Einrichtung eines Vermittlungsausschusses, gelten nicht. Lediglich für die Beschlussfähigkeit und die Beschlussmehrheiten im Aufsichtsrat trifft Art. 50 Abs. 2 SE-VO eine Sonderregelung: Demnach ist ein SE-Aufsichtsrat beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist und die Satzung insoweit nichts anderes bestimmt. Hierin weicht die SE-VO von § 108 Abs. 2 Satz 3 AktG ab, der zusätzlich eine Mindestanwesenheit von drei Mitgliedern für die Beschlussfähigkeit verlangt. Die Beschlüsse des Aufsichtsrats werden mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst.

Das Verwaltungsratsmodell in der SE (monistisches System)

Der Verwaltungsrat als oberstes Leitungsorgan

Optional kann innerhalb einer SE auch ein einstufiges Leitungsmodell gewählt werden (vgl. Art. 38, 43 ff. SE-VO, §§ 20 ff. SEAG). Nach der SE-Verordnung ist neben der Hauptversammlung allein ein sog. Verwaltungsrat das weitere Organ in der „Europa-AG“. Ihm obliegt die Geschäftsführung, es sei denn, die Aufgabe wird durch das nationale Ausführungsgesetz mindestens einem geschäftsführenden Direktor übertragen (vgl. Art. 43 Abs. 5 SE-VO). Dies ist die Rechtslage in einer deutschen SE (§ 40 Abs. 2 SEAG): Die Geschäfte der Gesellschaft werden von mindestens einem geschäftsführenden Direktor geführt. Dem deutschen Verwaltungsrat kommen überwachende und leitende Aufgaben zu; er bestimmt als oberstes Leitungsorgan der Gesellschaft die Grundlinien und die Strategie der Gesellschaft und überwacht deren Umsetzung (§ 22 Abs. 1 SEAG). Berichts- und Begründungspflichten – wie etwa vom Vorstand gegenüber dem Aufsichtsrat – obliegen dem Verwaltungsrat nicht. Das Innenverhältnis zwischen Verwaltungsrat und geschäftsführenden Direktoren richtet sich nach der Satzung, der Geschäftsordnung und den Einzelweisungen des Verwaltungsrats. Eine stringente gesetzliche funktionale Aufgabentrennung zwischen Unternehmensleitung und Überwachung, wie sie für Vorstand und Aufsichtsrat typisch ist, kennt das monistische System deutscher Prägung nicht. Gleichwohl hat der Verwaltungsrat auch die für einen Aufsichtsrat charakteristischen Aufgabenbereiche (vgl. § 22 SEAG).

Zusammensetzung und Binnenorganisation

Bei der inneren Ordnung des Verwaltungsrats besteht weitgehend Gestaltungsfreiheit. Nur wenige Eckpfeiler haben die Verordnung und das deutsche Ausführungsgesetz (SEAG) selbst eingeschla-

gen. Ein Verwaltungsrat besteht aus mindestens drei Mitgliedern als Aktionärsvertreter, es sei denn, die Satzung schreibt ein anderes vor (§ 23 Abs. 1 Satz 1 und 2 SEAG); darüber hinaus wird eine gesetzliche Höchstanzahl gestuft nach Gesamtkapital – ähnlich der Zusammensetzung eines SE-Aufsichtsrats – festgeschrieben. Soweit die SE mitbestimmt ist, sind auch Arbeitnehmer Mitglieder des Verwaltungsrats und gewinnen damit Einfluss auf die Geschäftsführung. Die persönlichen Anforderungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats, ihre Bestellung und Abberufung, richten sich primär nach der SE-Verordnung, sekundär nach den §§ 27 ff. SEAG und sind im Wesentlichen mit denen für Aufsichtsratsmitglieder vergleichbar.

Der Verwaltungsrat in einer deutschen SE kann einen oder mehrere geschäftsführende Direktoren entweder aus seinen eigenen Reihen oder von extern bestimmen. Diese sind zwar nach außen berechtigt, die Gesellschaft zu vertreten (§ 41 Abs. 1 SEAG), haben aber nicht die gleiche eigenverantwortliche Stellung, die einem aktienrechtlichen Vorstand zukommt. Geschäftsführende Direktoren müssen im Innenverhältnis die Anweisungen und Beschränkungen beachten, die ihnen durch die Satzung oder den Verwaltungsrat vorgegeben werden; sie werden vom Verwaltungsrat beaufsichtigt (§ 44 Abs. 2 SEAG). Zur Durchsetzung der Weisungsbefugnis können geschäftsführende Direktoren vom Verwaltungsrat jederzeit abberufen werden (§ 40 Abs. 5 SEAG). Die Leitungsmacht des Verwaltungsrats wiegt wesentlich schwerer als die Überwachungstätigkeit des Aufsichtsrats in einer deutschen AG, weil der SE-Verwaltungsrat durch Weisungen oder Regelungen in einer Geschäftsordnung die Tätigkeit der geschäftsführenden Direktoren bis ins Einzelne steuern kann. Welcher Spielraum den geschäftsführenden Direktoren verbleibt, obliegt einzig der Entscheidung des Verwaltungsrats. Die Hauptversammlung hat – da insoweit deutsches Aktienrecht (§ 119 AktG) gilt – nur sehr eingeschränkte Entscheidungskompetenzen, und zwar in Angelegenheiten von grundlegender Bedeutung. Wegen all jener strukturellen Unterschiede scheidet ein genereller Rückgriff auf die aktienrechtlichen Regelungen zum Vorstand (§§ 76 ff. AktG) oder zum Aufsichtsrat (§§ 95 ff. AktG) prinzipiell aus. Sie werden nach eindeutiger gesetzlicher Anordnung allein durch die Bestimmungen in den §§ 20 ff. SEAG ersetzt. Jedoch bleiben die aktienrechtlichen Aufgabenzuweisungen außerhalb der §§ 76 bis 116 AktG anwendbar, soweit sie nicht gesondert im SEAG geregelt sind.

Der Verwaltungsrat in einer deutschen SE kann die geschäftsführenden Direktoren aus seinen eigenen Reihen rekrutieren (§ 40 Abs. 1 SEAG). Das Gesetz schreibt mithin eine Trennung nur in Funktionen zwischen Geschäftsführung und Überwachung, nicht aber in Personen vor. Eine Inkompatibilitätsregelung wie im deutschen Aktienrecht oder im dualistischen System kennt das Verwaltungsratsmodell nicht. Die Bestellung von Verwaltungsratsmitgliedern zu geschäftsführenden Direktoren hat unmittelbare Parallelen zum US-amerikanischen Board-Modell: Der Verwaltungsrat verfügt in diesem Fall über *Executives* und *Non-Executives*; es eröffnet sich innerhalb dieses Gremiums faktisch dieselbe Arbeitsteilung wie im dualistischen Modell, freilich mit dem Unterschied, dass diese Funktionsteilung jederzeit modifiziert werden kann. Da geschäftsführende und nicht-geschäftsführende Direktoren dem gleichen Organ angehören, mithin sinnbildlich um einen Tisch sitzen, kann ein Unternehmensleitungsmodell institutionalisiert werden, von dem sich viele eine höhere Effizienz bei der Entscheidungsfindung und einen besseren Informationsfluss zwischen den Beteiligten versprechen. Mit Blick auf die unternehmerische Mitbestimmung kann dies freilich nicht immer vollends überzeugen; umso bedeutsamer sind daher die in den USA eingeführten Neuerungen betreffend das US-amerikanische Audit Committee, mit dem Ziel, Einzelaufgaben und -entscheidungen nur in die Hände von nicht-geschäftsführenden Board-Mitgliedern zu legen. Deshalb statuiert auch das SEAG in § 40 Abs. 1 Satz 2 die Forderung, die Zahl der nicht-geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieder müsse größer sein als die Zahl der geschäftsführenden Mitglieder. Andernfalls wäre die Überwachungsaufgabe des Verwaltungsrats inhaltlich entleert; die geschäftsführenden Direktoren könnten mit eigener Mehrheit die sie stützenden Verwaltungsratsbeschlüsse herbeiführen.

Geschäftsführung durch Direktoren

Geschäftsführende und nicht-geschäftsführende Direktoren im Verwaltungsrat

Die besondere unternehmerische Mitbestimmung in der SE

Arbeitnehmerbeteiligung an der SE-Gründung

Die Societas Europaea ist nicht frei von unternehmerischer Mitbestimmung. Schon an der Gründung einer SE sind die Arbeitnehmer zu beteiligen: Ihre Vertreter haben ein Recht auf Information über die Entscheidungsfindung durch das Management sowie ein Anhörungsrecht. Darüber hinaus besteht ein Recht auf unternehmerische Mitbestimmung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat sowie auf Einrichtung eines SE-Betriebsrats mit einem Unterrichts- und Anhörungsrecht in Angelegenheiten, die die SE selbst, eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe betreffen (vgl. § 2 Abs. 7 i. V. m. §§ 27 f. SEBG). Rechtliche Grundlage ist die oben genannte Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE (SE-RL). Sie wurde umgesetzt in deutsches Recht mit dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE (SE-Beteiligungsgesetz: SEBG), welches das deutsche Mitbestimmungsgesetz und das Drittelbeteiligungsgesetz verdrängt. Die Vorschriften zur Arbeitnehmerbeteiligung sind zentraler Bestandteil der SE-Verfassung. Denn eine SE kann erst eingetragen werden, wenn über die Beteiligung der Arbeitnehmer eine Regelung – kraft Verhandlung oder aufgrund gesetzlicher Mitbestimmungsvorschriften – getroffen worden ist.

Vorrang der Verhandlungslösung

Die SE-RL statuiert einen Kompromiss: Mangels eines europaweit einheitlichen Mitbestimmungsmodells sollen die in der bisherigen Rechtsform erworbenen Rechte der Arbeitnehmer über ihre Beteiligung an Unternehmensentscheidungen primär durch Verhandlung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern geregelt werden. Mithin haben jeder SE-Gründung Verhandlungen mit den Arbeitnehmern über geeignete Modelle der Information, Anhörung und unternehmerischen Mitbestimmung vorauszugehen. Bei einer Einigung hat die verhandelte Lösung Vorrang vor den gesetzlichen Mitbestimmungsregeln der Mitgliedstaaten, die den Arbeitnehmern – bei gescheiterten Verhandlungen – freilich als Auffanglösung zur Verfügung stehen. Gleichwohl kann es im Zuge der Verhandlungen zu einer Öffnung der bisherigen gesetzlichen deutschen Vorschriften über die Mitbestimmung kommen.

Die Vereinbarung

Der Inhalt der im Rahmen der Verhandlungslösung zu treffenden Vereinbarung ist den Parteien weitestgehend freigestellt. Die SE-RL statuiert lediglich einige Mindestvorgaben, um ein Eingreifen der Auffangregelung nach Art. 7 Abs. 1 SE-RL zu vermeiden. Danach muss eine Einigung erzielt werden über die Zusammensetzung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats, die Anzahl der Arbeitnehmervertreter, die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats, seine Sitzungsfrequenz, die für die Arbeit desselben bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel, die Durchführungsmodalitäten für die Unterrichts- und Anhörungsverfahren, den Inhalt einer Vereinbarung über die betriebliche Mitbestimmung und den Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens, die Laufzeit und Geltungsbereich der Vereinbarung sowie die Fälle für eine erneute Aushandlung der Vereinbarung und des dabei zu beachtenden Verfahrens (§ 21 SEBG; zu den Einzelheiten *Heinze/Seifert/Teichmann, in: Betriebs-Berater 2005, S. 2524 ff.*).

Das Verfahren

Das SEBG statuiert auch das Verhandlungsverfahren (§§ 11 ff. SEBG): Wurden die Arbeitnehmervertreter von den Leitungsorganen der Gründungsgesellschaften über die geplante SE-Gründung unter Nennung der beteiligten Gesellschaften unterrichtet, wird in einem ersten Schritt auf Arbeitnehmerseite ein besonderes Verhandlungsgremium geschaffen, das als Kollektivorgan der Arbeitnehmerschaft aller beteiligten Gründungsgesellschaften gegenüber den Leitungsorganen der Gründungsgesellschaften die Arbeitnehmerinteressen vertritt. Das Verhandlungsgremium wird nach seiner Konstituierung (vgl. dazu §§ 4 ff. SEBG) über alle Vorgänge zur SE-Gründung informiert. Sodann werden die Verhandlungen aufgenommen; diese können bis zu sechs Monate dauern. Am Ende kann *erstens* eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE stehen, *zweitens* ein von beiden Seiten getragener Beschluss gefasst werden, nicht in Verhandlungen einzutreten oder diese abzubrechen; in diesem Falle wird in der neuen SE weder ein SE-

Betriebsrat noch eine unternehmerische Mitbestimmung zu finden sein. Kommt es *drittens* zu keiner Einigung zwischen den Parteien, also keinem einvernehmlichen Abschluss der Verhandlungen, greift die Auffangregelung nach § 22 Abs. 1 i.V.m. § 34 SEBG – eine Mitbestimmungsregelung kraft Gesetzes.

Das Eingreifen der gesetzlichen Mitbestimmungsregelung (vgl. insbesondere § 35 SEBG zum Umfang der Mitbestimmung) setzt – neben gescheiterten Verhandlungen – auch voraus, dass eine bestimmte Gesamtzahl der Arbeitnehmer (z. B. bei Gründung einer Tochter-SE mindestens 50%) einer unternehmerischen Mitbestimmung unterworfen waren (vgl. § 34 SEBG). Bei Berechnung des Schwellenwertes werden nicht nur die Arbeitnehmer der Gründungs-, sondern auch die der Tochtergesellschaften herangezogen. Bestehen in den Gründungsgesellschaften verschiedene Mitbestimmungsregime, so entscheidet das Verhandlungsgremium darüber, welches Modell der Mitbestimmung bei der SE zur Anwendung kommen soll. Die Anzahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bzw. Verwaltungsorgan richtet sich dann nach dem höchsten Anteil an Arbeitnehmervertretern, der in den Organen der beteiligten Gründungsgesellschaften vor Eintragung der SE bestanden hat. Faktisch setzt sich in einem solchen Fall in der SE das höchste Mitbestimmungsniveau einer der beteiligten Gesellschaften durch. Rechtlich noch nicht vollständig geklärt ist die Frage, ob durch die Mitbestimmungsregelungen eine konkrete Sitzzahl oder lediglich das proportionale Verhältnis zwischen den Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer abgesichert wird. Für Letzteres spricht, dass die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder oder die Regeln für ihre Festlegung durch die Satzung der SE bestimmt werden (Art. 40 Abs. 3 SE-VO). In diesem Fall kann sich die Zahl der Arbeitnehmervertreter in dem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE aufgrund einer entsprechenden Satzungsbestimmung auch verringern.

Gesetzliche Auffangregelung

Die Zukunft der Europa-AG

In Europa sind derzeit schon ca. 30 Europäische Gesellschaften registriert: Elf stammen aus Deutschland; je fünf finden sich in Österreich und den Niederlanden, je vier in Schweden und Belgien; eine Gesellschaft ist in der Slowakei registriert. In der Regel sind dies meist Mantelgesellschaften ohne operatives Geschäft und mit nur wenigen Arbeitnehmern. Die Societas Europaea ist – seit die Mehrzahl der Mitgliedstaaten ihre Einführungsgesetze erlassen haben – auf einem guten Weg. Ob sie ein Erfolgsschlag im zusammenwachsenden Europa wird, bleibt offen. Zu viel Haken und Ösen lassen sich ausmachen: Ein wesentlicher, der SE anhaftender Nachteil ist ihr fehlendes einheitliches Regelwerk. Es existiert nicht *die* Societas Europaea, denn die Rechtsform ist in jedem Mitgliedstaat höchst unterschiedlich ausgeprägt. Sie kann mithin nur schwerlich als europäisches Flaggschiff bezeichnet werden. In Deutschland trägt die SE weiter den Hemmschuh der starken deutschen unternehmerischen Mitbestimmung, der aber durch eine Verhandlungslösung ersetzt werden kann. Daneben existieren offene Steuerfragen und es ist nur eine Frage der Zeit bis auch die neuen Vorschriften über die grenzüberschreitende Verschmelzung hinreichende Transaktionssicherheit bieten. Gleichwohl: Der Ansatz, grenzüberschreitende Aktivitäten auch durch ein Angebot an europäischen Rechtsformen zu fördern, ist richtig. Deshalb hat die Europäische Kommission auch die Schaffung einer sog. Europäischen Privatgesellschaft – sprich: einer europäischen GmbH – für den Mittelstand in Angriff genommen. ■

Ausblick in eine ungewisse Zukunft

Audit Committees im internationalen Vergleich

Im Dezember 2005 waren die Abonnenten des Audit Committee Quarterly zur Teilnahme an einer internationalen Studie der verschiedenen nationalen Audit Committee Institutes von KPMG gebeten worden. In dem Erhebungsbogen wurden Fragen zu Gepflogenheiten, Entwicklungen und Perspektiven der Arbeit von Prüfungsausschüssen oder Audit Committees gestellt. Für die vielen Rückmeldungen dankend, soll nachfolgend über die Ergebnisse weltweit und insbesondere aus Deutschland berichtet werden. Angesichts des international einheitlichen Ausgangstextes konnten in den Fragen zwar länderspezifische Usancen nur bedingt berücksichtigt werden, gleichwohl dürfte die rege Beteiligung auch aus Deutschland dazu geführt haben, einen repräsentativen Überblick zu erhalten.

Weitgehend ausgewogene internationale Verteilung der Informationsrückläufe

Ausgangsbasis der Analyse ist eine weitgehend ausgewogene internationale Verteilung der Informationsrückläufe. Rund 37 % der Antwortenbögen stammen aus Amerika (USA, Kanada, Mexiko, Brasilien), etwa 34 % aus Europa, jeweils circa 11% aus Asien und Australien sowie 7 % aus Südafrika. Innerhalb der europäischen Rückmeldungen aus Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Irland, der Isle of Man, den Niederlanden, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich kam rund ein Drittel der Antworten aus Deutschland.

Beruflicher Hintergrund der Umfrageteilnehmer zeugt von hohem Kenntnissniveau

Die Angaben beruhen weltweit zu knapp einem Drittel auf Erfahrungen der Teilnehmer, die aus der derzeitigen oder ehemaligen Position eines Vorsitzenden des Boards (*Chairman, Chief Executive Officer, President*) gewonnen wurden. Unter Hinzurechnung des Aufsichtsratsvorsitzes in dem in Deutschland üblichen dualistischen Boardsystem deckt sich diese globale Quote mit den aus Deutschland erhaltenen Rückläufen. Nach anderen Positionen als *Director* kamen zudem Rückläufe in Höhe von weltweit 16 % von aktiven oder ehemaligen *Chief Financial Officers*; in Deutschland lag der Anteil der Antworten von Finanzvorständen deutlich höher bei 28%. Gleiches gilt für juristische Expertise, die mit 10% der Fälle in Deutschland erheblich höher liegt als die Quote von 4 % global. Nahezu identisch weltweit und in Deutschland wurden pro Person zu etwas über 60 % der Fälle ein oder zwei Mandate in Audit Committees wahrgenommen, eine Anzahl von mehr als vier Mandaten war global wie auch in Deutschland eher die Ausnahme. Der Jahresumsatz des größten Unternehmens, in dem jeweils ein Mandat bestand, lag im globalen Durchschnitt wie auch in Deutschland in gut 40 % der Fälle oberhalb von 1 Mrd. US\$. In jeweils knapp 20 % der Fälle lag der Jahresumsatz unterhalb von 100 Mio. US\$.

Mitgliederzahl und persönliche Anforderungen in den Audit Committees

In knapp drei Viertel der weltweiten Rückantworten besteht das Audit Committee aus drei oder vier Personen. Auch in Deutschland ist diese Mitgliederzahl mehrheitlich mit 60 % anzutreffen, einzelne Fälle mit neun bis zu sechzehn Mitgliedern lassen aber Abweichungen, insbesondere gegenüber Amerika, erkennen. Als wichtigste Grundlagen für die Expertise werden in der weltweiten Zusammenfassung in 70 % der Antworten die Erfahrungen aus der Position als *Chief Financial Officer* oder aus gleichwertigen Aufgaben im Rechnungs- oder Finanzwesen sowie an zweiter Stelle ein breites betriebswirtschaftliches Verständnis angesehen; in Deutschland wird den Erfahrungen als Finanzvorstand mit 81 % eine noch größere Bedeutung zugemessen. Kenntnisse aus Geschäftsführungsaufgaben und Branchenexpertise folgen sowohl global als auch in Deutschland auf den nächsten Plätzen. Vertrautheit mit strategischen Planungsmethoden wird in Deutschland mehr als doppelt so hoch bewertet wie im globalen Durchschnitt.

Als wichtigste persönliche Eigenschaften für die Mitgliedschaft in einem Audit Committee steht weltweit und einhellig für alle Regionen die Integrität auf Platz eins. Der im Gesamtwert ebenfalls sehr hohe Anspruch an genügend Zeit ist hingegen stark durch die amerikanischen Rückmeldungen beeinflusst, während sich in Deutschland die Anforderungen an Intelligenz und Unvoreingenommenheit als vorrangig herausgestellt haben.

Zeitliche Inanspruchnahme der Audit-Committee-Mitglieder und Sitzungsfrequenz

Im weltweiten Durchschnitt konnte die Ausschussarbeit in mehr als drei Viertel der Fälle vom einzelnen Mitglied in einem Zeitrahmen von bis zu 100 Stunden pro Jahr erledigt werden. Regional differieren die Werte allerdings erheblich und lassen hierbei die Abweichungen in der Boardstruktur erkennen. Während dieser Zeitrahmen nach den amerikanischen Rückmeldungen nur in 62 % der Fälle ausreicht und weitere 21 % der Rückmeldungen zwischen 101 und 150 Stunden pro Jahr aufwenden, liegt bei deutschen Audit-Committee-Mitgliedern der Zeitbedarf in über 83 % der Fälle im 100-Stunden-Rahmen und in 11 % der Fälle in der Spanne zwischen 101 und 150 Stunden pro Jahr. Mehr als 250 Stunden pro Jahr werden in den amerikanischen Rückmeldungen in 6 % der Fälle angegeben, in Deutschland in weniger als 1 % der Fälle.

Weltweit tagten die Audit Committees in 51 % der Fälle bis zu fünfmal pro Jahr in Form von persönlichen Zusammenkünften oder Telefonkonferenzen, in weiteren 39 % bis zu zehnmal. Die Sitzungsfrequenz in Deutschland lag hingegen in 81 % der Fälle bei ein bis vier persönlichen Zusammenkünften, während mehr Sitzungen eher selten sind. Zudem gab es hierzulande mehrheitlich gar keine Telefonkonferenzen, in 18 % der Fälle nur eine Telefonkonferenz und in nur wenigen Fällen eine höhere Zahl von bis zu zehn Telefonkonferenzen. Die Dauer persönlicher Zusammenkünfte liegt weltweit wie auch in Deutschland mehrheitlich bei etwa 3 Stunden pro Sitzung.

Arbeitsprogramm und Umfeld

Aus den weltweiten Rückläufen ergab sich ein relativ hoher Zufriedenheitsgrad mit der derzeitigen Vorgehensweise bei der Festlegung des Arbeitsprogramms – mehr als die Hälfte zeigte sich sehr zufrieden und mehr als ein Drittel einigermaßen, lediglich 8 % markierten Verbesserungsbedarf. Etwas selbstkritischer sind hingegen die deutschen Antworten, in denen die höchste Zufriedenheitsstufe nur 43 % erreichte und ein Verbesserungsbedarf von 17 % der Umfrageteilnehmer gesehen wurde. Die Qualität der im Vorfeld der Audit-Committee-Sitzungen bereitgestellten Unterlagen wird weltweit sogar zu fast zwei Dritteln als hoch und zu mehr als einem Drittel als befriedigend eingestuft, so dass lediglich 2 % eine niedrige Qualität bemängeln. Aus den deutschen Rückläufen ergibt sich ein ähnliches Bild, jedoch mit einer Mängelanzeige von etwa 6 %.

Verhältnis des Audit Committee zur Internen Revision vom Leitungssystem abhängig

Nur bedingt vergleichbar sind die Antworten bezüglich des Verhältnisses zwischen Audit Committee und der Internen Revision. Während beispielsweise in US-amerikanischen Unternehmen die Interne Revision in die Überwachungsverantwortung des Audit Committee fällt, gehört die Einrichtung einer Internen Revision im Rahmen des Risikofrüherkennungssystems nach § 91 Abs. 2 AktG in den ausschließlichen Verantwortungsbereich des Vorstands. Der Aufsichtsrat oder das Audit Committee (im deutschen Sinne) haben im Rahmen ihrer Vorstandsüberwachung lediglich die Einrichtung und Funktionsfähigkeit der Internen Revision zu beurteilen (vgl. die ACI-Veröffentlichung „Bedeutung der Internen Revision in der Corporate Governance“, S. 12 f.).

Im weltweiten Durchschnitt sind sich 69 % der Beantworter „sehr sicher“, dass vom Leiter der Revision kontroverse Themen, die das leitende Management betreffen, direkt dem Audit Committee gemeldet würden, und weitere 28 % „einigermaßen sicher“. In Deutschland liegen die entsprechenden Quoten hingegen bei knapp 10 % bzw. 39 % mit teils in den Rückläufen zu Recht angebrachten Vermerken, dass im dualen System die Interne Revision dem Vorstand untersteht. Die gleiche Diskrepanz zeigt sich in den Antworten zur Frage, wer letztlich die Befugnis zur Einstellung oder Kündigung des Revisionsleiters hat. Der Zuordnung von 40 % zum Audit Committee oder dessen Vorsitzenden im globalen Durchschnitt (bei einer amerikanischen Quote von 58 %) und weiteren 28 % zum Board in seiner Gesamtheit steht in Deutschland eine Zuordnung von 55 % zum Vorstandsvorsitzenden und 15 % zum Finanzvorstand gegenüber.

Verhältnis des Audit Committee zum externen Prüfer

Weltweit mit deutlicher Mehrheit wurde den Audit Committees die Fähigkeit bescheinigt, sehr effektiv die Unabhängigkeit des externen Prüfers vom Management zu gewährleisten. Die Gesamtdurchschnittsquote von 72 % wurde durch die Quote von 82 % bei den amerikanischen Rückmeldungen übertroffen, aber auch in Deutschland wurde diesbezüglich zu 53 % den Audit Committees eine „sehr hohe Effektivität“ zugebilligt; über ein Drittel stuft die Vorgehensweise als „einigermaßen effektiv“ ein und nur in 8 % der Fälle wird ein Verbesserungsbedarf gesehen.

Persönliche Haftung und finanzielle Risiken befürchtet

In 82 % der weltweiten Rückmeldungen wurde die Befürchtung geäußert, dass Audit-Committee-Mitglieder durch ihre Aufgabe ein persönliches finanzielles Risiko tragen. „Sehr besorgt“ zeigten sich 26 % der Teilnehmer, lediglich 18 % waren in keiner Weise besorgt. Mit einer Quote von 64 % „Besorgter“ und hiervon 13 % „sehr besorgt“ lagen die deutschen Rückäußerungen zwar in einem niedrigeren Bereich, umfassen aber dennoch fast zwei Drittel der inländischen Teilnehmer. Zudem wurde in mehr als drei Viertel der weltweiten Rückmeldungen das finanzielle Risiko für Audit-Committee-Mitglieder höher eingeschätzt als für sonstige Board-Mitglieder. Der entsprechende Wert aus Deutschland lag bei 81 %. Mit einer überragenden Quote von 91 % im weltweiten Durchschnitt zeigte sich der weitaus größte Anteil der Beantworter mit der Risikodeckung durch eine D&O-Versicherung durchaus zufrieden; in der mit 81 % etwas niedrigeren Zufriedenheitsquote in Deutschland spiegelt sich möglicherweise noch der kürzere Erfahrungszeitraum wider, seit dem hierzulande derartige Versicherungen angeboten werden.

Trotz Steigerung der Effektivität durchaus noch Verbesserungspotenzial

Generell kann festgestellt werden, dass global betrachtet mit 55 % die Mehrzahl der Beantworter die Arbeit ihres Audit Committee als „sehr effektiv“ einstuft und knapp die Hälfte durchaus Verbesserungspotenzial sieht. Amerikanische Audit-Committee-Mitglieder beurteilen hierbei die Effektivität ihres Gremiums mit einer Quote von 69 % durchweg höher als in anderen Regionen. In Deutschland wird in 40 % der Antworten die Arbeit als sehr effektiv bewertet, während der überwiegende Teil noch Verbesserungsmöglichkeiten sieht. Insgesamt belegen die Zahlen weltweit eine merkbare Steigerung der Effektivität während des letzten Jahres; diese Einschätzung teilt auch die Mehrheit der deutschen Teilnehmer; mit knapp 45 % überraschend hoch ist jedoch der Anteil derjenigen, die keine merkbare Veränderung beobachtet haben oder die – wie von einem Beantworter ausgeführt – sogar eine ineffektivere Arbeit wahrgenommen haben.

Der Prozess der Selbstevaluierung zur Verbesserung der Effektivität des Audit Committee erreicht hingegen nicht die vorherigen Spitzenurteile. Weltweit sind zwar 29 % der Teilnehmer mit dem Prozess sehr zufrieden, die Quote von 64 % nur „einigermaßen Zufriedener“ ist hingegen recht hoch. Die noch niedrigeren deutschen Werte von 16 % bzw. 43 % erklären sich vornehmlich dadurch, dass in knapp einem Drittel der Audit Committees noch gar kein Prozess der Selbstevaluierung eingerichtet ist. Hier offenbart sich also durchaus Handlungsbedarf. ■

Ergebnisse im Überblick		
Themenbereich	Durchschnitt in Deutschland	Durchschnitt weltweit
Personenzahl	<ul style="list-style-type: none"> ■ 60 %: Drei oder vier Personen ■ 28 %: Fünf oder sechs Personen ■ 7 %: Sieben oder mehr Personen ■ 5 %: Zwei Personen oder keine 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 73 %: Drei oder vier Personen ■ 22 %: Fünf oder sechs Personen ■ 3 %: Sieben oder mehr Personen ■ 2 %: Ein oder zwei Personen
Hauptgrundlage der Expertise	<ul style="list-style-type: none"> ■ 81 %: Erfahrungen als Finanzvorstand oder andere Erfahrungen im Rechnungswesen/Finanzwesen ■ 71 %: Breite betriebswirtschaftliche Erfahrungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 70 %: Erfahrungen als CFO oder andere Erfahrungen im Rechnungswesen/Finanzwesen ■ 63 %: Breite betriebswirtschaftliche Erfahrungen
Wichtigste persönliche Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> ■ 96 %: Integrität ■ 85 %: Intelligenz ■ 76 %: Unvoreingenommenheit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 98 %: Integrität ■ 82 %: Genügend Zeit ■ 78 %: Intelligenz
Zeitliche Inanspruchnahme pro Jahr	<ul style="list-style-type: none"> ■ 83 %: Bis zu 100 Stunden ■ 11 %: 101 bis 150 Stunden ■ 3 %: 151 bis 200 Stunden ■ 2 %: 201 bis 250 Stunden ■ 1 %: Mehr als 250 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 76 %: Bis zu 100 Stunden ■ 14 %: 101 bis 150 Stunden ■ 4 %: 151 bis 200 Stunden ■ 3 %: 201 bis 250 Stunden ■ 3 %: Mehr als 250 Stunden
Sitzungen pro Jahr	<ul style="list-style-type: none"> ■ 50 %: Drei bis vier Sitzungen ■ 31 %: Ein bis zwei Sitzungen ■ 19 %: Fünf bis neun Sitzungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 51 %: Ein bis fünf Sitzungen ■ 39 %: Sechs bis zehn Sitzungen ■ 10 %: Mehr als zehn Sitzungen
Sitzungsdauer	<ul style="list-style-type: none"> ■ 68 %: Zwischen 2 und 4 Stunden ■ 20 %: Zwischen 1 und 2 Stunden ■ 11 %: Länger als 4 Stunden ■ 1 %: Bis zu einer Stunde 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 56 %: Zwischen 2 und 4 Stunden ■ 31 %: Zwischen 1 und 2 Stunden ■ 8 %: Länger als 4 Stunden ■ 5 %: Bis zu einer Stunde
Qualität der vorbereitenden Unterlagen	<ul style="list-style-type: none"> ■ 61 %: Hoch ■ 33 %: Befriedigend ■ 6 %: Niedrig 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 62 %: Hoch ■ 36 %: Befriedigend ■ 2 %: Niedrig
Besorgnis persönlicher Haftung und finanzieller Risiken	<ul style="list-style-type: none"> ■ 51 %: „Etwas besorgt“ ■ 36 %: „Nicht besorgt“ ■ 13 %: „Sehr besorgt“ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 56 %: „Etwas besorgt“ ■ 26 %: „Sehr besorgt“ ■ 18 %: „Nicht besorgt“

Prozentangaben beziehen sich auf die jeweilige Grundgesamtheit



Corporate Governance News

Deutschland und EU

GmbH soll wettbewerbsfähiger werden

Am 7. Juni 2006 hat das Bundesministerium der Justiz den Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) veröffentlicht. Der Entwurf reformiert das deutsche GmbHG umfassend. Vor allem die Gründung einer GmbH wird künftig schneller und leichter möglich sein. Der Referentenentwurf zielt darauf ab, die GmbH als Rechtsform für den deutschen Mittelstand, aber auch für den internationalen Wettbewerb attraktiver zu gestalten, ohne die Vorteile des deutschen GmbH-Rechts aufzugeben. Zudem soll die GmbH stärker vor Missbrauch geschützt werden.

Wettbewerb der Rechtsordnungen erfordert GmbH-Novelle

In Deutschland gibt es rund eine Million GmbHs; sie ist die Rechtsform für den deutschen Mittelstand. In jüngerer Vergangenheit entschließen sich jedoch immer mehr deutsche Unternehmer zur Gründung einer britischen Limited (Ltd.): Allein 2005 wurden in Deutschland fast 11.500 Ltd. gegründet. Der Ansturm auf die GmbH ist zwar gleichwohl ungebrochen; 81.415 GmbHs wurden im gleichen Zeitraum gegründet. Dennoch scheint die deutsche Wirtschaft jener Rechtsform nicht mehr uneingeschränkt positiv gegenüber zu stehen; zum Teil wird schon von einem „Fluchtverhalten“ gesprochen. Zu häufig wurden Missbrauchsfälle bekannt oder hat das komplizierte Eigenkapitalersatzrecht die Finanzierung einer GmbH erschwert. Und nicht zuletzt wird die Gründung einer GmbH – wegen der Gründungsformalien und der Aufbringung des Mindeststammkapitals – gerade von ausländischen Investoren als umständlich, formalistisch und langwierig und als massiver Wettbewerbsnachteil gegenüber ausländischen Rechtsformen wie der britischen Limited empfunden. Der von der Bundesregierung nun vorgelegte Reformentwurf ist deshalb eine umfassende und in sich geschlossene Novellierung des GmbH-Rechts.

Wesentliche Ziele des Reformentwurfs

Die GmbH-Reform zielt darauf ab, das GmbHG zu flexibilisieren und zu deregulieren, die GmbH aber auch vor Missbräuchen zu schützen. Kernanliegen der GmbH-Novelle ist daher *erstens* die Erleichterung und Beschleunigung von Unternehmensgründungen. *Zweitens* soll die GmbH auch für die Zeit ihrer unternehmerischen Aktivitäten an Attraktivität gewinnen, gerade mit Blick auf ihre Binnenmarktfreiheiten. Und schließlich *drittens* ist der Reformentwurf darauf ausgerichtet, den Missbrauch mit der Rechtsform zu bekämpfen. Hierzu gehört insbesondere der Schutz vor sog. „Firmenbestattern“.

Gründungserleichterungen bei der GmbH

Im Vordergrund stehen die Gründungserleichterungen: Zunächst soll das gesetzliche **Mindeststammkapital**, welches als Seriositätsschwelle erhalten bleiben soll, künftig nur noch 10.000 Euro betragen. Es muss – auch bei Ein-Personen-Gründungen – nur zur Hälfte aufgebracht werden. Eine Sicherheit für noch nicht eingezahlte Beträge braucht generell nicht mehr geleistet werden. Zudem sollen die Gründungsgesellschafter künftig die Gesellschaftsanteile individuell nach ihren finanziellen Möglichkeiten stückeln können; es reicht aus, wenn der Betrag auf einen Euro lautet. Derzeit muss die Stammeinlage mindestens 100 Euro betragen und darf nur in Einheiten von mindestens 50 Euro aufgeteilt werden.

Daneben soll die **Eintragung der GmbH ins Handelsregister** beschleunigt werden: Diese soll „unverzüglich“ durch den Registerrichter erfolgen, und zwar auch, wenn die in bestimmten Branchen notwendige Genehmigung einer Verwaltungsbehörde noch nicht vorliegt. Für die Eintragung reicht die Versicherung aus, dass die Genehmigung beantragt worden ist; die Genehmigungserteilung muss dann innerhalb einer Frist nach Eintragung beim Registergericht nachgewiesen werden; andernfalls wird die Gesellschaft von Amts wegen gelöscht. Zwar ist für die Gründung weiterhin eine **notarielle Beurkundung** erforderlich; indes kann der Notar – dies sieht ein Gesetz-



zesentwurf über das elektronische Handelsregister und Genossenschaftsregister sowie das Unternehmensregister vor (vgl. dazu *Quarterly I/2006*, S. 18 f.) – die Beglaubigung und die sonstigen Gründungsunterlagen per eMail übermitteln.

Höhere Attraktivität für bestehende GmbHs

Die im Entwurf angelegte Flexibilisierung erfasst auch bestehende GmbHs, so bei der **Übertragung von Geschäftsanteilen**: Das bestehende Verbot, bei der Errichtung der Gesellschaft mehrere Anteile zu übernehmen, soll künftig entfallen. Mithin können auch mehrere Geschäftsanteile an ein und denselben Erwerber übertragen werden. Im Sinne erhöhter Transparenz und als Grundlage für den gutgläubigen Anteilserwerb von einem Nichtberechtigten wird eine verbindliche, beim Handelsregister abrufbare Gesellschafterliste nach dem Vorbild des Namensaktienregisters eingeführt. Ist eine Eintragung in die Gesellschafterliste für mindestens drei Jahre unbeanstandet geblieben, so gilt der Inhalt dem Erwerber gegenüber als richtig.

Künftig können GmbHs auch europaweit flexibler agieren, und zwar mit einem dem Satzungssitz verschiedenen **Verwaltungssitz**, etwa im Ausland. Damit können deutsche Konzerne auch ihre europäischen Auslandstöchter in der Rechtsform einer GmbH führen.

Auf besondere Zustimmung stößt in der Praxis das Vorhaben, den Ausgleich auf Bargeldkonten innerhalb des Konzerns (sog. **Cash-Pooling**) auf eine sichere rechtliche Grundlage zu stellen und damit insbesondere Haftungsrisiken für Geschäftsführer der an diesem System teilnehmenden Tochter-GmbHs zu vermeiden. Nach der jüngeren BGH-Rechtsprechung war dieses unverzichtbare Instrument der Konzern-Innenfinanzierung und Liquiditätssteuerung in Frage gestellt worden.

Darüber hinaus wird auch die **Finanzierung einer GmbH** wesentlich einfacher: Insbesondere Gesellschafterdarlehen sollen künftig nicht mehr zu Eigenkapital (um)qualifiziert werden können. Das durch die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs

ausgefeilte Eigenkapitalersatzrecht wird entfallen. Gesellschafterdarlehen sollen künftig einem einheitlichen insolvenzrechtlichen Regime unterliegen. Alle Darlehen von Gesellschaftern, die mit mindestens 10 % beteiligt sind, werden als nachrangig eingestuft. Binnen Jahresfrist vor der Insolvenz an die Gesellschafter zurückgezahlte Kredite dieser Art können zurückgefordert werden. Mit dieser insolvenzrechtlichen Verankerung werden auch ausländische Gesellschaften mit Verwaltungssitz in Deutschland erfasst. Bemerkenswert ist, dass der Reformentwurf all diese Punkte (Sitzverlegung, Cash-Pooling und Kapitalersatz) auch für die AG regeln will.

Missbrauchsschutz

Zur Verhinderung eines Missbrauchs der Rechtsform muss im Handelsregister zukünftig eine zustellungsfähige Anschrift im Inland eingetragen werden; wenn dort keine Zustellung möglich ist, kann diese „öffentlich“ bewirkt werden. Gesellschafter können einer Insolvenzantragspflicht nicht mehr dadurch entgehen, dass sie untertauchen oder das Unternehmen an einen professionellen Firmenbestatter verkaufen. Sie werden im Fall der Führungslosigkeit der Gesellschaft verpflichtet, bei Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung einen Insolvenzantrag zu stellen. Geschäftsführer, die den Gesellschaftern bei der Ausplünderung des Unternehmens helfen, laufen Gefahr, ein Berufsverbot zu erhalten. Generell wird das Berufsverbot für GmbH-Geschäftsführer, aber auch für Vorstände einer AG, um zentrale Vorschriften des Wirtschaftsstrafrechts erweitert.

Reformzeitplan

Der Entwurf wurde den Ländern und Verbänden mit der Bitte um Stellungnahme zugeleitet. Zudem wird die GmbH-Reform Gegenstand des im September 2006 in Stuttgart stattfindenden Deutschen Juristentages sein. Mit einem Regierungsentwurf ist daher erst Anfang 2007 zu rechnen. Das Gesetz soll Ende 2007 in Kraft treten. Von Seiten der CDU/CSU wird erwogen, zusätzlich die „deutsche Limited“ als neue Rechtsform in das deutsche Gesellschaftsrecht einzuführen. ■



Vierter Report zum Deutschen Corporate Governance Kodex veröffentlicht

Am 21. April 2006 hat das Berlin Center of Corporate Governance (BCCG) bei einer Pressekonferenz der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) seine Ergebnisse zur Akzeptanz des DCGK im Jahre 2005 vorgestellt. Das BCCG führt diese empirische Studie regelmäßig im Auftrag der Kodex-Kommission unter sämtlichen an der Frankfurter Wertpapierbörse notierten Gesellschaften durch.

Stabile Akzeptanz bei den Kodexempfehlungen

Die Auswertung der verwertbaren 200 Fragebögen ergab eine durchschnittliche Befolungsquote der Kodexempfehlungen von 81,9 % (dies entspricht im Durchschnitt 67 der heute insgesamt 82 Empfehlungen). Die Befolungsquoten bei Empfehlungen steigen mit der Unternehmensgröße und variieren zwischen den Börsenindizes und -segmenten. Während im DAX eine durchschnittliche Anwendungsquote von 95,3 % der Kodexempfehlungen festgestellt werden konnte, liegt diese im General Standard nur bei 69,1 %. Derzeit befolgen fünf DAX-, ein TecDAX- und drei MDAX-Unternehmen bereits sämtliche Empfehlungen. In Zukunft werden jeweils zwei weitere DAX- und MDAX- sowie ein weiteres TecDAX-Unternehmen eine uneingeschränkte Entsprechenserklärung abgeben. In den übrigen Börsensegmenten (SDAX, Prime und General Standard) gibt es keine Gesellschaft, die heute oder zukünftig sämtliche Empfehlungen anwendet.

Neuralgische Kodexempfehlungen

Kodexnormen, die mehr als ein Zehntel der Gesellschaften ablehnen, werden im Kodex Report als neuralgisch bezeichnet. Insgesamt sind heute 48 und künftig noch 37 Empfehlungen in diesem Sinne neuralgisch. Auch ihre Anzahl variiert mit den verschiedenen Börsensegmenten. Während im DAX 10 (künftig 7), im MDAX 20 (künftig 15) und im SDAX 28 (künftig 21) Empfehlungen von weniger als 90 % der Unternehmen befolgt

werden, beträgt die entsprechende Anzahl für die Unternehmen des Prime Standard derzeit 47 (künftig 36) und für den General Standard 67 (künftig 63); vgl. zu den Ergebnissen im Detail v. Werder/Talaulicar, in: *Der Betrieb* 2006, S. 849 ff.

Über die Gesamtheit der Börsensegmente wird mehrheitlich weiterhin die Vereinbarung eines angemessenen Selbstbehalts im Rahmen einer D&O-Versicherung abgelehnt (Tz. 3.8), ebenso die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung (Tz. 4.2.4). Zwar waren bei dieser Kodexempfehlung in der Vergangenheit merkliche Akzeptanzzuwächse zu beobachten, (2004: 17,5 %; 2005: 23,8 %; 2006: 39,4 %), allerdings reichte dies der Bundesregierung nicht; sie reagierte mit dem Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz. Auch bei der individualisierten Offenlegung der Aufsichtsratsvergütung, die de lege lata (nur) vom DCGK empfohlen wird (Tz. 5.4.7), lässt sich nach den Studienergebnissen eine Wende ablesen. Erstmals werden künftig mehr als 50 % der befragten Unternehmen die Angaben ihrer Aufsichtsratsvergütungen individualisiert offen legen.

Nur sehr eingeschränkte Akzeptanz der Kodexanregungen

Im Vergleich zu den Empfehlungen weisen die Anregungen im Kodex ein wesentlich niedrigeres Akzeptanzniveau auf (60,8 % oder 11 der 19 Anregungen), da sie nicht der Erklärungspflicht aus § 161 AktG unterliegen. Drei DAX-, ein MDAX- und ein weiteres Unternehmen des Prime Standard entsprechen bereits heute allen 19 Anregungen. Allerdings werden auch künftig 18 der 19 Anregungen von weniger als 90 % der Gesellschaften angewendet werden. Die Anzahl der sog. neuralgischen Anregungen ist auch hier größen-, index- bzw. segmentabhängig. Mehrheitlich abgelehnt werden die Bestimmungen, den Aktionären die Verfolgung der Hauptversammlung über moderne Kommunikationsmedien zu ermöglichen (Tz. 2.3.4), im Corporate-Governance-Bericht auch zu den Kodexanregungen Stellung zu nehmen (Tz. 3.10 Satz 3) und auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung zu beschließen (Tz. 5.4.7 Abs. 2 Satz 2).



Neue Kodexempfehlungen vom Juni 2005

Generell – dies ergab die Studie – weisen die Befolgungsquoten bei den Empfehlungen und Anregungen aus der ursprünglichen Kodexfassung vom 26. Februar 2002 kaum noch nennenswerte Zuwachsraten auf. Eine ähnliche Stabilisierung zeigt sich auch für die Kodexempfehlungen aus der Kodexrevision vom Mai 2003. Die Kodexempfehlungen vom Juni 2005 werden nur zum Teil schon jetzt oder bis Jahresende von mehr als 90 % der befragten Unternehmen befolgt, so z.B. die Präsenz nicht mehr aktueller Entsprechenserklärungen im Internet (Tz. 3.10 Satz 4), die besonderen Kenntnisse des Prüfungsausschussvorsitzenden (Tz. 5.3.2 Satz 2) und die ausreichende Zahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder (Tz. 5.4.2 Satz 1). Die anderen Kodexempfehlungen sind – nach Ansicht des BCCG – zwar heute noch als neuralgische Neuempfehlungen anzusehen, werden aber bald hinreichend Akzeptanz in der Praxis finden. ■

Konsolidierungsphase in der Corporate Governance erwartet

Auf ihrer Plenarsitzung in Frankfurt am Main am 21. April 2006 hat die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) eine Konsolidierungsphase mit Blick auf Änderungen und Ergänzungen des DCGK angekündigt und diese jüngst bestätigt. Jenem Trend hat sich auch die Bundesjustizministerin angeschlossen: Derzeit bestünden keine Pläne, mit weiteren Gesetzen in die Führung von Unternehmen einzugreifen.

Gedrosseltes Reformtempo bei der Kodex-Kommission

In Reaktion auf die Studie des Berlin Center of Corporate Governance zu den Entsprechenserklärungen 2006 der an der Frankfurter Wertpapierbörse notierten Gesellschaften sieht die Regierungskommission den DCGK weitgehend akzeptiert. Die Kommission strebt nun eine Konsolidierungsphase an, um den Unternehmen Zeit zu geben, die (insbesondere aus 2005)

neuen Regelungen vollständig umzusetzen. Auch soll ein Nachjustieren im Kleinen vermieden werden.

Deshalb hat sich die Kodex-Kommission in ihrer Plenarsitzung am 12. Juni 2006 darauf beschränkt, den Kodex an die gesetzlichen Änderungen durch das VorStOG und das UMAG anzupassen, etwa die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung zu konkretisieren und das gestärkte Recht des Hauptversammlungsleiters aufzunehmen. Die beschlossenen Kodex-Änderungen treten nach ihrer Veröffentlichung im elektronischen Bundesanzeiger in Kraft.

Zuvor hatte die Kommission den 2002 eingeführten DCGK insgesamt dreimal angepasst – im November 2002, im Mai 2003 und im Juni 2005. Letztere Anpassung ergänzte den DCGK um insgesamt 10 neue Empfehlungen und erhöhte deren Gesamtzahl auf 82. Die Neuerungen betrafen im Wesentlichen die Zusammensetzung und Arbeit des Aufsichtsrats (vgl. dazu *Quarterly II/2005*, S. 20) und basierten auf den im Februar 2005 verabschiedeten Empfehlungen der EU-Kommission zu den Aufgaben von nicht-geschäftsführenden Direktoren und Aufsichtsratsmitgliedern sowie zu den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats (vgl. dazu *Quarterly II/2005*, S. 7 und 22).

Kein staatlicher Zwang zur besseren Unternehmensführung

Ganz im Sinne der Cromme-Kommission hat auch das Bundesministerium der Justiz vorerst einen Regulierungsstillstand angekündigt. Insbesondere sollen Vorstände und Geschäftsführer nicht börsennotierter Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung – entgegen früheren Ankündigungen – nicht mehr gezwungen werden, ihre Bezüge zu veröffentlichen. Für börsennotierte Gesellschaften hatte der Bundestag in seiner letzten Legislaturperiode das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz verabschiedet (vgl. dazu *Quarterly II/2005*, S. 14 ff.; *III/2005*, S. 26). ■

Nähere Informationen zum DCGK, seinen verschiedenen Anpassungen und seiner Akzeptanz finden Sie auch auf unserer Homepage unter www.audit-committee-institute.de.



Erster Tätigkeitsbericht der Deutschen Prüfstelle für Rechnungslegung (DPR)

Sowohl in dem Anfang Februar 2006 veröffentlichten ersten Tätigkeitsbericht der Deutschen Prüfstelle für Rechnungslegung (vgl. www.frep.info) als auch in mehreren Veranstaltungen (so z. B. auf der *Schmalenbach-Tagung 2006*) hat der DPR-Präsident Prof. Dr. E. Scheffler über Aufgaben, Verfahrensweisen und erste Erfahrungen der Prüfstelle beim Enforcement der Rechnungslegung berichtet (vgl. auch Sonderpublikation „*ACI-Roundtables im Rückblick 2005*“, S. 7 ff.). Aus dem bisherigen Erfahrungsspektrum sind nachfolgend wichtige Erkenntnisse herausgestellt.

Bereits 50 Prüfungen im ersten Tätigkeitsjahr der DPR

Seit der Arbeitsaufnahme Mitte 2005 bis Ende des Jahres hatte die Prüfstelle insgesamt 50 Prüfverfahren eingeleitet. Sieben Fälle hiervon waren Anlassprüfungen, die aufgrund von Hinweisen durch Dritte oder – in der Mehrzahl – aufgrund von eigenen Recherchen der DPR eingeleitet worden waren. Bei der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle handelte es sich hingegen um Stichprobenprüfungen. Weitere 15 Prüfungen wurden im Januar 2006 eingeleitet. Nach ersten Erfahrungen geht die DPR davon aus, etwa 30 bis 40 Prüfungen pro Kalendervierteljahr abwickeln zu können – soweit keine arbeitsaufwendigen Anlassprüfungen die Prioritäten verschieben.

Bislang Mitwirkungsbereitschaft durch alle Unternehmen

Bisher haben sich alle von einem Prüfungsverfahren betroffenen Unternehmen zur Mitwirkung bereit erklärt. Zudem wurde in den meisten Fällen der Abschlussprüfer als zusätzliche Auskunftsperson benannt. Als Unterlagen werden hauptsächlich die Prüfungsberichte des Abschlussprüfers herangezogen, bei Bedarf zudem ergänzende, meist schriftlich erbetene Auskünfte und Unterlagen des Unternehmens. Nur in wenigen, allerdings kritischen Fällen wurde bisher von Unternehmen versucht, „auf Zeit zu spielen“. Soweit zur Aufklärung komplexer Sachverhalte

oder Fragen zweckmäßig oder unternehmensseitig gewünscht, finden auch Besprechungen mit Unternehmensvertretern statt.

Breites Spektrum an Prüfungsfeststellungen

Bis zum Jahresende wurden drei Anlassprüfungen sowie vier Stichprobenprüfungen abgeschlossen und die Ergebnisse dem Unternehmen und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht mitgeteilt. Zum Spektrum der Fehler gehörten:

- falsche Bilanzierung bei Unternehmenserwerben in Bezug auf den erworbenen Goodwill, den negativen Unterschiedsbetrag oder Veränderungen des Anlagevermögens;
- fehlende Angaben zu Unternehmenszusammenschlüssen;
- unzutreffende Bilanzierung von Bartergeschäften;
- unzulässiger Ausweis von Zahlungen an Kunden.

Weitere Hinweise bezogen sich u. a. auf folgende Thematiken:

- verbesserungsbedürftige Aussagen des Lageberichts, insbesondere hinsichtlich des Risikoberichts;
- verbesserungsbedürftige Segmentberichterstattung;
- Abgrenzung des Konsolidierungskreises;
- Umfang der Herstellungskosten;
- Bilanzierung von Zulagen der öffentlichen Hand;
- Behandlung von Dividendenbezugsrechten;
- Angemessenheit des Kapitalisierungszinsfußes bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen;
- Verbuchung von Lieferantengutschriften als sonstiger Ertrag;
- Bilanzierung latenter Steuern bei Verlustvorträgen.

Problemfelder als Handlungshinweis an Standardsetter

Die ersten Erfahrungen haben vor allem IFRS-bezogene Anwendungs- und Auslegungsprobleme aufgezeigt, wie fehlende Begründungen zu Neuerungen in Standards, mangelnde Prinzipienhierarchie, die bei wörtlicher Regelbefolgung zu wirtschaftlich wenig sinnvollen Bilanzausweisen führen kann, und ausufernde Ermessensfreiräume beim Fair-Value-Ansatz. Wichtige Problemfälle sollen daher auf europäischer Enforcementebene mit dem IASB besprochen werden. ■

Corporate Governance News

U.S. Securities and Exchange Commission (SEC)

Steuerberatung und Unabhängigkeit des Abschlussprüfers – SEC genehmigt PCAOB-Rules

Die U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) hat die vom Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) vorgelegten neuen Regeln zur Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, zur Erbringung von *Tax Services* (Steuerberatungsleistungen) bei SEC-Prüfungsmandanten und zur Vereinbarung von Erfolgshonoraren genehmigt. Dabei wurden teilweise längere Übergangsfristen für die verpflichtende Erstanwendung gewährt. Dies betrifft insbesondere solche Dienstleistungen, die durch einen *Pre-Approval-Prozess* (Vorabgenehmigungsverfahren) des Audit Committee gebilligt wurden.

Keine wesentlichen Änderungen zum PCAOB-Entwurf

Am 19. April 2006 hat die SEC die vom PCAOB vorgelegte Regel „*Ethics and Independence Rules Concerning Independence, Tax Services and Contingent Fees*“ genehmigt, die damit in Kraft getreten ist (vgl. zu dem Entwurf *Quarterly III/2005, S. 22 ff.*). In einigen Bereichen empfiehlt die SEC dem PCAOB, weiterführende Hinweise zu erarbeiten, um Unklarheiten auszuräumen. Dies ist die Reaktion auf die insgesamt acht Stellungnahmen, die bei der SEC zum veröffentlichten Entwurf eingegangen waren.

Steuerliche Dienstleistungen durch den Abschlussprüfer

Die grundsätzliche Sichtweise des PCAOB wird durch die SEC nicht geändert:

Tax Services für SEC-Prüfungsmandanten sind grundsätzlich zulässig, 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.

„Aggressive“ Steuergestaltungen

Die nun ausdrücklich verbotenen Dienstleistungen umfassen die gemeinsame Entwicklung, Vermarktung, Planung und Bestätigungen von steuerlich motivierten Transaktionen, die entweder als „aggressiv“ einzustufen sind oder unter einer Vertraulichkeitsvereinbarung im Sinne der Regelung stehen. Als Vertraulichkeitsvereinbarung gelten Beschränkungen der Offenlegung der Transaktionshintergründe durch den anwendenden Steuerpflichtigen gegenüber Dritten, auch gegenüber den Steuerbehörden. Als aggressiv definiert die Regel eine Transaktion wenn:

- sie auf direkte oder indirekte Initiative des Abschlussprüfers empfohlen wurde 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.

Alle Strukturen, die durch die Steuerbehörden als aggressiv oder unzulässig erklärt wurden („*listed*“), stellen nach den Unabhängigkeitsregeln unzulässige Dienstleistungen des Abschlussprüfers dar. Hier hat die SEC als Reaktion auf die eingegangenen Stellungnahmen dem PCAOB aufgetragen, Anwendungshinweise für Fälle zu veröffentlichen, in denen eine Transaktion später für unzulässig erklärt wird.

Steuerberatung für Personen mit Überwachungsaufgaben im Rahmen der Finanzberichterstattung

Unverändert nicht zulässig gegenüber dem Entwurf ist die Erbringung von persönlichen Steuerberatungsdienstleistungen für Mitarbeiter in einer „*Financial Reporting Oversight Role*“ (FROR) – Personen mit Überwachungsaufgaben im Rahmen der Finanzberichterstattung – eines SEC-Prüfungsmandanten. Klargestellt wurde, dass diese Regel nicht auf unwesentliche Tochtergesellschaften anzuwenden ist und auch dann nicht, wenn ein anderer Prüfer Abschlussprüfer der Tochtergesellschaft ist. Auch hier fordert die SEC den PCAOB auf, Hinweise zur Anwendung zu veröffentlichen.



Pre-Approval durch das Audit Committee

Für alle steuerlichen Dienstleistungen hat der Abschlussprüfer die Vorabgenehmigung durch das Audit Committee einzuholen. Dabei sind dem Audit Committee umfangreiche Informationen über Art und Umfang der Dienstleistung sowie die zu vereinbarenden Vergütung mitzuteilen; und auch die Auswirkungen der geplanten Dienstleistung auf die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers sind mit dem Audit Committee zu erörtern. Der PCAOB hatte am 28. März 2006 die Erstanwendungsvorschriften für diese Regel geändert; dieser Änderung hat auch die SEC zugestimmt.

Um den in der Praxis bestehenden Pre-Approval-Prozessen von Audit Committees Rechnung zu tragen, ist die Regel nicht auf solche Dienstleistungen anzuwenden, die aufgrund einer bestehenden *Pre-Approval Policy* und der danach erfolgten Genehmigung erbracht werden sollen, wenn die Dienstleistungen innerhalb eines Jahres nach In-Kraft-Treten der Regel begonnen werden. Mit dieser Maßnahme soll es Audit Committees ermöglicht werden, ihre Prozesse an die neuen Regelungen anzupassen, ohne unterjährig oder außerhalb ihres geplanten Zyklus ihre *Pre-Approval Policies* anpassen zu müssen. Damit entfällt auch die Notwendigkeit von zusätzlichen Sitzungen zur entsprechenden Ausrichtung der Prozesse auf Ebene des Audit Committee. Durch diese Äußerungen sowohl des PCAOB als auch der SEC wird zudem deutlich, dass *Pre-Approval Policies* für Dienstleistungen des Abschlussprüfers eine akzeptable Möglichkeit darstellen, die zeit- und arbeitsaufwendige Genehmigung im Einzelfall durch adäquate Prozesse zu ersetzen und zu unterstützen.

Die Genehmigung der SEC und die „*Ethics and Independence Rules Concerning Independence, Tax Services and Contingent Fees*“ des PCAOB sind über die Website des ACI unter www.audit-committee-institute.de abrufbar. ■

SEC und PCAOB reagieren auf Kritik an SOA 404 – Internal Control Over Financial Reporting

Sowohl die SEC als auch der PCAOB haben in zwei Bereichen auf die zunehmende Kritik an der Umsetzung der Regelungen der Section 404 des Sarbanes-Oxley Act (SOA) reagiert. In einer ungewöhnlichen Veröffentlichung hat die SEC unmissverständlich klargestellt, dass es keine generellen Ausnahmen von der Anwendung der Regelungen des SOA 404 geben wird – auch nicht für kleine Unternehmen. In einer weiteren Veröffentlichung haben die SEC und gleichzeitig der PCAOB Hinweise zur Umsetzung von SOA 404 und dem entsprechenden Prüfungsstandard 2 veröffentlicht.

SEC bleibt hart – keine Ausnahmen für kleine Unternehmen

Sowohl in der Art als auch im Zeitpunkt ungewöhnlich hat die SEC weit vor der möglichen Veröffentlichung entsprechender Regelungen verlauten lassen, dass es keine generellen Ausnahmen für registrierte Unternehmen bei der Anwendung der Vorschriften zu internen Kontrollen über die Finanzberichterstattung geben werde. Den vielfachen Aufforderungen, bestimmte kleinere Unternehmen wegen des überproportional hohen Aufwandes generell auszunehmen, hat die SEC damit frühzeitig eine Absage erteilt. In der Begründung führt die SEC an, dass die Schutzwirkung der Regelungen auch für Investoren in kleinen Unternehmen zur Verfügung stehen müsse und demnach eine generelle Ausnahme nicht möglich sein werde. Gleichwohl sollen die endgültigen Regelungen zur Anwendung – derzeit ist der Erstanwendungszeitpunkt für bestimmte Unternehmen aufgeschoben – die Anpassung an die spezifischen Gegebenheiten und die Größe des einzelnen Unternehmens ermöglichen. Wann eine derartige Anwendungshilfe zur Verfügung stehen wird, ist noch offen.



Anwendungshinweise von SEC und PCAOB

Am 17. Mai 2006 haben SEC und PCAOB Hinweise zur Anwendung der Vorschriften des SOA 404 veröffentlicht. In beiden Fällen zielen die Hinweise darauf ab, der Kritik an den zu hohen Kosten der Implementierung der Regelungen zu begegnen. So empfehlen beide die Anwendung eines Top-Down-Ansatzes, um so eine Konzentration auf das Wesentliche zu ermöglichen. Angeregt wird beiderseits eine verbesserte Kommunikation im Unternehmen und mit dem Abschlussprüfer, die nicht zu formalisiert ablaufen sollte. Die Integration der Anforderungen von SOA 404 in die Prüfungsdurchführung und den Prüfungsablauf zur Vermeidung von Doppelarbeiten und zur Nutzung von Effizienzpotenzialen ist ein weiterer Aspekt, auf den hingewiesen wird. Die SEC betont, dass die Regelungen an die Größe und Komplexität des Unternehmens angepasst werden müssten und nicht schematisch einheitlich für alle Unternehmen angewendet werden sollten. Der PCAOB weist die Abschlussprüfer darauf hin, weniger anhand von Checklisten vorzugehen, sondern den Prüfungsansatz mehr auf die Besonderheiten des geprüften Unternehmens anzupassen sowie die Arbeit Dritter stärker zu berücksichtigen, um auch hier Doppelarbeiten zu vermeiden und die Kosten für die Unternehmen zu senken. Die Anleitungen sind ein erstes Ergebnis der in Form von Roundtable-Diskussionen durchgeführten Erhebung von Erfahrungen aus der Erstanwendung.

Die Dokumente der SEC und des PCAOB sind über die Website des ACI unter www.audit-committee-institute.de abrufbar. ■

Auslandsprüfungen durch den PCAOB – Stand der Diskussion in Deutschland

Die Aufsichts- und Prüfungsbefugnis des Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) erstreckt sich nicht

nur auf US-amerikanische Abschlussprüfer, sondern umfasst auch ausländische Abschlussprüfer von bei der SEC registrierten Unternehmen. Damit unterliegen grundsätzlich auch Abschlussprüfer in Deutschland Inspektionen durch den PCAOB. Der deutsche Berufsstand der Wirtschaftsprüfer strebt die Anerkennung der deutschen Abschlussprüferaufsicht durch den PCAOB an.

Auslandsinspektionen durch den PCAOB

Die ersten Inspektionen ausländischer Abschlussprüfer hat der PCAOB abgeschlossen (in Irland und in Kanada), und weitere Prüfungen sind angesetzt oder in Planung, so in Mexiko und im Vereinigten Königreich. Damit setzt die US-amerikanische Aufsicht ihren Anspruch einer weltweiten Aufsicht über Abschlussprüfer von Unternehmen um, die bei der SEC registriert sind. Nachdem Vertreter der deutschen Abschlussprüferaufsichtskommission (APAK) Anfang des Jahres Gespräche mit Vertretern des PCAOB geführt haben, sind Inspektionen durch den PCAOB in Deutschland nicht vor 2007 zu erwarten.

System von eigenen Inspektionen in Deutschland

Mit Konstituierung der APAK in 2005 wurde auch in Deutschland eine berufsstandsunabhängige Aufsicht eingeführt (*siehe auch Quarterly I/2005, S. 16*). Die APAK beaufsichtigt dabei die Tätigkeiten der seit langem etablierten Wirtschaftsprüferkammer (WPK), darunter auch das System der externen Qualitätskontrolle von Wirtschaftsprüfern. Mit der Umsetzung der 8. EU-Richtlinie (Abschlussprüfer-Richtlinie – *siehe auch Quarterly IV/2005, S. 19*) im Rahmen der 7. Novelle der Wirtschaftsprüferordnung (7. WPO-Novelle) ist zu erwarten, dass in Deutschland eigene Inspektionen in Form von anlassunabhängigen Sonderuntersuchungen eingeführt werden. Angestrebt wird, dass diese Inspektionen durch den PCAOB anerkannt werden und dieser dann auf die Durchführung eigenständiger Inspektionen verzichten kann. ■

Financial Reporting Update

HGB/IFRS

Entwurf einer Änderung von IAS 1 erfordert eine Anpassung der Darstellung von Bilanz und GuV

Der IASB hat einen Entwurf (*Exposure Draft*) zur Änderung von IAS 1 „Darstellung des Abschlusses“ herausgegeben. Künftig sollen die Bestandteile des Jahresabschlusses sowie deren Umfang modifiziert werden, wobei insbesondere der Inhalt und die Darstellung der Bilanz sowie der Gewinn- und Verlustrechnung im Mittelpunkt der Änderungen stehen werden. So soll zum Beispiel die Bilanzdarstellung künftig drei Stichtage umfassen und die (erweiterte) Gewinn- und Verlustrechnung auch Erträge und Aufwendungen beinhalten, die bisher direkt im Eigenkapital erfasst worden sind.

Hintergrund und Ziel der vorgeschlagenen Änderungen

Am 16. März 2006 hat der IASB einen *Exposure Draft* zur Änderung von IAS 1 „Presentation of Financial Statements – A Revised Presentation“ veröffentlicht. Die geplanten Änderungen des IAS 1 resultieren aus den Beratungen des IASB im Rahmen des Projekts „Financial Statement Presentation“, welches vormals unter dem Arbeitstitel „Erfolgsberichterstattung“ (*Performance Reporting*) geführt wurde. Dieses Projekt wird vom IASB gemeinsam mit dem US-amerikanischen Standardsetter Financial Accounting Standards Board (FASB) in zwei Teilabschnitten (Segmente A und B) durchgeführt. Der nun vorliegende *Exposure Draft* ist das Ergebnis der ersten Phase (Segment A) und modifiziert im Wesentlichen die Bestandteile des Abschlusses und deren Umfang. Mit den vorgesehenen Änderungen wird eine stärkere Konvergenz von IAS 1 mit der vergleichbaren US-amerikanischen Vorschrift SFAS 130 „Reporting Comprehensive Income“ angestrebt. In der zweiten Phase (Segment B) sollen künftig im Wesentlichen noch die folgenden Themengebiete diskutiert werden (ein diesbezügliches Diskussionspapier wird allerdings erst im ersten Quartal 2007 erwartet):

- Notwendigkeit und Ausgestaltung der Erfolgswirksamkeit von nicht im Jahresergebnis (*Profit or Loss*) erfassten Erträgen und Aufwendungen,
- Entwicklung konsistenter Vorschriften zur Aggregation von Informationen und
- Ausweis von (Zwischen-)Summen in den Jahresabschlussbestandteilen.

Ziel des veröffentlichten *Exposure Draft* ist im Wesentlichen, die Darstellung der nicht gesellschaftsbezogener Eigenkapitalveränderungen nicht mehr in der Bilanz bzw. Eigenkapitalveränderungsrechnung zu zeigen, dafür aber eine erweiterte Gewinn- und Verlustrechnung bzw. eine Erfolgsrechnung zu entwickeln, die sämtliche Veränderungen des Eigenkapitals enthält, die nicht auf Transaktionen mit Gesellschaftern zurückzuführen sind. Auf diese Weise wird insbesondere eine separate Darstellung von gesellschaftsbezogenen und übrigen Eigenkapitalveränderungen bewirkt.

Überblick über die wichtigsten geplanten Änderungen

Der IASB hat die geplanten materiellen Änderungen zum Anlass genommen, den IAS 1 insgesamt neu zu gliedern und verständlicher zu formulieren. Mit den sprachlichen Anpassungen sind aber grundsätzlich keine Änderungen bezüglich der Bedeutung und Auslegung der bisherigen Regelungen verbunden.

Der *Exposure Draft* zu IAS 1 enthält insbesondere die folgenden materiellen Änderungsvorschläge:

- In die Bilanz soll künftig zusätzlich neben den Zahlenangaben des Vorjahres auch die Eröffnungsbilanz des Vorjahres (Eröffnungsbilanz zum Beginn der Vergleichsperiode) aufgenommen werden. Demnach enthält die Bilanz künftig in der Regel drei Stichtage. Die übrigen Abschlussbestandteile sind grundsätzlich weiterhin nur für zwei Perioden darzustellen, wobei aber hinsichtlich der *Notes* zu beachten ist, dass diese um die relevanten Angaben bezüglich der Eröffnungsbilanz zum Beginn der Vergleichsperiode zu ergänzen sind.

- Künftig soll ein separater Ausweis von Transaktionen mit Gesellschaftern bzw. Eigentümern in der Eigenkapitalveränderungsrechnung erfolgen.
- Die übrigen Eigenkapitalveränderungen können wahlweise in der Erfolgsrechnung (*Statement of Recognised Income and Expense*), die die erfolgswirksam und die nicht im Jahresergebnis erfassten Erträge und Aufwendungen umfasst (Ergänzung des bisherigen *Income Statement*), oder in zwei separaten Rechnungen dargestellt werden. Die Bestandteile der nicht im Jahresergebnis erfassten Erträge und Aufwendungen dürfen künftig nicht mehr in der Eigenkapitalveränderungsrechnung ausgewiesen werden. Allerdings sind die Summen der erfassten Erträge und Aufwendungen in der Eigenkapitalveränderungsrechnung anzugeben.
- Des Weiteren müssen die in Vorperioden erfolgsneutral erfassten Erträge und Aufwendungen angegeben werden, die in der laufenden Periode ergebniswirksam erfasst wurden („*Recycling*“).
- Darüber hinaus sollen künftig gesonderte Angaben über die Ertragsteuern je Bestandteil der nicht im Jahresergebnis erfassten Erträge und Aufwendungen gegeben werden.
- Schließlich soll der Ausweis von Dividenden sowie der Dividende je Aktie künftig entweder in der Eigenkapitalveränderungsrechnung oder im Anhang erfolgen. Die Angabe dieser Informationen im *Statement of Recognised Income and Expense* ist nicht zulässig.

Terminologische Änderungen

Infolge der vorgesehenen Änderungen bei der Darstellung der Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung sieht der IASB auch eine Änderung der Bezeichnungen „Bilanz“ (bisher *Balance Sheet*) und „Gewinn- und Verlustrechnung“ (bisher *Income Statement*) vor.

Künftig sollen gemäß Exposure Draft stattdessen die Begriffe

- *Statement of Financial Position* (für die Bilanz) und
- *Statement of Recognised Income and Expense* bzw. *Statement of Profit or Loss* (für die Ergebnisrechnung bzw. die Gewinn- und Verlustrechnung)

verwendet werden. Des Weiteren soll auch statt des Begriffs „Kapitalflussrechnung“ (*Cash Flow Statement*) die Bezeichnung *Statement of Cash Flows* verwendet werden. Die Änderung der Nomenklatur wird allerdings nicht verbindlich sein.

Beispiele für nicht im Jahresergebnis erfasste Erträge und Aufwendungen

Bei den nicht im Jahresergebnis erfassten Erträgen und Aufwendungen, welche künftig im Rahmen des *Statement of Recognised Income and Expense* (erweiterte Gewinn- und Verlustrechnung) ausgewiesen werden können, handelt es sich um:

- Veränderungen der Neubewertungsrücklage (bei Anwendung des Neubewertungsmodells gemäß IAS 16 und IAS 38);
- Währungsdifferenzen aus der Umrechnung von Abschlüssen ausländischer Tochterunternehmen (IAS 21);
- Gewinne und Verluste aus der Folgebewertung der zur Veräußerung verfügbaren finanziellen Vermögenswerte (IAS 39);
- Gewinne und Verluste aus der effektiven Absicherung von Zahlungsströmen (IAS 39);
- Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste aus leistungsorientierten Pensionsplänen gemäß IAS 19.93A.

Voraussichtliche Anwendung

Der Anwendungszeitpunkt der geplanten Änderungen des IAS 1 wurde noch offen gelassen. Der IASB rechnet mit der Veröffentlichung eines finalen Standards in der ersten Jahreshälfte 2007. ■

Nachträgliche Zahlungen bei Unternehmenserwerben als Kaufpreis oder Personalaufwand?

Mit dem Wiederaufleben des M&A-Marktes wird eine Frage wieder zunehmend relevant: Wie wirkt es sich auf den Konzernabschluss des Erwerbers eines Unternehmens nach IFRS aus, wenn die bisherigen Anteilseigner nach der Veräußerung ihres Unternehmens weiterhin in dem Unternehmen beschäftigt sind und vereinbart wird, dass sie künftig noch eine Anpassung des Kaufpreises erhalten können?

Nachträgliche Zahlungen des Erwerbers

Im Zuge von Unternehmenserwerben verpflichtet sich der Erwerber häufig, nachträglich Zahlungen, die in Form von Aktien, Aktienoptionen oder auch in bar erfolgen, an die bisherigen Anteilseigner zu leisten. Dabei soll die Höhe dieser nachträglichen Zahlungen von der Erreichung bestimmter festgelegter finanzieller Ziele (z. B. Umsatzerlöse, Gewinn) abhängig sein. Fraglich ist, wie solche nachträglichen Leistungen beim Erwerber nach IFRS zu bilanzieren sind, wenn die Veräußerer weiterhin im Unternehmen tätig sind. In Frage kommt grundsätzlich die Erfassung als Personalaufwand im Allgemeinen bzw. gemäß IFRS 2 „Share-based Payment“, der die Bilanzierung aktienbasierter Vergütungsformen regelt. IFRS 2 bezieht sich jedoch ausdrücklich nicht auf Vergütungen, die im Zuge eines Unternehmenserwerbs stattfinden. Stattdessen könnte auch ein Fall von IFRS 3 „Business Combinations“ vorliegen, wenn den bisherigen Eigentümern des übernommenen Unternehmens für den Fall des Eintritts bestimmter künftiger Ereignisse weitere Aktien des übernehmenden Unternehmens als zusätzlicher Kaufpreis zugesagt werden. Der Zeitwert der ausgegebenen Eigenkapitalinstrumente wäre dann als variabler Bestandteil der Anschaffungskosten des Unternehmens zu erfassen. Dies gilt aber nicht ohne Weiteres für den Fall, dass die Empfänger dieser Leistungen zugleich auch weiterhin Mitarbeiter bleiben. Denn dann könnte

die Gegenleistung wiederum doch als eine Vergütung für ihre künftigen Tätigkeiten im Unternehmen aufgefasst werden und nicht als Gegenleistung für das erworbene Unternehmen.

Indizien zur Abgrenzung

Als Hilfestellung kann die US-amerikanische Vorschrift EITF 95-8 herangezogen werden, obwohl die Interpretation nicht für die Bilanzierung nach IFRS entwickelt wurde. Es ist jedoch allgemein anerkannte Praxis, sie für diese Zwecke heranzuziehen. Diese Interpretation enthält Indikatoren im Hinblick darauf, ob eine Gegenleistung als Vergütung für eine Tätigkeit oder für den eigentlichen Unternehmenserwerb geleistet wird und damit entweder als Personalaufwand zu erfassen oder als Akquisitionskosten zu aktivieren ist. Letztlich entscheidet aber das Gesamtbild der wirtschaftlichen Verhältnisse über diese Abgrenzung.

Indizien für einen zusätzlichen Kaufpreisbestandteil

EITF 95-8 enthält unter anderem die folgenden Indizien, die für eine Qualifikation als Anschaffungskosten sprechen:

- Eine Vereinbarung, in der die Gegenleistung nicht an die Beschäftigung im gemeinsamen Unternehmen gekoppelt ist (z. B. in zeitlicher Hinsicht).
- Wenn die reguläre Vergütung ohne die zusätzliche Gegenleistung der Vergütung anderer vergleichbarer Mitarbeiter (Tätigkeit, Hierarchie) im Unternehmen entspricht.
- Sofern die bisherigen Anteilseigner des übernommenen Unternehmens, die weiterhin im Unternehmen beschäftigt sind, nur einen kleinen Teil der Anteile am übernommenen Unternehmen gehalten haben und gleichzeitig die zusätzliche Leistung allen Anteilseignern des übernommenen Unternehmens gleichermaßen gewährt wird.

Fehleinschätzungen der Vertragsparteien bei der Abgrenzung können bedeutende negative Konsequenzen für den Konzernabschluss haben. Rechnungsleger sollten daher bereits bei der Vertragsgestaltung der M&A-Transaktion auf eine eindeutige Abgrenzung der Zahlungszwecke achten. ■

Financial Reporting Update

US-GAAP

Neue FASB-Statements zu Finanzinstrumenten und Servicing Rights

Neben dem bisher als Entwurf vorliegenden Standard des FASB zur Fair-Value-Option für Finanzinstrumente erlauben die im Februar und März 2006 veröffentlichten Standards 155 „Accounting for Certain Hybrid Financial Instruments“ und 156 „Accounting for Servicing of Financial Assets“ die erfolgswirksame Bilanzierung bestimmter Finanzinstrumente und von Servicing Rights zum Fair Value. Daneben wurde als Folge der Veröffentlichung des SFAS 155 auch SFAS 140 „Accounting for Transfers and Servicing of Financial Assets and Extinguishment of Liabilities“ angepasst.

SFAS 155 Hybride Finanzinstrumente

Bisher waren nach den Regelungen des SFAS 133 hybride Finanzinstrumente daraufhin zu untersuchen, ob die eingebetteten Derivate trennungspflichtig und diese Derivate dann ergebniswirksam zum Fair Value zu bewerten waren. Der verbleibende Vertrag (*Host Contract*) wurde nach den für derartige Finanzinstrumente geltenden Vorschriften bilanziert und nur im Falle der Klassifizierung als Handelsbestand ebenfalls erfolgswirksam zum Fair Value bewertet. Wurden nun Derivate zur ökonomischen Absicherung derartiger hybrider Instrumente verwendet, konnte eine Kompensation in der Erfolgsrechnung nur über die Anwendung von *Hedge Accounting* erreicht werden. Denn die Absicherungsderivate waren ebenfalls erfolgswirksam zum Fair Value zu bewerten und wurden so regelmäßig anders bewertet als der *Host Contract*. Mit dem nun möglichen Wahlrecht können hybride Finanzinstrumente, deren eingebettete Komponenten trennungspflichtig sind, insgesamt erfolgswirksam zum Fair Value bilanziert werden. Damit entfällt die aufwendige und komplexe Trennung der eingebetteten Instrumente ebenso wie die Anwendung von *Hedge Accounting* mit dem Nachweis der Effektivität, da nun alle Komponenten, *Host Contract* eingebettete Derivate und derivative Sicherungsinstrumente erfolgs-

wirksam zum *Fair Value* bewertet werden und sich gegenläufige Bewertungseffekte im Ergebnis kompensieren. Die einmal getroffene Wahl ist unwiderruflich, muss für jedes entsprechende Finanzinstrument einzeln getroffen und dokumentiert werden und kann grundsätzlich nur bei der erstmaligen Erfassung getroffen werden. Das Wahlrecht kann sonst nur noch bei Vorliegen eines *Remeasurement* ausgeübt werden. Unternehmenserwerbe (*Business Combinations*) und wesentliche Modifikationen bei Verbindlichkeiten, die zu einer neuen Buchwertbasis führen, sind Beispiele derartiger *Remeasurements*. Unternehmen können das Wahlrecht auch „automatisch“ über eine entsprechende Bilanzierungsrichtlinie für Gruppen von hybriden Finanzinstrumenten ausüben. Auch in diesem Fall sind die Dokumentationsanforderungen zu erfüllen. Der Standard legt gleichzeitig hohe Anforderungen an die zur Bewertung verwendeten Fair-Value-Maßstäbe. So dürfen Ergebnisse aus der Bewertung zum *Fair Value* in Abweichung zum Transaktionspreis bei Erwerb nur dann erfasst werden, wenn der *Fair Value* entweder ein beobachtbarer Marktpreis eines aktiven Marktes ist, durch Vergleich mit derartigen Marktpreisen ermittelt wurde oder auf einem Modell basiert, das beobachtbare Marktparameter als Eingangsgrößen verwendet. Diese Beschränkungen betreffen allerdings nicht diejenigen Instrumente, die bereits vorher unter Anwendung von SFAS 133 aufgespalten wurden.

Ansprüche bei verbrieften Finanzinstrumenten

Nach SFAS 155 müssen verbrieft und unverbrieft Ansprüche aus der Verbriefung von Finanzinstrumenten daraufhin untersucht werden, ob sie Derivate im Sinne des SFAS 133 darstellen oder derartige Derivate enthalten, die dann zu separieren wären. Bisher galten für Ansprüche aus Verbriefungen weit reichende Ausnahmen von der Anwendung des SFAS 133, die nun nur noch für strikt proportionale Zins- und Kreditansprüche (*Interest- and Principal-Only Strips*) Anwendung finden. Die Vorschriften des SFAS 155 betreffen sowohl den Investor in Verbriefungstransaktionen als auch den Emittenten derartiger Instrumente. Damit müssen insbesondere Investoren in *Asset*



backed Securities die Struktur dieser Finanzinstrumente und der dahinter liegenden Zahlungsströme analysieren, um entscheiden zu können, ob trennungspflichtige Derivate vorliegen. In jedem Fall erfordert der Standard eine Analyse, ob der Investor im Wesentlichen seine Investition in das Verbriefungsinstrument zurückerhalten wird, da in allen anderen Fällen das Instrument vermutlich als Derivat qualifiziert wird. Kreditrisiken sind nach SFAS 155 bei dieser Betrachtung nicht zu berücksichtigen, auch dann nicht, wenn sie „konzentriert“ sind, z. B. durch Nachrangigkeit. Durch die weitgehende Abschaffung der Ausnahmeregelungen ist durch die Änderung des SFAS 140 nun auch der Erwerb von bestimmten Derivaten durch Verbriefungsvehikel zulässig, ohne deren Charakter als qualifizierte Zweckgesellschaft (*Qualifying Special-Purpose Entity: QSPE*) zu gefährden. Die bisher erforderliche Beschränkung zur Vermeidung der Umgehungsmöglichkeit der Derivatebilanzierung ist nicht mehr notwendig, da die Ausnahme der Derivatebilanzierung bei Ansprüchen aus Verbriefungen weitgehend aufgehoben wurde. Die mögliche Separierung eingebetteter Derivate hat auch keinerlei Auswirkung auf die Klassifizierung von SPEs als QSPEs.

Statement 155 ist erstmals anzuwenden für alle erworbenen, emittierten oder einem *Remeasurement* unterliegenden Finanzinstrumente für nach dem 15. September 2006 beginnende Geschäftsjahre. Eine vorzeitige Anwendung ist nur zulässig, wenn diese zu Beginn eines Geschäftsjahres erfolgt und bis zur Erstanwendung keine Abschlüsse – auch keine Quartalsabschlüsse – für dieses Geschäftsjahr veröffentlicht wurden.

Durch SFAS 155 wurde die erste von drei geplanten Änderungen des SFAS 140 umgesetzt. Die zweite Änderung betrifft die im Folgenden beschriebene Bilanzierung von *Servicing Rights*, die durch SFAS 156 erfolgt ist. Die dritte Änderung zu Übertragungen von Finanzinstrumenten ist noch nicht umgesetzt.

SFAS 156 Servicing Rights

Durch Statement 156 können *Servicing Rights* nach der Markto-Market-Methode bewertet werden. Bisher waren derartige

Dienstleistungsverträge, die insbesondere die Bearbeitung und Abwicklung von Kreditportfolios umfassen, zu den fortgeführten Anschaffungskosten oder den niedrigeren Marktpreisen zu bilanzieren. Zu Absicherungszwecken gehaltene Derivate waren hingegen erfolgswirksam zum *Fair Value* zu bilanzieren. Die dadurch entstehende Volatilität im Ergebnis konnte nur durch die aufwendige Anwendung von *Fair Value Hedge Accounting* nach SFAS 133 erreicht werden. Die engen Anforderungen des *Hedge Accounting* ließen sich nicht in allen Fällen erfüllen oder erforderten einen hohen Aufwand. Dieser kann nun entfallen, da sowohl das Grundgeschäft, das *Servicing Right*, als auch das Sicherungsderivat ergebniswirksam zum *Fair Value* bewertet werden können. Das Wahlrecht zur Marktbewertung ist ähnlich dem in SFAS 155 gewährten Wahlrecht ausgestaltet. Anders als dieses Wahlrecht bezieht sich SFAS 156 aber nicht auf Finanzinstrumente, da *Servicing Rights* keine Finanzinstrumente darstellen. Insoweit geht die Fair-Value-Option des SFAS 156 über die bisher nur im Entwurf vorliegende allgemeine Fair-Value-Option für Finanzinstrumente hinaus.

Der Standard ist auf alle separat zu bilanzierenden *Servicing Rights* anwendbar. Damit scheiden *Servicing Rights* für eigene Kreditportfolios aus, soweit diese nicht übertragen oder verbrieft worden sind. Denn nur in diesen Fällen darf ein entsprechendes *Servicing Asset* bilanziert werden. Anders als nach SFAS 155 ist die Fair-Value-Option einheitlich für jede Klasse von *Servicing Rights* anzuwenden. Die Bildung von Klassen soll dabei auf der Verfügbarkeit von Marktbewertungsdaten und der unternehmensspezifischen Risikomanagementmethode basieren. Bei der Erstanwendung dürfen bisher als *available-for-sale* klassifizierte Finanzinstrumente, die zur ökonomischen Absicherung dienen, in den Handelsbestand umgegliedert werden. Auch SFAS 156 ist für nach dem 15. September 2006 beginnende Geschäftsjahre verpflichtend anzuwenden. Die vorzeitige Anwendung ist, wie oben dargestellt, nur für vollständige Geschäftsjahre zulässig. ■

FASB Staff Position zur Bestimmung der „Variabilität“ einer Variable Interest Entity

Der FASB hat im April 2006 die Staff Position FSP FIN 46(R)-6 „Determining the Variability to be Considered in Applying FASB Interpretation No. 46(R)“ veröffentlicht. Die Staff Position hat Einfluss auf alle Aspekte der Bilanzierung von potenziellen *Variable Interest Entities* (VIEs), wie zum Beispiel die Festlegung, welche Einheiten VIEs sind, was *Variable Interests* sind oder wer als *Primary Beneficiary* einer VIE anzusehen ist.

Die Staff Position regelt insbesondere, wie unterschieden werden kann, ob eine bestimmte vertragliche Regelung oder eine sonstige Vereinbarung zur Variabilität (Chancen und Risiken) in einer Einheit beiträgt oder ob diese die Variabilität der Einheit reduziert oder absorbiert (*Variable Interests*).

Hierbei wird noch einmal betont, dass die Beurteilung, ob eine vertragliche Regelung oder eine sonstige Vereinbarung Variabilität generiert oder absorbiert, vor allem auf einer Analyse der Struktur (*Design*) der betreffenden Einheit zu basieren hat. Diese Analyse beinhaltet zwei Schritte: Zunächst sind die potenziellen Risiken zu identifizieren, denen die potenzielle VIE ausgesetzt ist. Darauf aufbauend sind diejenigen Risiken zu bestimmen, die entsprechend dem *Design* der potenziellen VIE generiert und an die Anteilseigner weitergegeben werden sollen. Hierzu ist der ursprüngliche Zweck, für den die potenzielle VIE gegründet worden ist, zu analysieren.

Schritt 1: Analyse der potenziellen Risiken

Die Staff Position nennt als potenzielle Risiken unter anderem die folgenden Beispiele:

- Kreditrisiken, wie z. B. den Ausfall eines Schuldners,
- Zinsrisiken, wie z. B. das Risiko von Schwankungen des *Fair Value* eines festverzinslichen Finanzinstruments aufgrund von Änderungen der Marktzinssätze,

- Fremdwährungsrisiken,
- Preisrisiken, wie z. B. negative Preisentwicklungen auf dem Beschaffungsmarkt für Rohstoffe,
- Risiken des laufenden Geschäftsbetriebs, wie Schwankungen in Löhnen oder sonstigen betrieblichen Aufwendungen.

Schritt 2: Bestimmung der von der VIE generierten und an die Anteilseigner weitergegebenen Risiken

Im zweiten Schritt ist zu prüfen, inwieweit die in Schritt 1 identifizierten Risiken bei dem *Design* der potenziellen VIE berücksichtigt worden sind und inwieweit geplant wurde, diese Risiken an die Anteilseigner weiterzugeben (d. h. die Anteilseigner absorbieren diese Risiken). Diejenigen *Interests* an der potenziellen VIE, die im Ergebnis der Variabilität der Einheit ausgesetzt sind bzw. diese absorbieren, sind *Variable Interests*.

Gemäß der Staff Position hat ein Unternehmen bei Durchführung des zweiten Schritts der Analyse u. a. die gesellschaftsrechtlichen Grundlagen der potenziellen VIE, Unterlagen über die Vermarktung der Anteile an der Einheit sowie weitere Unterlagen, die im Rahmen der Gründung dieser Einheit potenziellen Investoren zur Verfügung gestellt worden sind, einzubeziehen. Hierdurch wird deutlich, dass der Schwerpunkt der Analyse auf qualitativen Faktoren, insbesondere dem *Design*, liegt und nicht ausschließlich auf quantitativen Untersuchungen.

Die Staff Position stellt darüber hinaus klar, dass die Analyse des *Design* einer potenziellen VIE auf die konkrete Funktion von vertraglichen Regelungen und sonstigen Vereinbarungen auf die Einheit abzustellen hat. Die rechtliche oder bilanzielle Klassifizierung der entsprechenden vertraglichen Regelungen oder sonstigen Vereinbarungen ist insoweit von sekundärer Bedeutung. So kann ein derivatives Finanzinstrument, wie z. B. ein Zinsswap, aus bilanzieller Sicht in Abhängigkeit von der Entwicklung der Zinssätze sowohl einen Vermögenswert als auch eine Verbindlichkeit darstellen. Diese bilanzielle Darstellung hat jedoch keinen Einfluss darauf, ob das Instrument ein *Variable Interest* der potenziellen VIE darstellt. ■

Publikationen

Lutter, Marcus/Hommelhoff, Peter: Die Europäische Gesellschaft, Köln 2005



Die Europäische Gesellschaft ist ein Novum für den Rechtsanwender. Nach jahrzehntelangem Ringen um die „Europa-AG“ hat sie nun Einzug in den europäischen Binnenmarkt gehalten. Als europäische (supranationale) Rechtsform unterliegt die Societas Europaea ganz vielfältigen Rechtsgrundlagen und – aus deutscher Sicht – zahlreichen Besonderheiten. An-

liegen dieses Sammelwerkes namhafter Gesellschaftsrechtler ist es deshalb nicht nur, einen umfassenden Überblick über die SE zu geben. Vielmehr sollen alle Besonderheiten und „Minenfelder“ der Societas Europaea vertiefend beleuchtet werden. Verschiedenste Bereiche werden hierbei in Augenschein genommen: die Gründung, die Satzungsgestaltung und Eintragung der SE, ihre Finanzverfassung und Leitungsstrukturen, ihre Einsatzmöglichkeiten innerhalb eines Konzerns sowie das Konzernrecht, aber auch ihre Besteuerung. Das Buch ist aus einem zweitägigen Bonner Symposium im November 2004 entstanden; die vielfältige Diskussion wurde nicht separat dokumentiert, sondern von den Referenten in der Druckfassung ihrer Beiträge aufgenommen. ■

Thümmel, Roderich: Die Europäische Aktiengesellschaft (SE), Frankfurt am Main 2005



Die SE ist auf dem Weg, Eingang in die Rechts- und Wirtschaftspraxis zu finden. Sie ist für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen eine interessante und bedenkenswerte Alternative zu den nationalen Rechtsformen. Dies gilt nicht nur für die großen (börsennotierten) Konzerne, sondern auch für den in erheblichem Umfang international ausgerichteten Mittelstand. Den Ent-

scheidungs-trägern solcher Gesellschaften bietet dieses praxisorientierte Buch auf ca. 170 Seiten einen guten Einstieg, sich mit der supranationalen Rechtsform bekannt zu machen. Der Autor gibt einen guten Überblick über die neue Gesellschaftsform und ihre möglichen Anwendungsbereiche. Er widmet sich insbesondere den Gründungs- und Leitungsfragen bei der SE, aber auch der Beteiligung der Arbeitnehmer im Rahmen der sog. unternehmerischen Mitbestimmung. In einem Anhang sind die Rechtsgrundlagen – die SE-Verordnung, die SE-Richtlinie sowie das Einführungsgesetz (mit dem SE-Ausführungsgesetz und dem SE-Beteiligungsgesetz) – abgedruckt. ■

Holger Fleischer (Hrsg.): Handbuch des Vorstandsrechts, München 2006



Aufgaben und Pflichten des Vorstands sowie die haftungsrechtliche Verantwortung seiner Mitglieder sind in den letzten Jahren in das Zentrum der gesellschaftsrechtlichen Diskussion gerückt. Durch das neue Handbuch soll sowohl Vorstandsmitgliedern als auch Aufsichtsräten, Unternehmensjuristen und Richtern eine fundierte Grundlage zum Aufgaben- und Pflichtenbereich so-

wie zur Rechtsstellung des Vorstands gegeben werden.

Praxisnah werden in Einzelbeiträgen alle Facetten des Vorstandsrechts behandelt. Dazu gehört die Binnenorganisation des Vorstands ebenso wie sein Verhältnis zu den anderen Gesellschaftsorganen. Breiten Raum nehmen zudem die vielfältigen Einzelpflichten der Vorstandsmitglieder ein, die aufgeschlüsselt und mit ihren kapitalmarkt- und konzernrechtlichen Querverbindungen gewürdigt werden. Berücksichtigt sind zudem die Themenbereiche Deutscher Corporate Governance Kodex, Business Judgment Rule, Kapitalmarktinformationshaftung, Übernahmerecht und Offenlegung von Vorstandsvergütungen. Hierbei wird der aktuelle Stand der Rechtspraxis ausführlich dokumentiert, zugleich erfolgt eine vertiefte wissenschaftliche Auseinandersetzung mit zahlreichen Zweifelsfragen des Vorstandsrechts und den Perspektiven der Verantwortung. ■

Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. / KPMG (Hrsg.): Risikomanagement – Anforderungen und Umsetzung bei mittelständischen Unternehmen, Berlin, April 2006



So wie sich Risikomanagementsysteme in den meisten großen Unternehmen als feste Steuerungsinstrumente etabliert und ausgezahlt haben, ist inzwischen auch in vielen mittelständischen Unternehmen das Bewusstsein für die Potenziale von derartigen Steuerungssystemen geschärft – allein die Umsetzung in die Praxis wirft noch viele Fragen auf. Die Broschüre ist dabei

ein Wegweiser, wie Risikomanagementsysteme in mittelständischen Unternehmen erfolgreich eingeführt werden können.

Nach einem Überblick über gesetzliche Anforderungen und deren Auswirkung auf mittelständische Unternehmen werden zunächst die Bedeutung des Risikomanagements für die Geschäftsführung und die inhaltlichen Ansprüche bei Ausgestaltung derartiger Systeme herausgestellt. Die Kernfragen der praktischen Umsetzung werden in den anschließenden Kapiteln „Bausteine des Risikomanagementsystems“ und „Organisation des Risikomanagements“ ausführlich erörtert und am Beispiel bewährter Konzepte gelöst. Hierzu gehören die Risikoidentifikation – durch eine Checkliste untermauert –, die Verfahren der Risikobewertung, -aggregation und -darstellung sowie die Aufbauorganisation des Risikomanagements mit den einzelnen Funktionen und die Gestaltung der Ablauforganisation. ■

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 1802 11991-3040
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 das **Audit Committee Quarterly 1/2006** nicht erhalten und möchte es nachgeliefert bekommen.

Bitte senden Sie mir das Sonderheft **Financial Reporting Update 2005** zu.

© 2006 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.

