

Update on ...

Aktuelle Änderungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Erweiterung der Transparenzempfehlungen sowie Präzisierungen der inhaltlichen Vorgaben zu Vorstandsvergütung, Investorendialog und Unabhängigkeit von Aufsichtsräten.

April 2017

Ende 2016 hatte die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) unter der Leitung von Herrn Dr. Manfred Gentz, der den Vorsitz der Kommission zum 1. März 2017 an Herrn Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher übergeben hat, Vorschläge zu Kodexanpassungen und -änderungen veröffentlicht und die interessierte Öffentlichkeit zur Stellungnahme eingeladen.

Im Laufe des Konsultationsverfahrens erfolgte eine starke Beteiligung mit rund 80 Stellungnahmen von Unternehmen, Investoren, Verbänden, Wissenschaftlern und Rechtsanwälten. Am 7. Februar 2017 hat die Regierungskommission Kodexänderungen beschlossen. Die Anpassungen und Änderungen umfassen neben einer „Kodexpflege“ auch Erweiterungen der Transparenzempfehlungen sowie Präzisierungen der inhaltlichen Vorgaben.

Hintergrund

Die Kommission hat nach eigener Aussage die europäische Aktionärsrechterichtlinie und die intensive öffentliche Diskussion um Compliance-Verstöße und Vergütungssysteme zum Anlass genommen, um proaktiv Änderungen des DCGK zu erarbeiten.

Kodexanpassungen 2017 im Detail

Präzisierung: Variable Vergütung

Mehrjährige Bemessungsgrundlage

Um Fehlinterpretationen im Sinne der Best Practice zu vermeiden, hat die Kommission die Ausführungen zur Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung präzisiert und um die Empfehlung ergänzt, dass der Bemessungszeitraum im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll:

Die Kodexänderungen im Überblick

Die am 24. April 2017 in Kraft getretenen Kodexänderungen setzen auf eine erhöhte Transparenz für gute Corporate Governance. Sowohl die interne Transparenz für Vorstände und Aufsichtsräte als auch die externe Transparenz für Investoren werden dabei angesprochen. Zudem sollen präzisierende Klarstellungen dazu führen, dass die Best Practice bei Vergütungssystemen umgesetzt wird. Mit Hinblick auf die bevorstehende europäische Aktionärsrechterichtlinie hat sich die Kommission außerdem dazu entschieden, Anregungen für den Dialog des bzw. der Aufsichtsratsvorsitzenden mit institutionellen Investoren aufzunehmen. Zudem wurden Anpassungen an geänderte Gesetzesvorschriften (u. a. EU-Marktmisbrauchverordnung, Abschlussprüferreformgesetz) vorgenommen.

Präzisierung	Transparenz	Kodexpflege
Variable Vorstandsvergütung	Anforderungen an Aufsichtsräte	Anpassungen an Gesetzesänderungen & Verbesserung der Lesbarkeit
Investorendialog	Compliance-System	



Ziffer 4.2.3 Abs. 2 „[...] Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die monetären Vergütungsteile sollen fixe und variable Bestandteile umfassen. Variable Vergütungsbestandteile haben grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll. [...]“

Es wird somit klargestellt, dass die mehrjährige Bemessungsgrundlage für die Festsetzung variabler Vergütungsteile im Wesentlichen nicht vergangenheitsbezogene, sondern zukunftsbezogene Aspekte berücksichtigen soll. Mehrjahresboni, bei denen eine rückwärts gerichtete, oft durchschnittsbildende Bemessung auf Basis der vergangenen Geschäftsjahre erfolgt, entsprechen somit bei alleiniger Verwendung nicht mehr den Empfehlungen des Kodex und haben eine Abweichungserklärung zur Folge.

Vorzeitige Auszahlung von Langfristvergütungen

Die Kommission hat außerdem den Umgang mit mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen bei vorzeitiger Beendigung klarer geregelt. Daher regt der Kodex nunmehr an, dass bei Ausscheiden eines Vorstandsmitgliedes die Auszahlung einer noch laufenden mehrjährigen variablen Vergütung erst nach Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums erfolgen sollte und hat daher als Anregung folgenden Satz am Ende von Ziffer 4.2.3 Abs. 2 ergänzend aufgenommen:

Ziffer 4.2.3 Abs. 2 „[...] Mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile sollten nicht vorzeitig ausbezahlt werden.“

Diese neue Anregung soll sicherstellen, dass bei Auszahlung von mehrjährig angelegten, variablen Vergütungsbestandteilen, die Malus-Regelungen bzw. Korrekturmöglichkeiten vorsehen, das individuelle Fehlverhalten berücksichtigt werden kann. Bei vorzeitiger Auszahlung wäre dies unmittelbar nicht mehr möglich. Die (Nach-)Wirkungen der Beteiligung des Ausscheidenden könnten ansonsten nur mehr durch Rückforderungen geltend gemacht werden.

Präzisierung: Investorendialog

Die Kommission setzt proaktiv die aktuell vor dem Abschluss stehende europäische Aktionärsrechterichtlinie und Forderungen institutioneller Investoren um. Dazu wird der Kodex in der Präambel sowie im Hauptteil um eine Anregung ergänzt.

Präambel „Institutionelle Anleger sind für die Unternehmen von besonderer Bedeutung. Von ihnen wird erwartet, dass sie ihre Eigentumsrechte aktiv und verantwortungsvoll auf der Grundlage von transparenten und die Nachhaltigkeit berücksichtigenden Grundsätzen ausüben.“

Ziffer 5.2 „Der Aufsichtsratsvorsitzende sollte in angemessenem Rahmen bereit sein, mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen Gespräche zu führen.“

Gespräche mit Investoren sind in vielen Unternehmen bereits heute Bestandteil der guten Corporate Governance. Um rechtliche Unsicherheiten auszuräumen, hat die Kommission die Wahrnehmung von Aktionärsrechten als Grundsatz in der Präambel aufgenommen sowie eine Anregung zu Investorengesprächen des bzw. der Aufsichtsratsvorsitzenden über aufsichtsratspezifische Themen in einem angemessenen Rahmen ergänzt. Dazu zählen Themen, für die der Aufsichtsrat allein verantwortlich ist und die von ihm allein zu entscheiden sind, z. B. die Bestellung und Abberufung des Vorstands, Fragen der Vorstandsvergütung, die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie die Auswahl des Abschlussprüfers.

Transparenz: Anforderungen an Aufsichtsräte

Kompetenz

Die Anpassungen der Kommission zielen insgesamt darauf ab, ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium zu entwickeln sowie die Wahlvorschläge für neue Mitglieder des Aufsichtsrats und die fachlichen Hintergründe der Aufsichtsratsmitglieder transparenter zu machen, um damit den Erwartungen der Investoren stärker zu entsprechen.

Ziffer 5.4.1 Abs. 2 „Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Nummer 5.4.2, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Für die gewählten Arbeitnehmervertreter sind die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze zu beachten.“

Ziffer 5.4.1 Abs. 4 „Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. [...]“

Der Kodex sieht nunmehr vor, dass der Aufsichtsrat Kompetenzen definieren soll, die insgesamt für die Arbeit des Aufsichtsrats als Gesamtgremium erforderlich sind. Damit orientiert sich die Kommission an internationaler Best Practice. Diese Kompetenzen sollen dementsprechend auch bei den Vorschlägen zur Wahl als Aufsichtsratsmitglied beachtet werden.

Der Stand der Umsetzung mit Blick auf die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium ist im Corporate Governance Bericht zu veröffentlichen.

Für weitere Transparenz sorgt zudem die ergänzende Empfehlung, über die fachlichen Hintergründe der Aufsichtsratsmitglieder Auskunft zu geben.

Ziffer 5.4.1 Abs. 5 „Der Aufsichtsrat soll sich für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung bei dem jeweiligen Kandidaten vergewissern, dass er den zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen kann. Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft gibt; dieser soll durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden.“

Diese Ergänzung entspricht vielfach bereits der gängigen Unternehmenspraxis und soll so ebenfalls zu mehr Transparenz über die aktuellen weiteren Tätigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder neben dem hier relevanten Mandat führen.

Damit eng verbunden ist die Frage der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder.

Unabhängigkeit

Die Kommission misst der Frage der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats eine hohe Bedeutung bei: Sie unterlässt bewusst die Anpassung an das Abschlussprüferreformgesetz und fügt eine weitere Empfehlung zur Offenlegung ein.

Mit dem neuen Abschlussprüferreformgesetz ist die Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses rechtlich nicht mehr gefordert. Die Kommission behält diese Empfehlung jedoch explizit bei. Aufgrund der besseren thematischen Passung findet sie sich nun in Ziffer 5.3.2 Abs. 3.

Transparenz über die Unabhängigkeit aller Aufsichtsratsmitglieder wird durch folgende ergänzende Empfehlung geschaffen:

Ziffer 5.4.2 „Dem Aufsichtsrat soll eine nach seiner Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören; der Aufsichtsrat soll dabei die Eigentümerstruktur berücksichtigen.“

Insbesondere die Benennung der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder geht dabei auf Forderungen von Investoren zurück, die besonderes Augenmerk auf die durch den Aufsichtsrat zu vertretenen Interessen legen.

Transparenz: Compliance-System

Die Kommission hat zur Konkretisierung der rechtlichen Verpflichtung für ein angemessenes, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management System die bestehende Compliance-Ziffer ergänzt.

Ziffer 4.1.3 „Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Er soll für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Management System) sorgen und deren Grundzüge offenlegen. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.“

Der Vorstand ist somit nicht mehr nur intern für die Einhaltung der Richtlinien, sondern auch extern für die Offenlegung der Grundzüge des Compliance Management Systems verantwortlich. So soll Investoren eine Einschätzung zu den getroffenen Maßnahmen erleichtert werden. Zudem sieht die Empfehlung vor, dass geeignete Whistleblower-Systeme eingerichtet werden sollen, um Compliance-Verstöße aufzudecken und Fehlverhalten zukünftig zu vermeiden.

In diesen Zusammenhang lässt sich auch die Erweiterung der Kodex-Präambel stellen, in deren Definition der guten Unternehmensführung die Kommission das Leitbild des ehrbaren Kaufmanns ergänzt hat.

Präambel „Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (Unternehmensinteresse). Diese Prinzipien verlangen nicht nur Legalität, sondern auch ethisch fundiertes, eigenverantwortliches Verhalten (Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns).“

Kodexpflege: Anpassungen an Gesetzesänderungen

Durch die detaillierten Regelungen der Marktmissbrauchsverordnung ist Ziffer 6.2 zur Veröffentlichung von Aktiengeschäften entfallen.

Die Vorschriften in 6.3 sowie 7.1.1 und 2 zur Rechnungslegung wurden an die geänderten Vorschriften zur Quartalsberichterstattung angepasst.

Die relevanten Vorgaben aus dem Abschlussprüferreformgesetz werden in Ziffer 5.3.2 zur Bildung von Ausschüssen – mit Ausnahme des Verzichts auf die Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses – aufgegriffen.

Zeitliche Rahmenbedingungen

Die neue Kodexfassung tritt mit Veröffentlichung im elektronischen Bundesanzeiger am 24. April 2017 in Kraft, eine Übergangsfrist ist nicht vorhanden.

Über die hkp/// group

Die hkp/// group ist eine unabhängige und partnergeführte, internationale Unternehmensberatung mit dem Fokus auf Performance Management, Talent Management und Vergütung.

Der hkp/// Ansatz zum Performance Management integriert die Anforderungen finanz- und personalpolitischer Strategien und Steuerungskonzepte und verbindet die Anforderungen an Performance Management auf Unternehmensebene mit denen auf Mitarbeiterebene. Basierend auf einer konsequent wert- und wertorientierten Umsetzung erreichen hkp/// Klienten dadurch nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg.

Die hkp/// Partner verfügen über langjährige internationale Beratungserfahrung und sind im Markt anerkannte Fachexperten für Vergütungs-, Talent-, Finanz- und Risiko-Management. Sie werden von Verwaltungs- und Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie Top-Managern und Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt.

Ihre hkp/// group Experten



Nina Grochowitzki, Manager, absolvierte ihr Studium der Wirtschaftsmathematik an der Technischen Universität in Darmstadt mit den Schwerpunkten Wahrscheinlichkeitstheorie, Spieltheorie und Optimierung. Nach ihrem Studium startete sie ihre berufliche Laufbahn bei einer international tätigen Investmentbank im Bereich Strukturierung von Finanzprodukten. Ihr Verantwortungsbereich umfasste hierbei insbesondere die Entwicklung der produktspezifischen Kalkulationsmodelle. Seit Januar 2011 ist sie für hkp/// tätig mit Schwerpunkt auf Angemessenheitsprüfungen sowie Projekten zur Ausgestaltung von Vergütungssystemen und zur Bewertung und Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung von Vorständen und Führungskräften.

nina.grochowitzki@hkp.com



Joachim Kayser, Senior Partner, ist einer der erfahrensten Experten für Top-Management- und Aufsichtsratsvergütung im deutschsprachigen Markt. Sein beruflicher Werdegang führte ihn zunächst in das Personal-Ressort einer deutschen Großbank. 1991 wechselte er zu dem weltweit größten Logistikdienstleister, wo er die Verantwortung für die Top-Führungskräfte weltweit innehatte. 2009 folgte der Schritt als Partner in die Beratungspraxis. Schwerpunkte seiner Beratungstätigkeit sind Vergütungssysteme und -höhen für Vorstände und Aufsichtsräte, die Begleitung von Familienunternehmen in allen HR-Angelegenheiten, die Beratung von Unternehmen bei der Etablierung kapitalmarktfähiger HR- und Vergütungssysteme im Rahmen von Börsengängen sowie die Beratung zu modernen Systemen der Altersversorgung.

joachim.kayser@hkp.com



Michael H. Kramarsch, Delegierter des Verwaltungsrats und Managing Partner, hat sich in seiner mehr als 20-jährigen Beraterlaufbahn zu einem der renommiertesten Experten für Corporate Governance, Performance Management und Top-Executive-Vergütung im deutschsprachigen Wirtschaftsraum entwickelt. 1998 trat er als Leiter Executive Compensation in die Dienste einer internationalen HR-Management-Unternehmensberatung, für die er zuletzt die Geschäftsaktivitäten im deutschsprachigen Raum verantwortete. In 2011 gründete er gemeinsam mit weiteren Partnern die hkp/// group. Seine Bücher und Publikationen zu Fragen der Managementvergütung und Corporate Governance sowie seine Stellungnahmen und Kommentare zu aktuellen Entwicklungen untermauern seine Expertenstellung.

michael.kramarsch@hkp.com



Dr. Pia Lünstroth, Manager, absolvierte ihr Studium der Wirtschaftsmathematik in Trier und schloss dort eine Promotion mit Schwerpunkt Personalökonomik an. Ihre Dissertation beschäftigt sich mit leistungsabhängigen Entlohnung von Professoren durch die Reform der Professorenbesoldung. Seit ihrem Einstieg bei hkp/// im Dezember 2011 begleitet sie Projekte im Bereich Vergütung von Vorständen, Top Executives und Aufsichtsräten sowie zum Thema Performance Management und Vergütungsfragen bei IPO. Die Bewertung und Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung von Vorständen und Top Executives ist ein weiterer Schwerpunkt ihrer Tätigkeit.

pia.luenstroth@hkp.com



Regine Siepmann, Partner, berät für die hkp/// group seit Dezember 2010 hauptsächlich börsennotierte Gesellschaften in den Bereichen Board Services und Executive Compensation. Schwerpunkte ihrer Consulting-Tätigkeiten sind Fragen der Corporate Governance und Regulatorik, Angemessenheitsprüfungen der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, die Publizität der Bezüge für Organmitglieder sowie die Aus- und Neugestaltung variabler Vergütungssysteme für das Top Management. Regine Siepmann begann nach ihrem Diplom-Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität zu Köln mit dem Schwerpunkt Personalwirtschaftslehre ihre berufliche Laufbahn in einer internationalen HR-Management-Beratung.

regine.siepmann@hkp.com

Amsterdam

Vondelstraat 89A
1054 GM Amsterdam
Niederlande
Phone +31 20 737 0687
amsterdam@hkp.com

Dordrecht

Singel 380
3311 HM Dordrecht
Niederlande
Phone +31 78 613 72 76
dordrecht@hkp.com

Frankfurt

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Deutschland
Phone +49 69 175 363 30
frankfurt@hkp.com

Zürich

General-Guisan-Quai 36
8002 Zürich
Schweiz
Phone +41 44 542 81 60
zurich@hkp.com