

## Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex

### Entwurf eines geänderten Deutschen Corporate Governance Kodex

- A. Entwurf der Regierungskommission vom 25.10.2018
- B. Gegenüberstellung der Fassung des DCGK vom 7. Februar 2017 mit dem Entwurf vom 25.10.2018
- C. Begründung
  - I. Zielsetzung der Überarbeitung des Kodex
  - II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs
  - III. Erläuterungen zu den einzelnen neuen Regelungen des Entwurfs
  - IV. Begründung der Streichung von Empfehlungen und Anregungen

#### A. Entwurf der Regierungskommission vom 25.10.2018

Abc aktueller Kodex-Text, allenfalls redaktionell angepasst  
Abc neuer Text

### Inhalt

#### Präambel

- A. Leitung und Überwachung
  - I. Aufgaben und Verantwortlichkeiten
  - II. Ausschüsse des Aufsichtsrats
  - III. Interessenkonflikte
  - IV. Informationsversorgung
  - V. Aus- und Fortbildung
  - VI. Sitzungen und Beschlussfassung
  - VII. Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats
  - VIII. Transparenz und externe Berichterstattung
  - IX. Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer
- B. Zusammensetzung des Aufsichtsrats
- C. Besetzung des Vorstands
- D. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

## Präambel

Unter **Corporate Governance** wird der rechtliche und faktische Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens verstanden. Der Deutsche Corporate Governance Kodex (der „Kodex“) enthält Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat, die dazu beitragen sollen, dass die Gesellschaft im Unternehmensinteresse geführt wird. Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) 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).

Das Unternehmen und seine Organe haben sich in ihrem Handeln der Rolle des Unternehmens in der Gesellschaft und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst zu sein. Sozial- und Umweltfaktoren beeinflussen den Unternehmenserfolg. Im Interesse des Unternehmens stellen Vorstand und Aufsichtsrat sicher, dass die potenziellen Auswirkungen dieser Faktoren auf die Unternehmensstrategie und operative Entscheidungen erkannt und adressiert werden.

Der Kodex hat zum Ziel, das deutsche Corporate Governance System transparent und nachvollziehbar zu machen. Der Kodex enthält Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Unternehmen, die national und international als Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung anerkannt sind. Er will das Vertrauen der Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften fördern.

Die **Grundsätze** sind aus wesentlichen rechtlichen Vorgaben und elementaren Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung abgeleitet. Die Erläuterung, in welcher Weise die Grundsätze von den Organen angewendet werden („apply and explain“), entspricht guter Corporate Governance. **Empfehlungen** des Kodex sind im Text durch die Verwendung des Wortes „soll“ gekennzeichnet. Die Gesellschaften können hiervon abweichen, sind dann aber verpflichtet, dies jährlich offenzulegen und die Abweichungen zu begründen („comply or explain“). Dies ermöglicht den Gesellschaften, branchen- oder unternehmensspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Eine gut begründete Abweichung von einer Kodexempfehlung kann im Interesse einer guten Unternehmensführung liegen. Ferner enthält der Kodex **Anregungen**, von denen ohne Offenlegung abgewichen werden kann; hierfür verwendet der Kodex den Begriff „sollte“.

In Regelungen des Kodex, die nicht nur die Gesellschaft selbst, sondern auch ihre Konzernunternehmen betreffen, wird der Begriff „Unternehmen“ statt „Gesellschaft“ verwendet. Mit dem Begriff „Unternehmung“ werden nicht zum Konzern gehörende Unternehmen bezeichnet.

Die **Aktionäre** üben ihre Mitgliedschaftsrechte regelmäßig in der Hauptversammlung aus. Die

Hauptversammlung entscheidet insbesondere über die Gewinnverwendung sowie die Entlassung von Vorstand und Aufsichtsrat und wählt die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat und den Abschlussprüfer. Daneben entscheidet die Hauptversammlung über rechtliche Grundlagen der Gesellschaft, wie insbesondere Änderungen der Satzung, Kapitalmaßnahmen, Unternehmensverträge und Umwandlungen. Die Hauptversammlung beschließt mit empfehlenden Charakter über das Vergütungssystem für den Vorstand, die Vergütung des Aufsichtsrates und über den Vergütungsbericht für das vorausgegangene Geschäftsjahr.

**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.

Der Kodex richtet sich an börsennotierte Gesellschaften und Gesellschaften mit Kapitalmarktzugang im Sinne des § 161 Absatz 1 Satz 2 des Aktiengesetzes. **Nicht kapitalmarktorientierten Gesellschaften** mögen die Empfehlungen und Anregungen des Kodex zur Orientierung dienen.

Für die Corporate Governance börsennotierter **Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen** ergeben sich aus dem jeweiligen Aufsichtsrecht Besonderheiten, die im Kodex nicht berücksichtigt sind.

## A. Leitung und Überwachung

### I. Aufgaben und Verantwortlichkeiten

**Grundsatz 1:** Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung. Der Vorstandsvorsitzende bzw. Sprecher des Vorstands koordiniert die Arbeit der Vorstandsmitglieder.

**Grundsatz 2:** Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen einzubinden. Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung legen die Satzung und/oder der Aufsichtsrat Zustimmungsvorbehalte fest.

**Grundsatz 3:** Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt. Er koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und nimmt die Belange des Aufsichtsrats nach außen wahr.

#### Empfehlung und Anregung:

- A.1 Der Aufsichtsrat soll sich eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.
- A.2 Der Aufsichtsratsvorsitzende sollte in angemessenem Rahmen bereit sein, mit Investoren über aufsichtsratsspezifische Themen Gespräche zu führen.

**Grundsatz 4:** Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung.

**Grundsatz 5:** Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens vertrauensvoll zusammen. Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie in Vorstand und Aufsichtsrat voraus. Die umfassende Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür von entscheidender Bedeutung.

**Grundsatz 6:** Für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Risiken der Geschäftstätigkeit bedarf es eines angemessenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems.

**Grundsatz 7:** Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance).

**Empfehlungen und Anregung:**

- A.3 Der Vorstand soll für ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management-System sorgen und dessen 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.

**Grundsatz 8:** Der Vorstand achtet bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Diversität und legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest.

## II. Ausschüsse des Aufsichtsrats

**Grundsatz 9:** Die Bildung von Ausschüssen fördert bei größeren Unternehmen regelmäßig die Wirksamkeit der Arbeit des Aufsichtsrats.

**Empfehlungen:**

- A.4 Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden.
- A.5 Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich - soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist - insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.

- A.6 Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren sowie der Abschlussprüfung verfügen und unabhängig sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.
- A.7 Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.

### III. Interessenkonflikte

**Grundsatz 10:** Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Sie dürfen bei ihren Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen für sich nutzen, die dem Unternehmen zustehen. Vorstandsmitglieder unterliegen während ihrer Tätigkeit einem umfassenden Wettbewerbsverbot.

#### Empfehlungen:

- A.8 Jedes Aufsichtsratsmitglied soll Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenlegen. Der Aufsichtsrat soll in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.
- A.9 Jedes Vorstandsmitglied soll Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands offenlegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber informieren.
- A.10 Vorstandsmitglieder sollen Nebentätigkeiten, insbesondere konzernfremde Aufsichtsratsmandate, nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen.

**Grundsatz 11:** Wesentliche Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats.

### IV. Informationsversorgung

**Grundsatz 12:** Die Information des Aufsichtsrats ist Aufgabe des Vorstands. Der Aufsichtsrat hat jedoch seinerseits sicherzustellen, dass er angemessen informiert wird. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen insbesondere der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und vereinbarten Zielen unter Angabe von Gründen ein. Der Aufsichtsrat kann jederzeit zusätzliche Informationen vom Vorstand verlangen.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



**Grundsatz 13:** Der Aufsichtsratsvorsitzende wird über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unverzüglich durch den Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands informiert. Der Aufsichtsratsvorsitzende hat sodann den Aufsichtsrat zu unterrichten und, falls erforderlich, eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einzuberufen.

**Empfehlung:**

A.11 Der Aufsichtsratsvorsitzende soll zwischen den Sitzungen mit dem Vorstand, insbesondere mit dem Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands, regelmäßig Kontakt halten und mit ihm Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens beraten.

## V. Aus- und Fortbildung

**Grundsatz 14:** Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr.

**Empfehlung:**

A.12 Die Gesellschaft soll die Mitglieder des Aufsichtsrats bei den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen.

## VI. Sitzungen und Beschlussfassung

**Empfehlungen und Anregung:**

A.13 Der Aufsichtsrat soll regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen.

A.14 Im Bericht des Aufsichtsrats soll angegeben werden, an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder teilgenommen haben. Als Teilnahme gilt auch eine solche über Telefon- oder Videokonferenzen; diese sollte aber nicht die Regel sein.

## VII. Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

**Empfehlungen:**

A.15 Der Aufsichtsrat soll regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Im Abstand von höchstens drei Jahren soll die Selbstbeurteilung extern unterstützt werden.

## VIII. Transparenz und externe Berichterstattung

**Grundsatz 15:** Die Gesellschaft behandelt die Aktionäre bei Informationen unter gleichen Voraussetzungen gleich.

**Grundsatz 16:** Anteilseigner und Dritte werden insbesondere durch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht sowie durch unterjährige Finanzinformationen unterrichtet.

### Empfehlungen:

- A.16 Die Gesellschaft soll den Aktionären unverzüglich sämtliche wesentlichen neuen Tatsachen, die Finanzanalysten und vergleichbaren Adressaten mitgeteilt worden sind, zur Verfügung stellen.
- A.17 Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein.
- A.18 Ist die Gesellschaft nicht zu Quartalsmitteilungen verpflichtet, soll sie unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren.

**Grundsatz 17:** Aufsichtsrat und Vorstand berichten jährlich in der Erklärung zur Unternehmensführung über die Corporate Governance der Gesellschaft.

### Empfehlungen:

- A.19 Aufsichtsrat und Vorstand sollen erläutern, auf welche Weise sie die Grundsätze des Kodex anwenden („apply and explain“).
- A.20 Die Gesellschaft soll nicht mehr aktuelle Erklärungen zur Unternehmensführung und Entsprechenserklärungen zu den Empfehlungen des Kodex fünf Jahre lang auf ihrer Internetseite zugänglich halten.

## IX. Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer

**Grundsatz 18:** Der Abschlussprüfer unterstützt den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss bei der Überwachung der Geschäftsführung, insbesondere bei der Prüfung der Rechnungslegung und der Überwachung der rechnungslegungsbezogenen Kontroll- und Risikomanagementsysteme. Der Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers informiert den Kapitalmarkt über die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung.

### Empfehlungen:

- A.21 Der Aufsichtsrat soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass dieser ihn unverzüg-



lich über alle für seine Aufgaben wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unterrichtet, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zu seiner Kenntnis gelangen.

- A.22 Der Aufsichtsrat soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass dieser ihn informiert und im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Kodex ergeben.
- A.23 Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig eine Beurteilung der Wirksamkeit der Abschlussprüfung vornehmen.

## B. Zusammensetzung des Aufsichtsrats

**Grundsatz 19:** Dem Aufsichtsrat gehören regelmäßig die von den Aktionären bestellten Mitglieder an sowie, je nach Zahl der Mitarbeiter, Mitglieder, die nach den Mitbestimmungsgeetzen von den Arbeitnehmern bestimmt werden. Die Anteilseignervertreter und die Arbeitnehmervertreter sind gleichermaßen dem Unternehmensinteresse verpflichtet.

### Empfehlung:

- B.1 Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite sollen für nicht mehr als drei Jahre bestellt werden.

**Grundsatz 20:** Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen sowie über die erforderliche Diversität und Unabhängigkeit verfügen.

### Empfehlungen:

- B.2 Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. 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 in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.
- B.3 Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt werden.
- B.4 Die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat soll offengelegt werden.

**Grundsatz 21:** Jedes Aufsichtsratsmitglied achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung seiner Aufgaben genügend Zeit zur Verfügung steht.

### Empfehlungen:

- B.5 Ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem geschäftsführenden Organ einer Unternehmung angehört, soll insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt.
- B.6 Wer dem geschäftsführenden Organ einer Unternehmung angehört, soll insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz wahrnehmen.

### Unabhängigkeit

#### Empfehlungen:

- B.7 Dem Aufsichtsrat soll auf Anteilseignerseite eine nach deren Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören; dabei soll die Eigentümerstruktur berücksichtigt werden.

Ein Aufsichtsratsmitglied ist im Sinne dieser Empfehlung dann als unabhängig anzusehen, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen oder zu einem kontrollierenden Aktionär steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

- B.8 Der Aufsichtsrat soll, wenn er die Unabhängigkeit seiner Mitglieder einschätzt, insbesondere berücksichtigen, ob das Aufsichtsratsmitglied selbst oder eine mit ihm in einer nahen familiären Beziehung stehende Person
- in den zwei Jahren vor der Ernennung Mitglied des Vorstands der Gesellschaft war,
  - aktuell oder in dem Jahr bis zu seiner Ernennung direkt oder als Gesellschafter oder in verantwortlicher Funktion einer Unternehmung eine wesentliche geschäftliche Beziehung mit der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen unterhält oder unterhalten hat (z.B. als Kunde, Lieferant, Kreditgeber oder Berater),
  - neben seiner Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats eine wesentliche andere variable Vergütung von der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen erhält,
  - in einer nahen familiären Beziehung mit einem Mitglied des Vorstands steht,
  - kontrollierender Aktionär ist, dem geschäftsführenden Organ des kontrollierenden Aktionärs angehört oder in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu einem kontrollierenden Aktionär steht,
  - dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren angehört.
- B.9 Sofern ein oder mehrere der genannten Indikatoren erfüllt sind und das betreffende Aufsichtsratsmitglied dennoch als unabhängig angesehen wird, soll dies in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden.

- B.10 Der Aufsichtsratsvorsitzende, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie der Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses sollen unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zudem auch unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein. Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein.
- B.11 Außer im Falle eines Aufsichtsrats, der nur mit drei Mitgliedern besetzt ist, sollen mindestens zwei Vertreter der Anteilseignerseite unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein.
- B.12 Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören.
- B.13 Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben und nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.
- B.14 Der Aufsichtsrat soll bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und die geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär offenlegen. Die Empfehlung zur Offenlegung beschränkt sich auf solche Umstände, die nach der Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde. Wesentlich beteiligt im Sinn dieser Empfehlung sind Aktionäre, die direkt oder indirekt mehr als 10 % der stimmberechtigten Aktien der Gesellschaft halten.
- B.15 Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche 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.
- B.16 Wahlen zum Aufsichtsrat sollen als Einzelwahl durchgeführt werden. Ein Antrag auf gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds soll bis zur nächsten Hauptversammlung befristet sein.

### C. Besetzung des Vorstands

**Grundsatz 22:** Der Aufsichtsrat entscheidet über die Anzahl der Vorstandsmitglieder, den Zuschnitt der Ressorts, die erforderlichen Qualifikationen sowie über die Besetzung der einzelnen Positionen durch geeignete Persönlichkeiten und achtet dabei auf die gebotene Diversität.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



### Empfehlungen:

- C.1 Der Aufsichtsrat soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen.
- C.2 Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens drei Jahre erfolgen.
- C.3 Eine Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung soll nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen.
- C.4 Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt werden.

### D. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

**Grundsatz 23:** Der Aufsichtsrat legt ein allgemein verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und bestimmt auf dessen Basis die jeweilige Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Die Hauptversammlung beschließt mit empfehlendem Charakter über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgeschlagenen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder sowie über den Vergütungsbericht für das vorausgegangene Geschäftsjahr.

**Grundsatz 24:** Das Vergütungssystem trägt zur Umsetzung der strategischen Ziele und der langfristigen Entwicklung des Unternehmens bei. Die Ziel- und die Maximal-Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Die variablen Vergütungselemente schaffen Anreize zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

**Grundsatz 25:** Im Vergütungssystem ist bestimmt,

- wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird;
- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungselemente andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben;
- welche finanziellen und nichtfinanziellen Ziele maßgeblich sind und welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Ziele und der variablen Vergütung besteht;
- welche relativen Bandbreiten für die variablen Vergütungselemente gelten.

### Empfehlungen:

- D.1 Der Anteil der langfristig variablen Vergütung soll den Anteil der kurzfristig variablen Vergütung übersteigen.
- D.2 Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile jährliche Aufwands-Höchstbeträge aufweisen.

- D.3 Sofern Altersversorgungsleistungen gewährt werden, sollen der Dienstzeitaufwand oder Beiträge zur Altersversorgung der Kategorie der Festvergütung zugerechnet werden. Gleiches gilt für Nebenleistungen, die nicht betrieblich veranlasst sind.
- D.4 Das Verhältnis von Festvergütung und variablen Vergütungselementen soll die unterschiedlichen Anforderungen an die Aufgaben der jeweiligen Vorstandsmitglieder berücksichtigen.
- D.5 Die Gewährungsbeträge aller variablen Vergütungsteile sollen allein von der Erreichung der für die betreffende Periode jeweils vorher festgelegten Ziele abhängen.

**Grundsatz 26:** Das Vergütungssystem beschreibt, wie dafür Sorge getragen wird, dass die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

**Empfehlung:**

- D.6 Zur Beurteilung der Üblichkeit soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.

**Grundsatz 27:** Im Vergütungssystem sind Art und Weise der Gewährung der variablen Vergütung bestimmt.

**Empfehlungen:**

- D.7 Die kurzfristig variable Vergütung soll in bar ausbezahlt werden. Die langfristig variable Vergütung soll (nach Abzug anfallender Steuern) in Aktien der Gesellschaft gewährt werden, die mindestens vier Jahre lang nicht veräußert werden können.

**Grundsatz 28:** Auf der Grundlage des Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat vorab für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung, deren Aufteilung auf Festvergütung und variable Vergütungsteile. In Abhängigkeit von der Zielerreichung bestimmt der Aufsichtsrat im Nachhinein die konkrete Höhe der variablen Vergütungsteile.

**Empfehlungen und Anregung:**

- D.8 Zur Bestimmung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmungen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group-Vergleich muss mit Bedacht genutzt werden, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.
- D.9 Die langfristig variable Vergütung soll vor allem Anreiz zur Umsetzung strategischer Maßnahmen sein. Die entsprechenden Ziele sollen sich deshalb aus der aktuellen strategischen Planung für das betreffende Geschäftsjahr ableiten. Der kurzfristig variablen Vergütung sollen Ziele der operativen Jahresplanung zugrunde liegen.

- D.10 Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder einerseits oder Ziele für den gesamten Vorstand andererseits für die variablen Vergütungselemente maßgebend sind.
- D.11 Die Zielerreichung soll dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein. Eine nachträgliche Änderung der Ziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein.
- D.12 Der Aufsichtsrat soll die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können (Clawback).
- D.13 Nach Beendigung eines Vorstandsvertrags sollen sämtliche bestehenden Vergütungs- und Zuflussregelungen fortgelten.
- D.14 Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Zahlungen für ein etwaiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot sollen mit der Abfindung verrechnet werden.
- D.15 Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sollten nicht vereinbart werden.
- D.16 Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, soll die Vergütung auf die Festvergütung angerechnet werden. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate soll der Aufsichtsrat entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.
- D.17 Vorstandsmitglieder sollen nicht Vorsitzende von Aufsichtsgremien in konzernfremden Unternehmungen sein.
- D.18 Zieht der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, soll er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen achten.

**Grundsatz 29:** Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Vergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht. Sie wird durch Beschluss der Hauptversammlung oder in der Satzung festgelegt.

#### Empfehlungen:

- D.19 Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden.

D.20 Wird den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein.

**Grundsatz 30:** Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich nach den gesetzlichen Bestimmungen einen Vergütungsbericht.



## B. Gegenüberstellung der Fassung des DCGK vom 7. Februar 2017 mit dem Entwurf vom 25.10.2018

### Farbliche Markierungen:

- Kodextext vom 07.02.2017, allenfalls redaktionell angepasst
- **Neuer Text**
- **Gestrichener Text**

DCGK 07.02.2017		Entwurf 10/18	
<b>1</b>	<b>Präambel</b>		
	<p>(1) <sup>1</sup> Der Deutsche Corporate Governance Kodex (der "Kodex") stellt <b>wesentliche gesetzliche Vorschriften</b> zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften (Unternehmensführung) dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. <sup>2</sup> Der Kodex hat zum Ziel, das deutsche Corporate Governance System transparent und nachvollziehbar zu machen. <sup>3</sup> Er will das Vertrauen der <b>internationalen und nationalen</b> Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften fördern.</p>	Präambel Abs. 3	<p><sup>1</sup> Der <b>Kodex</b> hat zum Ziel, das deutsche Corporate Governance System transparent und nachvollziehbar zu machen. <sup>2</sup> Der Kodex enthält <b>Grundsätze</b>, Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Unternehmen, die national und international als Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung anerkannt sind. <sup>3</sup> Er will das Vertrauen der Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften fördern.</p>
	<p>(2) <sup>1</sup> Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (Unternehmensinteresse). <sup>2</sup> Diese Prinzipien verlangen nicht nur Legalität, sondern auch ethisch fundiertes, eigenverantwortliches Verhalten (Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns).</p>	Präambel Abs. 1	<p><sup>1</sup> <b>Unter Corporate Governance wird der rechtliche und faktische Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens verstanden.</b> <sup>2</sup> <b>Der Deutsche Corporate Governance Kodex (der „Kodex“) enthält Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat, die dazu beitragen sollen, dass die Gesellschaft im Unternehmensinteresse geführt wird.</b> <sup>3</sup> Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (<b>Unternehmensinteresse</b>). <sup>4</sup> Diese Prinzipien verlangen nicht nur Legalität, sondern auch ethisch fundiertes, eigenverantwortliches Verhalten (Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns).</p>

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



	Präambel Abs. 2	<sup>1</sup> Das Unternehmen und seine Organe haben sich in ihrem Handeln der Rolle des Unternehmens in der Gesellschaft und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst zu sein. <sup>2</sup> Sozial- und Umweltfaktoren beeinflussen den Unternehmenserfolg. <sup>3</sup> Im Interesse des Unternehmens stellen Vorstand und Aufsichtsrat sicher, dass die potenziellen Auswirkungen dieser Faktoren auf die Unternehmensstrategie und operative Entscheidungen erkannt und adressiert werden.
(3) <sup>1</sup> Institutionelle Anleger sind für die Unternehmen von besonderer Bedeutung. <sup>2</sup> Von ihnen wird erwartet, dass sie ihre Eigentumsrechte aktiv und verantwortungsvoll auf der Grundlage von transparenten und die Nachhaltigkeit berücksichtigenden Grundsätzen ausüben.	Präambel Abs. 7	<sup>1</sup> <b>Institutionelle Anleger</b> sind für die Unternehmen von besonderer Bedeutung. <sup>2</sup> Von ihnen wird erwartet, dass sie ihre Eigentumsrechte aktiv und verantwortungsvoll auf der Grundlage von transparenten und die Nachhaltigkeit berücksichtigenden Grundsätzen ausüben.
(4) <b>Deutschen Aktiengesellschaften ist ein duales Führungssystem gesetzlich vorgegeben.</b>		
(5) <sup>1</sup> Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. <sup>2</sup> Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung. <sup>3</sup> Der Vorstandsvorsitzende koordiniert die Arbeit der Vorstandsmitglieder.	Grundsatz 1	<sup>1</sup> Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. <sup>2</sup> Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung. <sup>3</sup> Der Vorstandsvorsitzende bzw. Sprecher des Vorstands koordiniert die Arbeit der Vorstandsmitglieder.
(6) <sup>1</sup> Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, unmittelbar eingebunden. <sup>2</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat.	Grundsatz 2 Satz 1	<sup>1</sup> Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen einzubinden.
(7) <sup>1</sup> <b>Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt.</b> <sup>2</sup> <b>Bei Unternehmen mit mehr als 500 bzw. 2.000 Arbeitnehmern im Inland sind auch die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vertreten, der sich dann zu einem Drittel bzw. zur Hälfte aus von den Arbeitnehmern gewählten Vertretern zusammensetzt.</b> <sup>3</sup> <b>Bei Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern hat der Aufsichtsratsvorsitzende, der praktisch immer ein Vertreter der Anteilseigner ist, ein die Beschlussfassung entscheidendes Zweitstimmrecht.</b> <sup>4</sup> Die von den Aktionären gewählten Anteilseignervertreter und die Arbeitnehmervertreter sind gleichermaßen dem Unternehmensinteresse verpflichtet.	Grundsatz 19	<sup>1</sup> <b>Dem Aufsichtsrat gehören regelmäßig die von den Aktionären bestellten Mitglieder an sowie, je nach Zahl der Mitarbeiter, Mitglieder, die nach den Mitbestimmungsgesetzen von den Arbeitnehmern bestimmt werden.</b> <sup>2</sup> Die Anteilseignervertreter und die Arbeitnehmervertreter sind gleichermaßen dem Unternehmensinteresse verpflichtet.

<p>(8) Alternativ eröffnet die Europäische Gesellschaft (SE) die Möglichkeit, sich auch in Deutschland für das international verbreitete System der Führung durch ein einheitliches Leitungsorgan (Verwaltungsrat) zu entscheiden.</p>		
<p>(9) <sup>1</sup> Die Ausgestaltung der unternehmerischen Mitbestimmung in der SE wird grundsätzlich durch eine Vereinbarung zwischen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmerseite festgelegt. <sup>2</sup> Die Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedstaaten sind einbezogen.</p>		
<p>(10) Die Rechnungslegung deutscher Unternehmen ist am True-and-fair-view-Prinzip orientiert und hat ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens zu vermitteln.</p>		
<p>(11) <sup>1</sup> <b>Empfehlungen</b> des Kodex sind im Text durch die Verwendung des Wortes "soll" gekennzeichnet. <sup>2</sup> Die Gesellschaften können hiervon abweichen, sind dann aber verpflichtet, dies jährlich offenzulegen und die Abweichungen zu begründen („comply or explain“). <sup>3</sup> Dies ermöglicht den Gesellschaften die Berücksichtigung branchen- oder unternehmensspezifischer Bedürfnisse. <sup>4</sup> Eine gut begründete Abweichung von einer Kodexempfehlung kann im Interesse einer guten Unternehmensführung liegen. <sup>5</sup> So trägt der Kodex zur Flexibilisierung und Selbstregulierung der deutschen Unternehmensverfassung bei. <sup>6</sup> Ferner enthält der Kodex <b>Anregungen</b>, von denen ohne Offenlegung abgewichen werden kann; hierfür verwendet der Kodex den Begriff "sollte". <sup>7</sup> Die übrigen sprachlich nicht so gekennzeichneten Teile des Kodex betreffen Beschreibungen gesetzlicher Vorschriften und Erläuterungen.</p>	<p>Präambel Abs. 4</p>	<p><sup>1</sup> Die <b>Grundsätze</b> sind aus wesentlichen rechtlichen Vorgaben und elementaren Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung abgeleitet. <sup>2</sup> Die Erläuterung, in welcher Weise die Grundsätze von den Organen angewendet werden („apply and explain“), entspricht guter Corporate Governance. <sup>3</sup> <b>Empfehlungen</b> des Kodex sind im Text durch die Verwendung des Wortes „soll“ gekennzeichnet. <sup>4</sup> Die Gesellschaften können hiervon abweichen, sind dann aber verpflichtet, dies jährlich offenzulegen und die Abweichungen zu begründen („comply or explain“). <sup>5</sup> Dies ermöglicht den Gesellschaften, branchen- oder unternehmensspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. <sup>6</sup> Eine gut begründete Abweichung von einer Kodexempfehlung kann im Interesse einer guten Unternehmensführung liegen. <sup>7</sup> Ferner enthält der Kodex <b>Anregungen</b>, von denen ohne Offenlegung abgewichen werden kann; hierfür verwendet der Kodex den Begriff „sollte“.</p>
<p>(12) In Regelungen des Kodex, die nicht nur die Gesellschaft selbst, sondern auch ihre Konzernunternehmen betreffen, wird der Begriff "Unternehmen" statt "Gesellschaft" verwendet.</p>	<p>Präambel Abs. 5</p>	<p><sup>1</sup> In Regelungen des Kodex, die nicht nur die Gesellschaft selbst, sondern auch ihre Konzernunternehmen betreffen, wird der Begriff „Unternehmen“ statt „Gesellschaft“ verwendet. <sup>2</sup> Mit dem Begriff „Unternehmung“ werden nicht zum Konzern gehörende Unternehmen bezeichnet.</p>

	(13) <sup>1</sup> Der Kodex richtet sich in erster Linie an börsennotierte Gesellschaften und Gesellschaften mit Kapitalmarktzugang im Sinne des § 161 Absatz 1 Satz 2 des Aktiengesetzes. <sup>2</sup> Auch nicht kapitalmarktorientierten Gesellschaften wird die Beachtung des Kodex empfohlen.	Präambel Abs. 8	<sup>1</sup> Der Kodex richtet sich an börsennotierte Gesellschaften und Gesellschaften mit Kapitalmarktzugang im Sinne des § 161 Absatz 1 Satz 2 des Aktiengesetzes. <sup>2</sup> <b>Nicht kapitalmarktorientierten Gesellschaften</b> mögen die Empfehlungen und Anregungen des Kodex zur Orientierung dienen.
	(14) Für die Corporate Governance börsennotierter Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen ergeben sich aus dem jeweiligen Aufsichtsrecht Besonderheiten, die im Kodex nicht berücksichtigt sind.	Präambel Abs. 9	Für die Corporate Governance börsennotierter <b>Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen</b> ergeben sich aus dem jeweiligen Aufsichtsrecht Besonderheiten, die im Kodex nicht berücksichtigt sind.
	(15) <b>Der Kodex wird in der Regel einmal jährlich vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Entwicklungen überprüft und bei Bedarf angepasst.</b>		
<b>2</b>	<b>Aktionäre und Hauptversammlung</b>		
<b>2.1</b>	<b>Aktionäre</b>		
2.1.1	Die Aktionäre nehmen <b>im Rahmen der gesetzlichen und satzungsmäßig vorgesehenen Möglichkeiten</b> ihre Rechte vor oder während der Hauptversammlung wahr <b>und üben dabei ihr Stimmrecht aus.</b>	Präambel Abs. 6 Satz 1	<sup>1</sup> <b>Die Aktionäre üben ihre Mitgliedschaftsrechte regelmäßig in der Hauptversammlung aus.</b>
2.1.2	<sup>1</sup> Jede Aktie gewährt grundsätzlich eine Stimme. <sup>2</sup> Aktien mit Mehrstimmrechten oder Vorzugsstimmrechten ("golden shares") sowie Höchststimmrechte bestehen nicht.		
<b>2.2</b>	<b>Hauptversammlung</b>		
2.2.1	(1) <sup>1</sup> <b>Der Vorstand legt der Hauptversammlung den Jahresabschluss, den Lagebericht, den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht vor.</b> <sup>2</sup> Sie entscheidet über die Gewinnverwendung sowie die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat und wählt in der Regel die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat und den Abschlussprüfer.  (2) <sup>1</sup> Darüber hinaus entscheidet die Hauptversammlung über den <b>Inhalt der Satzung, insbesondere den Gegenstand der Gesellschaft und wesentliche Strukturmaßnahmen</b> wie Unternehmensverträge und Umwandlungen, <b>über die Ausgabe von neuen Aktien und von Wandel- und Optionschuldverschreibungen</b> sowie über die Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien. <sup>2</sup> Sie kann über die Billigung des Systems der Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen.	Präambel Abs. 6	<sup>1</sup> <b>Die Aktionäre üben ihre Mitgliedschaftsrechte regelmäßig in der Hauptversammlung aus.</b> <sup>2</sup> Die Hauptversammlung entscheidet insbesondere über die Gewinnverwendung sowie die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat und wählt die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat und den Abschlussprüfer. <sup>3</sup> Daneben entscheidet die Hauptversammlung über <b>rechtliche Grundlagen der Gesellschaft, wie insbesondere Änderungen der Satzung, Kapitalmaßnahmen, Unternehmensverträge und Umwandlungen.</b> <sup>4</sup> <b>Die Hauptversammlung beschließt mit empfehlenden Charakter über das Vergütungssystem für den Vorstand, die Vergütung des Aufsichtsrates und über den Vergütungsbericht für das vorausgegangene Geschäftsjahr.</b>

2.2.2	Bei der Ausgabe neuer Aktien haben die Aktionäre grundsätzlich ein ihrem Anteil am Grundkapital entsprechendes Bezugsrecht.		
2.2.3	Jeder Aktionär ist berechtigt, an der Hauptversammlung teilzunehmen, das Wort zu Gegenständen der Tagesordnung zu ergreifen und sachbezogene Fragen und Anträge zu stellen.		
2.2.4	<sup>1</sup> Der Versammlungsleiter sorgt für eine zügige Abwicklung der Hauptversammlung. <sup>2</sup> Dabei sollte er sich davon leiten lassen, dass eine ordentliche Hauptversammlung spätestens nach 4 bis 6 Stunden beendet ist.		
<b>2.3</b>	<b>Einladung zur Hauptversammlung, Stimmrechtsvertreter</b>		
2.3.1	<sup>1</sup> Die Hauptversammlung ist vom Vorstand mindestens einmal jährlich unter Angabe der Tagesordnung einzuberufen. <sup>2</sup> Aktionärsminoritäten sind berechtigt, die Einberufung einer Hauptversammlung und die Erweiterung der Tagesordnung zu verlangen. <sup>3</sup> Die Einberufung sowie die vom Gesetz für die Hauptversammlung verlangten Berichte und Unterlagen einschließlich des Geschäftsberichts sind für die Aktionäre leicht erreichbar auf der Internetseite der Gesellschaft zusammen mit der Tagesordnung zugänglich zu machen.		
2.3.2	<sup>1</sup> Die Gesellschaft soll den Aktionären die persönliche Wahrnehmung ihrer Rechte und die Stimmrechtsvertretung erleichtern. <sup>2</sup> Der Vorstand soll für die Bestellung eines Vertreters für die weisungsgebundene Ausübung des Stimmrechts der Aktionäre sorgen; dieser sollte auch während der Hauptversammlung erreichbar sein.		
2.3.3	Die Gesellschaft sollte den Aktionären die Verfolgung der Hauptversammlung über moderne Kommunikationsmedien (z.B. Internet) ermöglichen.		
<b>3</b>	<b>Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat</b>		
3.1	Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens <b>eng</b> zusammen.	Grundsatz 5 Satz 1	<sup>1</sup> Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens <b>vertrauensvoll</b> zusammen.
3.2	Der Vorstand stimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung.	Grundsatz 4	Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung.

3.3	<p><sup>1</sup> Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung legen die Satzung oder der Aufsichtsrat – dieser gegebenenfalls auch im Einzelfall – Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats fest. <sup>2</sup> Hierzu gehören Entscheidungen oder Maßnahmen, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens grundlegend verändern.</p>	Grundsatz 2 Satz 2	<p><sup>2</sup> Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung legen die Satzung und/oder der Aufsichtsrat Zustimmungsvorbehalte fest.</p>
3.4	<p>(1) <sup>1</sup> Die Information des Aufsichtsrats ist Aufgabe des Vorstands. <sup>2</sup> Der Aufsichtsrat hat jedoch seinerseits sicherzustellen, dass er angemessen informiert wird. <sup>3</sup> Zu diesem Zweck soll der Aufsichtsrat die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands näher festlegen.</p> <p>(2) <sup>1</sup> Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. <sup>2</sup> Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein.</p> <p>(3) <sup>1</sup> Berichte des Vorstands an den Aufsichtsrat sind in der Regel in Textform zu erstatten. <sup>2</sup> Entscheidungsnotwendige Unterlagen werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats möglichst rechtzeitig vor der Sitzung zugeleitet.</p>	Grundsatz 12	<p><sup>1</sup> Die Information des Aufsichtsrats ist Aufgabe des Vorstands. <sup>2</sup> Der Aufsichtsrat hat jedoch seinerseits sicherzustellen, dass er angemessen informiert wird. <sup>3</sup> Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen insbesondere der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. <sup>4</sup> Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und vereinbarten Zielen unter Angabe von Gründen ein. <sup>5</sup> Der Aufsichtsrat kann jederzeit zusätzliche Informationen vom Vorstand verlangen.</p>
3.5	<p>(1) <sup>1</sup> Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie in Vorstand und Aufsichtsrat voraus. <sup>2</sup> Die umfassende Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür von entscheidender Bedeutung.</p> <p>(2) Alle Organmitglieder stellen sicher, dass die von ihnen zur Unterstützung einbezogenen Mitarbeiter die Verschwiegenheitspflicht in gleicher Weise einhalten.</p>	Grundsatz 5 Satz 2, 3	<p><sup>2</sup> Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie in Vorstand und Aufsichtsrat voraus. <sup>3</sup> Die umfassende Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür von entscheidender Bedeutung.</p>
3.6	<p>(1) In mitbestimmten Aufsichtsräten können die Vertreter der Aktionäre und der Arbeitnehmer die Sitzungen des Aufsichtsrats jeweils gesondert, gegebenenfalls mit Mitgliedern des Vorstands, vorbereiten.</p> <p>(2) Der Aufsichtsrat soll bei Bedarf ohne den Vorstand tagen.</p>	A.13	<p>Der Aufsichtsrat soll regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen.</p>

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)





3.7	<p>(1) Bei einem Übernahmeangebot müssen Vorstand und Aufsichtsrat der Zielgesellschaft eine begründete Stellungnahme zu dem Angebot abgeben, damit die Aktionäre in Kenntnis der Sachlage über das Angebot entscheiden können.</p> <p>(2) <sup>1</sup> Der Vorstand darf nach Bekanntgabe eines Übernahmeangebots bis zur Veröffentlichung des Ergebnisses keine Handlungen vornehmen, durch die der Erfolg des Angebots verhindert werden könnte, soweit solche Handlungen nicht nach den gesetzlichen Regelungen erlaubt sind. <sup>2</sup> Bei ihren Entscheidungen sind Vorstand und Aufsichtsrat an das beste Interesse der Aktionäre und des Unternehmens gebunden.</p> <p>(3) Der Vorstand sollte im Falle eines Übernahmeangebots eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen, in der die Aktionäre über das Übernahmeangebot beraten und gegebenenfalls über gesellschaftsrechtliche Maßnahmen beschließen.</p>		
3.8	<p>(1) <sup>1</sup> Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat beachten die Regeln ordnungsgemäßer Unternehmensführung. <sup>2</sup> Verletzen sie die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters bzw. Aufsichtsratsmitglieds schuldhaft, so haften sie der Gesellschaft gegenüber auf Schadensersatz. <sup>3</sup> Bei unternehmerischen Entscheidungen liegt keine Pflichtverletzung vor, wenn das Mitglied von Vorstand oder Aufsichtsrat vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Information zum Wohle der Gesellschaft zu handeln (Business Judgement Rule).</p> <p>(2) Schließt die Gesellschaft für den Vorstand eine D&amp;O-Versicherung ab, ist ein Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Ein- einhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds zu vereinbaren.</p> <p>(3) In einer D&amp;O-Versicherung für den Aufsichtsrat soll ein entsprechender Selbstbehalt vereinbart werden.</p>		
3.9	Die Gewährung von Krediten des Unternehmens an Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie ihre Angehörigen bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats.		

3.10	<p><sup>1</sup> Über die Corporate Governance sollen Vorstand und Aufsichtsrat jährlich berichten (<b>Corporate Governance Bericht</b>) und <b>diesen Bericht im Zusammenhang mit der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlichen.</b></p> <p><sup>2</sup> <b>Dabei sollte auch zu den Kodexanregungen Stellung genommen werden.</b></p> <p><sup>3</sup> Die Gesellschaft soll nicht mehr aktuelle Entsprechenserklärungen zum Kodex fünf Jahre lang auf ihrer Internetseite zugänglich halten.</p>	<p>Grundsatz 17</p> <p>A.19</p> <p>A.20</p>	<p><b>Aufsichtsrat und Vorstand berichten jährlich in der Erklärung zur Unternehmensführung über die Corporate Governance der Gesellschaft.</b></p> <p><b>Aufsichtsrat und Vorstand sollen erläutern, auf welche Weise sie die Grundsätze des Kodex anwenden („apply and explain“).</b></p> <p>Die Gesellschaft soll nicht mehr aktuelle Erklärungen zur Unternehmensführung und Entsprechenserklärungen zu den Empfehlungen des Kodex fünf Jahre lang auf ihrer Internetseite zugänglich halten.</p>
<b>4</b>	<b>Vorstand</b>		
<b>4.1</b>	<b>Aufgaben und Zuständigkeiten</b>		
4.1.1	<p>Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung.</p>	<p>Grundsatz 1 Satz 1</p> <p>Präambel Abs. 1 Satz 3</p>	<p><sup>1</sup> Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse.</p> <p><sup>3</sup> Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (<b>Unternehmensinteresse</b>).</p>
4.1.2	<p>Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung.</p>	<p>Grundsatz 4</p>	<p>Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung.</p>
4.1.3	<p><sup>1</sup> 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).</p> <p><sup>2</sup> Er soll für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Management System) sorgen und deren Grundzüge offenlegen.</p> <p><sup>3</sup> Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.</p>	<p>Grundsatz 7</p> <p>A.3</p>	<p>Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance).</p> <p><sup>1</sup> Der Vorstand soll für ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management-System sorgen und dessen Grundzüge offenlegen. <sup>2</sup> Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.</p>



	<p>den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind.</p> <p>(3) Zieht der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, soll er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand bzw. vom Unternehmen achten.</p>	<p>Grundsatz 25</p> <p>D.1</p> <p>D.2</p> <p>D.3</p> <p>D.4</p> <p>D.5</p> <p>Grundsatz 26</p> <p>D.6</p>	<p>Im Vergütungssystem ist bestimmt,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird;</li> <li>- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungselemente andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben;</li> <li>- welche finanziellen und nichtfinanziellen Ziele maßgeblich sind und welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Ziele und der variablen Vergütung besteht;</li> <li>- welche relativen Bandbreiten für die variablen Vergütungselemente gelten.</li> </ul> <p>Der Anteil der langfristig variablen Vergütung soll den Anteil der kurzfristig variablen Vergütung übersteigen.</p> <p>Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile jährliche Aufwands-Höchstbeträge aufweisen.</p> <p><sup>1</sup> Sofern Altersversorgungsleistungen gewährt werden, sollen der Dienstzeitaufwand oder Beiträge zur Altersversorgung der Kategorie der Festvergütung zugerechnet werden. <sup>2</sup> Gleiches gilt für Nebenleistungen, die nicht betrieblich veranlasst sind.</p> <p>Das Verhältnis von Festvergütung und variablen Vergütungselementen soll die unterschiedlichen Anforderungen an die Aufgaben der jeweiligen Vorstandsmitglieder berücksichtigen.</p> <p>Die Gewährungsbeträge aller variablen Vergütungsteile sollen allein von der Erreichung der für die betreffende Periode jeweils vorher festgelegten Ziele abhängen.</p> <p>Das Vergütungssystem beschreibt, wie dafür Sorge getragen wird, dass die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.</p> <p>Zur Beurteilung der Üblichkeit soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.</p>
--	--	---	---

		Grundsatz 27	Im Vergütungssystem sind Art und Weise der Gewährung der variablen Vergütung bestimmt.
		D.7	<sup>1</sup> Die kurzfristig variable Vergütung soll in bar ausbezahlt werden. <sup>2</sup> Die langfristig variable Vergütung soll (nach Abzug anfallender Steuern) in Aktien der Gesellschaft gewährt werden, die mindestens vier Jahre lang nicht veräußert werden können.
		D.18	Zieht der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung externen Vergütungsexperten hinzu, soll er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen achten.
4.2.3	<p>(1) Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder umfasst die monetären Vergütungsteile, die Versorgungszusagen, die sonstigen Zusagen, insbesondere für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt wurden.</p> <p>(2) <sup>1</sup> Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. <sup>2</sup> Die monetären Vergütungsteile sollen fixe und variable Bestandteile umfassen. <sup>3</sup> Variable Vergütungsbestandteile haben grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll. <sup>4</sup> Sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen soll bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile Rechnung getragen werden. <sup>5</sup> Sämtliche Vergütungsteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein und dürfen insbesondere nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. <sup>6</sup> Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. <sup>7</sup> Die variablen Vergütungsteile sollen auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein. <sup>8</sup> Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein. <sup>9</sup> Mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile sollten nicht vorzeitig ausbezahlt werden.</p>	Grundsatz 28	<sup>1</sup> Auf der Grundlage des Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat vorab für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung, deren Aufteilung auf Festvergütung und variable Vergütungsteile. <sup>2</sup> In Abhängigkeit von der Zielerreichung bestimmt der Aufsichtsrat im Nachhinein die konkrete Höhe der variablen Vergütungsteile.
		D.8	<sup>1</sup> Zur Bestimmung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. <sup>2</sup> Der Peer Group-Vergleich muss mit Bedacht genutzt werden, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.
		D.9	<sup>1</sup> Die langfristig variable Vergütung soll vor allem Anreiz zur Umsetzung strategischer Maßnahmen sein. <sup>2</sup> Die entsprechenden Ziele sollen sich deshalb aus der aktuellen strategischen Planung für das betreffende Geschäftsjahr ableiten. <sup>3</sup> Der kurzfristig variablen Vergütung sollen Ziele der operativen Jahresplanung zugrunde liegen.
		D.10	Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder einerseits oder Ziele für den gesamten Vorstand andererseits für die variablen Vergütungselemente maßgebend sind.
		D.11	<sup>1</sup> Die Zielerreichung soll dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein. <sup>2</sup> Eine nachträgliche Änderung der Ziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



	<p>(3) Bei Versorgungszusagen soll der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen.</p> <p>(4) <sup>1</sup> Bei Abschluss von Vorstandsverträgen soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. <sup>2</sup> Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. <sup>3</sup> Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.</p> <p>(5) Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.</p> <p>(6) Der Vorsitzende des Aufsichtsrats soll die Hauptversammlung einmalig über die Grundzüge des Vergütungssystems und sodann über deren Veränderung informieren.</p>	<p>D.12</p> <p>D.13</p> <p>D.14</p> <p>D.15</p> <p>D.16</p> <p>D.17</p>	<p><sup>1</sup> Der Aufsichtsrat soll die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. <sup>2</sup> In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können (Clawback).</p> <p>Nach Beendigung eines Vorstandsvertrags sollen sämtliche bestehenden Vergütungs- und Zuflussregelungen fortgelten.</p> <p><sup>1</sup> Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. <sup>2</sup> Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. <sup>3</sup> Zahlungen für ein etwaiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot sollen mit der Abfindung verrechnet werden.</p> <p>Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sollten nicht vereinbart werden.</p> <p><sup>1</sup> Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, soll die Vergütung auf die Festvergütung angerechnet werden. <sup>2</sup> Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate soll der Aufsichtsrat entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.</p> <p>Vorstandsmitglieder sollen nicht Vorsitzende von Aufsichtsgremien in konzernfremden Unternehmungen sein.</p>
4.2.4	<p><sup>1</sup> Die Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds wird, aufgeteilt nach fixen und variablen Vergütungsteilen, unter Namensnennung offengelegt. <sup>2</sup> Gleiches gilt für Zusagen auf Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstandsmitglied gewährt oder die während des Geschäftsjahres geändert worden sind. <sup>3</sup> Die Offenlegung unterbleibt, wenn die Hauptversammlung dies mit Dreiviertelmehrheit anderweitig beschlossen hat.</p>		

4.2.5	<p>(1) <sup>1</sup> Die Offenlegung erfolgt im Anhang oder im Lagebericht. <sup>2</sup> In einem Vergütungsbericht als Teil des Lageberichtes werden die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder dargestellt. <sup>3</sup> Die Darstellung soll in allgemein verständlicher Form erfolgen.</p> <p>(2) Der Vergütungsbericht soll auch Angaben zur Art der von der Gesellschaft erbrachten Nebenleistungen enthalten.</p> <p>(3) Ferner sollen im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied dargestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen, bei variablen Vergütungsteilen ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung,</li> <li>- der Zufluss für das Berichtsjahr aus Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren,</li> <li>- bei der Altersversorgung und sonstigen Versorgungsleistungen der Versorgungsaufwand im bzw. für das Berichtsjahr.</li> </ul> <p>(4) Für diese Informationen sollen die als Anlage beigefügten Mustertabellen verwandt werden.</p>		
<b>4.3 Interessenkonflikte</b>			
4.3.1	<p><sup>1</sup> Vorstandsmitglieder sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. <sup>2</sup> Sie dürfen bei ihren Entscheidungen keine persönlichen Interessen verfolgen, unterliegen während ihrer Tätigkeit für das Unternehmen einem umfassenden Wettbewerbsverbot und dürfen Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, nicht für sich nutzen.</p>	Grundsatz 10	<p><sup>1</sup> Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. <sup>2</sup> Sie dürfen bei ihren Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen für sich nutzen, die dem Unternehmen zustehen. Vorstandsmitglieder unterliegen während ihrer Tätigkeit einem umfassenden Wettbewerbsverbot.</p>
4.3.2	<p>Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für andere Personen von Dritten ungerechtfertigte Vorteile fordern oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewähren.</p>		





	<p><sup>2</sup> Eine Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung soll nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen.</p> <p><sup>3</sup> Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder soll festgelegt werden.</p>	C.3	Eine Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung soll nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen.
		C.4	Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt werden.
5.1.3	Der Aufsichtsrat soll sich eine Geschäftsordnung geben.	A.1	Der Aufsichtsrat soll sich eine Geschäftsordnung geben <b>und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.</b>
<b>5.2</b>	<b>Aufgaben und Befugnisse des Aufsichtsratsvorsitzenden</b>		
	<p>(1) <sup>1</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt. <sup>2</sup> Er koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, <b>leitet dessen Sitzungen</b> und nimmt die Belange des Aufsichtsrats nach außen wahr.</p> <p>(2) Der Aufsichtsratsvorsitzende sollte in angemessenem Rahmen bereit sein, mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen Gespräche zu führen.</p> <p>(3) <sup>1</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende soll zwischen den Sitzungen mit dem Vorstand, insbesondere mit dem Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands, regelmäßig Kontakt halten und mit ihm Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens beraten.</p> <p><sup>2</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende wird über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unverzüglich durch den Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands informiert. <sup>3</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende hat sodann den Aufsichtsrat zu unterrichten und soll erforderlichenfalls eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einberufen.</p>	<p>Grundsatz 3</p> <p>A.2</p> <p>A.11</p> <p>Grundsatz 13</p>	<p><sup>1</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt. <sup>2</sup> Er koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und nimmt die Belange des Aufsichtsrats nach außen wahr.</p> <p>Der Aufsichtsratsvorsitzende sollte in angemessenem Rahmen bereit sein, mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen Gespräche zu führen.</p> <p>Der Aufsichtsratsvorsitzende soll zwischen den Sitzungen mit dem Vorstand, insbesondere mit dem Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands, regelmäßig Kontakt halten, und mit ihm Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens beraten.</p> <p><sup>1</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende wird über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unverzüglich durch den Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands informiert. <sup>2</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende hat sodann den Aufsichtsrat zu unterrichten und, falls erforderlich, eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einzuberufen.</p>
<b>5.3</b>	<b>Bildung von Ausschüssen</b>		
		Grundsatz 9	<b>Die Bildung von Ausschüssen fördert bei größeren Unternehmen regelmäßig die Wirksamkeit der Arbeit des Aufsichtsrats.</b>
5.3.1	<sup>1</sup> Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden.	A.4	Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden.

	<sup>2</sup> Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig an den Aufsichtsrat über die Arbeit der Ausschüsse.		
5.3.2	<p>(1) Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss damit betraut ist – insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung sowie der Compliance befasst.</p> <p>(2) <sup>1</sup> Der Prüfungsausschuss legt dem Aufsichtsrat eine begründete Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers vor, die in den Fällen der Ausschreibung des Prüfungsmandats mindestens zwei Kandidaten umfasst. <sup>2</sup> Der Prüfungsausschuss überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich darüber hinaus mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung.</p> <p>(3) <sup>1</sup> Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. <sup>2</sup> Er soll unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete. <sup>3</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.</p>	A.5	<sup>1</sup> Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist – insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. <sup>2</sup> Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.
		A.6	<sup>1</sup> Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren sowie der Abschlussprüfung verfügen und unabhängig sein. <sup>2</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.
5.3.3	Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.	A.7	Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



5.4	Zusammensetzung und Vergütung		
5.4.1	<p>(1) Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.</p> <p>(2) <sup>1</sup> Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Für die gewählten Arbeitnehmervertreter sind die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze zu beachten.</p> <p>(3) <sup>1</sup> Bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. <sup>2</sup> Für die anderen vom Gleichstellungsgesetz erfassten Gesellschaften legt der Aufsichtsrat für den Anteil von Frauen Zielgrößen fest.</p> <p>(4) <sup>1</sup> Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. <sup>2</sup> Der Stand der Umsetzung soll im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. <sup>3</sup> Dieser soll auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informieren.</p>	<p>Grundsatz 20</p> <p>B.1</p> <p>B.2 Satz 1</p> <p>B.3</p> <p>B.4</p> <p>B.2 Satz 2-4</p>	<p>Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen sowie über die erforderliche Diversität und Unabhängigkeit verfügen.</p> <p>Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignersseite sollen für nicht mehr als drei Jahre bestellt werden.</p> <p><sup>1</sup> Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten.</p> <p>Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt werden.</p> <p>Die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat soll offengelegt werden.</p> <p><sup>2</sup> Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. <sup>3</sup> Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. <sup>4</sup> Diese soll auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.</p>

	<p>(5) <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> 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.</p> <p>(6) Der Aufsichtsrat soll bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und die geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär offen legen.</p> <p>(7) Die Empfehlung zur Offenlegung beschränkt sich auf solche Umstände, die nach der Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde.</p> <p>(8) Wesentlich beteiligt im Sinn dieser Empfehlung sind Aktionäre, die direkt oder indirekt mehr als 10 % der stimmberechtigten Aktien der Gesellschaft halten.</p>	<p>B.15</p> <p>B.14 Satz 1</p> <p>B.14 Satz 2</p> <p>B.14 Satz 3</p>	<p>Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen 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.</p> <p><sup>1</sup> Der Aufsichtsrat soll bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und die geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär offenlegen.</p> <p><sup>2</sup> Die Empfehlung zur Offenlegung beschränkt sich auf solche Umstände, die nach der Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde.</p> <p><sup>3</sup> Wesentlich beteiligt im Sinn dieser Empfehlung sind Aktionäre, die direkt oder indirekt mehr als 10 % der stimmberechtigten Aktien der Gesellschaft halten.</p>
5.4.2	<p><sup>1</sup> Dem Aufsichtsrat soll eine nach seiner Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören; der Aufsichtsrat soll dabei die Eigentümerstruktur berücksichtigen. <sup>2</sup> Ein Aufsichtsratsmitglied ist im Sinn dieser Empfehlung insbesondere dann nicht als unabhängig anzusehen, wenn es in einer persönlichen oder einer geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. <sup>3</sup> Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören. <sup>4</sup> Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben.</p>	B.7	<p>(1) Dem Aufsichtsrat soll auf Anteilseignerseite eine nach deren Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören; dabei soll die Eigentümerstruktur berücksichtigt werden.</p> <p>(2) Ein Aufsichtsratsmitglied ist im Sinne dieser Empfehlung dann als unabhängig anzusehen, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen oder zu einem kontrollierenden Aktionär steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.</p>

		B.8	<p>Der Aufsichtsrat soll, wenn er die Unabhängigkeit seiner Mitglieder einschätzt, insbesondere berücksichtigen, ob das Aufsichtsratsmitglied selbst oder eine mit ihm in einer nahen familiären Beziehung stehende Person</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in den zwei Jahren vor der Ernennung Mitglied des Vorstands der Gesellschaft war,</li> <li>- aktuell oder in dem Jahr bis zu seiner Ernennung direkt oder als Gesellschafter oder in verantwortlicher Funktion einer Unternehmung eine wesentliche geschäftliche Beziehung mit der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen unterhält oder unterhalten hat (z.B. als Kunde, Lieferant, Kreditgeber oder Berater),</li> <li>- neben seiner Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats eine wesentliche andere variable Vergütung von der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen erhält,</li> <li>- in einer nahen familiären Beziehung mit einem Mitglied des Vorstands steht,</li> <li>- kontrollierender Aktionär ist, dem geschäftsführenden Organ des kontrollierenden Aktionärs angehört oder in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu einem kontrollierenden Aktionär steht,</li> <li>- dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren angehört.</li> </ul>
		B.9	<p>Sofern ein oder mehrere der genannten Indikatoren erfüllt sind und das betreffende Aufsichtsratsmitglied dennoch als unabhängig angesehen wird, soll dies in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden.</p>
		B.10	<p><sup>1</sup> Der Aufsichtsratsvorsitzende, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie der Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses sollen unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. <sup>2</sup> Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zudem auch unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein. <sup>3</sup> Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein.</p>

		B.11	Außer im Falle eines Aufsichtsrats, der nur mit drei Mitgliedern besetzt ist, sollen mindestens zwei Vertreter der Anteilseignerseite unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein.
		B.12	Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören.
		B.13	Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben und nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.
5.4.3	<sup>1</sup> Wahlen zum Aufsichtsrat sollen als Einzelwahl durchgeführt werden. <sup>2</sup> Ein Antrag auf gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds soll bis zur nächsten Hauptversammlung befristet sein. <sup>3</sup> <b>Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz sollen den Aktionären bekannt gegeben werden.</b>	B.16	<sup>1</sup> Wahlen zum Aufsichtsrat sollen als Einzelwahl durchgeführt werden. <sup>2</sup> Ein Antrag auf gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds soll bis zur nächsten Hauptversammlung befristet sein.
5.4.4	<sup>1</sup> <b>Vorstandsmitglieder dürfen vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende ihrer Bestellung nicht Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft werden, es sei denn ihre Wahl erfolgt auf Vorschlag von Aktionären, die mehr als 25 % der Stimmrechte an der Gesellschaft halten. <sup>2</sup> In letzterem Fall soll der Wechsel in den Aufsichtsratsvorsitz eine der Hauptversammlung zu begründende Ausnahme sein.</b>		
5.4.5	(1) <sup>1</sup> Jedes Aufsichtsratsmitglied achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung seiner <b>Mandate</b> genügend Zeit zur Verfügung steht.  <sup>2</sup> Wer dem <b>Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft</b> angehört, soll insgesamt nicht mehr als <b>drei</b> Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder <b>in Aufsichtsgremien von konzernexternen Gesellschaften wahrnehmen, die vergleichbare Anforderungen stellen.</b>  (2) <sup>1</sup> Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr.  <sup>2</sup> Dabei sollen sie von der Gesellschaft angemessen unterstützt werden.	Grundsatz 21  B.6  Grundsatz 14  A.12	Jedes Aufsichtsratsmitglied achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung seiner Aufgaben genügend Zeit zur Verfügung steht.  Wer dem <b>geschäftsführenden Organ einer Unternehmung</b> angehört, soll insgesamt nicht mehr als <b>zwei</b> Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare <b>Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz</b> wahrnehmen.  Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr.  Die Gesellschaft soll die Mitglieder des Aufsichtsrats bei den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen.



		B.5	Ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem geschäftsführenden Organ einer Unternehmung angehört, soll insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt.
5.4.6	<p>(1) <sup>1</sup> Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird durch Beschluss der Hauptversammlung oder in der Satzung festgelegt. <sup>2</sup> Dabei sollen der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen berücksichtigt werden.</p> <p>(2) <sup>1</sup> Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Vergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht. <sup>2</sup> Wird den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein.</p> <p>(3) <sup>1</sup> Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll im Anhang oder im Lagebericht individualisiert, aufgegliedert nach Bestandteilen ausgewiesen werden. <sup>2</sup> Auch die vom Unternehmen an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlten Vergütungen oder gewährten Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, sollen individualisiert angegeben werden.</p>	<p>Grundsatz 29</p> <p>D.19</p> <p>D.20</p>	<p><sup>1</sup> Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Vergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht. <sup>2</sup> Sie wird durch Beschluss der Hauptversammlung oder in der Satzung festgelegt.</p> <p>Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden.</p> <p>Wird den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein.</p>
		Grundsatz 30	Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich nach den gesetzlichen Bestimmungen einen Vergütungsbericht.
5.4.7	<sup>1</sup> Falls ein Mitglied des Aufsichtsrats in einem Geschäftsjahr nur an der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse, denen er angehört, oder weniger teilgenommen hat, soll dies im Bericht des Aufsichtsrats vermerkt werden. <sup>2</sup> Als Teilnahme gilt auch eine solche über Telefon- oder Videokonferenzen; das sollte aber nicht die Regel sein.	A.14	<sup>1</sup> Im Bericht des Aufsichtsrats soll angegeben werden, an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder teilgenommen haben. <sup>2</sup> Als Teilnahme gilt auch eine solche über Telefon- oder Videokonferenzen; diese sollte aber nicht die Regel sein.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



<b>5.5</b>	<b>Interessenkonflikte</b>		
5.5.1	<sup>1</sup> Jedes Mitglied des Aufsichtsrats ist dem Unternehmensinteresse verpflichtet. <sup>2</sup> Es darf bei seinen Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für sich nutzen.	Grundsatz 10 Satz 1, 2	<sup>1</sup> Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. <sup>2</sup> Sie dürfen bei ihren Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen für sich nutzen, die dem Unternehmen zustehen.
5.5.2	Jedes Aufsichtsratsmitglied soll Interessenkonflikte, insbesondere solche, die auf Grund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können, dem Aufsichtsrat gegenüber offenlegen.	A.8 Satz 1	<sup>1</sup> Jedes Aufsichtsratsmitglied soll Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenlegen.
5.5.3	<sup>1</sup> Der Aufsichtsrat soll in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. <sup>2</sup> Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.	A.8 Satz 2, 3	<sup>2</sup> Der Aufsichtsrat soll in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. <sup>3</sup> Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.
5.5.4	Berater- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Aufsichtsratsmitglieds mit der Gesellschaft bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats.		
<b>5.6</b>	<b>Effizienzprüfung</b>		
	Der Aufsichtsrat soll regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit überprüfen.	A.15	<sup>1</sup> Der Aufsichtsrat soll regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. <sup>2</sup> Im Abstand von höchstens drei Jahren soll die Selbstbeurteilung extern unterstützt werden.
<b>6</b>	<b>Transparenz</b>		
6.1	<sup>1</sup> Die Gesellschaft wird die Aktionäre bei Informationen unter gleichen Voraussetzungen gleich behandeln.  <sup>2</sup> Sie soll ihnen unverzüglich sämtliche wesentlichen neuen Tatsachen, die Finanzanalysten und vergleichbaren Adressaten mitgeteilt worden sind, zur Verfügung stellen.	Grundsatz 15  A.16	Die Gesellschaft behandelt die Aktionäre bei Informationen unter gleichen Voraussetzungen gleich.  Die Gesellschaft soll den Aktionären unverzüglich sämtliche wesentlichen neuen Tatsachen, die Finanzanalysten und vergleichbaren Adressaten mitgeteilt worden sind, zur Verfügung stellen.
6.2	Im Rahmen der laufenden Öffentlichkeitsarbeit sollen die Termine der Veröffentlichungen der Geschäftsberichte und unterjährigen Finanzinformationen sowie die Termine der Hauptversammlung, von Bilanzpresse- und Analystenkonferenzen in einem "Finanzkalender" mit ausreichendem Zeitvorlauf auf der Internetseite der Gesellschaft publiziert werden.		

<b>7</b>	<b>Rechnungslegung und Abschlussprüfung</b>		
<b>7.1</b>	<b>Rechnungslegung</b>		
7.1.1	<p><sup>1</sup> Anteilseigner und Dritte werden durch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht sowie durch unterjährige Finanzinformationen unterrichtet.</p> <p><sup>2</sup> Sofern die Gesellschaft nicht verpflichtet ist, Quartalsmitteilungen zu veröffentlichen, soll sie die Aktionäre unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren.</p>	<p>Grundsatz 16</p> <p>A.18</p>	<p>Anteilseigner und Dritte werden insbesondere durch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht sowie durch unterjährige Finanzinformationen unterrichtet.</p> <p>Ist die Gesellschaft nicht zu Quartalsmitteilungen verpflichtet, soll sie unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren.</p>
7.1.2	<p><sup>1</sup> Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht werden vom Vorstand aufgestellt und vom Abschlussprüfer sowie vom Aufsichtsrat geprüft. <sup>2</sup> Unterjährige Finanzinformationen soll der Vorstand mit dem Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss vor der Veröffentlichung erörtern. <sup>3</sup> Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums, öffentlich zugänglich sein.</p>	A.17	<p>Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein.</p>
7.1.3	<p>Der Corporate Governance Bericht soll konkrete Angaben über Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme der Gesellschaft enthalten, soweit diese Angaben nicht bereits im Jahresabschluss, Konzernabschluss oder Vergütungsbericht gemacht werden.</p>		
7.1.4	<p>Im Konzernabschluss sollen Beziehungen zu Aktionären erläutert werden, die im Sinn der anwendbaren Rechnungslegungsvorschriften als nahe stehende Personen zu qualifizieren sind.</p>		
<b>7.2</b>	<b>Abschlussprüfung</b>		
7.2.1	<p>(1) <sup>1</sup> Vor Unterbreitung des Wahlvorschlags soll der Aufsichtsrat bzw. der Prüfungsausschuss eine Erklärung des vorgesehenen Prüfers einholen, ob und gegebenenfalls welche geschäftlichen, finanziellen, persönlichen oder sonstigen Beziehungen zwischen dem Prüfer und seinen Organen und Prüfungsleitern einerseits und dem Unternehmen und seinen Organmitgliedern andererseits bestehen, die Zweifel an seiner Unabhängigkeit begründen können. <sup>2</sup> Die</p>	<p>Grundsatz 18</p>	<p><sup>1</sup> Der Abschlussprüfer unterstützt den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss bei der Überwachung der Geschäftsführung, insbesondere bei der Prüfung der Rechnungslegung und der Überwachung der rechnungslegungsbezogenen Kontroll- und Risikomanagementsysteme. <sup>2</sup> Der Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers informiert den Kapitalmarkt über die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung.</p>

	<p>Erklärung soll sich auch darauf erstrecken, in welchem Umfang im vorausgegangenen Geschäftsjahr andere Leistungen für das Unternehmen, insbesondere auf dem Beratungssektor, erbracht wurden bzw. für das folgende Jahr vertraglich vereinbart sind.</p> <p>(2) Der Aufsichtsrat soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungsausschusses über während der Prüfung auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe unverzüglich unterrichtet wird, soweit diese nicht unverzüglich beseitigt werden.</p>		
7.2.2	Der Aufsichtsrat erteilt dem Abschlussprüfer den Prüfungsauftrag und trifft mit ihm die Honorarvereinbarung.		
7.2.3	<p>(1) Der Aufsichtsrat soll vereinbaren, dass der Abschlussprüfer über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unverzüglich berichtet, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zu seiner Kenntnis gelangen.</p> <p>(2) Der Aufsichtsrat soll vereinbaren, dass der Abschlussprüfer ihn informiert bzw. im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Kodex ergeben.</p>	<p>A.21</p> <p>A.22</p>	<p>Der Aufsichtsrat soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass dieser ihn unverzüglich über alle für seine Aufgaben wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unterrichtet, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zu seiner Kenntnis gelangen.</p> <p>Der Aufsichtsrat soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass dieser ihn informiert und im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Kodex ergeben.</p>
		A.23	Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig eine Beurteilung der Wirksamkeit der Abschlussprüfung vornehmen.
7.2.4	Der Abschlussprüfer nimmt an den Beratungen des Aufsichtsrats über den Jahres- und Konzernabschluss teil und berichtet über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung.		

## C. Begründung

### I. Zielsetzung der Überarbeitung des Kodex

- (1) Der Deutsche Corporate Governance Kodex dient zum einen dem „Ziel, das deutsche Corporate Governance System transparent und nachvollziehbar zu machen. Er will das Vertrauen der internationalen und nationalen Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften fördern.“<sup>1</sup> Der Kodex soll das internationale Anlegern häufig weniger vertraute duale Führungssystem mit der institutionellen Trennung von Leitung (Vorstand) und Überwachung (Aufsichtsrat) sowie der Mitbestimmung im Aufsichtsrat verständlich machen.<sup>2</sup>
- (2) Zum anderen ist es Aufgabe des Kodex, „international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung“<sup>3</sup> als Empfehlungen und Anregungen darzustellen und „durch die Aufnahme national und international bewährter Best Practices in das Regelwerk die Qualität der Corporate Governance deutscher Unternehmen (weiter) zu verbessern.“<sup>4</sup>
- (3) Institutionelle Investoren, seien es passiv verwaltete Indexfonds, aktive Investoren oder sog. aktivistische Investoren, interessieren sich zunehmend für die konkrete Corporate Governance in den Unternehmen. Die Investoren sehen den Nutzen von Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung für die Performance ihrer Investments, entwickeln dezidierte eigene Vorstellungen zur Corporate Governance und legen diese ihrem Abstimmungsverhalten in der Hauptversammlung zugrunde.
- (4) Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung, auf die in der Präambel des Kodex Bezug genommen wird, finden sich nicht nur im Kodex, sondern auch in den Abstimmungsrichtlinien von Investoren und der Stimmrechtsberater. Zur Selbstregulierung in Gestalt des Kodex gehört, dass der Kodex solche Standards setzt, auf die es aus der Sicht möglichst vieler Stakeholder ankommt. Andernfalls droht ein unüberschaubares Nebeneinander von gesetzlich legitimiertem Kodex einerseits und einer Vielzahl von Abstimmungsrichtlinien vor allem der großen institutionellen Investoren und der Stimmrechtsberater andererseits.
- (5) Bei den Abstimmungsrichtlinien der institutionellen Investoren handelt es sich um die Sicht nur einer, wenngleich besonders wichtigen Anspruchsgruppe. Ob und inwieweit sie für deutsche börsennotierte Gesellschaften geeignete Best Practices darstellen, hängt davon ab, ob die einzelne zur Debatte stehende Regel mit dem deutschen Cor-

---

<sup>1</sup> Präambel Abs. 1 DCGK 2017 = Präambel Abs. 3 DCGK-E.

<sup>2</sup> Vgl. v. Werder, in Kremer/Bachmann/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Governance Kodex, 7. Aufl. 2018, Rn. 102.

<sup>3</sup> Präambel Abs. 1 DCGK 2017 = Präambel Abs. 4 DCGK-E.

<sup>4</sup> Vgl. v. Werder, in Kremer/Bachmann/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Governance Kodex, 7. Aufl. 2018, Rn. 103.

porate Governance System in Einklang steht und inwieweit die Anwendung der betreffenden Regel tatsächlich dem Unternehmensinteresse dient und einen Beitrag zur nachhaltigen Wertschöpfung verspricht.

- (6) Schwerpunkte der Arbeit der Kodex-Kommission im vergangenen Jahr bildeten die Empfehlungen zur Vorstandsvergütung und zur Unabhängigkeit im Aufsichtsrat. Die Vorstandsvergütung steht besonders im Blickfeld der Investoren und der Öffentlichkeit. Aus der geänderten Aktionärsrechterichtlinie (2. ARRL)<sup>5</sup> folgen nicht nur neue Regeln zum „Say on Pay“ durch die Hauptversammlung (§ 120a AktG-E) und an die Berichterstattung über die Vorstandsvergütung (§ 162 AktG-E), sondern auch neue Anforderungen an die Vergütungssysteme (§ 87a AktG-E)<sup>6</sup>.
- (7) Der Kodex hat bislang darauf verzichtet, eine positive oder negative Definition der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern sowie einen Katalog von einzelnen Kriterien für die Beurteilung der Unabhängigkeit festzulegen<sup>7</sup>. Dieser Ansatz entspricht weder dem Anliegen der Emittenten noch der internationalen Kodizes-Praxis.
- (8) Weiterhin soll die Lesbarkeit des Kodex verbessert werden, indem auf die Wiedergabe kleinteiliger, für das Verständnis des deutschen Corporate Governance Systems unkritischer gesetzlicher Bestimmungen verzichtet wird und (wie wiederholt auch in der Vergangenheit) Empfehlungen entfallen, denen weder Unternehmen noch Investoren und andere Stakeholder eine größere Bedeutung beimessen. Der Lesbarkeit soll ein Aufbau des Kodex dienen, der sich an den einzelnen Funktionen der Leitung und Überwachung der Unternehmen orientiert.
- (9) Der Zeitplan für eine Kodexreform muss mit dem Zeitplan für die Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie 2017 in das deutsche Recht in Einklang stehen. Dies macht es erforderlich, dass der geänderte Kodex in zeitlicher Nähe zum Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes (spätestens am 10. Juni 2019) wirksam wird.

## II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

### 1. Ergänzung des comply or explain-Ansatzes um einen apply and explain-Ansatz für die neue Kategorie der Grundsätze

Bedeutende Corporate Governance Kodizes anderer Länder haben den bewährten comply or explain-Ansatz durch einen apply and explain-Ansatz ergänzt. Dabei werden den Provisions oder Practices sog. Principles vorangestellt, deren Anwendung nach dem jeweiligen Code oder

---

<sup>5</sup> Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre, Abl. L 132 vom 20.5.2017, S. 1.

<sup>6</sup> AktG-E steht für Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 11. Oktober 2018.

<sup>7</sup> Vgl. Kremer, in Kremer/Bachmann/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Governance Kodex, 7. Aufl. 2018, Rn. 1377.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)





wie z.B. in UK nach den Listing Rules zu erläutern ist<sup>8</sup>. Es wird vorgeschlagen, diesen Ansatz in den Kodex zu übernehmen. Hierfür sprechen folgende Erwägungen:

- Das Herausstellen von Grundsätzen, die Ausdruck essentieller rechtlicher Vorgaben und elementarer Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung sind, stärkt die Informationsfunktion des Kodex.
- Die Empfehlung an die Unternehmen zu erläutern, in welcher Weise sie die Grundsätze anwenden, soll dazu beitragen, die konkrete Corporate Governance bewusst auszugestalten und vollständig darzustellen.
- Mit der neuen Kategorie der Grundsätze geht einher, auf die Wiedergabe nicht essentieller gesetzlicher Bestimmungen im Kodex zu verzichten. Dies führt zu einer Verschlan-  
kung des Kodex.

Die Erläuterung der Anwendung der Grundsätze im Unternehmen soll Aktionäre und andere Stakeholder in die Lage versetzen, die Ausgestaltung der Corporate Governance im Unternehmen zu beurteilen. Die Verwendung von Standardtexten würde dem nicht gerecht.

Die neue Kategorie der Grundsätze und der apply and explain-Ansatz werden in der Präambel eingeführt. Die Empfehlung zu erläutern, wie die Grundsätze angewendet werden, findet sich in Empfehlung A.19 DCGK-E.

## **2. Konkretisierung der Anforderungen an die Unabhängigkeit von Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat**

Dem Aufsichtsrat soll eine nach seiner Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören (Ziff. 5.4.2 DCGK 2017 = Empfehlung B.7 DCGK-E). Dadurch soll eine am Unternehmensinteresse ausgerichtete Überwachung sichergestellt werden. Die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder, die einem potentiellen Interessenkonflikt unterliegen, weil es zu einem Loyalitäts- oder Rollenkonflikt kommen kann, soll begrenzt werden.<sup>9</sup>

Potentielle Interessenkonflikte können sich für Aufsichtsratsmitglieder aus einer Nähe zur Gesellschaft oder dessen Vorstand, aus einem Eigeninteresse (z.B. als Kunde, Lieferant, Kreditgeber oder aus persönlicher Nähe), aus der Stellung als kontrollierender Aktionär und aus der Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat ergeben. Die Frage der Unabhängigkeit stellt sich hier nur für die Aktionärsvertreter, denn nur diese werden auf Vorschlag des Aufsichtsrats von der Hauptversammlung gewählt. Deshalb gilt die Ziff. 5.4.2 Satz 1 DCGK 2017 entsprechende Empfehlung B.7 DCGK-E nur für Anteilseignervertreter.

International üblich ist es, die Definition der Unabhängigkeit mit einem Katalog konkreter Tatbestände zu verbinden, die entweder die Unabhängigkeit ausschließen, eine widerlegbare Vermutung oder lediglich Indikatoren für fehlende Unabhängigkeit darstellen, die einer pflichtgemäßen Würdigung unterliegen. Die Kodex-Kommission bevorzugt die Indikatorenlösung, weil es sich bei der Einschätzung der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern

<sup>8</sup> Vgl. UK Corporate Governance Code 2018, Introduction, para. 6.

<sup>9</sup> Vgl. Kremer, in Kremer/Bachmann/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Governance Kodex, 7. Aufl. 2018, Rn. 1369.

zwangsläufig um eine subjektive Beurteilung handelt, die eine Gesamtschau erfordert. Die Katalogkriterien in Empfehlung B.8 DCGK-E können hierzu eine Hilfestellung leisten, die Ausübung pflichtgemäßen Ermessens durch die Anteilseignervertreter aber nicht ersetzen.

Die Kodex-Kommission spricht sich dafür aus, dass bei der Festlegung der angemessenen Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und bei der Besetzung verschiedener Funktionen im Aufsichtsrat berücksichtigt wird, ob es um die Unabhängigkeit von der Gesellschaft bzw. deren Vorstand oder vom kontrollierenden Aktionär geht.

### **3. Neufassung der Regelungen zur Vorstandsvergütung**

Mit der Vorstandsvergütung gilt es, die richtigen Anreize für das Vorstandshandeln zu schaffen, erbrachte Leistungen angemessen zu vergüten, auf die gesellschaftliche Akzeptanz zu achten und klar und verständlich zu erklären, wieviel das einzelne Vorstandsmitglied erhält und wofür die Vergütung erfolgt. Ein Vergütungssystem sollte die individuelle Ziel-Gesamtvergütung, den relativen Anteil von Festvergütung und variablen Vergütungselementen und den Zusammenhang zwischen vorher vereinbarten Zielen und daraufhin zu leistender variabler Vergütung definieren. Auch die langfristig variable Vergütung sollte schon bei der Gewährung variabel sein. Sie sollte vor allem Anreiz zur Umsetzung strategischer Maßnahmen sein. Hiermit wird der Anforderung von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG-E entsprochen, dass die Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt.

Das im Abschnitt D. des Kodex-Entwurfs vorgesehene Konzept folgt einem Top Down-Ansatz. Die Ziel-Gesamtvergütung umfasst alle Vergütungselemente und ist der Betrag, der bei hundertprozentiger Zielerreichung gewährt wird. Die Ziel-Gesamtvergütung hängt entscheidend davon ab, was nötig ist, um das betreffende Vorstandsmitglied zu gewinnen und zu halten. Die Ziel-Gesamtvergütung wird durch eine Maximalvergütung (Cap) ergänzt. Ziel- und Maximalvergütung sollen im Vergleich zur Vergütung der Führungskräfte und der Mitarbeiter insgesamt vermittelbar sein und auch der Öffentlichkeit erklärt werden können.

Die Gesamtvergütung besteht in der Regel aus fixen und variablen leistungsabhängigen Elementen. Zur fixen Komponente gehören das Festgehalt, die Beiträge zur Altersvorsorge sowie nicht-betriebsbedingte Nebenleistungen. Die leistungsabhängige Komponente besteht aus kurzfristigen (Bonus) Programmen und der langfristig variablen Vergütung. Es ist Aufgabe des Aufsichtsrats, in jedem einzelnen Fall markt- und aufgabenspezifisch zu entscheiden, welchen Anteil die variable Vergütung an der Gesamtvergütung haben soll.

Variable Vergütungen sind der wesentliche materielle Anreiz, um die Ziele der Geschäftspolitik zu verfolgen. Sie sind entscheidende Motivation und Belohnung für konkretes Handeln, für operative Leistungen, für eine strategische Ausrichtung, die die langfristige Tragfähigkeit der Gesellschaft fördert, und für verantwortungsbewusstes Verhalten. Die Erreichung der Ziele muss dabei nicht unbedingt exakt messbar, aber auf jeden Fall verifizierbar sein. Der Zusammenhang zwischen der Erreichung der Ziele und der variablen Vergütung muss vorher festgelegt und darf nicht nachträglich verändert werden.

Im Mittelpunkt der kurzfristig variablen Vergütung stehen vor allem operative Metriken. Sie können finanzielle (z.B. EBITDA, Margen, Produktivität) wie nichtfinanzielle Größen (z.B. Net-

Promoter-Score, Mitarbeiter-Engagement) beinhalten. Die aufgrund der Zielerreichung gewährten Beträge sollen nach Abschluss der Periode in bar ausgezahlt werden.

Im Mittelpunkt der langfristig variablen Vergütung steht die Umsetzung der Unternehmensstrategie. Jeder strategische Plan gliedert sich in wichtige Meilensteine und Initiativen für die einzelnen Jahre. Deren Umsetzung soll die Höhe des Gewährungsbetrags im Berichtsjahr bestimmen. Dem strategischen Plan liegt ein bestimmtes Szenario zugrunde. Soweit sich das Szenario verändert, wird das Unternehmen auch seine strategische Agenda und damit die Meilensteine für die nächsten Perioden ändern.

Die Leistungen hinter den strategischen Initiativen und Maßnahmen werden im Berichtsjahr erbracht und für dieses auch vergütet. Ihr Erfolg stellt sich aber meist erst deutlich später heraus. Deswegen sollen die Gewährungsbeträge am Ende der Periode in Aktien der Gesellschaft geleistet werden (Gewährung gleich Zufluss), deren Bewertung dann der Markt übernimmt. Damit es dafür genügend Gelegenheit gibt, sollen die Aktien mindestens vier Jahre lang nicht veräußert werden können.

#### **4. Vereinfachung der Berichterstattung über Corporate Governance**

Eine vollständige, zutreffende und verständliche Berichterstattung über die Corporate Governance ist Voraussetzung dafür, das Vertrauen der Aktionäre und der anderen Stakeholder in die Leitung und Überwachung der Unternehmen zu fördern.

Das überkommene Nebeneinander des Corporate Governance-Berichts nach Ziff. 3.10 DCGK 2017 und der Erklärung zur Unternehmensführung im Lagebericht nach § 289f HGB hat nicht zur Klarheit und Verständlichkeit der Corporate Governance-Berichterstattung beigetragen. Zahlreiche Gesellschaften sind deshalb dazu übergegangen, den Corporate Governance-Bericht und die Erklärung zur Unternehmensführung zusammenzufassen.

Eine entsprechende Lösung enthält Grundsatz 17 DCGK-E: „Aufsichtsrat und Vorstand berichten jährlich in der Erklärung zur Unternehmensführung über die Corporate Governance der Gesellschaft.“ Somit soll der bisherige Corporate Governance-Bericht nach Ziff. 3.10 DCGK 2017 abgeschafft und die Erklärung zur Unternehmensführung zum zentralen Instrument der Corporate Governance-Berichterstattung gemacht werden.

Die Kodex-Kommission ist sich bewusst, dass für die Erklärung zur Unternehmensführung als Teil des Lageberichts primär der Vorstand verantwortlich ist. Die Kompetenzverteilung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat kann dadurch gewahrt werden, dass die beiden Organe die Erklärung zur Unternehmensführung gemeinsam erstatten und jeweils für die sie betreffenden Berichtsteile zuständig sind.

## **5. Verzicht auf die Wiedergabe gesetzlicher Bestimmungen, die nicht die Qualität von Grundsätzen haben**

Bereits der 69. Deutsche Juristentag hat sich parallel zu Überlegungen der Regierungskommission im Jahr 2012 für eine Verschlinkung des Kodex ausgesprochen und empfohlen, den Kodex von der Wiedergabe gesetzlicher Regelungen zu entlasten<sup>10</sup>. Die Informationsfunktion des Kodex muss darunter nicht leiden, wenn, wie hier vorgeschlagen, die wichtigsten gesetzlichen Regelungen als Grundsätze hervorgehoben werden. Im Gegenteil wird der Kodex dadurch übersichtlicher und prägnanter. Für diesen Vorschlag spricht schließlich, dass der Kodex zukünftig nicht mehr so häufig geändert zu werden braucht, um die Änderung weniger wichtiger gesetzlicher Regelungen nachzuvollziehen.

## **6. Gliederung des Kodex nach den Funktionen von Vorstand und Aufsichtsrat**

Der Kodex ist bislang im Kern nach Vorstand und Aufsichtsrat gegliedert. Hinzu kommen Kapitel zu Aktionären und Hauptversammlung, zum Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat, zur Transparenz und zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Im Interesse der Lesbarkeit insbesondere für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder soll der Kodex zukünftig funktional gegliedert sein. Im Zentrum stehen die Aufgaben der Leitung und Überwachung, ergänzt um die nicht minder wichtigen Fragen der Zusammensetzung des Aufsichtsrats, der Besetzung des Vorstands und der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Die neue Struktur soll die Lesbarkeit, Klarheit und Verständlichkeit des Kodex verbessern. Im Übrigen entspricht eine solche funktionale Gliederung der internationalen Praxis.

### **III. Erläuterungen zu einzelnen Regelungen des Entwurfs**

#### **Zur Präambel**

Der Kodex enthält nunmehr in Absatz 1 Satz 1 der Präambel eine Definition des Begriffs „Corporate Governance“. Gegenstand des Kodex sind danach die Leitungs- und Überwachungsaufgaben von Vorstand und Aufsichtsrat, die Zusammensetzung bzw. Besetzung der beiden Organe sowie die Ausgestaltung von deren Vergütung.

Absatz 2 betont die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen und ihrer Organe, die Bedeutung von Sozial- und Umweltfaktoren für den Unternehmenserfolg und das Erfordernis, die entsprechenden Chancen und Risiken in der Strategie zu berücksichtigen. Zur gesellschaftlichen Verantwortung gehört auch, auf die Akzeptanz der Vorstandvergütung in der Öffentlichkeit zu achten.

Zu der in Absatz 4 neu eingeführten Kategorie der Grundsätze siehe Abschn. C.II.1.

Absatz 6 ist der Funktion der Hauptversammlung gewidmet und umfasst auch die wesentlichen Aussagen, die bislang dazu in Ziff. 2.2.1 DCGK 2017 zu finden waren.

---

<sup>10</sup> Vgl. Verhandlungen des 69. Deutschen Juristentages, Band II/1, München 2013, N 86.

### **Zu Empfehlung A.1**

Die Veröffentlichung der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats auf der Internetseite der Gesellschaft entspricht einem berechtigten Anliegen von Seiten vieler Investoren und wird mittlerweile verbreitet praktiziert. Einer entsprechenden Empfehlung für die Geschäftsordnung des Vorstands bedarf es dagegen nicht, weil diesbezüglich die Checks and Balances schon durch die primäre Kompetenz des Aufsichtsrats für den Erlass einer Geschäftsordnung des Vorstands gegeben sind.

### **Zu Grundsatz 6**

Dieser Grundsatz entspricht den in § 107 Abs. 3 Satz 2 AktG genannten Anforderungen an einen Prüfungsausschuss. Wie in § 171 Abs. 1 Satz 2 AktG umfasst der hier verwendete Begriff des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems auch die interne Revision.

### **Zu Grundsatz 8**

Dass der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Diversität achtet, war bislang eine Empfehlung (Ziff. 4.1.5 Satz 1 DCGK 2017). Der Bedeutung dieser Aufgabe entspricht es, die Beachtung der Diversität bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen als einen Grundsatz zu verstehen.

### **Zu Empfehlung A.5**

Nach Ziff. 7.1.2 Satz 2 DCGK 2017 soll der Vorstand Finanzinformationen mit dem Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss vor der Veröffentlichung erörtern. Diese Empfehlung ist bereits in der Empfehlung in Ziff. 5.3.2 Abs. 1 DCGK 2017 = Empfehlung A.5 Satz 1 DCGK-E enthalten, wenn der Begriff Rechnungslegung auch unterjährige Finanzinformationen und den Jahresabschluss („Einzelabschluss“) nach HGB mit umfasst, was in Empfehlung A.5 Satz 2 klar gestellt wird. Zur Rechnungslegung gehört weiterhin die nichtfinanzielle Erklärung im (Konzern-) Lagebericht oder der gesonderte nichtfinanzielle Bericht (§§ 289b, c, 315b, c HGB), deren Prüfung dem Aufsichtsrat nach § 171 Abs. 1 Satz 1 bzw. Satz 4 AktG obliegt und die in Empfehlung A.5 unter dem Begriff der „CSR-Berichterstattung“ zusammengefasst werden.

### **Zu Empfehlung A.8**

Schon bei der Empfehlung in Ziff. 5.5.2 DCGK 2017 war es klar, dass Ansprechpartner für die Offenlegung von Interessenkonflikten bei Aufsichtsratsmitgliedern der Aufsichtsratsvorsitzende ist, der den Gesamtaufsichtsrat informiert<sup>11</sup>. Die Offenlegung von solchen Interessenkonflikten erfolgt in der Praxis somit de facto zu Recht gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden. Dass es einer unverzüglichen Offenlegung von Interessenkonflikten bedarf, sollte sich verstehen und war bislang schon in Ziff. 4.3.3 Satz 1 DCGK 2017 für den Vorstand vorgesehen.

---

<sup>11</sup> Vgl. Kremer, in Kremer/Bachmann/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Governance Kodex, 7. Aufl. 2018, Rn. 1468.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



### **Zu Empfehlung A.9**

Auch bei der Empfehlung in Ziff. 4.3.3. Satz 1 DCGK 2017 war klar, dass Interessenkonflikte bei Vorstandsmitgliedern gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen sind, der dann entscheidet, ob und ggf. wann andere Aufsichtsratsmitglieder zu informieren sind.<sup>12</sup> Was die Information der anderen Vorstandsmitglieder angeht, erscheint es geboten, aber auch ausreichend, dass der Vorsitzende bzw. Sprecher des Vorstands (wie der Aufsichtsratsvorsitzende) unterrichtet wird und dieser nach pflichtgemäßem Ermessen entscheidet, ob und ggf. wann und wie die anderen Vorstandsmitglieder zu informieren sind.

### **Zu Grundsatz 11**

Grundsatz 11 berücksichtigt das neue Regime der sog. „Related Party Transactions“ in §§ 111a bis c AktG-E. Verzichtet wird auf den Hinweis zur Veröffentlichungspflicht nach § 48a WpHG-E sowie auf die Wiedergabe der gesetzlichen Schwellenwerte oder Ausnahmen.

### **Zu Grundsatz 12**

Grundsatz 12 gibt die sich aus § 90 AktG ergebenden Grundregeln zur Informationsversorgung des Aufsichtsrats wieder, die in Ziff. 3.4 Abs. 1 DCGK 2017 eingeflossen waren. Eine über die Geschäftsordnungskompetenz mögliche Informationsordnung kann von Nutzen sein. Einer entsprechenden Kodexempfehlung bedarf es hingegen nicht, so dass die bisherige Empfehlung „Zu diesem Zweck soll der Aufsichtsrat die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands näher festlegen“ entfällt.

### **Zu Empfehlung A.13**

Nach Ziff. 3.6 Abs. 2 DCGK 2017 soll der Aufsichtsrat bei Bedarf ohne den Vorstand tagen. Der Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats sollte eher entsprechen, dass der Aufsichtsrat regelmäßig auch ohne den Vorstand tagt.

### **Zu Empfehlung A.14**

Nach Ziff. 5.4.7 DCGK 2017 soll im Aufsichtsratsbericht offengelegt werden, wenn ein Aufsichtsratsmitglied nur an der Hälfte oder weniger der betreffenden Sitzungen teilgenommen hat. Als Anreiz zu einer weit über 50 % hinausgehenden Sitzungspräsenz und zur vollständigen Information vor allem der Aktionäre über die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen eignet sich eine umfassende Offenlegung der individuellen Sitzungsteilnahmen besser als die Vorgabe einer Transparenzschwelle.

### **Zu Empfehlung A.15**

Die Empfehlung in Ziff. 5.6. DCGK 2017 zur sog. Effizienzprüfung wird dahingehend geändert, dass (1) der missverständliche Begriff der Effizienzprüfung dadurch ersetzt wird, dass von einer Selbstbeurteilung der Wirksamkeit bzw. Effektivität der Arbeit des Aufsichtsrats die Rede

---

<sup>12</sup> Vgl. Bachmann, in Kremer/Bachmann/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Governance Kodex, 7. Aufl. 2018, Rn. 1106.

ist, (2) von der Selbstbeurteilung ausdrücklich auch die Ausschussarbeit erfasst wird und (3) die Selbstbeurteilung im Turnus von drei Jahren extern unterstützt werden soll. Die Interpretation der Regelmäßigkeit überlässt der Kodex weiterhin den Aufsichtsräten. Lediglich für die externe Unterstützung wird ein dreijähriger Turnus empfohlen.

### **Zu Grundsatz 17**

Wie in Abschnitt C.II.4. erläutert, soll der bisherige Corporate Governance-Bericht nach Ziff. 3.10 DCGK 2017 abgeschafft und die Erklärung zur Unternehmensführung zum zentralen Instrument der Corporate Governance-Berichterstattung gemacht werden.

### **Zu Empfehlung A.19**

Empfehlung A.19 DCGK-E gilt der Erläuterung der Anwendung der Kodex-Grundsätze zur Umsetzung des in Abschnitt C.II.1. dargestellten apply and explain-Ansatzes. Die empfohlene Erläuterung, auf welche Weise die Grundsätze angewendet werden, bezieht sich insbesondere darauf, wie den die jeweiligen Grundsätze betreffenden Empfehlungen und Anregungen gefolgt wird. Sie sollte sich weitgehend mit den nach § 289f Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 3 HGB in die Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden „relevanten Angaben zu Unternehmensführungspraktiken“ bzw. der „Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise ihrer Ausschüsse“ decken.

### **Zu Grundsatz 18**

Grundsatz 18 DCGK-E beschreibt die beiden Grundfunktionen der Abschlussprüfung, nämlich die Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Überwachung der Geschäftsführung und die Information des Kapitalmarkts über das Ergebnis der Abschlussprüfung.

### **Zu Empfehlung A.23**

Dem Prüfungsausschuss obliegt nach § 107 Abs. 2 Satz 2 AktG auch die Überwachung der Abschlussprüfung. Im Einklang mit internationalen Standards<sup>13</sup> wird empfohlen, dass der Prüfungsausschuss regelmäßig die Wirksamkeit der Abschlussprüfung beurteilt.

### **Zu Grundsatz 19**

Grundsatz 19 DCGK-E ersetzt Absatz 7 der Präambel des DCGK 2017. Die vorherige Fassung behandelte die Arten der Mitbestimmung sehr ausführlich, gab im Wesentlichen aber gesetzliche Bestimmungen wieder. Grundsatz 19 verzichtet hierauf, verdeutlicht aber, dass die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zum einen durch die Hauptversammlung und zum anderen durch die Regeln der Mitbestimmung bestimmt wird. Indem der Kodex von den Regeln der Mitbestimmungsgesetze spricht, verweist er auf das Mitbestimmungsgesetz, das Drittbeteiligungsgesetz und das Montan-Mitbestimmungsgesetz.

---

<sup>13</sup> Vgl. etwa UK Corporate Governance Code 2018, Provision 25: „reviewing the effectiveness of the external audit process“.



### **Zu Empfehlung B.1**

Nach § 102 Abs. 1 AktG beträgt die Höchstdauer der Amtsdauer der Aufsichtsratsmitglieder fünf Jahre. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland damit am oberen Ende. Mit der Empfehlung, die Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite für nicht mehr als drei Jahre zu bestellen, wird der internationalen Entwicklung Rechnung getragen. Eine kürzere Amtszeit erhöht die Flexibilität, um insbesondere ein sich entwickelndes Kompetenzprofil besser erfüllen und Veränderungen der Eigentümerstruktur berücksichtigen zu können. Über die Amtszeit der Arbeitnehmervertreter hat sich der Kodex nicht zu äußern. Für die gewählten Arbeitnehmervertreter gelten die Bestimmungen der Mitbestimmungsgesetze.

### **Zu Grundsatz 20**

Grundsatz 20 DCGK-E übernimmt Ziff. 5.4.1 Abs. 1 DCGK 2017 und ergänzt die Liste der Anforderungen an die Zusammensetzung des Aufsichtsrats um die bisher schon in Ziff. 5.4.1 Abs. 2 DCGK 2017 aufgeführte Diversität und Unabhängigkeit.

### **Zu Empfehlung B.4**

Der Kodex enthält sich einer Obergrenze für die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat und verzichtet in der Neufassung auch auf die Empfehlung einer entsprechenden Regelgrenze aus Ziff. 5.4.2 Abs. 2 DCGK 2017. Stattdessen wird empfohlen, die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat offenzulegen. Zur Zugehörigkeitsdauer als Indikator für nicht genügende Unabhängigkeit siehe die Erläuterung zu Empfehlung B.8 DCGK-E.

### **Zu Empfehlungen B.5 und B.6**

Nach Ziff. 5.4.1 Abs. 5 DCGK 2017 soll sich der Aufsichtsrat für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder bei dem jeweiligen Kandidaten vergewissern, dass er den zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen kann. Diese Empfehlung wurde damit begründet, dass die Arbeitsbelastung aus den einzelnen Mandaten und anderen Ämtern und die persönliche Situation des Kandidaten sehr unterschiedlich sein könne<sup>14</sup>. Dagegen wurde der administrative Aufwand dieser individuellen Lösung hervorgehoben. Vor allem aber ist es mit der individuellen Lösung nicht gelungen, einen überzeugenden Schutz vor dem sogenannten Overboarding zu bieten. Stattdessen empfiehlt der Kodex nun die Begrenzung auf fünf bzw. zwei Mandate mit zusätzlicher Berücksichtigung von Aufsichtsratsvorsitzmandaten. Die Begrenzung der Höchstzahl der Aufsichtsratsmandate in § 100 Abs. 2 Nr. 1 AktG von zehn Mandaten pro Person und in Ziff. 5.4.5 Abs. 1 DCGK 2017 von drei Mandaten für Mitglieder des Vorstands einer börsennotierten Gesellschaft wird den heutigen Anforderungen an die Aufsichtsratsstätigkeit nicht mehr gerecht.

---

<sup>14</sup> Vgl. Kremer, in Kremer/Bachmann/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Governance Kodex, 7. Aufl. 2018, Rn. 1348.

### **Zu Empfehlung B.7**

Absatz 1 stimmt mit Ziff. 5.4.2 1. Halbsatz DCGK 2017 überein, wird allerdings um den Einschub „auf Anteilseignerseite“ ergänzt. Mit der im Jahr 2017 geänderten Empfehlung zur Berichterstattung über die Anzahl und die Namen der unabhängigen Mitglieder der Anteilseigner (Ziff. 5.4.1 Abs. 4 Satz 3 DCGK 2017) wurde bereits klargestellt, dass sich das Erfordernis unabhängiger Mitglieder auf die Anteilseignerseite beschränkt, weil die Arbeitnehmervertreter nicht vom Aufsichtsrat vorzuschlagen sind.

Absatz 2 enthält eine Positivdefinition der Unabhängigkeit, die stark an Ziff. 5.4.2 Satz 2 DCGK 2017 angelehnt ist.

### **Zu Empfehlung B.8**

Die Empfehlung B.8 richtet sich, wie sich aus Empfehlung B.7 ergibt, an die Anteilseignervertreter.<sup>15</sup> Sie enthält eine Liste von Kriterien, die geeignet sind, die Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern zu verneinen, die diese aber nicht zwingend ausschließen.

Die Zugehörigkeit zum Vorstand in den zwei Jahren vor der Ernennung als Mitglied des Aufsichtsrats korrespondiert mit der sog. Cooling-off-Periode von zwei Jahren für den Wechsel vom Vorstand in den Aufsichtsrat (§ 100 Abs. 2 Nr. 4 AktG). Geschäftliche und persönliche Beziehungen sind auch in Ziff. 5.4.2 Satz 2 DCGK 2017 genannt, werden in Empfehlung B.8 aber konkretisiert. Wesentliche andere variable Vergütungen von der Gesellschaft, die der Unabhängigkeit entgegenstehen können, sind insbesondere variable Vergütungselemente für eine frühere Tätigkeit in der Gesellschaft, die noch von der Realisierung bestimmter Ziele in der aktuellen Periode abhängen. Die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat ist ein international weit verbreitetes Kriterium der Unabhängigkeit. Die Tätigkeit als verantwortlicher Prüfungspartner des Abschlussprüfers in den zwei Jahren vor der Ernennung als Mitglied des Aufsichtsrats kann hier unberücksichtigt bleiben, weil in diesem Fall die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat nach § 73 Abs. 3 Satz 1 WPO ausgeschlossen ist.

### **Zu Empfehlung B.9**

Ob die Unabhängigkeit im Einzelfall nicht gegeben ist, ist von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat unter Beachtung der Kriterien der Empfehlung B.9 DCGK-E nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Sofern die Unabhängigkeit bejaht wird, obwohl ein oder mehrere der Kriterien dagegensprechen, soll dies in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden. Hierbei handelt es sich nicht um „comply or explain“, sondern um die Transparenz über eine Ermessensentscheidung.

Es kann durchaus gute Gründe geben, die Unabhängigkeit zu bestätigen, obwohl ein oder u.U. auch mehrere Indikatoren aus der Empfehlung B.8 DCGK-E erfüllt sind. Solche Gründe gilt es, bei der Entscheidung über die Unabhängigkeit im Einzelfall zu berücksichtigen und in der Begründung der Unabhängigkeit transparent zu machen.

---

<sup>15</sup> Unberührt von §§ 107 Abs. 3 Satz 4, 111c Abs. 2 AktG-E.

### **Zu Empfehlungen B.10 und B.11**

Die Kodex-Kommission spricht sich dafür aus, dass bei der Festlegung der angemessenen Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und bei der Besetzung verschiedener Funktionen im Aufsichtsrat berücksichtigt wird, ob es um die Unabhängigkeit von der Gesellschaft und deren Vorstand oder vom kontrollierenden Aktionär geht. Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand und mindestens zwei Anteilseignervertreter sollen unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär sein. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden und den Vorsitzenden des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses kommt es (nur) auf die Unabhängigkeit von der Gesellschaft und vom Vorstand an, während der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowohl von der Gesellschaft und dem Vorstand als auch von einem kontrollierenden Aktionär unabhängig sein soll.

### **Zu Grundsatz 22**

Grundsatz 22 DCGK-E konkretisiert die Zuständigkeiten des Aufsichtsrats hinsichtlich der Besetzung des Vorstands.

### **Zu Empfehlung C.2**

Während Ziff. 5.1.2 Abs. 2 Satz 1 DCGK 2017 sich mit der Anregung begnügte, bei Erstbestellungen von Vorstandsmitgliedern die maximal mögliche Bestelldauer von fünf Jahren nicht die Regel sein zu lassen, empfiehlt der Kodex nunmehr im Einklang mit verbreiteter Praxis eine Begrenzung bei Erstbestellungen auf drei Jahre.

### **Zu Abschnitt D.**

Die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Vergütung des Vorstands in Abschnitt D. des Kodexentwurfs sind weitgehend neu gefasst worden. Hier galt es insbesondere, die neuen gesetzlichen Vorgaben des ARUG II zu berücksichtigen. Die Zielsetzung und inhaltliche Ausrichtung dieser Neufassung sind in Abschnitt C.I. (6) und C.II.3. erläutert. Darüber hinaus werden die nachfolgenden Erläuterungen gegeben.

Änderungen des Kodex müssen nicht in laufenden Vorstandsverträgen berücksichtigt werden<sup>16</sup>. Soweit den Empfehlungen dieses Abschnitts gefolgt wird, sind damit verbundene Änderungen bestehender Anstellungsverträge erst bei deren Verlängerung nach Inkrafttreten der Neufassung des Kodex erforderlich.

### **Zu Grundsatz 23**

Grundsatz 23 benennt die beiden vergütungsbezogenen Aufgaben des Aufsichtsrats, ein System zur Vorstandsvergütung festzulegen (siehe dazu die Grundsätze 24 bis 27 sowie die entsprechenden Empfehlungen) und auf dessen Basis die konkrete Vorstandsvergütung zu bestimmen (siehe dazu Grundsatz 28 sowie die entsprechenden Empfehlungen).

---

<sup>16</sup> Vgl. Hüffer/Koch/Koch AktG § 87 Rn. 17.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



Das Vergütungssystem hat allgemein verständlich zu sein, damit die Aktionäre, die übrigen Stakeholder und die Öffentlichkeit nachvollziehen können, in welcher Höhe und wofür die Vorstandsmitglieder vergütet werden sollen und am Ende auch vergütet werden. Die in Absatz 2 der Präambel angesprochene Rolle der Unternehmen in der Gesellschaft bedingt, dass bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder auf die gesellschaftliche Akzeptanz geachtet wird.

#### **Zu Grundsatz 24**

Grundsatz 24 folgt in den Sätzen 1 und 3 § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG-E, der verlangt, dass die Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt.

In Satz 2 wird das Konzept der Ziel-Gesamtvergütung eingeführt. Diese gibt die Summe aller Vergütungselemente für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung an. Das Gebot der Angemessenheit der Ziel-Gesamtvergütung entspricht der Anforderung in § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG. Das Gebot der Angemessenheit gilt gleichermaßen für die relativen Bandbreiten der variablen Vergütungselemente (siehe Grundsatz 25 DCGK-E).

#### **Zu Grundsatz 25**

Grundsatz 25 beschreibt die Eckpunkte des Vergütungssystems: die Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, den Anteil variabler Vergütungselemente daran, die maßgeblichen Zielgrößen und den Zusammenhang von Zielerreichung und variabler Vergütung bzw. Gesamtvergütung („Pay for Performance“) sowie der relativen Bandbreiten der variablen Vergütungselemente (z.B. zwischen 0 und 200 %).

#### **Zu Empfehlung D.1**

Da das Vergütungssystem auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten ist, wird empfohlen, dass bei hundertprozentiger Zielerreichung die langfristig variable Vergütung über der kurzfristig variablen Vergütung liegt. Die langfristig variable Vergütung soll nach Empfehlung D.7 Satz 2 DCGK-E in Aktien der Gesellschaft gewährt werden, die mindestens vier Jahre gehalten werden müssen. Somit wird der Soll-Vorschrift einer mehrjährigen Bemessungsrundlage in § 87 Abs. 1 Satz 3 1. Halbsatz AktG entsprochen.

#### **Zu Empfehlung D.2**

Die Empfehlung von Höchstgrenzen („Caps“) in Ziff. 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 DCGK 2017 wird insofern konkretisiert, als es dabei auf den Aufwand der Gesellschaft für das Jahr ankommt, für das die Vergütung gewährt wird. Da als langfristig variable Vergütung „echte“ Aktien gewährt werden sollen, ist auch insoweit der Zeitpunkt der Gewährung maßgebend<sup>17</sup>.

Die Höchstgrenze für die Gesamtvergütung ergibt sich aus der Summe von Festvergütung und der oberen Bandbreite der variablen Vergütungselemente.

---

<sup>17</sup> Vgl. hierzu Bachmann, in Kremer/Bachmann/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Governance Kodex, 7. Aufl. 2018, Rn. 1016.

### **Zu Empfehlung D.3**

Eine Nebenleistung ist betrieblich veranlasst, wenn sie auf Veranlassung der Gesellschaft erfolgt. Das dürfte z.B. bei einer der Sicherheit dienenden Ausrüstung des Privathauses eines Vorstandsmitglieds der Fall sein.

### **Zu Empfehlung D.4**

Der Empfehlung D.4 liegt die Annahme zugrunde, dass unterschiedliche Anforderungen an die Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder ein unterschiedliches Verhältnis von Festvergütung zu variablen Vergütungselementen bedingen.

### **Zu Empfehlung D.5**

Das in Grundsatz 25 verankerte Prinzip der „Pay for Performance“ bedingt, dass jegliche variable Vergütung nach den vorher für die Periode festgelegten Zielwerten zu bestimmen ist. Zu der Möglichkeit, außergewöhnlichen Umständen Rechnung zu tragen, siehe Empfehlung D.12 DCGK-E.

### **Zu Grundsatz 26 und Empfehlung D.6**

Grundsatz 26 entspricht dem Erfordernis der Üblichkeit der Vergütung nach § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG, welche horizontal im Vergleich zu anderen Unternehmen (siehe hierzu Empfehlung D.8 DCGK-E) und vertikal im Vergleich zum oberen Führungskreis im Unternehmen und zur Belegschaft insgesamt (siehe hierzu Empfehlung D.6 DCGK-E, §§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 7, 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG-E) beurteilt werden soll. Die Beurteilung nach der Empfehlung D.6 erfolgt dabei weiterhin wie bisher in Ziff. 4.2.2. Abs. 2 Satz 3 HS 2 DCGK 2017 danach, dass der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind.

### **Zu Grundsatz 27 und Empfehlung D.7**

Unter Art und Weise der Gewährung der variablen Vergütung sind die Modalitäten des Zuflusses und der Verfügung über das Zugeflossene zu verstehen. Der Kodex empfiehlt in Empfehlung D.7 DCGK-E, dass die kurzfristig variable Vergütung in bar ausbezahlt und die langfristig variable Vergütung in Aktien gewährt werden soll, die mindestens vier Jahre gehalten werden müssen.

Der Auszahlung der kurzfristig variablen Vergütung in bar steht nicht entgegen, diese aufzuschieben und von der Realisierung der entsprechenden Ziele über mehrere Jahre abhängig zu machen.

Die langfristig variable Vergütung soll strategische Leistungen belohnen (vgl. Empfehlung D.9 DCGK-E), deren Erfolg sich erst in späteren Jahren herausstellen wird. Deshalb soll die langfristig variable Vergütung (nach Abzug anfallender Steuern) in Aktien mit Haltefrist erfolgen. Die Beurteilung des Erfolgs der strategischen Maßnahmen liegt damit in den Händen des Kapitalmarkts.

### **Zu Grundsatz 28**

Das Vergütungssystem ist Gegenstand der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung nach § 120a AktG-E und bildet die Grundlage für die Ausgestaltung der Anstellungsverträge. Davon ist die Festlegung der konkreten individuellen Vergütung zu unterscheiden.

Hierbei soll der Aufsichtsrat zunächst entscheiden und transparent machen, wieviel jedes einzelne Vorstandsmitglied über alle Vergütungselemente zusammen in jedem einzelnen der Vertragsjahre als Ziel- und als Maximalvergütung erhalten kann. Die Maximalvergütung entspricht dem Aufwands-Höchstbetrag der Gesellschaft. In Abhängigkeit von der Zielerreichung bestimmt der Aufsichtsrat im Nachhinein die konkrete Höhe der variablen Vergütungsteile.

### **Zu Empfehlung D.8**

Zur Gewährleistung der Üblichkeit der Vergütung (Grundsatz 26 DCGK-E) soll sich der Aufsichtsrat bei der Bestimmung der konkreten individuellen Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung auch daran orientieren, wie hoch die Ziel- und die Maximal-Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen ist. Für die Vergleichbarkeit ist die Marktstellung der Unternehmen (insbes. Branche, Größe) entscheidend.

### **Zu Empfehlung D.9**

Die langfristig variable Vergütung soll zur Umsetzung der wichtigsten strategischen Initiativen und Maßnahmen anreizen, die für das betreffende Geschäftsjahr aufgrund der aktuellen strategischen Agenda geplant sind. Solche strategischen Initiativen und Maßnahmen betreffen das Gesamtunternehmen (z.B. Digitalisierungs-Ziele) oder einzelne Unternehmensbereiche (z.B. bestimmte Markt-Ziele).

Die Gewährungsbeträge sollen sich danach bemessen, inwieweit die für das betreffende Geschäftsjahr vorgesehenen strategischen Initiativen und Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt wurden. Hiermit wird der Anforderung von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG-E entsprochen, dass die Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt.

Operative Leistungen sollen kurzfristig variabel vergütet werden (Jahresbonus). Der kurzfristig variablen Vergütung sollen deshalb Ziele der operativen Jahresplanung zugrunde gelegt werden. Welche Ziele das sind, kann von Unternehmen zu Unternehmen verschieden sein, muss aber im Einklang mit der Finanzkommunikation stehen.

### **Zu Empfehlung D.10**

Es steht dem Aufsichtsrat frei, für die variablen Vergütungselemente individuelle Ziele oder Ziele für den Vorstand insgesamt zu bestimmen.

### **Zu Empfehlung D.11**

Die Zielerreichung muss für die Aktionäre, die übrigen Stakeholder und die Öffentlichkeit nachvollziehbar sein. Es ist ausreichend, wenn die vom Aufsichtsrat bestimmten Zielwerte ex post ausgewiesen werden.

### **Zu Empfehlung D.12**

Die variable Vergütung soll außergewöhnliche Entwicklungen angemessen berücksichtigen können. Das kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung der andernfalls sich ergebenden kurz- bzw. langfristig variablen Vergütung führen. Dieses diskretionäre Element soll seltenen Sondersituationen Rechnung tragen, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren (nicht hingegen z.B. allgemein ungünstige Marktentwicklungen), und bedarf der besonderen Begründung im Vergütungsbericht.

Daneben soll der Aufsichtsrat in den Anstellungsverträgen vereinbaren, dass er in begründeten Fällen variable Vergütungskomponenten einbehalten oder zurückfordern kann (Clawback). Die entsprechenden Klauseln wie auch deren Inanspruchnahme sollen transparent gemacht werden (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG-E).

### **Zu Empfehlung D.13**

Nach den in der Neufassung des Kodex vorgesehenen Empfehlungen erfolgen variable Vergütungen (kurz- wie langfristig) zeitnah nach Ablauf des Geschäftsjahrs, sei es in bar oder in Aktien (siehe hierzu die Erläuterung zu Empfehlung D.7 DCGK-E). Die Empfehlung D.13 DCGK-E betrifft danach lediglich die Haltedauer für gewährte Aktien. Um die Langfristigkeit dieses Vergütungselements zu erhalten, soll die Haltedauer nicht durch die Beendigung des Vorstandsvertrags verkürzt werden.

### **Zu Empfehlung D.14**

Empfehlung D.14 Satz 1 regelt das Abfindungs-Cap und stimmt mit Ziff. 4.2.3 Abs. 4 Satz 1 DCGK 2017 überein. Auf die Empfehlung in Ziff. 4.2.3 Abs. 4 Satz 3 mit einer näheren Bestimmung, welche Jahresvergütungen der Berechnung des Abfindungs-Caps zugrunde gelegt werden sollen, wird als zu kleinteilig verzichtet.

Mit der Empfehlung in Satz 2 soll klargestellt werden, dass eine Entschädigung für ein eventuelles nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Zeitraum, für den das ausgeschiedene Vorstandsmitglied eine Abfindung erhält, bereits mit der Abfindung abgegolten ist.

### **Zu Anregung D.15**

Die Empfehlung einer Obergrenze für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels nach Ziff. 4.2.3 Abs. 5 DCGK 2017 wurde verbreitet mit der Empfehlung verwechselt, solche Leistungen zuzusagen. Dies war nie beabsichtigt. Die Regierungskommission spricht sich vielmehr in Anregung D.15 DCGK-E dafür aus, dass solche Leistungen nicht vereinbart werden sollten. Demzufolge wird auch auf die Empfehlung eines Höchstbetrags verzichtet.



### Zu Empfehlung D.16

Die Vergütung für die Ausübung eines konzerninternen Aufsichtsratsmandats soll auf die Festvergütung für die Vorstandstätigkeit angerechnet werden. Übt ein Vorstandsmitglied ein konzernfremdes Aufsichtsratsmandat aus, soll der Aufsichtsrat entscheiden, ob diese Tätigkeit primär im Interesse der Gesellschaft oder des Vorstandsmitglieds ist und inwieweit die entsprechende Vergütung auf die Festvergütung für die Vorstandstätigkeit anzurechnen ist.

### Zu Empfehlung D.17

Die mit einem Aufsichtsratsvorsitz verbundene Arbeitsbelastung lässt sich mit der Tätigkeit als Mitglied eines Vorstands regelmäßig nicht vereinbaren.

### Zu Empfehlung D.19

In der Empfehlung B.19 wird im Vergleich zu Ziff. 5.4.6 Abs. 1 Satz 2 DCGK 2017 deutlich gemacht, dass die Differenzierung der Vergütung für besondere Funktionen im Aufsichtsrat vom unterschiedlichen zeitlichen Aufwand abhängig gemacht werden soll.

### Grundsatz 30

§ 162 AktG-E enthält umfassende und detaillierte Anforderungen an den Vergütungsbericht, so dass es eigener Empfehlungen dazu im Kodex nicht mehr bedarf. Deswegen wird auch auf die Mustertabellen zu Ziff. 4.2.5 Abs. 3 DCGK 2017 verzichtet.

## IV. Begründung der Streichung von Empfehlungen und Anregungen

Ziffer	Zu streichende Empfehlung / Anregung des DCGK vom 7. Februar 2017	Begründung
2.2.4	<sup>2</sup> Dabei sollte er sich davon leiten lassen, dass eine ordentliche Hauptversammlung spätestens nach 4 bis 6 Stunden beendet ist.	Die Anregung in Ziff. 2.2.4 Satz 2 DCGK 2017 hat sich nicht als taugliches Instrument erwiesen, eine zügige Abwicklung der Hauptversammlung zu erreichen.

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)



Ziffer	Zu streichende Empfehlung / Anregung des DCGK vom 7. Februar 2017	Begründung
2.3.2	<i><sup>1</sup> Die Gesellschaft soll den Aktionären die persönliche Wahrnehmung ihrer Rechte und die Stimmrechtsvertretung erleichtern. <sup>2</sup> Der Vorstand soll für die Bestellung eines Vertreters für die weisungsgebundene Ausübung des Stimmrechts der Aktionäre sorgen; dieser sollte auch während der Hauptversammlung erreichbar sein.</i>	Die Empfehlungen in Ziff. 2.3.2 Sätze 1 und 2 sowie die Anregung in Satz 2, 2. Halbsatz DCGK 2017 können im Sinne der Kodexverschlinkung gestrichen werden. Soweit sie über den Wortlaut des § 134 Abs. 3 AktG hinausgehen, ist das hier genannte Bestellen eines Vertreters für die weisungsgebundene Ausübung des Stimmrechts inzwischen sehr weit verbreitete Praxis. Zur Umsetzung von Art. 3 b, c 2. ARRL siehe v.a. §§ 67a bis c, 118 und 129 AktG-E.
2.3.3	<i>Die Gesellschaft sollte den Aktionären die Verfolgung der Hauptversammlung über moderne Kommunikationsmedien (z.B. Internet) ermöglichen.</i>	Die Teilübertragung der Hauptversammlung ist mittlerweile verbreitete Praxis. Zu den mit einer Vollübertragung verbundenen Rechtsfragen kann eine Kodexanregung nichts beitragen. Folglich kann auf die Anregung in Ziff. 2.3.3 DCGK 2017 verzichtet werden.
3.4	<i>(1) <sup>3</sup> Zu diesem Zweck soll der Aufsichtsrat die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands näher festlegen.</i>	Die sich aus § 90 AktG ergebenden Grundregeln zur Informationsversorgung des Aufsichtsrats sind in Grundsatz 12 DCGK-E wiedergegeben. Eine über die Geschäftsordnungskompetenz mögliche Informationsordnung kann durchaus von Nutzen sein. Einer entsprechenden Kodexempfehlung bedarf es hingegen nicht.
3.7	<i>(3) Der Vorstand sollte im Falle eines Übernahmeangebots eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen, in der die Aktionäre über das Übernahmeangebot beraten und gegebenenfalls über gesellschaftsrechtliche Maßnahmen beschließen.</i>	Die Anregung begegnet verbreiteter rechtspraktischer und rechtspolitischer Kritik. <sup>18</sup>

<sup>18</sup> Vgl. Bachmann, in Kremer/Bachmann/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Governance Kodex, 7. Aufl. 2018, Rn. 596-598a.

Ziffer	Zu streichende Empfehlung / Anregung des DCGK vom 7. Februar 2017	Begründung
3.8	(3) <i>In einer D&amp;O-Versicherung für den Aufsichtsrat soll ein entsprechender Selbstbehalt vereinbart werden.</i>	Von der Empfehlung eines Selbstbehalts für die D&O-Versicherung von Aufsichtsratsmitgliedern wird verbreitet abgewichen, weil ein Selbstbehalt (von mindestens dem Eineinhalbfachen der Festvergütung, vgl. § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG für Vorstandsmitglieder) kein geeignetes Mittel darstelle, das Verantwortungsbewusstsein und die Motivation der Aufsichtsratsmitglieder zu steigern. Die Regierungskommission nimmt die Kritik auf. Die Empfehlung wird gestrichen.
3.10	<p><sup>1</sup> <i>Über die Corporate Governance sollen Vorstand und Aufsichtsrat jährlich berichten (Corporate Governance Bericht) und diesen Bericht im Zusammenhang mit der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlichen.</i></p> <p><sup>2</sup> <i>Dabei sollte auch zu den Kodexanregungen Stellung genommen werden.</i></p>	<p>Der bisherige Corporate Governance-Bericht soll in die Erklärung zur Unternehmensführung aufgehen, die dadurch das zentrale Instrument der Corporate Governance-Berichterstattung wird.</p> <p>Die Erläuterung der Anwendung der Grundsätze des Kodex bezieht sich darauf, ob und wie den betreffenden Anregungen gefolgt wird (vgl. Begründung zu Empfehlung A.19). Deshalb kann die Anregung des Satz 2 entfallen.</p>
4.2.1	<i>Der Vorstand soll aus mehreren Personen bestehen und einen Vorsitzenden oder Sprecher haben. Eine Geschäftsordnung soll die Arbeit des Vorstands, insbesondere die Ressortzuständigkeiten einzelner Vorstandsmitglieder, die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten sowie die erforderliche Beschlussmehrheit bei Vorstandsbeschlüssen (Einstimmigkeit oder Mehrheitsbeschluss) regeln.</i>	Bei den drei Empfehlungen zur Vorstandorganisation in Ziff. 4.2.1 handelt es sich um schiere Selbstverständlichkeiten. Sie können deshalb gestrichen werden.
4.2.3	(2) <sup>2</sup> <i>Die monetären Vergütungsteile sollen fixe und variable Bestandteile umfassen.</i> <sup>3</sup> <i>Variable Vergütungsbestandteile haben grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage,</i>	Ersetzt durch Grundsatz 28, Empfehlungen D.8 bis D.12.

Ziffer	Zu streichende Empfehlung / Anregung des DCGK vom 7. Februar 2017	Begründung
	<p><i>die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll. <sup>4</sup> Sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen soll bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile Rechnung getragen werden.</i></p> <p><i><sup>7</sup> Die variablen Vergütungsteile sollen auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein. <sup>8</sup> Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein. <sup>9</sup> Mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile sollten nicht vorzeitig ausbezahlt werden.</i></p> <p><i>(3) Bei Versorgungszusagen soll der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen.</i></p> <p><i>(5) Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.</i></p> <p><i>(6) Der Vorsitzende des Aufsichtsrats soll die Hauptversammlung einmalig über die Grundzüge des Vergütungssystems und sodann über deren Veränderung informieren.</i></p>	<p>Ersetzt durch Empfehlung D.3 DCGK-E.</p> <p>Die Empfehlung einer Obergrenze für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels wurde verbreitet mit der Empfehlung verwechselt, solche Leistungen zuzusagen. Dies war nicht die Absicht der Regierungskommission. Sie hat dies klargestellt (Anregung D. 15) und diese Empfehlung gestrichen.</p>

Ziffer	Zu streichende Empfehlung / Anregung des DCGK vom 7. Februar 2017	Begründung
4.2.5	<p>(1) <sup>3</sup> Die Darstellung soll in allgemein verständlicher Form erfolgen.</p> <p>(2) Der Vergütungsbericht soll auch Angaben zur Art der von der Gesellschaft erbrachten Nebenleistungen enthalten.</p> <p>(3) <sup>1</sup> Ferner sollen im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied dargestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen, bei variablen Vergütungsteilen ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung,</li> <li>- der Zufluss für das Berichtsjahr aus Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren,</li> <li>- bei der Altersversorgung und sonstigen Versorgungsleistungen der Versorgungsaufwand im bzw. für das Berichtsjahr.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Für diese Informationen sollen die als Anlage beigefügten Mustertabellen verwandt werden.</p>	Ersetzt durch Grundsatz 30 und § 162 AktG-E.
4.3.3	<p><sup>4</sup> Wesentliche Geschäfte mit einem Vorstandsmitglied nahe stehenden Personen oder Unternehmungen sollen nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats vorgenommen werden.</p>	Ersetzt durch Grundsatz 11.
5.1.2	<p>(2) <sup>1</sup> Bei Erstbestellungen sollte die maximal mögliche Bestelldauer von fünf Jahren nicht die Regel sein.</p>	Ersetzt durch Empfehlung C.2

Ziffer	Zu streichende Empfehlung / Anregung des DCGK vom 7. Februar 2017	Begründung
5.3.2	(3) <sup>2</sup> [...] und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete.	Nach Empfehlung A.6 soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses wie nach Ziff. 5.3.2 Abs. 3 Satz 2 DCGK 2017 unabhängig sein. Nach Empfehlung B.8 DCGK-E spricht die Zugehörigkeit zum Vorstand in den zwei Jahren vor der Ernennung zum Mitglied des Aufsichtsrats gegen die Unabhängigkeit dieses Mitglieds. Der ursprüngliche Text ist damit erfasst.
5.4.1	<p>(2) <sup>2</sup> 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, [...] und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen.</p> <p>(5) <sup>1</sup> 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.</p>	<p>Diese Empfehlung geht in Grundsatz 20 DCGK-E auf. Auf die Empfehlung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat kann verzichtet werden, weil die Zugehörigkeitsdauer nunmehr offengelegt werden soll (Empfehlung B.4 DCGK-E) und ein Kriterium für die Beurteilung der Unabhängigkeit darstellt (Empfehlung B.8 DCGK-E).</p> <p>Diese Empfehlung war als Alternative zur Begrenzung der Höchstzahl der Aufsichtsratsmandate gedacht und sollte erlauben, die unterschiedliche Arbeitsbelastung aus den einzelnen Mandaten und anderen Ämtern sowie die persönliche Situation des Kandidaten zu berücksichtigen (vgl. Verlautbarung 2015). Dagegen wurde der administrative Aufwand zur Feststellung des Zeitaufwands bei dieser individuellen Lösung hervorgehoben. Mit der Begrenzung der Höchstzahl der Aufsichtsratsmandate (Empfehlungen B.5 und B.6 DCGK-E) wird diesem Einwand Rechnung getragen.</p>

PRÄVENTIVE  
RECHTSBERATUNG  
SEIT 26 JAHREN!



# SOFTWARE MIT INHALTEN AUS EINER HAND!

## Die rechtliche Vorsorgeuntersuchung für Unternehmen.

Nutzen Sie unsere gespeicherten **Erfahrungen aus 26 Jahren Complianceberatung**. Wir vermeiden die Haftung für Organisationsverschulden von Führungskräften. Sie müssen organisatorisch dafür sorgen, dass sie sich selbst und dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens legal verhalten. Dazu lassen sich alle Risiken und Pflichten eines Unternehmens mit unserem System ermitteln, delegieren, monatlich aktualisieren, erfüllen, kontrollieren, digital speichern und für alle jederzeit verfügbar halten. Die Verantwortlichen können digital abfragen, wer, welche Pflicht, an welchem Betriebsteil, wie zu erfüllen hat. Führungskräfte können auf einer Oberaufsichtsmaske mit einem Blick kontrollieren, ob alle Pflichten im Unternehmen erfüllt sind. **Systematisch senken wir den Complianceaufwand durch Standardisierung um 60 %**. Sachverhalte im Unternehmen wiederholen sich, verursachen gleiche Risiken und lösen gleiche Rechtspflichten zur Risikoabwehr aus. Rechtspflichten werden nur einmal geprüft, verlinkt, gespeichert

und immer wieder mehrfach genutzt. Wir sind Rechtsanwälte mit eigenen Informatikern und bieten eine Softwarelösung mit Inhalten und präventiver Rechtsberatung aus einer Hand. Auf Anregungen aus den Unternehmen passen unsere EDV-Spezialisten die Software unseres Compliance-Management-Systems an. Der aktuelle Inhalt unserer Datenbank: 18.000 Rechtsvorschriften von EU, Bund, Ländern und Berufsgenossenschaften, 7.500 Gerichtsurteile, standardisierte Pflichtenkataloge für 45 Branchen und 57.000 vorformulierte Betriebspflichten. **44.000 Unternehmensrisiken sind mit 59.000 Rechtspflichten drei Millionen Mal verlinkt und gespeichert**. Auf die Inhalte kommt es an. Je umfangreicher die Datenbank umso geringer ist das Risiko eine Unternehmenspflicht zu übersehen.

Weitere Informationen unter:  
[www.rack-rechtsanwaelte.de](http://www.rack-rechtsanwaelte.de)





Ziffer	Zu streichende Empfehlung / Anregung des DCGK vom 7. Februar 2017	Begründung
5.4.3	<sup>3</sup> Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz sollen den Aktionären bekannt gegeben werden.	Gegen die Beibehaltung der bisherigen Empfehlung spricht, dass es sich um eine Entscheidung des neu konstituierten Aufsichtsrats handelt und der neue Aufsichtsrat durch Bekanntgabe eines Kandidatenvorschlags durch den alten Aufsichtsrat präjudiziert werden könnte.
5.4.4	<sup>2</sup> In letzterem Fall soll der Wechsel in den Aufsichtsratsvorsitz eine der Hauptversammlung zu begründende Ausnahme sein.	Der Wechsel in den Aufsichtsratsvorsitz innerhalb der Karenzzeit von zwei Jahren setzt einen Vorschlag von Aktionären mit mehr als 25 % der Stimmrechte voraus (§ 100 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 AktG). Über diesen Vorschlag und eine der Empfehlung B.2 DCGK-E folgende Begründung des Wahlvorschlags durch den Aufsichtsrat hinaus bedarf es keiner zusätzlichen Begründung. .
5.4.5	(1) <sup>2</sup> Wer dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, soll insgesamt nicht mehr als drei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder in Aufsichtsgremien von konzernexternen Gesellschaften wahrnehmen, die vergleichbare Anforderungen stellen.	Die Empfehlung in Ziff. 5.4.5 Abs. 1 Satz 2 DCGK 2017 wird im Wesentlichen durch die Empfehlung B.6 DCGK-E ersetzt. Die empfohlene Höchstgrenze für konzernexterne Aufsichtsratsmandate wird von drei auf zwei reduziert.
5.4.6	(3) <sup>1</sup> Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll im Anhang oder im Lagebericht individualisiert, aufgegliedert nach Bestandteilen ausgewiesen werden. <sup>2</sup> Auch die vom Unternehmen an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlten Vergütungen oder gewährten Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, sollen individualisiert angegeben werden.	Ersetzt durch Grundsatz 30 und § 162 AktG-E.
5.4.7	<sup>1</sup> [...] in einem Geschäftsjahr nur an der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse, denen er angehört, oder weniger teilgenommen hat, [...].	Die Empfehlung wird durch Empfehlung A.14 DCGK-E ersetzt.

Ziffer	Zu streichende Empfehlung / Anregung des DCGK vom 7. Februar 2017	Begründung
5.5.2	<i>[...], insbesondere solche, die auf Grund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können, [...].</i>	Interessenkonflikte sollen auch zukünftig offengelegt werden. Allerdings entfällt die Hervorhebung von Interessenkonflikten, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion entstehen können. Dadurch soll Missverständnissen vorgebeugt werden.
5.6	<i>Der Aufsichtsrat soll regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit überprüfen.</i>	Ersetzt durch Empfehlung A.15 DCGK-E.
6.2	<i>Im Rahmen der laufenden Öffentlichkeitsarbeit sollen die Termine der Veröffentlichungen der Geschäftsberichte und unterjährigen Finanzinformationen sowie die Termine der Hauptversammlung, von Bilanzpresse- und Analystenkonferenzen in einem "Finanzkalender" mit ausreichendem Zeitvorlauf auf der Internetseite der Gesellschaft publiziert werden.</i>	Der sog. Finanzkalender bedeutet mittlerweile eine Selbstverständlichkeit und bedarf keiner Kodex-Empfehlung mehr.
7.1.2	<sup>2</sup> <i>Unterjährige Finanzinformationen soll der Vorstand mit dem Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss vor der Veröffentlichung erörtern.</i>	Nach Empfehlung A.5 DCGK-E umfasst die Prüfung der Rechnungslegung durch den Prüfungsausschuss auch unterjährige Finanzinformationen. Deshalb bedarf es Ziff. 7.1.2 Satz 2 DCGK 2017 nicht mehr.
7.1.3	<i>Der Corporate Governance Bericht soll konkrete Angaben über Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme der Gesellschaft enthalten, soweit diese Angaben nicht bereits im Jahresabschluss, Konzernabschluss oder Vergütungsbericht gemacht werden.</i>	Konkrete Angaben über Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme zugunsten der Organmitglieder sind im Vergütungsbericht zu machen (vgl. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG-E). Entsprechende Angaben zu Programmen zugunsten von Mitarbeitern sind nicht Gegenstand der Corporate Governance.

Ziffer	Zu streichende Empfehlung / Anregung des DCGK vom 7. Februar 2017	Begründung
7.1.4	<i>Im Konzernabschluss sollen Beziehungen zu Aktionären erläutert werden, die im Sinn der anwendbaren Rechnungslegungsvorschriften als nahe-stehende Personen zu qualifizieren sind.</i>	Die Empfehlung kann aufgrund der §§ 285 Nr. 21, 314 Nr. 13 HGB und der Vorgaben zum Konzernabschluss gem. IAS 24 und des neu hinzu gekommenen Transparenzregimes nach § 111a-c AktG-E mit der Ad-hoc-Bekanntmachungspflicht des § 48a WpHG-E und der Stimmrechtsmeldungen nach §§ 33ff. WpHG gestrichen werden.
7.2.1	<p>(1) <sup>1</sup> <i>Vor Unterbreitung des Wahlvorschlags soll der Aufsichtsrat bzw. der Prüfungsausschuss eine Erklärung des vorgesehenen Prüfers einholen, ob und gegebenenfalls welche geschäftlichen, finanziellen, persönlichen oder sonstigen Beziehungen zwischen dem Prüfer und seinen Organen und Prüfungsleitern einerseits und dem Unternehmen und seinen Organmitgliedern andererseits bestehen, die Zweifel an seiner Unabhängigkeit begründen können.</i> <sup>2</sup> <i>Die Erklärung soll sich auch darauf erstrecken, in welchem Umfang im vorausgegangenen Geschäftsjahr andere Leistungen für das Unternehmen, insbesondere auf dem Beratungssektor, erbracht wurden bzw. für das folgende Jahr vertraglich vereinbart sind.</i></p> <p>(2) <i>Der Aufsichtsrat soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungsausschusses über während der Prüfung auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe unverzüglich unterrichtet wird, soweit diese nicht unverzüglich beseitigt werden.</i></p>	<p>Ziff. 7.2.1 Abs. 1 DCGK 2017 ist aufgrund der nach Art. 6 Abs. 2 EU-VO 537/2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse gebotenen jährlichen Bestätigung der Unabhängigkeit gegenüber dem Prüfungsausschuss und der fallbezogenen Berichtspflicht des Abschlussprüfers gegenüber dem Aufsichtsrat bzw. Prüfungsausschuss nach § 171 Abs. 1 Satz 3 AktG entbehrlich.</p> <p>Einer Ziff. 7.2.1 Abs. 2 DCGK 2017 entsprechenden Empfehlung, die gesetzliche Berichtspflicht des Abschlussprüfers zum Gegenstand des Prüfungsauftrags zu machen, bedarf es nicht.</p>