

Boardroom

404

Nachrichten für
Aufsichtsräte – auch in
der PwC Boardroom App

Ausgabe 2, 2017

Corporate Governance

- Immer mehr
Transparenz
- Klare Kriterien
- Kodex aktuell

Enforcement

- Ergebnisse und
Neuigkeiten

Rechtsprechung

- Mitbestimmung
beschränken erlaubt
- Recht verdreht

Mitbestimmung beschränken erlaubt

Unternehmensmitbestimmung ist mit Unionsrecht vereinbar

Kein Verstoß gegen Freizügigkeit der Arbeitnehmer

Es erfolgt keine Änderung an der deutschen Unternehmensmitbestimmung. So entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) Mitte Juli 2017. Geklagt hatte ein Kleinaktionär einer in Deutschland ansässigen Gesellschaft.

Der Kläger war der Ansicht, das deutsche Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) verstoße gegen europäisches Recht. Denn laut MitbestG ist der Aufsichtsrat der Gesellschaft jeweils hälftig mit Anteilseignern und Arbeitnehmervertretern zu besetzen. Für letztere kommen nur in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer in Betracht – und das sei unvereinbar mit dem allgemeinen Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, so der Kläger. Außerdem bemängelte er, der Verlust der Aufsichtsratsmitgliedschaft bei Versetzung in einen anderen Mitgliedstaat könne die Arbeitnehmervertreter daran hindern, von der Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch zu machen.

Der EuGH sieht es so: Das Unionsrecht hindert Mitgliedsstaaten nicht daran, Vorschriften, die bisher auf Unionsebene nicht harmonisiert oder koordiniert wurden, nur für Arbeitnehmer inländischer Betriebe zu erlassen. Da das Mitbestimmungsgesetz zum deutschen Gesellschaftsrecht und zum deutschen Kollektivarbeitsrecht gehört, könne dessen Anwendungsbereich auf Arbeitnehmer inländischer Betriebe beschränkt werden.

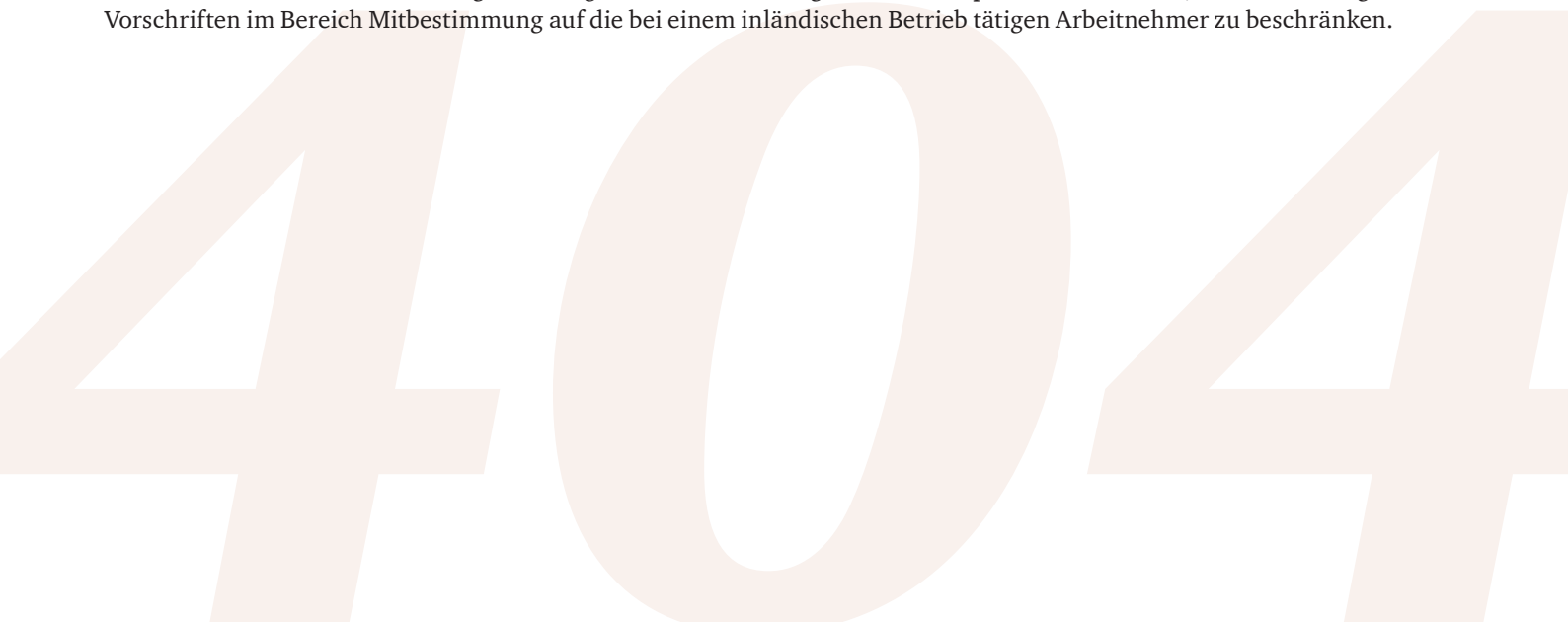
Diese Beschränkung darf jedoch nur auf objektiven und nicht diskriminierenden Kriterien beruhen. Zwar sei für Arbeitnehmer von Tochtergesellschaften mit Sitz in anderen Mitgliedsstaaten als Deutschland das allgemeine Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit nicht einschlägig. Dies komme nämlich nur bei unionsrechtlichen Sachverhalten zur Anwendung.

Zu prüfen sei aber, ob die ausländischen Arbeitnehmer in ihrer Freizügigkeit beschränkt sein könnten. Dies stellt ein besonderes Verbot der Diskriminierung für den Bereich der Arbeitsbedingungen dar. Doch die Situation der Arbeitnehmer im Ausland fällt laut EuGH nicht unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Diesbezügliche Bestimmungen seien nämlich für Arbeitnehmer, die nie von der Freizügigkeit Gebrauch gemacht haben und dies auch nicht vorhaben, gar nicht anwendbar.

Der Kläger hatte darüber hinaus bemängelt, dass in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer, die eine Stelle in einer Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedsstaat antreten wollen, ihr Aufsichtsratsmandat in der Muttergesellschaft niederlegen müssten und das aktive und passive Wahlrecht für die Wahlen der Arbeitnehmervertreter verlieren würden. Seiner Ansicht nach könnten Arbeitnehmer deshalb gehemmt sein, die Freizügigkeit zu nutzen.

Der Verlust des aktiven und passiven Wahlrechts für die Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sowie die Niederlegung des Aufsichtsratsmandats sind für den EuGH keine Behinderung der Freizügigkeit. Denn diese garantiere Arbeitnehmern nicht, dass ein Umzug ins EU-Ausland in sozialer Hinsicht neutral sei. Sie könnten sich in anderen Mitgliedsstaaten auch nicht auf die Arbeitsbedingungen ihres Herkunftslands berufen. Vielmehr ergäben sich für Arbeitnehmer aufgrund der unterschiedlichen Systeme und Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedsstaaten ganz einfach Vor- oder Nachteile.

Der Verlust des Wahlrechts sei Folge einer legitimen Entscheidung der Bundesrepublik Deutschland, die Anwendung nationaler Vorschriften im Bereich Mitbestimmung auf die bei einem inländischen Betrieb tätigen Arbeitnehmer zu beschränken.



Änderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex beschlossen Leitbild des „Ehrbaren Kaufmanns“ aufgenommen

Anfang Februar beschloss die zuständige Regierungskommission Änderungen im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Diese sollen unter anderem mehr Transparenz bringen und internationale Best Practice aufgreifen.

Bereits Ende 2016 hatte die Kodexkommission Änderungsvorschläge zur Konsultation veröffentlicht (siehe *404-Ausgabe 3/2016*). Die zahlreichen Stellungnahmen wurden erstmals im Internet veröffentlicht. Auf viele Bedenken ging die Kommission ein, mehrere eigene Vorschläge behielt sie bei.

Die Präambel wurde an zwei Stellen erweitert. Mit dem – in einigen Stellungnahmen sehr kritisch gesehenen – Verweis auf das „Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns“ will die Kommission unterstreichen, dass sich gute Unternehmensführung nicht nur durch legales, sondern auch ethisch fundiertes, eigenverantwortliches Verhalten auszeichnet. Außerdem wurde beschlossen, statt wie ursprünglich geplant in Ziff. 2.1.3 bereits in der Präambel festzuhalten, dass institutionelle Anleger für Unternehmen von besonderer Bedeutung sind und von ihnen erwartet wird, dass sie ihre Eigentumsrechte aktiv und verantwortungsvoll ausüben. Damit reagierte die Kommission auf die Kritik, ansonsten in die Kodexziffern eine neue Regelungskategorie aufzunehmen, die sich zudem nicht an eines der Unternehmensorgane gerichtet hätte.

Änderungen ergaben sich auch in Ziff. 4.1.3 zum Thema Compliance. Die Kommission empfiehlt die Einrichtung eines an der Risikolage des Unternehmens ausgerichteten Compliance-Management-Systems durch den Vorstand. In der Konsultationsfassung war dies noch in Form der Gesetzeswiedergabe geplant. Darüber hinaus wird eine Empfehlung für die Einrichtung eines Whistleblowing-Systems ausgesprochen, mit dem Beschäftigte auf geeignete Weise geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen geben können. Angeregt wird, dass dieses auch Dritten zugänglich sein sollte. Nach einer weiteren Empfehlung sollen Unternehmen die Grundzüge des gesamten Compliance-Management-Systems offenlegen, damit sich die Öffentlichkeit ein eigenes Bild davon machen kann.

Hinsichtlich der Vorstandsvergütung wurde die gesetzliche Regelung, nach der variable Bestandteile grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben müssen, um die Empfehlung ergänzt, dass diese im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll. Statt einer ursprünglich geplanten Empfehlung nahm die Kommission eine Anregung auf, wonach beim Ausscheiden eines Vorstandmitglieds mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile nicht vorzeitig ausbezahlt werden sollten.

Der meistdiskutierte Vorschlag der Konsultation betraf die Kommunikation des Aufsichtsratsvorsitzenden mit Investoren (Ziff. 5.2). Statt einer geplanten ausführlichen Empfehlung enthält der Kodex künftig die kurze Anregung, dass der Aufsichtsratsvorsitzende in angemessenem Rahmen bereit sein sollte, mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen zu sprechen. Nach Ansicht der Regierungskommission wird damit eine gelebte internationale Praxis aufgegriffen, die bereits in größeren deutschen Unternehmen anzutreffen ist. Mit Blick auf geäußerte Bedenken hinsichtlich der rechtlichen Zulässigkeit von Investorenkontakten des Aufsichtsrats weist die Kommission darauf hin, dass der DCGK auch Best Practices aufzeigen solle, die nicht gesetzlich geregelt sind.

Im Kern unverändert blieben die Konsultationsvorschläge bezüglich der Empfehlungen in Ziff. 5.4.1 zur Besetzung des Aufsichtsrats. Neben der Nennung konkreter Ziele zur Zusammensetzung soll der Aufsichtsrat künftig ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten und bei Wahlvorschlägen darauf hinwirken, dass dieses auch beachtet wird. Neu ist auch die Empfehlung, dass jedem Kandidatenvorschlag ein Lebenslauf mit relevanten Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen beigelegt werden soll – samt wesentlichen Tätigkeiten des Kandidaten neben dem Aufsichtsratsmandat. Die Lebensläufe aller Aufsichtsratsmitglieder sollen auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht und jährlich aktualisiert werden.

Die nach Ansicht des Aufsichtsrats unabhängigen Mitglieder sollen künftig namentlich genannt werden. Bei Festlegung der angemessenen Anzahl unabhängiger Mitglieder soll der Aufsichtsrat die Eigentümerstruktur berücksichtigen (Ziff. 5.4.2). Damit soll laut Kommission verdeutlicht werden, dass auch Streubesitzaktionäre im Aufsichtsrat berücksichtigt werden können.

Wie geplant nahm die Kodexkommission einige nicht materielle Anpassungen und Kürzungen vor, mit denen gesetzliche Änderungen nachvollzogen und die Lesbarkeit des Kodex verbessert werden.

Die Änderungen traten mit Veröffentlichung im Bundesanzeiger durch das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 24. April 2017 in Kraft. Die neuen Empfehlungen sind im zukunftsgerichteten Teil der Entsprechenserklärungen zu berücksichtigen, die der Veröffentlichung folgen.

Klare Kriterien

Zutritt zu Leitungs- und Aufsichtsfunktionen

Neuer Leitfaden der EZB

Fachlich genug qualifiziert? Zuverlässige Persönlichkeit? Die Beurteilung, ob Mitglieder von Leitungsorganen bedeutender Institute für ihr Amt geeignet sind, fällt in die Zuständigkeit der EZB. Ein neuer Leitfaden erläutert diesbezügliche Grundsätze, Praktiken und Verfahren.

Die Europäische Zentralbank (EZB) fasst Beschlüsse zur Bestellung von Mitgliedern in Leitungsorganen. In Deutschland betrifft das Vorstände und Aufsichtsräte bedeutender Institute, die direkt von der EZB beaufsichtigt werden. Im Mai 2017 gab sie einen Leitfaden zur Beurteilung der fachlichen Qualifikation und persönlichen Zuverlässigkeit heraus. Für von der deutschen BaFin beaufsichtigte Institute gibt es so einen Leitfaden schon länger.

In ihrem Papier erläutert die EZB ausführlich, welche Grundsätze, Praktiken und Verfahren sie bei der Beurteilung von Mitgliedern der Leitungsorgane bedeutender Institute anwendet. Mit der Veröffentlichung sollen maßgebliche Kriterien harmonisiert und eine einheitliche Anwendung ermöglicht werden. Allem voran verweist die EZB auf ihre Grundsätze. Dazu gehört ihre Gatekeeper-Funktion, durch die risikobehafteten Personen der Zutritt verwehrt oder die Ausübung der Leitungsfunktion untersagt werden muss. Außerdem hat sie eine harmonisierte fachliche Qualifikation und persönliche Zuverlässigkeit von Organmitgliedern im gesamten Euroraum zu gewährleisten, wofür ein hohes Maß an Konsistenz und Konvergenz gefragt ist.

Die EZB muss die Kriterien darüber hinaus anhand der Größe des Unternehmens sowie Art, Umfang und Komplexität seiner Geschäfte festlegen. In allen Fällen läuft die Beurteilung auf eine individuelle Analyse und aufsichtliches Ermessen hinaus. Die Beurteilung der EZB fließt in die laufende Aufsicht über die Unternehmensführung ein. Der neue Leitfaden nennt fünf Kriterien für die Beurteilung der fachlichen Qualifikation und persönlichen Zuverlässigkeit von Mitgliedern in Leitungsorganen:

Gefordert ist praktische und berufliche sowie theoretische Erfahrung, die durch Aus- und Weiterbildung erworben wurde. Demnach müssen alle Mitglieder des Leitungsorgans, auch in der Aufsichtsfunktion, mindestens über grundlegende theoretische Erfahrung im Bankgeschäft verfügen sowie Verständnis für die Geschäfte des Instituts und die wesentlichen Risiken mitbringen. Grad und Art der Erfahrung können sich hinsichtlich Leitungs- und Aufsichtsfunktion unterscheiden, vor allem dann, wenn sie – wie in Deutschland – von getrennten Gremien erbracht werden. Nicht alle Mitglieder des Leitungsorgans mit Aufsichtsfunktion müssen praktische Erfahrungen in den Bereichen Bank- oder Finanzdienstleistungen besitzen. Für die Vorsitzenden von Prüfungs- oder Risikoausschuss sind aber zum Beispiel entsprechende spezifische Erfahrungen nachzuweisen.

Zweites Kriterium ist der Leumund. Da eine Person entweder über einen guten oder schlechten Leumund verfügt, gibt es hier keinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Laufende und abgeschlossene Straf- oder Verwaltungsverfahren können sich negativ auf den Leumund des betreffenden Mitglieds und des beaufsichtigten Unternehmens auswirken.

Sehr ausführliche Erläuterungen und Vorgaben macht die EZB bezüglich potenzieller Interessenkonflikte und Unvoreingenommenheit. Dabei handelt es sich zwar größtenteils um die Wiedergabe gesellschaftsrechtlich anerkannter Standards. Die EZB macht damit aber den enormen Stellenwert deutlich, den sie dem Umgang mit Interessenkonflikten beimisst. Bei einem wesentlichen Interessenkonflikt muss das Unternehmen im Leitfaden genannte angemessene Maßnahmen ergreifen, einschließlich einer „Erklärung zum Interessenkonflikt“ gegenüber der Aufsichtsbehörde.

Zum Thema Zeitaufwand stellt die EZB klar, dass neben der gesetzlichen Begrenzung der Zahl der Mandate ausreichend Zeit für Schulungen und Weiterbildung sowie unerwartete Umstände berücksichtigt werden sollte.

Fünftes Kriterium ist die kollektive Eignung. Diesbezügliche Unzulänglichkeiten hat das Unternehmen durch Selbstbeurteilung seines Leitungsorgans festzustellen, zum Beispiel anhand einer Eignungsmatrix – in Deutschland sollte dies regelmäßig im Rahmen der Bewertung nach § 25d Abs. 11 KWG erfolgen. Unzulänglichkeiten müssen der EZB mitgeteilt und mit dieser erörtert werden.

Der Leitfaden informiert auch darüber, dass Interviews zur Beurteilung von Kandidaten durchgeführt werden. Bei eigenständigen Banken gilt das für neue CEOs und Aufsichtsratsvorsitzende. Liegen spezifische Bedenken hinsichtlich der Eignung oder Integrität eines anderen (potenziellen) Mitglieds vor, können auch mit diesem Interviews geführt werden. Der Leitfaden soll regelmäßig aktualisiert werden. Die EZB weist darauf hin, dass er kein rechtsverbindliches Dokument ist und die maßgeblichen rechtlichen Bestimmungen des einschlägigen EU-Rechts bzw. anwendbarer nationaler Rechtsvorschriften nicht ersetzt.

Immer mehr Transparenz

Überarbeitete Aktionärsrechterichtlinie veröffentlicht Stärkeres Engagement der Aktionäre im Fokus

Mitverwaltungsrechte besser ausüben und sich langfristiger beteiligen: Diese Perspektiven für Aktionäre börsennotierter Gesellschaften eröffnet die überarbeitete Richtlinie 2007/36/EG. Die Hauptversammlung soll beim Thema Vorstandsvergütung künftig eine stärkere Rolle einnehmen.

Nach langer Diskussion wurde vergangenen März die überarbeitete Aktionärsrechterichtlinie vom EU-Parlament gebilligt und durch den Europäischen Rat verabschiedet. Im Mai folgte die Veröffentlichung im Europäischen Amtsblatt.

Besonders wichtig für den Aufsichtsrat: Die Hauptversammlung erhalte künftig mehr Rechte bei der Vorstandsvergütung. In Zukunft sollen die Aktionäre in der Hauptversammlung bindend über die Vergütungspolitik abstimmen dürfen – und zwar mindestens alle vier Jahre oder bei wesentlichen Änderungen. So ein Aktionärsvotum ist in Deutschland bisher fakultativ und unverbindlich (*say on pay*). Allerdings wird den Mitgliedsstaaten freigestellt, weiterhin nur eine „beratende“ Wirkung der Abstimmung vorzusehen.

Darüber hinaus enthält die Richtlinie detaillierte Regelungen zum Vergütungsbericht. Neu für Deutschland wären Angaben darüber, wie sich die Vorstandsvergütung zur Leistung des Unternehmens und zur durchschnittlichen Vergütung der Vollzeitbeschäftigten im Unternehmen verhält. Diese Informationen sollen die letzten fünf Geschäftsjahre umfassen. Über den Vergütungsbericht könnten die Aktionäre künftig jährlich abstimmen – mit rechtlich unverbindlicher Wirkung. Für kleinere und mittlere Unternehmen wurde eine Ausnahmeklausel geschaffen, wonach statt Abstimmung auch eine Diskussion in der Hauptversammlung ausreichen kann.

Für die Gewährung variabler Bestandteile enthält die Richtlinie klare und differenzierte Kriterien. Die Vergütungspolitik müsste darüber hinaus Informationen zu Aufschubzeiten enthalten sowie zu der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern. Verlangt wird auch eine Erläuterung darüber, wie Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen im Unternehmen in die Festlegung der Vergütungspolitik eingeflossen sind.

Durch die überarbeitete Richtlinie soll es den Unternehmen zudem erleichtert werden, ihre Aktionäre zu identifizieren, auch wenn diese in der Hauptversammlung durch andere – z. B. Fondsgesellschaften – vertreten werden. Dazu gehört die Möglichkeit, direkt mit den Aktionären zu kommunizieren und leichter mit ihnen zusammenzuarbeiten. Für Hauptversammlungen ist eine Erleichterung bezüglich elektronischer Stimmübermittlung vorgesehen.

Institutionelle Anleger und Vermögensverwalter sollen künftig nach dem Comply-or-Explain-Ansatz eine Strategie für die Einbeziehung von Aktionären ausarbeiten bzw. darlegen, warum sie darauf verzichten.

Stimmrechtsberater (*Proxy Advisor*) werden künftig ebenfalls stärker in die Verantwortung genommen. Sie wären verpflichtet, öffentlich auf einen Verhaltenskodex Bezug zu nehmen und über die Anwendung zu berichten. Das gilt auch für Stimmrechtsberater aus Drittstaaten, wenn sie Dienstleistungen über eine Niederlassung in der EU erbringen.

Wesentliche Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen (*Related Party Transactions*) müssten künftig von Hauptversammlung oder Aufsichtsrat genehmigt werden. Unter Berücksichtigung gewisser Vorgaben können die Mitgliedstaaten den Transaktionsbegriff selbst festlegen. Ebenfalls im Ermessensrahmen der Mitgliedstaaten liegt die Entscheidung, ob ein zusätzlicher Bericht veröffentlicht werden soll, in dem eine Transaktion unter dem Gesichtspunkt bewertet wird, ob sie fair und vernünftig ist. Eine Bekanntmachung der wesentlichen Transaktionen muss spätestens zum Zeitpunkt des Abschlusses erfolgen. Beizufügen wären alle Informationen, die zur Bewertung der Fairness der Transaktion benötigt werden.

Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit, die neuen Vorschriften in nationales Recht umzusetzen.

Recht verdreht

Business Judgement Rule: Bedeutung klargestellt Weites Ermessen für den Aufsichtsrat

Bei der Auswahl von neuen Vorstandsmitgliedern hat der Aufsichtsrat laut OLG München einen weiten Ermessensspielraum. Außerdem lasse sich die Business Judgement Rule nicht einfach argumentativ umdrehen. Mängel bei der Einberufung von Aufsichtsratssitzungen können geheilt werden.

Im zugrunde liegenden Fall ging es um die eilige Bestellung eines neuen Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat, nachdem das ehemalige Vorstandsmitglied – der Sohn des Aufsichtsratsvorsitzenden – wegen Marktmanipulation rechtskräftig verurteilt worden war. Geklagt hatte ein überstimmtes Aufsichtsratsmitglied, weil der Bestellungsbeschluss nichtig sei (*Urteil vom 1. Januar 2017 – 23 U 3582/16*).

Der Kläger bemängelte, dass die betroffene Aufsichtsratssitzung nicht ordnungsgemäß einberufen und der Tagesordnungspunkt nicht ordnungsgemäß angekündigt worden sei. Der Sohn des Aufsichtsratsvorsitzenden hatte in dessen Auftrag zur Aufsichtsratssitzung geladen. Das Gericht stellte jedoch fest, dass Mängel bei der Einberufung nicht zur Nichtigkeit führen, wenn alle Aufsichtsratsmitglieder erscheinen und niemand der Beschlussfassung widerspricht. Im vorliegenden Fall hatten sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats teilgenommen und ausdrücklich auf sämtliche Formvorschriften und Fristen aus Satzung und Gesetz verzichtet.

Dem Vortrag des Klägers, dem Aufsichtsrat seien keine hinreichenden Informationen über das zu wählende Vorstandsmitglied und dessen Qualifikation vorgelegt worden, folgte das Gericht ebenfalls nicht. Der Kläger habe gewusst, dass das neue Vorstandsmitglied Juristin ist. Ebenfalls war mitgeteilt worden, dass die Kandidatin sich mit Verwaltungsangelegenheiten auskenne. Danach hätte der Kläger keine weiteren Fragen gestellt und auch keine Details zu früheren Stellen oder konkret ausgeübten Tätigkeiten gefordert. Mit seinem „Nein“ bei der Abstimmung habe er zwar deutlich gemacht, dass er mit der Kandidatin nicht einverstanden gewesen sei – aber vor der Abstimmung keinen weiteren Informationsbedarf angemeldet.

In diesem Zusammenhang half auch der Verweis des Klägers auf die Business Judgement Rule nicht weiter. Laut Gesetz haften Aufsichtsrat und Vorstand nicht, wenn die Organe bei einer unternehmerischen Entscheidung vernünftigerweise annehmen dürfen, auf Grundlage angemessener Information zum Wohle der Gesellschaft zu handeln. Der vom Kläger gezogene Umkehrschluss, bei einer Entscheidung auf Grundlage mangelnder Informationen liege in jedem Fall eine objektive Pflichtverletzung vor, ließe sich laut OLG München aus der Business Judgement Rule nicht ableiten. Sie biete den Organmitgliedern nur einen sicheren Hafen (*safe harbour*) für unternehmerische Entscheidungen. Haftungsrisiken für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sollen dadurch vermindert und nicht erhöht werden.

Der Kläger trug weiterhin vor, dass das neue Vorstandsmitglied mangels Erfahrung nicht ausreichend qualifiziert sei. Das Gericht war anderer Meinung: Die Juristin habe einen breiten Überblick über das allgemeine Zivilrecht, das Handels- und Gesellschaftsrecht sowie das Arbeitsrecht. Zudem sei die Beklagte eine kleine Aktiengesellschaft mit sehr begrenztem Geschäftszweck – und das Gesetz stelle keine Qualifikationen auf, die ein Vorstandsmitglied haben müsse. Außerdem sei nach der rechtskräftigen Verurteilung des ehemaligen Vorstands die Bestellung eines neuen Vorstands dringend nötig gewesen.

Der Kläger war darüber hinaus der Auffassung, das neue Vorstandsmitglied handle als „Strohfrau“ für den Sohn des Aufsichtsratsvorsitzenden. Der Vorwurf des Klägers fand sich weder im Schriftsatz der ersten noch zweiten Instanz wieder. Der Vortrag wurde darum nicht mehr durch das Gericht berücksichtigt. Allgemein wiesen die Richter darauf hin, dass das Agieren als „Strohfrau“ ein Grund für einen Widerruf der Bestellung darstellen könne, wenn sich dies im Nachhinein zeigen sollte. Der ursprüngliche Bestellungsbeschluss bliebe jedoch unberührt.

Ergebnisse und Neuigkeiten

DPR-Tätigkeitsbericht

Stabile Fehlerquote

Die Überprüfung der Jahres- und Konzernabschlüsse deutscher kapitalmarktorientierter Unternehmen durch die Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung (DPR) ergab für 2016 eine Fehlerquote von 16 Prozent. Das Niveau ähnelt dem der vergangenen drei Jahre. Kleinere Unternehmen ohne Indexzugehörigkeit weisen mit 25 Prozent eine im Vorjahresvergleich noch höhere Fehlerquote auf als Unternehmen mit Indexzugehörigkeit (5 Prozent). Zudem haben sich einige gesetzliche und verfahrenstechnische Änderungen ergeben.

2016 prüfte die DPR insgesamt 96 Unternehmen, bei denen in 15 Fällen ein Fehler in der Rechnungslegung festgestellt wurde. Alle lassen sich erneut auf Umfang und Anwendungsschwierigkeiten der IFRS bei der Abbildung komplexer Geschäftsvorfälle und die unzureichende Berichterstattung in Anhang und Lagebericht zurückführen.

Die Fehler bezogen sich auf Angaben zur Segmentberichterstattung und zu einem Unternehmenserwerb. Fehlerfeststellungen zum Lagebericht betrafen Angaben zu Financial Covenants sowie die Prognose- und Risikoberichterstattung.

Bei der Abbildung komplexer Geschäftsvorfälle ging es vor allem um Finanzinstrumente, Unternehmenserwerb und -verkauf, Goodwill und Kaufpreisallokation. Bei den Finanzinstrumenten waren unter anderem Ansatzvoraussetzungen für eine Forderung und der Ansatz einer Verbindlichkeit aus einer Verkaufsoption im Rahmen einer Unternehmenstransaktion fehlerhaft.

Im Dezember 2016 veröffentlichte die DPR neue Grundsätze der Stichprobenauswahl. Dabei wurde die risikoorientierte Auswahl als erste Stufe modifiziert. Neu aufgenommen wurde der Risikofaktor „Auffälligkeiten in abgelaufenen Enforcement-Prüfungen“. Dieser wird nunmehr neben erstmaligem Listing oder außergewöhnlichen Transaktionen ein erneutes Verfahren auslösen. Zudem tragen risikoorientierte Prüfungen zu 40 Prozent zur Zufallsauswahl bei. Bislang waren es 30 Prozent.

Darüber hinaus ergaben sich durch das Gesetz zur Umsetzung der Transparenzrichtlinie-Änderungsrichtlinie drei Neuerungen: Dem Enforcement unterliegen nur noch Emittenten, die die Bundesrepublik Deutschland als Herkunftsstaat haben, Anlass- und Verlangensprüfungen können auch für das vorangegangene Jahr eingeleitet werden und (Konzern-)Zahlungsberichte werden mit einbezogen. Das Abschlussprüfungsreformgesetz (AREG) hat zur Folge, dass die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS) nun auch die DPR über konkrete Anhaltspunkte für Fehler zu informieren hat, die bei Inspektionen in der Rechnungslegung festgestellt werden.

Die Nachschau der DPR zeigte, dass fast alle Unternehmen – so noch im regulierten Markt notiert – im Vorjahr festgestellte Fehler im nachfolgenden Abschluss korrigiert haben. Auch erteilte Hinweise wurden überwiegend umgesetzt. Zu präventiven Maßnahmen gehören unverändert Jahresgespräche mit Vertretern der größten fünf Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Workshops mit Vorständen und die Veröffentlichung der Prüfungsschwerpunkte für das Jahr 2017.

Ein Schwerpunkt wird die Überprüfung sein, ob die „Guidelines on Alternative Performance Measures“ eingehalten werden. Diese Guidelines über die Darstellung alternativer Leistungskennzahlen in der Lageberichterstattung wurden von der Europäischen Börsenaufsicht ESMA entwickelt. Im Fokus werden 2017 auch die Abgrenzung zwischen Eigen- und Fremdkapital und die Werthaltigkeit von Sachanlagevermögen stehen. Außerdem werden Anhangangaben zu Auswirkungen der künftigen neuen Bilanzierungsregeln zu Finanzinstrumenten, Umsatzrealisierung und Leasing in den Blick genommen. Fünfter Prüfungsschwerpunkt sind Anteile an anderen Unternehmen. Hier geht es um „atypische“ Fälle im Konsolidierungskreis des Konzerns, zum Beispiel Konsolidierung ohne Stimmrechtsmehrheit, und diesbezügliche Veränderungen.

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expertennetzwerks in 157 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC. Mehr als 10.300 engagierte Menschen an 21 Standorten. 1,9 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

Information, Vernetzung, Erfahrungsaustausch

PwC Boardroom. Das Programm für Aufsichtsräte.

Die Verantwortung und die Bedeutung von Aufsichtsgremien haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Zahlreiche regulatorische Neuerungen und eine stark gestiegene öffentliche Erwartungshaltung begleiten diese Entwicklung. Mit PwC Boardroom informieren wir Sie umfassend über aktuelle Themen und bieten Ihnen eine exklusive Plattform, um sich zu vernetzen und auszutauschen. Das Programm richtet sich an Mitglieder von Aufsichtsräten, Verwaltungsräten sowie Beiräten mit Überwachungsfunktion.

Publikationen

- *Der Aufsichtsratsvorsitz – Leitfaden für eine wertsteigernde Führung des Gremiums* stellt die zentralen Werttreiber der Aufsichtsratsarbeit aus Sicht des Vorsitzenden dar.
- *Die Unternehmensüberwachung – Überblick und Praxistipps* gibt einen kurzen und prägnanten Gesamtüberblick über die Aufsichtsratsarbeit.
- *Der Prüfungsausschuss – Best Practices einer effizienten Überwachung* ist unser Standardwerk zu Einrichtung und Arbeitsweise des Prüfungsausschusses.
- *404 – Nachrichten für Aufsichtsräte* erscheint regelmäßig und informiert aktuell rund um Corporate Governance, Rechnungslegung und Kapitalmarktregulierung – kurz, prägnant und relevant.

Veranstaltungen

- **Regelmäßige Treffen für Aufsichtsräte:**
Exklusive Veranstaltungen bieten Ihnen die Gelegenheit, sich über neueste Entwicklungen zu informieren und sich mit anderen Aufsichtsratsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen auszutauschen. Gleichzeitig können Sie Ihr Aufsichtsratsnetzwerk erweitern.
- **Workshops und Seminare:**
Ob Grundlagenschulung, Update zur Rechnungslegung oder Seminare zu neuen gesetzlichen Vorschriften für die Aufsichtsratsarbeit, als exklusives Einzelgespräch oder Veranstaltung für das gesamte Gremium – wir haben die maßgeschneiderte Lösung für Sie.

App

Direkt auf Ihr iPad: Sie haben unsere praxisorientierten Publikationen für Aufsichtsräte und Prüfungsausschussmitglieder immer dabei. Durch Aktivieren der Push-Notification-Funktion werden Sie direkt über Neuigkeiten informiert und müssen nicht auf die nächste 404-Ausgabe warten. Einmal abgerufene Nachrichten und alle weiteren Inhalte sind auch ohne Internetverbindung lesbar – ideal für Flugzeug oder Bahn.



www.pwc.de/boardroom-app



Impressum

Ansprechpartner

Dr. Henning Hönsch
Tel.: +49 211 981-2720
E-Mail: henning.hoensch@de.pwc.com

Herausgeber

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Friedrich-Ebert-Anlage 35–37
60327 Frankfurt am Main
www.pwc.de

404 – Nachrichten für Aufsichtsräte ist eine periodisch erscheinende Information. Sofern Sie unseren Newsletter zukünftig nicht mehr erhalten möchten, bitten wir Sie um eine kurze Benachrichtigung.