

## Boardroom

# 404

*Nachrichten für  
Aufsichtsräte – auch in der  
PwC Boardroom App*

**Ausgabe 3, 2018**  
**Letzte Druckausgabe –  
jetzt App downloaden!**

### **Corporate Governance**

- Fokus auf das Wesentliche
- Große Unterschiede
- Mehr mitmachen
- Tendenz steigend
- UK kürzt kräftig

### **Rechtsprechung**

- Hinterher wie vorher
- Kann teuer werden

# Jetzt auf die neue App umsteigen!

Liebe Leserinnen und Leser,

heute erhalten Sie ein letztes Mal unseren Newsletter in gedruckter Form. Von jetzt an informieren wir Sie ausschließlich digital und mobil über alle wichtigen Neuigkeiten für Aufsichtsräte. Nutzen Sie unser Informationsangebot.

## **Boardroom – die neue PwC-App für Aufsichtsräte**

Die App ist kostenlos im App Store oder Google Play Store verfügbar. Nutzen Sie dafür die folgenden Links oder QR-Codes. Oder Sie suchen direkt unter dem Suchbegriff PwC Boardroom im jeweiligen Store.



[pwc.to/boardroom-ios](https://pwc.to/boardroom-ios)



[pwc.to/boardroom-android](https://pwc.to/boardroom-android)



### **Website**

[www.pwc.de/boardroom](https://www.pwc.de/boardroom)



### **E-Mail-Newsletter**

Anmeldung unter: [www.pwc.de/de/newsletter/kapitalmarkt/404-pwc-fuer-aufsichtsraeete.html](https://www.pwc.de/de/newsletter/kapitalmarkt/404-pwc-fuer-aufsichtsraeete.html)

Wir bedanken uns für Ihr langjähriges Interesse an unserem Newsletter und Ihr Verständnis für die Veränderungen. Gleichzeitig freuen wir uns auf Sie als Nutzer unserer neuen App und hoffen, dass diese viele für Sie interessante Informationen enthält.

Mit besten Grüßen

Dr. Henning Hönsch  
Partner

Martin Kaspar  
Senior Manager



# Kann teuer werden

## *D&O-Versicherung greift nicht bei Zahlungen nach Insolvenzreife* Geschäftsführer tragen Haftungsrisiko selbst

*Eine Entscheidung des OLG Düsseldorf zum Versicherungsschutz von D&O-Versicherungen (Urteil vom 20. Juli 2018, 4 U 93/16) lautet: Zahlungen an Gläubiger nach Eintritt der Insolvenzreife sind nicht versichert, weil damit keine Schadensersatzansprüche aufgrund von Vermögensschäden entstehen. Wegen einer analogen Regelung im Aktiengesetz dürfte dieses Urteil auch für Aktiengesellschaften relevant sein.*

Im vorliegenden Fall klagte die Geschäftsführerin einer GmbH gegen eine Versicherung. Bei dieser hatte die GmbH eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Unternehmensleiter und leitende Angestellte abgeschlossen, eine sogenannte D&O-Versicherung. Die GmbH hatte nach Eintritt der Insolvenzreife Überweisungen an Gläubiger getätigt. Für solche Zahlungen besteht in § 64 GmbHG (und analog für Aktiengesellschaften in § 93 Abs. 3 Nr. 6 AktG) eine Haftungsnorm. Auf deren Grundlage hatte der Insolvenzverwalter die Geschäftsführerin erfolgreich in Anspruch genommen, woraufhin sie dies als Versicherungsfall gemeldet hatte.

Die Versicherung zahlte jedoch nicht, da sie der Auffassung war, dass für diesen Fall gemäß den Versicherungsbedingungen kein Versicherungsschutz bestehe. Laut diesen Bedingungen greift die Versicherung, wenn die versicherte Person aufgrund einer Pflichtverletzung von der GmbH oder einer dritten Person, wie beispielsweise einem Insolvenzverwalter, auf Schadensersatz für einen Vermögensschaden in Anspruch genommen wird. Ausgenommen seien Haftpflichtansprüche wegen vorsätzlicher Schadensverursachung oder durch sonstige wissentliche Pflichtverletzungen.

Der vorliegende Haftungsfall wurde nach Auffassung der Versicherung aber durch eine wissentliche Pflichtverletzung verursacht. Denn die Geschäftsführerin habe von der wirtschaftlichen Lage der GmbH gewusst und sei ihren Kontrollpflichten nicht nachgekommen. Wäre rechtzeitig ein Insolvenzantrag gestellt worden, hätten die Zahlungen, die Gegenstand der Klage des Insolvenzverwalters waren, vermieden werden können.

Nachdem die Klage der Geschäftsführerin schon in erster Instanz erfolglos war, bestätigte auch das OLG Düsseldorf, dass die Versicherung nicht für die Überweisungen nach Insolvenzreife aufkommen muss. Zwar könne der Klägerin entgegen der Auffassung der Vorinstanz kein Vorsatz nachgewiesen werden, da es keine ausreichenden Hinweise gebe, dass sie über den Eintritt der Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft informiert war. Der Freistellungsanspruch stehe ihr dennoch nicht zu. Begründung: Der vom Insolvenzverwalter erhobene Anspruch nach § 64 GmbHG sei nicht vom Versicherungsvertrag erfasst.

Das Gericht bezog sich auf den fehlenden Vermögensschadensersatzcharakter der Zahlungen. § 64 GmbHG verpflichtet zum Ersatz von Zahlungen, die nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit bzw. Überschuldung geleistet wurden. Eine Zahlung an einen bestimmten Gläubiger nach Eintritt der Insolvenzreife verringere zwar die Chance der übrigen Gläubiger, dass ihre Ansprüche beglichen werden können. Da aus Sicht der Gesellschaft aber lediglich bestehende Verpflichtungen beglichen und keine neuen eingegangen werden, entstehe dieser kein Vermögensschaden.

Damit diene die Vorschrift ausschließlich dem Schutz der Gläubiger. Wird der Schadensbegriff so weit gefasst, dass derartige Zahlungen von der D&O-Versicherung gedeckt sind, wären nicht nur die konkreten Interessen des Versicherungsnehmers geschützt, sondern die aller Gläubiger. Das gehe über das übliche Leistungsversprechen eines Versicherers hinaus, so die Richter.

## Referentenentwurf zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II)

### Kompetenzen des Aufsichtsrats bleiben bestehen

*Mitte Oktober veröffentlichte das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz den lang erwarteten Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Im Mittelpunkt stehen die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat, Identifikation und Information der Aktionäre, Geschäfte mit nahestehenden Personen sowie mehr Transparenz bei institutionellen Anlegern, Vermögensverwaltern und Stimmrechtsberatern. Die Neuerungen stärken die Mitwirkung der Aktionäre, ihr Urteil hat jedoch weiterhin nur beratenden Charakter. Der Aufsichtsrat behält seine Kompetenzen.*

Die zweite Aktionärsrechterichtlinie soll vor allem die Mitwirkung von Aktionären bei börsennotierten Gesellschaften verbessern sowie den Informationsfluss und die Ausübung von Aktionärsrechten erleichtern. Der Referentenentwurf dient der Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht, das Gesetz muss bis Juni 2019 verabschiedet sein.

Ein Fokus ist die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Erstere ist weiterhin vom Aufsichtsrat festzulegen, der dafür über eine allgemein verständliche Vergütungspolitik zu beschließen hat. Für diese sind Mindestangaben vorgegeben, z. B. zu Vergütungsbestandteilen und dem Beitrag der Vergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Vorgaben haben jedoch nur beschreibenden Charakter. Ist beispielsweise keine variable Vergütung vorgesehen, entfallen diesbezügliche Angaben.

Neue „say on pay“-Regelungen sollen das Mitspracherecht der Aktionäre bei der Festlegung der Vergütung erhöhen. Vorgesehen ist ein Votum der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik für den Vorstand. Diese Abstimmung muss bei wesentlichen Änderungen, jedoch mindestens alle vier Jahre erfolgen. Außerdem soll das Mitspracherecht der Aktionäre durch ein Votum über den Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr gestärkt werden. Das Votum der Hauptversammlung ist nicht wie bisher fakultativ, sondern verpflichtend, hat jedoch weiterhin nur beratenden Charakter.

Auch über die Aufsichtsratsvergütung soll die Hauptversammlung künftig verpflichtend und mindestens alle vier Jahre abstimmen. Fällt ein Votum bezüglich der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder oder der Aufsichtsratsvergütung negativ aus, ist bei der nächsten Hauptversammlung eine überarbeitete Version vorzulegen.

Weitere Neuerungen betreffen die Offenlegung der Vergütung. Künftig ist jedes Jahr ein allgemein verständlicher Bericht über die gewährte bzw. geschuldete Vergütung zu erstellen. Vorgegeben sind konkrete Mindestangaben – und die Vollständigkeit des Berichts ist durch den Abschlussprüfer festzustellen. Die neuen Vorschriften ersetzen die handelsrechtlichen Vorgaben zur Offenlegung der Vergütung für börsennotierte Gesellschaften.

Schwerpunkt sind auch die bessere Identifikation und Information von Aktionären. Denn die Kommunikation zwischen Gesellschaften und Aktionären wird durch komplexe Intermediärstrukturen erschwert. Die neuen „know your shareholder“-Vorschriften sollen das ändern. Sie regeln den Informationsfluss von Gesellschaften über Intermediäre zu den Aktionären und zurück. Mit Intermediär ist jeder gemeint, der Wertpapiere für Aktionäre verwaltet.

Bezüglich wesentlicher Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen, sogenannte „related party transactions“, fordert die Richtlinie einen Zustimmungsvorbehalt. Der deutsche Gesetzgeber hat sich für das Zustimmungserfordernis des Aufsichtsrats und – nur in besonderen Ausnahmefällen – der Hauptversammlung entschieden. Neu ist außerdem, dass diese Geschäfte schon bei Abschluss und nicht erst im Geschäftsbericht veröffentlicht werden müssen. Der Aufsichtsrat hat außerdem ein geeignetes Verfahren zu schaffen, durch das solche Geschäfte unabhängig überprüft werden, beispielsweise durch Bildung eines Ausschusses oder Beauftragung externer Gutachter. Die Vorschriften sollen verhindern, dass Vermögenswerte zum Nachteil der Aktionäre auf nahestehende Personen übertragen werden.

Für mehr Transparenz bei institutionellen Anlegern, Vermögensverwaltern und Stimmrechtsberatern werden zahlreiche Offenlegungspflichten eingeführt. Institutionelle Anleger und Vermögensverwalter müssen u. a. eine Mitwirkungspolitik nach dem Comply-or-explain-Verfahren veröffentlichen und über deren Umsetzung berichten.

Die neuen Vorschriften berücksichtigen auch den gestiegenen Einsatz von Stimmrechtsberatern. Neben der jährlichen Veröffentlichung von Informationen zu ihrer Arbeitsweise, darunter Informationsquellen oder Stimmrechtspolitik, müssen sie verpflichtend offenlegen, ob sie einem Verhaltenskodex folgen bzw. warum sie dies nicht tun.

Der Referentenentwurf enthält bereits diverse Übergangsvorschriften. Wann das neue Gesetz allerdings in Kraft tritt, ist noch offen.

# Fokus auf das Wesentliche

## Reform des Deutschen Corporate Governance Kodex Konsultationsphase gestartet

*Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat am 6. November 2018 einen Entwurf des geänderten Kodex zur Konsultation gestellt. Die neue Fassung ist nicht nur kürzer, sondern auch anders strukturiert – statt Gesetzeswiederholungen gibt es nun sogenannte Grundsätze. Neue Empfehlungen betreffen sowohl die Aufgaben des Aufsichtsrats, insbesondere die Festlegung der Vorstandsvergütung, als auch seine Besetzung. Dabei steht die Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter im Mittelpunkt. Weitere Neuerungen betreffen die Effizienzprüfung des Aufsichtsrats, bei der künftig externe Unterstützung eingeholt werden soll.*

Wie bereits seit Längerem von der Kommission angekündigt, wurde der Kodex erheblich gekürzt und auch seine Struktur hat sich grundlegend geändert. Den Empfehlungen und Anregungen gehen nicht wie bisher Wiedergaben der einschlägigen Gesetzestexte voraus, sondern sogenannte Grundsätze. Diese fassen einerseits die wichtigsten Punkte der gesetzlichen Regelungen zusammen und beruhen andererseits auf Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Gänzlich neu ist der auf die Grundsätze abzielende „apply and explain“-Ansatz, der als Empfehlung formuliert ist: Vorstand und Aufsichtsrat sollen in der Erklärung zur Unternehmensführung erläutern, wie sie die Grundsätze des Kodex umsetzen. Dabei reicht nach Aussage der Kodexkommission ein Standardtext nicht aus.

Für die Empfehlungen gilt wie bisher das „comply or explain“-Prinzip im Rahmen der Entsprechenserklärung. Dort wäre also auch eine Abweichung zu erklären, wenn kein „apply and explain“ gemacht wird. Von Anregungen kann weiterhin ohne Offenlegung abgewichen werden.

Die Gliederung des neuen Kodex orientiert sich an den Aufgaben der Unternehmensorgane:

- A. Leitung und Überwachung
- B. Zusammensetzung des Aufsichtsrats
- C. Besetzung des Vorstands
- D. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Wesentliche inhaltliche Änderungen betreffen die Besetzung des Aufsichtsrats. So sollen Aufsichtsratsmitglieder, die nicht Vorstände eines Unternehmens sind, höchstens fünf Aufsichtsratsmandate in börsennotierten Unternehmen wahrnehmen, aktive Vorstände sogar nur zwei. Letztere sollen auch keinen Aufsichtsratsvorsitz mehr übernehmen. Die Amtsperiode von Anteilseignervertretern soll auf drei Jahre reduziert werden. Gleiches gilt bei der erstmaligen Bestellung von Vorstandsmitgliedern.

Konkretere Anforderungen gibt es in Sachen Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder. Neben dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sollen auch der Vorsitzende des Aufsichtsrats und des Vergütungs(kontroll)ausschusses sowie mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter unabhängig von dem jeweiligen Unternehmen und seinem Vorstand sein. Darüber hinaus sollen der Prüfungsausschussvorsitzende sowie – bei Aufsichtsräten mit mehr als drei Mitgliedern – mindestens zwei Anteilseignervertreter unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein.

Bei der Prüfung der Unabhängigkeit sollen Aufsichtsräte den Kriterienkatalog des neuen Kodex beachten. Danach kann die Unabhängigkeit beispielsweise auch dann fehlen, wenn das Aufsichtsratsmitglied in den letzten zwei Jahren im Vorstand des Unternehmens saß oder dem Aufsichtsrat bereits mehr als zwölf Jahre angehört. Sieht der Aufsichtsrat ein Aufsichtsratsmitglied trotz einschlägiger Indikatoren als unabhängig an, soll dies in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden. Wesentliche Änderungen ergeben sich mit Blick auf die Vorstandsvergütung. Die diesbezüglichen Grundsätze und Empfehlungen werden an die anstehenden Änderungen durch das Umsetzungsgesetz der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) angepasst. Die durch das neue Gesetz obsolet werdenden Empfehlungen zum Vergütungsbericht sowie die DCGK-Mustertabellen werden gestrichen.

Darüber hinaus werden neue Empfehlungen eingeführt: Beispielsweise soll die langfristige variable Vergütung die kurzfristige übersteigen. Während die Ziele für die kurzfristige variable Vergütung aus der operativen Jahresplanung hervorgehen sollen, soll die langfristige variable Vergütung aus der aktuellen strategischen Planung abgeleitet sein. Sie soll in Aktien ausgezahlt werden, die mit einer Mindesthaltedauer von vier Jahren belegt sein sollen. Bei der Festlegung der Zielvergütung soll der Aufsichtsrat künftig außerdem einen Peer-Group-Vergleich mit anderen Unternehmen vornehmen und die Zusammensetzung der Peer Group offenlegen. Auch die Empfehlung zur sogenannten Effizienzprüfung des Aufsichtsrats wird geändert: Diese heißt jetzt Selbstbeurteilung und der Aufsichtsrat soll sich mindestens alle drei Jahre dabei extern unterstützen lassen. Neu ist außerdem, dass der Prüfungsausschuss regelmäßig die Wirksamkeit der Abschlussprüfung beurteilen soll.

Bis zum 31. Januar 2019 kann zu den geplanten Kodex-Änderungen Stellung genommen werden. Die endgültige Version will die Regierungskommission im April 2019 an das Justizministerium schicken.

## Hinterher wie vorher

### Aufsichtsratszusammensetzung bei SE

#### Vor Umwandlung geltende Vorschriften maßgeblich

*Das OLG Frankfurt entschied: Nach der Umwandlung einer Aktiengesellschaft in eine Societas Europaea (SE) ist für den Umfang der Mitbestimmung der vorher geltende gesetzliche Soll-Zustand entscheidend. War die Gesellschaft also vorher zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat verpflichtet, ist sie es nachher ebenfalls. Auch dann, wenn die Mitbestimmung vorher nicht praktiziert wurde (Urteil vom 27. August 2018, 21 W 28/18).*

Nach Umwandlung einer AG in eine SE beantragte ein Aktionär die gerichtliche Entscheidung über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Das Gericht sollte feststellen, dass gesetzlich eigentlich eine paritätische Besetzung vorgeschrieben ist.

Laut § 35 Abs. 1 des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG) „bleibt die Regelung zur Mitbestimmung erhalten, die in der Gesellschaft vor der Umwandlung bestanden hat“. Das Landgericht war bei der Auslegung der „Regelung zur Mitbestimmung“ davon ausgegangen, dass es sich um die tatsächlich praktizierte Handhabung der Mitbestimmungsregeln handele. Da der Aufsichtsrat der AG vor der Umwandlung nicht mitbestimmt war, kam das Landgericht zu der Auffassung, dass der Aufsichtsrat auch nach der Umwandlung nicht mit Arbeitnehmervertretern besetzt sein müsse. Deshalb wies es den Antrag zurück.

Genauso hatte zwei Monate zuvor das LG München in einem ähnlichen Fall entschieden (Beschluss vom 26.06. 2018 – 38 O 15760/17).

Im Frankfurter Fall legte der Aktionär Beschwerde vor dem Oberlandesgericht ein – und diese hatte Erfolg. Das OLG hob das Urteil des Landgerichts auf und wies die Sache an das Landgericht zurück. Denn entscheidend sei der vor der Umwandlung geltende rechtliche Soll-Zustand bezüglich der Arbeitnehmerbeteiligung – und nicht die damals herrschende Praxis.

In der Literatur sei die Auslegung des § 35 SEBG umstritten. Die Verwendung des Begriffs „Regelung“ weise laut OLG jedoch darauf hin, dass es sich um den gesetzlichen Zustand handele.

Auch Sinn und Zweck des Paragraphen sprächen für die Maßgeblichkeit der Rechtslage. Denn laut § 1 Abs. 1 SEBG und Erwägungsgrund 18 der SE-Richtlinie sollen die erworbenen Rechte der Arbeitnehmer auf Beteiligung an Unternehmensentscheidungen gesichert werden. Es handele sich laut OLG auch dann um „erworbene Rechte“, wenn diese vor der Umwandlung nicht wahrgenommen wurden. Daher müsse die Mitbestimmung, obwohl sie vor der Umwandlung nicht praktiziert wurde, gesichert sein.

Außerdem spreche das Gebot der Willkürfreiheit gegen die Maßgeblichkeit des praktizierten Ist-Zustandes vor der Umwandlung. Denn bei dieser Auslegung könnte ein rechtswidriger Zustand in die SE überführt werden. Der Umfang der Mitbestimmung wäre so nach der Umwandlung auch nicht mehr vom Gesetz abhängig, sondern vom Zufall.

Das Landgericht hat nun zu prüfen, ob für die Gesellschaft vor der Umwandlung eines der Mitbestimmungsgesetze einschlägig war. Dabei ist die Mitarbeiterzahl entscheidend. Die Aktiengesellschaft selbst beschäftigte zum Stichtag der Umwandlung rund 200 Mitarbeiter. Demgemäß fiel sie weder unter das Mitbestimmungs- (MitbestG) noch unter das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG).

Gesetzlich sind jedoch bei der Berechnung der Mitarbeiterzahl – in jeweils unterschiedlicher Weise – auch die Mitarbeiter von Konzerngesellschaften zu berücksichtigen. Unter dem MitbestG für Gesellschaften mit mehr als 2.000 Mitarbeitern gelten auch die Arbeitnehmer von Tochterunternehmen als Mitarbeiter des herrschenden Unternehmens (§ 5 MitbestG). Unter dem DrittelbG für Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern ist ebenfalls eine Zurechnung erforderlich, falls ein Beherrschungsvertrag besteht oder das Tochterunternehmen in das herrschende Unternehmen eingegliedert ist (§ 2 DrittelbG).

Nun muss das Landgericht beantworten, welche dieser Zurechnungen bei der betroffenen AG zum Tragen kommen und welche Mitbestimmung zum Stichtag der Umwandlung erforderlich gewesen wäre.

Bleibt abzuwarten, ob es auch in dem oben erwähnten Münchner Fall eine Entscheidung in nächster Instanz geben wird und ob es am Ende einer höchstrichterlichen Entscheidung bedarf.



# Tendenz steigend

## Vergütungsstudie 2018

### Konjunktur begünstigt Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

*Die diesjährige PwC-Vergütungsstudie zeigt: Über die letzten vier Jahre ist die Vorstandsvergütung in den vier wichtigsten Börsenindizes stetig gestiegen. Auch die Aufsichtsratsvergütung steigt seit 2014 trotz zwischenzeitlicher Rückgänge weiter an. Sprünge oder fallende Vergütung sind dabei meist auf Wechsel in der Indexzusammensetzung zurückzuführen. Weiterhin sind Vorstandsvorsitzende bzw. -sprecher nur selten weiblich. Anders sieht die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat aus. Dort finden sich zunehmend Frauen als stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende und Prüfungsausschussvorsitzende.*

Die von PwC und der Goethe-Universität Frankfurt veröffentlichte Studie analysiert die Vergütung von Vorständen und Aufsichtsräten aller DAX-160-Unternehmen (DAX 30, MDAX, SDAX, TecDAX) seit Einführung der DCGK-Mustertabellen, also für die Jahre 2014 bis 2017.

Die Analysen der Vorstandsvergütung zeigen für den Betrachtungszeitraum einen Aufwärtstrend der Gesamtvergütung in allen vier Indizes, wobei die höchsten Anstiege der Gesamtvergütung im SDAX zu verzeichnen sind. Im DAX 30 ist die Vergütung der CEOs deutlich stärker gestiegen als bei ihren Vorstandskollegen. Genau andersherum ist es im MDAX: Im Mehrjahresvergleich zeichnet sich bei den anderen Vorstandsmitgliedern ein fast doppelt so hoher Vergütungsanstieg ab wie bei den CEOs. Die Vergütungslücke zwischen Vorstandsvorsitzenden bzw. -sprechern und ihren Vorstandskollegen ist im SDAX am geringsten. Die größte Lücke ergab sich dagegen im TecDAX.

Mit Blick auf die Aufsichtsratsvergütung zeigt sich: In den meisten Indizes steigt die Vergütung seit 2014 – trotz zwischenzeitlicher, meist durch Wechsel der Indexzusammensetzung begründete Rückgänge – kontinuierlich an. In DAX-30-Aufsichtsräten ergaben sich die höchsten Anstiege der Gesamtvergütung bei den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden.

Die Aufsichtsräte im SDAX haben weit höhere prozentuale Steigerungen erfahren als die in den anderen Indizes. Eher moderate Steigerungen ergaben sich dagegen bei den MDAX-Aufsichtsräten. Deren Vorsitzende verdienten 2017 im Median sogar leicht weniger als im Vorjahr – nicht zuletzt Auswirkung zahlreicher Wechsel in der Indexzusammensetzung. Auch im TecDAX ergab sich nicht für alle Mitglieder eine kontinuierliche Steigerung: Nach einem Rückgang der Vergütung im Median im Jahr 2015) liegt die Gesamtvergütung der einfachen Aufsichtsratsmitglieder 2017 noch unterhalb des Niveaus von 2014. Das Gesamtvergütungs-multiple eines Aufsichtsratsvorsitzenden gegenüber seinen Stellvertretern und gegenüber den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern über alle Indizes ist relativ stabil geblieben: Ein Aufsichtsratsvorsitzender erhält im Vergleich zu seinem Stellvertreter die 1,4- bis 1,6-fache und im Vergleich zu den weiteren Aufsichtsratsmitgliedern die 2,1- bis 2,5-fache Gesamtvergütung.

Die Studie analysiert auch die Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten – mit durchaus großen Unterschieden. Bei der Besetzung der CEOs hat sich in den letzten Jahren wenig verändert. Über alle Börsenindizes gesehen waren im Jahr 2017 von 119 CEOs drei weiblich (2014 gab es unter 108 CEOs eine Frau). Bei den übrigen Vorstandsmitgliedern ist der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum über alle Indizes um drei Prozentpunkte auf jetzt 10 Prozent gestiegen.

Bezüglich der Geschlechterverteilung in Aufsichtsräten zeigt sich: Führende Positionen wurden 2017 nach wie vor fast ausnahmslos durch Männer besetzt. Doch bei den Stellvertreterpositionen ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Im Vergleich zu 2014 hat sich der Anteil sogar mehr als verdoppelt (von 6 auf 14 Prozent, d. h. absolut von 11 auf 24 Frauen). Auch die Position des Prüfungsausschussvorsitzes wurde doppelt so oft durch eine Frau besetzt wie noch 2014 (19 Frauen in 2017 im Vergleich zu 9 Frauen in 2014).

Eine dynamische Darstellung der Ergebnisse der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungsstudie finden Sie unter:  
[www.pwc.de/de/aufsichtsratsstudie-zur-vorstands-und-aufsichtsratsverguetung-2018-petra-raspels-im-interview.html](http://www.pwc.de/de/aufsichtsratsstudie-zur-vorstands-und-aufsichtsratsverguetung-2018-petra-raspels-im-interview.html)

# Große Unterschiede

## Erstanwendung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

### Studie zur praktischen Umsetzung im DAX 160

*Eine kürzlich veröffentlichte PwC-Studie über die erstmalig veröffentlichte nichtfinanzielle-Berichterstattung der DAX-160-Unternehmen zeigt: Die Wahlrechte des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes führen zu einer höchst unterschiedlichen Umsetzung der Berichtspflicht. Bei der Prüfung der Berichterstattung durch den Aufsichtsrat gibt es jedoch eine klare Tendenz: In zwei Dritteln der Unternehmen zog der Aufsichtsrat einen externen Prüfer zur Unterstützung heran. Aus den Ergebnissen der Studie wurden Empfehlungen zur Weiterentwicklung der nichtfinanziellen Berichterstattung abgeleitet und gelungene Praxisbeispiele zusammengestellt.*

Bisher wurden nichtfinanzielle Informationen freiwillig veröffentlicht. Dies hat sich mit Inkrafttreten des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes in diesem Jahr geändert: Bestimmte kapitalmarktorientierte Unternehmen sowie Banken und Versicherungen ab einer gewissen Größe müssen verpflichtend über nichtfinanzielle Themen informieren. Allein in Deutschland sind 500 Unternehmen betroffen. Das nahm PwC zum Anlass für eine Studie über die CSR-Berichterstattung und untersuchte die nichtfinanziellen (Konzern-)Erklärungen von 129 Unternehmen aus dem DAX 160 (DAX 30, MDAX, SDAX und TECDEX).

Die Ergebnisse der Studie zeigen: Die Vielzahl von Wahlrechten, Gestaltungs- und Auslegungsspielräumen, die die handelsrechtlichen Vorschriften zur nichtfinanziellen (Konzern-)Erklärung enthalten, wurden von den Unternehmen genutzt. Dies führt in der Praxis zu erheblichen Unterschieden in der Berichterstattung.

Untersuchungsgegenstand war neben dem Umfang der Berichterstattung, der sich bei einer Bandbreite von zwei bis 100 Seiten sehr unterschiedlich zeigte, auch die Verortung der nichtfinanziellen Erklärung. Dabei stellte sich die Veröffentlichung eines eigenständigen Berichts als klarer Favorit vor der Aufnahme oder gar kompletten Integration in den Lagebericht heraus. Auch die Nutzung von Rahmenwerken (wie etwa der Konzepte der Global Reporting Initiative oder des Rahmens des Deutschen Nachhaltigkeitskodex) wurde untersucht und hat gezeigt, dass diese je nach Börsensegment sehr unterschiedlich ausfällt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Untersuchung lag auf der Prüfung der Berichterstattung durch den Aufsichtsrat. Dabei zeigte sich vor allem im DAX 30, dass ein Großteil der Aufsichtsräte sich Unterstützung durch einen externen Prüfer holte. Dies war in den meisten Fällen der gesetzliche Abschlussprüfer des Unternehmens. In fast allen Unternehmen wurde mit „limited assurance“ geprüft.

Auch inhaltlich wurden die nichtfinanziellen Erklärungen in der Studie genauer unter die Lupe genommen. Beispielsweise wurden die Angaben zum Geschäftsmodell, zu denen das CSR-RUG die Unternehmen verpflichtet, untersucht. Die meisten Unternehmen entschieden sich diesbezüglich für einen Verweis auf die Darstellung des Geschäftsmodells im Lagebericht.

Daneben wurden die Einzelangaben der Unternehmen analysiert. Dies umfasst zum einen die Ausführungen der Unternehmen zu ihren Wesentlichkeitsüberlegungen, d. h., über welche nichtfinanziellen Belange berichtet wurde, und zum anderen die Angaben zu den fünf geforderten Mindestaspekten (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung).

Die nichtfinanziellen Risiken und deren Handhabung bildeten einen weiteren Untersuchungsgegenstand. Da darüber jedoch nur berichtet werden muss, wenn die Risiken wesentlich sind, haben die meisten Unternehmen diesbezüglich keine Angaben gemacht.

Außerdem wurden die Zusammenhänge zwischen der nichtfinanziellen (Konzern-) Erklärung und dem jeweiligen Konzern- bzw. Jahresabschluss analysiert, da laut CSR-RUG auf Zusammenhänge mit ausgewiesenen Beträgen im Abschluss hingewiesen werden soll und Erläuterungen gefordert werden, falls dies für das Verständnis der nichtfinanziellen (Konzern-)Erklärung erforderlich ist. Auch hier haben nur wenige Unternehmen Angaben gemacht.

Die Ergebnisse der Studie sowie Best-Practice-Beispiele und Empfehlungen zur Weiterentwicklung der nichtfinanziellen Berichterstattung finden sich unter: [www.pwc.de/de/nachhaltigkeit/studie-erstanwendung-des-csr-richtlinie-umsetzungsgesetzes.html](http://www.pwc.de/de/nachhaltigkeit/studie-erstanwendung-des-csr-richtlinie-umsetzungsgesetzes.html)



# UK kürzt kräftig

## Neuer UK Corporate Governance Kodex

### Weniger Seiten und auf den Punkt

*Im Juli wurde der neue UK Corporate Governance Kodex veröffentlicht. Schmäler als sein Vorgänger, enthält er weiterhin Regelungen zur Unternehmensführung und deren Effektivität, zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Boards sowie zur Vergütung. Neuerungen betreffen vor allem die Einbeziehung von Stakeholder-Interessen sowie die Besetzung und die externe Evaluierung des Boards. Diese sind nicht zuletzt auch hierzulande interessant, weil der Deutsche Corporate Governance Kodex derzeit überarbeitet wird.*

Der UK-Kodex wurde Mitte Juli vom Financial Reporting Council (FRC) herausgegeben. Vorangegangen war eine einjährige Überarbeitungsphase samt öffentlicher Konsultation. Mit Jahresbeginn 2019 ist der Kodex von allen im Vereinigten Königreich börsennotierten Unternehmen anzuwenden.

Auf den ersten Blick unterscheidet sich die neue Version vor allem im Volumen von der vorherigen aus 2016: Der Kodex wurde um die Hälfte gekürzt und umfasst jetzt noch 15 Seiten. Damit ist die Neuausgabe genauso lang wie der aktuelle DCGK.

Die UK-Empfehlungen sind in allgemeine Grundsätze, sogenannte Principles, und ausführlichere Vorschriften, die Provisions, unterteilt. Bezüglich der Provisions müssen sich die Unternehmen nach dem Comply-or-explain-Verfahren äußern.

Der Kodex gliedert sich in fünf Themenbereiche:

- 1) Führung durch das Board und Unternehmensziel
- 2) Aufteilung der Verantwortlichkeiten
- 3) Zusammensetzung des Boards, Nachfolgeregelung und Evaluierung
- 4) Prüfung, Risiko und interne Kontrolle
- 5) Vergütung

Auch inhaltlich gibt es zahlreiche Neuerungen. Ein Fokusthema ist die Besetzung des Boards, Stichwort Diversität. Betont wird, sich intensiv mit der aktuellen Zusammensetzung und Nachfolgeplanung zu beschäftigen, damit eine angemessene Vielfalt an Kompetenzen und Erfahrungen vertreten ist. Rolle und Verantwortung des Nominierungsausschusses werden durch neue Empfehlungen gestärkt.

Empfohlen wird auch eine jährliche Evaluierung der Leistung des Boards, seiner Ausschüsse, des Chairman und der einzelnen Mitglieder. Der Chairman soll erwägen, die Evaluierung durch Externe durchführen zu lassen – in den Unternehmen des Börsensegments FTSE 350 mindestens alle drei Jahre. Über die Evaluierung soll auch nach außen detailliert berichtet werden. So sollen aus dem Geschäftsbericht u. a. die Ergebnisse und Handlungsfelder der Evaluierung, deren Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Boards sowie Details zum Kontakt zwischen externem Berater, Board und einzelnen Mitgliedern ersichtlich werden.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Einbeziehung der Stakeholder. Im Geschäftsbericht ist zu beschreiben, wie deren Interessen bei Entscheidungen des Boards berücksichtigt wurden. Auch die in Deutschland lange bekannte unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer hält Einzug: Es soll entweder einen Arbeitnehmervertreter im Board oder einen gesonderten Arbeitnehmerbeirat geben.

Wegen der anhaltenden öffentlichen Diskussionen über die Vergütung der Executives wird im neuen Kodex empfohlen, dass der Vergütungsausschuss bei der Vergütungsfestlegung die Arbeitnehmergehälter und deren Grundlagen berücksichtigen soll. Kritisch sehen die Autoren des Kodex formelbasierte Berechnungen der leistungsbezogenen Vergütung. Falls diese zu ungerechtfertigt hohen Beträgen führen, sollen diese nach Ermessen des Vergütungsausschusses korrigiert werden können.

Der neue Kodex betont darüber hinaus die Bedeutung der Unternehmenskultur. Sie sei wichtig, um die Unternehmenswerte mit der Strategie in Einklang zu bringen. Das Board solle darum vor allem darauf achten, wie die Werte langfristig gewahrt werden. Im Geschäftsbericht sind alle entsprechenden Aktivitäten zu beschreiben.

## 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 158 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 11.000 engagierte Menschen an 21 Standorten. 2,2 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.

## 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



[pwc.to/boardroom-ios](https://pwc.to/boardroom-ios)



[pwc.to/boardroom-android](https://pwc.to/boardroom-android)



## Impressum

### Ansprechpartner

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

### Herausgeber

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Friedrich-Ebert-Anlage 35–37  
60327 Frankfurt am Main  
[www.pwc.de](http://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.