

## **Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex**

### **Presse-Mitteilung**

11. März 2005

#### **Der Corporate Governance Kodex hat sich in Deutschland durchgesetzt:**

- **Bilanz nach drei Jahren Kodex erfolgreich**
- **Verbesserung der Transparenz unternehmerischer Entscheidungen erreicht**

Der Corporate Governance Kodex hat sich in Deutschland durchgesetzt und zu einer deutlichen Verbesserung der Transparenz unternehmerischer Entscheidungen geführt. Das zeige die jüngste Studie des Berlin Center of Corporate Governance (BCCG), sagte Dr. Gerhard Cromme, Vorsitzender der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, heute in Berlin.

#### Kernaussagen der Erhebung des Berlin Center of Corporate Governance

Die BCCG-Studie, die heute von Prof. Dr. Axel von Werder, Leiter des Berlin Center of Corporate Governance der Technischen Universität Berlin, vorgestellt wurde, zeigt erneut eine höhere Akzeptanz der Kodex-Empfehlungen bei den Unternehmen. Insgesamt werden bis Ende 2005 97,3 % oder 70 der 72 Empfehlungen im DAX-Segment durchschnittlich befolgt. Im Jahr 2004 wurde mit 96 % oder 69 von 72 befolgten Empfehlungen bereits ein hervorragendes Ergebnis erreicht.

#### Aktuelle Corporate Governance-Diskussion und Arbeit der Regierungskommission

Aktuelle Themen, die die Arbeit der Regierungskommission wesentlich beeinflussen, sind die individualisierte Veröffentlichung der Vorstandsvergütungen, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und in diesem Zusammenhang die Behandlung des Wechsels des bisherigen Vorstandsvorsitzenden in den Aufsichtsratsvorsitz. Zu diesen Fragen hatte die EU-Kommission bereits im Herbst 2004 zwei weit reichende Empfehlungen zur Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften und zu den Aufgaben der nicht geschäftsführenden Direktoren und Aufsichtsratsmitgliedern veröffentlicht.

#### *Deutliche Fortschritte bei der Transparenz der Vorstandsvergütungen*

Deutliche Fortschritte gibt es bei der individuellen Offenlegung der Vorstandsvergütungen. Im vergangenen Jahr folgten lediglich 9 der 30 DAX-Unternehmen der Empfehlung zur individualisierten Offenlegung der Vorstandsvergütung. Heute haben bereits 20 DAX-Gesellschaften angekündigt, bis Ende 2005 ihre Vorstandsgehälter individualisiert nach Personen und differenziert nach Fixum, Boni und anderen langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen veröffentlichen zu wollen. Damit nehmen zwei Drittel aller DAX-Werte eine individualisierte Offenlegung der Vorstandsbezüge vor. Auch im M- und im S-DAX bahnt sich eine positive Entwicklung

an. Bis Ende 2005 wollen 37,5 % der M-DAX Unternehmen und 27,3 % der S-DAX Unternehmen individuell offen legen.

Fraglich ist aber, ob diese Quote ausreicht, um ein Gesetz zu vermeiden. So ist es beispielsweise in der Schweiz, Großbritannien, Frankreich, Luxemburg und auch in den Niederlanden heute bereits gesetzlich vorgeschrieben, die Vorstandsbezüge individualisiert offen zu legen, nachdem freiwillige Regelungen in diesen Ländern ohne durchschlagenden Erfolg geblieben waren.

*Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und Wechsel des Vorstandsvorsitzenden in den Aufsichtsratsvorsitz*

Bei den Aufsichtsratsthemen liegt der Schwerpunkt der Diskussion auf (1) Fragen der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder, deren Transparenz und dem (2) Wechsel des bisherigen Vorstandsvorsitzenden in den Aufsichtsratsvorsitz. Zu diesen Themen hat auch die EU-Kommission Vorschläge unterbreitet. Strukturunterschiede in der Unternehmensführung zwischen dem one-tier-board-System und dem two-tier-board-System sind zu berücksichtigen.

*(1) One-tier-board versus two-tier-board*

In der EU gibt es überwiegend Mitgliedstaaten, deren Unternehmen von einem einheitlichen Führungsgremium, dem one-tier-board, geleitet werden. Die Unternehmen anderer Mitgliedstaaten wie z.B. die deutschen Unternehmen sind nach dem dualen System mit Vorstand und Aufsichtsrat verfasst. Die unterschiedlichen rechtlichen Strukturen führen auch zu unterschiedlichen Governance Problemen. Das belegen folgende Beispiele:

Unabhängigkeit:

Im one-tier-board sind die Aufgaben Geschäftsführung und Kontrolle der Geschäftsführung in einem einheitlichen Gremium gebündelt. Der one-tier-board überwacht sich damit grundsätzlich selbst. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass eine Eigenkontrolle nicht immer die effizienteste Form der Überwachung ist. Im deutschen dualen System ist die Trennung der Funktionen Geschäftsführung und Überwachung bereits gesetzlich vorgegeben. Vor diesem Hintergrund hat die Frage nach der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern im dualen System teilweise eine andere Bedeutung als die Frage der Unabhängigkeit der non executive directors im one-board-System.

Vergütungsfragen:

Über die Vergütung der board-Mitglieder im one-tier-board-System entscheidet der board selbst. Um Missbräuchen vorzubeugen, liegt es deshalb auf der Hand, dass dann die board-Vergütungen individuell offen gelegt werden müssen. In dem deutschen System mit Vorstand und Aufsichtsrat entscheidet allein der Aufsichtsrat über die Vorstandsvergütung und die Hauptversammlung über die Aufsichtsratsvergütung. Cromme: „Diese strukturellen Unterschiede erschweren weitgehend eine mögliche Selbstbedienung. Auch unter den Voraussetzungen des two-tier-board-Systems ist es gut und richtig, Auswüchsen vorzubeugen und die Vorstandsbezüge individuell zu veröffentlichen.“

**Ad-hoc-Publizität:**

Im one-tier-board-System ist es selbstverständlich, dass die Veröffentlichung einer ad-hoc-pflichtigen Unternehmensentscheidung dann erfolgt, wenn der board of directors seine Entscheidung getroffen hat. In Deutschland ist man gemäß Anlegerschutzverbesserungsgesetz verpflichtet, die Entscheidung des Vorstands zu veröffentlichen, selbst wenn der Aufsichtsrat seine Zustimmung noch nicht gegeben hat. Das führt dazu, dass es für den Aufsichtsrat sehr schwierig ist, eine bereits veröffentlichte Entscheidung des Vorstands - zum Beispiel zur Dividendenhöhe oder zu wesentlichen Transaktionen - nochmals zu verändern. Ein erheblicher Gesichtverlust für den Vorstand wäre die Folge. Die deutsche Praxis wird der steigenden und vom Gesetzgeber gewollten Mitwirkung des Aufsichtsrats bei wesentlichen Entscheidungen der Unternehmenspolitik nicht gerecht und sollte deshalb geändert werden.

Diese Beispiele machen deutlich, dass wegen der Unterschiede in den Systemen Lösungen, die z.B. für den one-tier-board richtig sind, nicht automatisch auf das two-tier-board-System übertragen werden können.

Cromme: „Die Regierungskommission wird sich sehr intensiv mit der Definition von Unabhängigkeit und mit den Unabhängigkeitskriterien beschäftigen müssen.“

*(2) Wechsel des Vorstandsvorsitzenden in den Aufsichtsratsvorsitz*

Die Frage der Unabhängigkeit stellt sich auch bei der vielfach diskutierten Frage des Wechsels vom Vorstands- in den Aufsichtsratsvorsitz. Bei diesem Thema hat sich die Empfehlung der EU-Kommission nicht generell gegen einen sofortigen Wechsel ausgesprochen, sondern einen solchen Wechsel lediglich als eine Option bezeichnet, deren Umsetzung dann aber mit Informationen über die getroffenen Schutzvorkehrungen begleitet sein sollte.

Für die Behandlung dieses Wechsels gibt es zurzeit eine Vielzahl von Vorschlägen. Diese reichen von der Forderung nach Transparenz und Begründung für die Wahl eines Kandidaten zum Aufsichtsratsvorsitzenden über den Grundsatz, dass der bisherige Vorstandsvorsitzende in der Regel nicht Aufsichtsratsvorsitzender werden dürfe bis hin zur Forderung nach einer bis zu fünfjährigen „Cooling-Off“- Periode. Die Regierungskommission wird diese Vorschläge erörtern und eine angemessene Lösung finden.

**Ansprechpartner:**

Dr. Jürgen Claassen  
Corporate Communications, Strategy, and Executive Affairs  
ThyssenKrupp AG  
Telefon: +49 (2 11) 8 24-36 00 1  
Telefax: +49 (2 11) 8 24-36 00 5  
E-Mail: [press@thyssenkrupp.com](mailto:press@thyssenkrupp.com)

Die Reden von Dr. Gerhard Cromme und Professor Axel von Werder stehen auch im Internet unter <http://www.corporate-governance-code.de> zum Download bereit.