

Ausführungen

von

Dr. Gerhard Cromme

Vorsitzender der Regierungskommission
Deutscher Corporate Governance Kodex

anlässlich des

Pressegesprächs

am 21. April 2006

Düsseldorf

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass Sie unserer Einladung heute Morgen nach Düsseldorf gefolgt sind. Professor Dr. Axel von Werder, Inhaber des Lehrstuhls für Organisation und Unternehmensführung an der Technischen Universität Berlin und Leiter des Berlin Center of Corporate Governance (BCCG), hat in diesem Jahr bereits zum vierten Mal im Auftrag der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex die jährliche empirische Studie zur Akzeptanz der Empfehlungen und Anregungen des Kodex durchgeführt. Die Ergebnisse liegen nunmehr vor und werden Ihnen sogleich von Herrn Professor von Werder im Detail vorgestellt.

Die Corporate-Governance-Diskussion der vergangenen zwölf Monate war durch zwei Themen geprägt: die Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern sowie die Vorstandsvergütung. Der Vergütungsfragen hat sich der Gesetzgeber angenommen und das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz, kurz VorstOG, auf den Weg gebracht. Das Thema der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern hat die Kodex-Kommission aufgegriffen. Ich möchte einige grundsätzliche Anmerkungen zu beiden Punkten machen.

(1) Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern, Kernaussagen der BCCG-Studie

Meine Damen und Herren,

wie Sie wissen, haben wir im Juni 2005 vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen den Deutschen Corporate Governance Kodex angepasst. Die Anzahl der Kodex-Empfehlungen hat sich von 72 auf 82 erhöht, während die 19 Anregungen unverändert geblieben sind. Die Anpassungen tragen im Wesentlichen Empfehlungen aus dem Aktionsplan „Gesellschaftsrecht“ der EU-Kommission Rechnung. Auf europäischer Ebene wird intensiv über die Transparenz als Teil der Kontrolle unternehmerischen Handelns diskutiert. In diese Diskussion hat sich Deutschland aktiv eingebracht – nicht zuletzt, weil wir mit dem Kodex über eine international anerkannte Beschreibung unserer Vorstellungen von guter Unternehmensverfassung verfügen.

Ein Schwerpunkt der Empfehlungen der EU-Kommission betraf die Frage der Unabhängigkeit der Kontrollinstanzen von Unternehmen. Somit bot sich auch im deutschen Kodex eine Präzisierung diesbezüglicher Regelungen für den Aufsichtsrat an. Allein acht der insgesamt zehn neuen Kodex-Empfehlungen befassen sich mit diesem Thema. Es sind:

- Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen
- und internen Kontrollverfahren verfügen.
- Dem Aufsichtsrat soll eine nach seiner Einschätzung ausreichende Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören.
- Wahlen zum Aufsichtsrat sollen als Einzelwahl durchgeführt werden.
- Ein Antrag auf gerichtliche Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds soll bis zur nächsten Hauptversammlung befristet sein.
- Kandidatenvorschläge für den Aufsichtsratsvorsitz sollen den Aktionären bekannt gegeben werden.
- Der Wechsel des bisherigen Vorstandsvorsitzenden oder eines Vorstandsmitglieds in den Aufsichtsratsvorsitz oder den Vorsitz eines Aufsichtsratsausschusses soll nicht die Regel sein.
- Eine konkrete Absicht zu diesem Wechsel soll der Hauptversammlung besonders begründet werden.

Von diesen acht neuen Empfehlungen werden laut der aktuellen BCCG-Studie bis Ende 2006 nur zwei – die zur Einzelwahl und die zum Wechsel von Vorstandsmitgliedern in herausgehobene Aufsichtsratspositionen – von durchschnittlich weniger als 90 % der DAX-Unternehmen befolgt. Insofern können wir von einer hohen Akzeptanz sprechen; zumal auch die beiden benannten Empfehlungen unterhalb der 90-%-Schwelle bereits weitgehend akzeptiert werden: die Einzelwahl mit 85,7 % und die Empfehlung zum Wechsel mit 77,8 %. Die Regierungskommission wird in ihrer Plenarsitzung im Juni ein besonderes Augenmerk auf die Fortschritte in der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern richten.

Insgesamt belegen die Ergebnisse der Studie erneut eine weiterhin steigende Akzeptanz des Deutschen Corporate Governance Kodex: Ende 2006 und damit nach Abschluss der Hauptversammlungssaison werden im Durchschnitt 79,3 der 82 Empfehlungen des Kodex von den DAX-Unternehmen befolgt werden. Im Vorjahr waren es 70,0 der damals gültigen 72 Empfehlungen. Dieser positive Trend zeigt sich auch in den beiden anderen untersuchten Indizes: Im M-DAX werden zum Jahresende 75,7 von 82 gegenüber 65,4 von 72 Empfehlungen befolgt werden. Im S-DAX werden es durchschnittlich 72,9 der 82 Empfehlungen sein, während es im Vorjahr noch 61,8 der 72 Empfehlungen waren. Auch bei den unverändert 19 Anregungen des Kodex sind bis auf einen leichten Rückgang im S-DAX überall noch Verbesserungen auf bereits hohem Niveau zu beobachten. Professor von Werder wird in seinen Ausführungen auf Details eingehen.

Besonders erfreulich an den Ergebnissen der Studie für 2006 ist, dass die Verbesserungen im mittleren und kleineren Börsensegment, also im M-DAX und im S-DAX, sehr deutlich ausfallen: Während noch 2005 im M-DAX kein einziges Unternehmen alle damals 72 Empfehlungen befolgt hatte, werden zum Jahresende 2006 bereits fünf M-DAX-Unternehmen die nunmehr 82 Empfehlungen umgesetzt haben. Im S-DAX sind die absoluten wie prozentualen Verbesserungen teilweise beträchtlich.

Aus Sicht der Regierungskommission ist zudem besonders erfreulich, dass auch die neuen Kodex-Empfehlungen gut angenommen worden sind. Acht von den zehn neuen Empfehlungen werden Ende des Jahres bereits von durchschnittlich über 90 % aller DAX-Unternehmen befolgt werden. Da der DAX der Trendsetter für Corporate Governance in Deutschland ist, kann man in absehbarer Zeit auch mit weiteren Verbesserungen in den anderen Börsensegmenten rechnen. Dies hat die bisherige Praxis der Kodex-Umsetzung gezeigt.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex ist ein freiwilliges Regelwerk der Wirtschaft zur Verbesserung von Transparenz der Unternehmensleitung und der Unternehmenskontrolle. Die Ergebnisse der Studie zeigen aus Sicht der Regierungskommission eindrucksvoll, dass dieses Regelwerk inzwischen ein sehr hohes Akzeptanzniveau erreicht hat und künftig noch stärker befolgt wird.

(2) Aktueller Stand der Vergütungsdiskussion

Meine Damen und Herren,

die Regierungskommission hat im vergangenen Jahr davon abgesehen, Präzisierungen im Kontext der individualisierten Veröffentlichung der Vorstandsvergütungen vorzunehmen, da zu diesem Zeitpunkt das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz sich noch im Gesetzgebungsverfahren befand.

Dennoch: Freiwillig hatten sich 20 der 30 DAX-Unternehmen verpflichtet, bis Ende letzten Jahres ihre Vorstandsgehälter individualisiert und differenziert nach Fixum, Boni und variablen Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung zu veröffentlichen. Diese Zweidrittel-Quote war allerdings politisch nicht ausreichend, so dass die Bundesregierung über das VorstOG ab 2007 die individualisierte Veröffentlichung gesetzlich vorgeschrieben hat. Deutschland ist dabei übrigens kein Einzelfall. Auch in der Schweiz, Großbritannien, Frankreich, Luxemburg und den Niederlanden gibt es entsprechende verbindliche Offenlegungsvorschriften.

Das VorstOG liegt nun vor. In Bezug auf die individualisierte Veröffentlichung der Gehaltsbestandteile hat es die Systematik des Kodex übernommen. Der Gesetzgeber hat aber nicht nur eine individualisierte Veröffentlichung von Fixum, Boni und variablen Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung vorgeschrieben, sondern richtigerweise auch Pensionszusagen, Abfindungszusagen – auch im Falle der so genannten Change of Control – sowie Sachbezüge einbezogen. Vor diesem Hintergrund wird sich die nächste Plenarsitzung der Kodex-Kommission im Juni damit befassen, wie der Kodexwortlaut an die Gesetzeslage anzupassen ist. Grundsätzlich hätte die Kommission immer der Freiwilligkeit den Vorzug gegeben, sie kann aber den Kodex problemlos noch näher mit dem VorstOG verzahnen. Bis dahin wird auch mehr Klarheit darüber herrschen, inwieweit die Aktionäre die vom VorstOG eingeräumte Möglichkeit nutzen und die Gesellschaften ermächtigen werden, auf die individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung zu verzichten.

Dabei werden wir uns auch mit der Frage beschäftigen, wie zukünftig Vergütungsberichte aufzubauen und in den Geschäftsbericht einzubinden sind. Zahlreiche der jüngst erschienenen Geschäftsberichte für das abgelaufene Jahr enthalten bereits Vergütungsberichte. Sie zeigen zum einen, dass das Thema verantwortungsvoll umgesetzt wird. Zum anderen wird eine Vielzahl kreativer Ansätze bei der Umsetzung sichtbar. Ziel sollte eine möglichst hohe Transparenz und Vergleichbarkeit der Darstellung sein.

Meine Damen und Herren,

gute Corporate Governance schafft Transparenz im Interesse der Anleger und anderer Anspruchsgruppen von Unternehmen. Aus meiner Sicht haben wir diesbezüglich auch in diesem Jahr deutliche Fortschritte zum Nutzen der deutschen Wirtschaftsverfassung gemacht.

Mit der Berücksichtigung der Empfehlungen des Aktionsplans „Gesellschaftsrecht“ der EU-Kommission verfügt Deutschland nun über einen Corporate Governance Kodex, der den Anforderungen der Europäischen Union weitestgehend gerecht wird. Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex ist – wie Sie wissen – eine ständige Kommission. Diese Form wurde in Deutschland bewusst gewählt, während in anderen Ländern die Kommissionen oft mit der Fertigstellung des Kodex wieder aufgelöst wurden. Das gewährleistet aus unserer Sicht eine flexible Anpassung an neue internationale Entwicklungen und an neue gesetzliche Regelungen in Deutschland und der Europäischen Union. Wir werden aber natürlich nicht ständig den Kodex anpassen, sondern die Entwicklung in regelmäßigen Abständen beobachten und bewerten. Das betrifft in diesem Jahr das neue Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz, aber im Wesentlichen möchte die Kommission die Unternehmen in Deutschland mit dem Kodex in seiner jetzigen Form arbeiten lassen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und möchte nun Herrn Professor von Werder bitten, uns die Einzelheiten der empirischen Studie für 2006 vorzustellen.