



VERBAND FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Stellungnahme des DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte e.V.

... zum Entwurf der Regierungskommission zur Änderung des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 21.01.2022

Der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** hat sich bereits in früheren Stellungnahmen an der Entwicklung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) beteiligt. Aus diesem Grund nimmt der **DFK** hiermit auch am aktuellen Konsultationsverfahren zur Änderung des Deutschen Corporate Governance Kodex i.d.F. vom 21.01.2022 teil.

1. Einleitung

Die Regierungskommission verfolgt mit dem vorgelegten Entwurf gleich mehrere Ziele. Zum einen soll der DCGK aufgrund von Gesetzesänderungen, wie etwa im Aktiengesetz (AktG), und aufgrund neuer Gesetzen, wie dem Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) oder das Zweite Führungspositionengesetz (FüPOG II) notwendige Anpassungen enthalten.

Zum anderen ist die Zielsetzung zugleich auch eine durchgängige Integrierung von Nachhaltigkeitsaspekten durch Grundsätze und Empfehlungen zur Berücksichtigung ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit bei der Leitung und Überwachung börsennotierter Unternehmen.

Einige der beabsichtigten Änderungen sind seitens des **DFK** zu begrüßen.

Allerdings sind vor allem die Anpassungen zu den Nachhaltigkeitsaspekten, insbesondere die Notwendigkeit einer Expertise zu Nachhaltigkeitsfragen bei der Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern, weder konkret definiert noch transparent.

Aus Sicht des **DFK** birgt die nicht nur erhebliche Unsicherheiten, sondern außerdem die große Gefahr, dass das Kompetenzprofil „Nachhaltigkeitsfragen“ als Ausschlusskriterium für potenzielle Kandidat*innen missbraucht und damit auch zwingende gesetzliche Vorgaben umgangen werden könnte.

2. Auseinandersetzung mit dem Entwurf der Regierungskommission

Der **DFK** beschränkt sich in seiner Stellungnahme insbesondere auf die beabsichtigten Änderungen bei der Leitung und Besetzung des Vorstandes und Aufsichtsrates.

A. Leitung und Überwachung

I. Geschäftsführungsaufgaben des Vorstands

Empfehlung A.1 des Entwurf- DCGK 2022:

Der Vorstand soll die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. Die Unternehmensstrategie soll Auskunft darüber geben, wie die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ziele in einem ausgewogenen Verhältnis umzusetzen sind. Die Unternehmensplanung soll finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele enthalten.

Vor dem Hintergrund des Entwurfs zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU-Kommission oder etwa des aktuellen Richtlinienentwurfs der EU-Kommission vom 23.02.2022 zur Ausweisung der Sorgfaltspflichten im Rahmen der Lieferkette (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – sog. EU-Lieferkettenrichtlinie) und auch den nationalen Vorhaben des Koalitionsvertrages oder der Deutschen Sustainable Finance-Strategie der Bundesregierung werden zutreffend auch Anpassungen des DCGK erforderlich.

Der DFK hat jedoch bei der beabsichtigten Ergänzung der Empfehlung A.1, rechtliche wie praktische Bedenken!

Bislang ist die EU-Richtlinie zum CSRD noch nicht verabschiedet und auch nach Verabschiedung wird eine nationale Umsetzung erforderlich. Die dortigen Vorgaben haben auch Einfluss auf den DCGK. Aus Sicht des **DFK** sollte zur Vermeidung späterer Nachkorrekturen seitens der Regierungskommission überlegt werden, die geplanten Anpassungen im DCGK erst nach Verabschiedung der EU-Richtlinie zum CSRD vorzunehmen.

Zudem bleibt in der Empfehlung A.1 offen und undefiniert, was etwa in der Unternehmensstrategie als „*ausgewogenes Verhältnis*“ nach wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Zielen gelten soll. Ebenso bleibt unklar, was „*nachhaltigkeitsbezogene Ziele*“ in der Unternehmensplanung sein sollen.

II. Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrates

Empfehlung A.6 des Entwurf- DCGK 2022:

Der Aufsichtsrat soll insbesondere überwachen,

- *wie die ökologische und soziale Nachhaltigkeit bei der strategischen Ausrichtung des Unternehmens und deren Umsetzung berücksichtigt wird,*
- *dass strategische und operative Pläne finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen,*

- dass das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem auch auf nachhaltigkeitsbezogene Belange ausgerichtet ist.

Hier verweist der **DFK** auf die Hinweise und Bedenken unter A.I.

B. Besetzung des Vorstandes

Grundsatz 9 des Entwurfs-DCGK 2022:

Der Aufsichtsrat entscheidet im Rahmen gesetzlicher und satzungsmäßiger Vorgaben über die Anzahl der Vorstandsmitglieder, die erforderlichen Qualifikationen sowie über die Besetzung der einzelnen Positionen durch geeignete Persönlichkeiten. Der Aufsichtsrat gewährleistet die verpflichtende Mindestbeteiligung der Geschlechter oder legt bei nicht börsennotierten oder nicht der paritätischen Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen fest.

Die Anpassung von Grundsatz 9 wird seitens des DFK uneingeschränkt begrüßt.

Dies gilt insbesondere auch für die Ausdehnung der Festlegung von Zielgrößen auch für nicht börsennotierte oder nicht der paritätischen Mitbestimmung unterliegende Unternehmen.

Der **DFK** hatte sich mehrfach dahingehend positioniert, dass **ein Umdenken und Mindset in den Unternehmen für eine stärkere Förderung des Potenzials weiblicher Mitarbeiterinnen in Führungspositionen** stattfinden muss. Zu diesem Umdenken kann und sollte auch der DCGK beitragen. Zudem wird in der Anpassung weder eine konkrete Zielgröße noch eine Begründungspflicht den Unternehmen vorgegeben, so dass tatsächlich in der beabsichtigten Erweiterung für nicht börsennotierte oder nicht der paritätischen Mitbestimmung unterliegende Unternehmen eher ein Bekenntnis statt eine echte Verpflichtung zu sehen ist.

Im Hinblick auf die vorstehenden Hinweise und Bedenken des **DFK** bei der Empfehlung A.6 sowie nachfolgenden Ausführungen unter C.I.2. und D. II. sollte bei der Besetzung des Vorstandes nicht als zusätzliches Qualifikationsmerkmal oder weitere Anforderung eine Expertise in Nachhaltigkeitsfragen ergänzt werden.

C. Zusammensetzung Aufsichtsrat

I. Allgemeine Anforderungen

Empfehlung D.4 des Entwurf- DCGK 2022:

Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats soll auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. 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 der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Die Erweiterung des Kompetenzprofils des Aufsichtsrates um eine Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen lehnt der DFK ab.

Kein zukunfts- und wettbewerbsorientiertes Unternehmen wird sich dem Thema Nachhaltigkeit verschließen können. Darüber hinaus werden über EU-Richtlinien und auch nationale Vorgaben entsprechende Rahmenbedingungen gesetzt.

Aus Sicht des **DFK** ist daher eine zusätzliche Erweiterung des Kompetenzprofils nicht zielführend und geht weit z.B. über die gesetzlichen Vorgaben des § 100 AktG hinaus. Gesetzlich wird gem. § 100 Abs. 5 AktG von mindestens einem AR-Mitglied Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens einem weiteren AR-Mitglied Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung gefordert.

Der **DFK** spricht sich dafür aus, dass ein Sachverstand des Aufsichtsrates in Nachhaltigkeitsfragen sehr gewünscht und erwünscht ist. Allerdings sollte dies keine zwingende Anforderung für die Besetzung des Aufsichtsrates darstellen.

Zudem führt der unbestimmte Begriff „bedeutsame Nachhaltigkeitsfragen“ zu einer großen Unsicherheit bei der Besetzung des Aufsichtsrates.

So bleibt völlig offen und undefiniert, wie genau eine solche Expertise zu bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen aussehen sollte. Unklar ist auch, ob diese Expertise schon im Zeitpunkt der Besetzung des Aufsichtsrates bestehen muss oder diese auch noch während der Bestellung durch den Aufsichtsrat erlangt werden kann. Im Entwurf des DCGK ist auch nicht aufgeführt, ob die Expertise von mindestens einem Aufsichtsratsmitglied oder allen gefordert wird.

Es dürfte schon praktisch, wie zeitlich schwierig werden, dass Aufsichtsratskandidat*innen für die nächsten Wahlen zum Aufsichtsrat bereits eine solche Expertise zu Nachhaltigkeitsfragen aufweisen.

Der **DFK** sieht darin und in der undefinierten Erweiterung des Kompetenzprofils die reelle Gefahr, dass mit dem Argument fehlender Expertise in Nachhaltigkeitsfragen Kandidat*innen für Aufsichtsratsmandate auf Arbeitnehmerseite, etwa des Betriebsrates und Sprecherausschusses, oder aber auch weibliche Aufsichtsrats-Kandidatinnen nicht berücksichtigt werden.

Die **Erweiterung des Kompetenzprofils** kann sich somit zum **Ausschlusskriterium entwickeln** und **damit direkt in die gesetzlichen Vorgaben zur Mitbestimmung wie auch zur geschlechtergerechten Besetzung des Aufsichtsrates eingreifen.**

D. Arbeitsweise des Aufsichtsrates

II. Zusammensetzung Aufsichtsrat und Vorstand

2. Ausschüsse des Aufsichtsrates

Empfehlung D.4 des Entwurf- DCGK 2022:

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen, der Nachhaltigkeitsberichterstattung und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme verfügen oder der Abschlussprüfung einschließlich der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung verfügen. Mindestens ein weiteres Mitglied soll über die komplementären Kompetenzen verfügen. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der Aufsichtsrat nähere Angaben zu den besonderen Kenntnissen und Erfahrungen der betreffenden Mitglieder des Prüfungsausschusses auf den genannten Gebieten machen.

Die Erweiterung in der Empfehlung D.4 lehnt der DFK unter Bezugnahme auf die Ausführungen und Begründung unter C.I. ab.

3. Fazit:

Grundsätzlich sieht der **DFK** aufgrund der gesetzlichen Änderungen sowie auch in Ansehung zukünftiger gesetzlicher Vorgaben, etwa aufgrund der EU-Richtlinie zu Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), ebenfalls Anpassungsbedarf des DCGK.

Allerdings gehen einige Anpassungen deutlich über aktuelle gesetzliche Regelungen hinaus. Bei den beabsichtigten Erweiterungen des Kompetenzprofils der Aufsichtsratsmitglieder um „bedeutsame Nachhaltigkeitsfragen“ bestehen mangels klarer Definitionen erhebliche Unsicherheiten und außerdem die Gefahr damit ein Kriterium zu schaffen, was in der Praxis zur einer Umgehung bestehender Gesetze führen kann.

Über den DFK - Verband für Fach- und Führungskräfte e.V.

Der DFK ist ein seit über 100 Jahren bestehender branchenübergreifender Berufsverband und die Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk rund 20.000 Fachkräfte und Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf wirtschaftlicher und politischer Ebene. Kernkompetenzen des DFK sind: Führungsthemen, Arbeits- und Sozialrecht sowie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Die Mitglieder des DFK erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg u.a. durch juristische Beratung und Vertretung, vielfältige Online- und Offline-Weiterbildungsangebote, exklusives Mentoring, Coaching und aktuelle Informationen.

Zudem bietet der DFK über seine 20 Regionalgruppen ein weit verzweigtes, zielgruppenspezifisches und exklusives Kontaktnetzwerk, das sich in die folgenden Ressorts aufgliedert: Fach- und Führungskräfte, Frauennetzwerk, Young Leaders, VGF - Vereinigung der Geschäftsführenden und Vorstände, LGBT*IQ und 60+.

Mit Büros in Essen, Hamburg, Frankfurt am Main und München sowie der Hauptstadtvertretung in Berlin ist der DFK bundesweit für seine Mitglieder vor Ort erreichbar.

www.dfk.eu