

DIRK

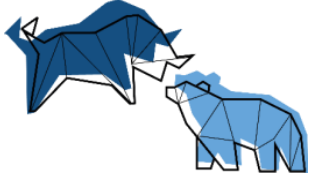
Deutscher
Investor Relations
Verband

DIRK-Webinar

DCGK 2020: Was IR wirklich wissen muss

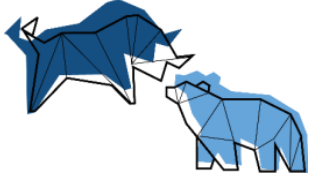
Frankfurt am Main, 09.12.2020

Mehr Wert im Kapitalmarkt



Agenda

- **Eröffnung**
Kay Bommer
- **DCGK 2020: Was IR wirklich wissen muss**
Dr. Katharina Stüber & Dr. Hendrik Schäfer
- **Q & A**



Referenten



Dr. Katharina Stüber

Allen & Overy LLP



Dr. Hendrik Schäfer

Deutsche Börse AG

DCGK 2020: Was IR wirklich wissen muss

Dr. Hendrik Schäfer – Head of Corporate Advisory – Deutsche Börse AG

Dr. Katharina Stüber – Counsel – Allen & Overy LLP

9. Dezember 2020

Inhalt des Vortrags



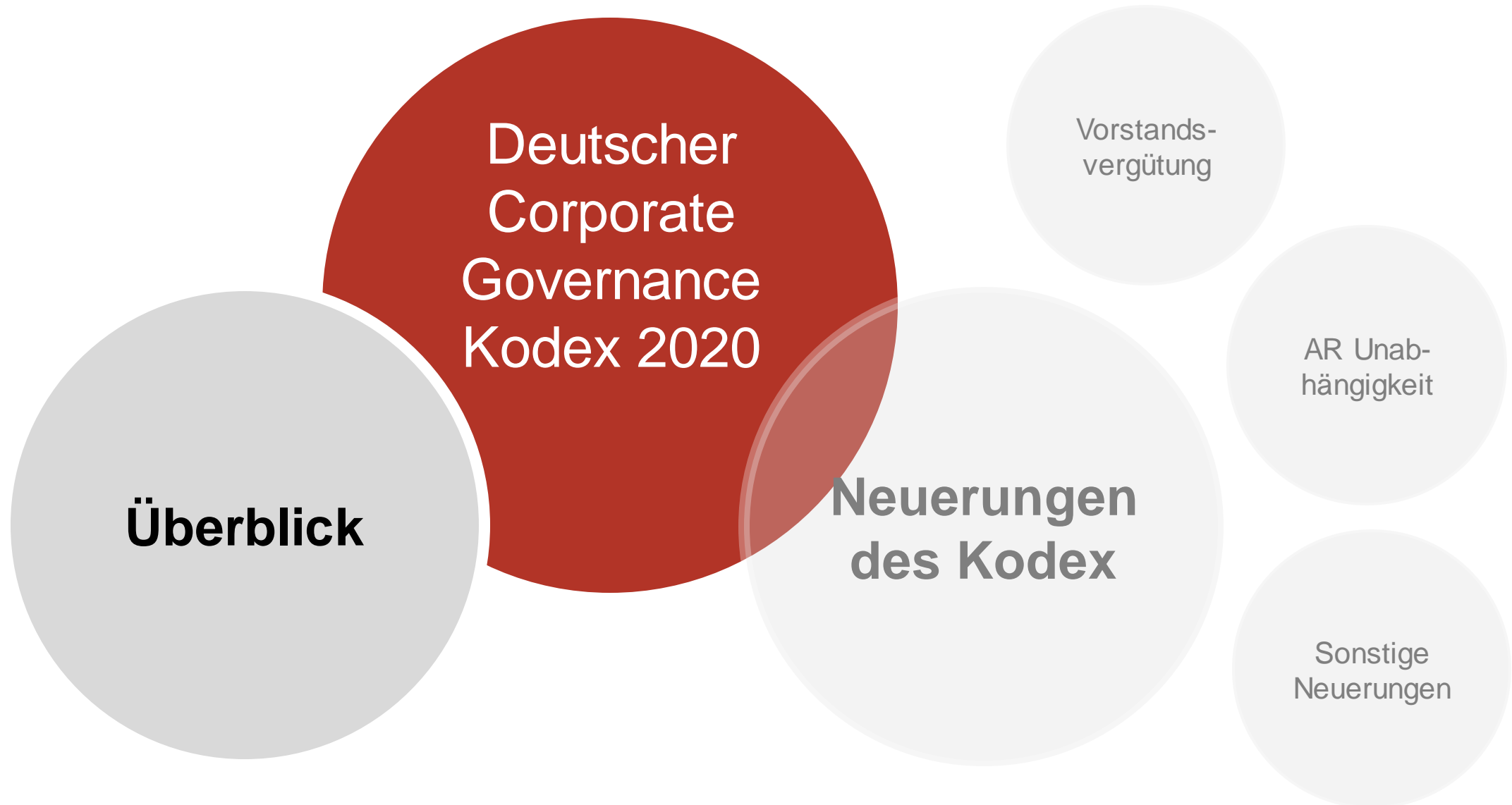
Ziel der Reform

„Ziel der umfangreichen Reform war ein moderner und praxisgerechter Kodex, der den internationalen Standards entspricht.

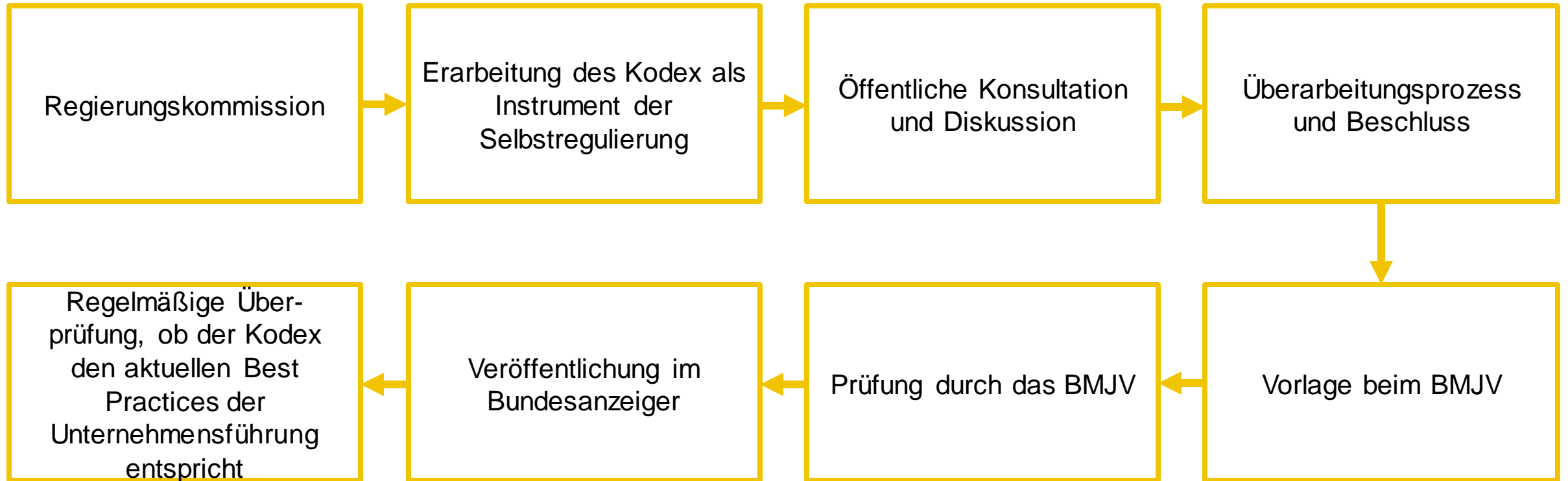
Dabei steht der Kodex unverändert für sinnvolle Transparenz, welche die Grundlage für eine fundierte Meinungsbildung der Stakeholder ist.“

Rolf Nonnenmacher,
Vorsitzender der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex

Inhalt des Vortrags

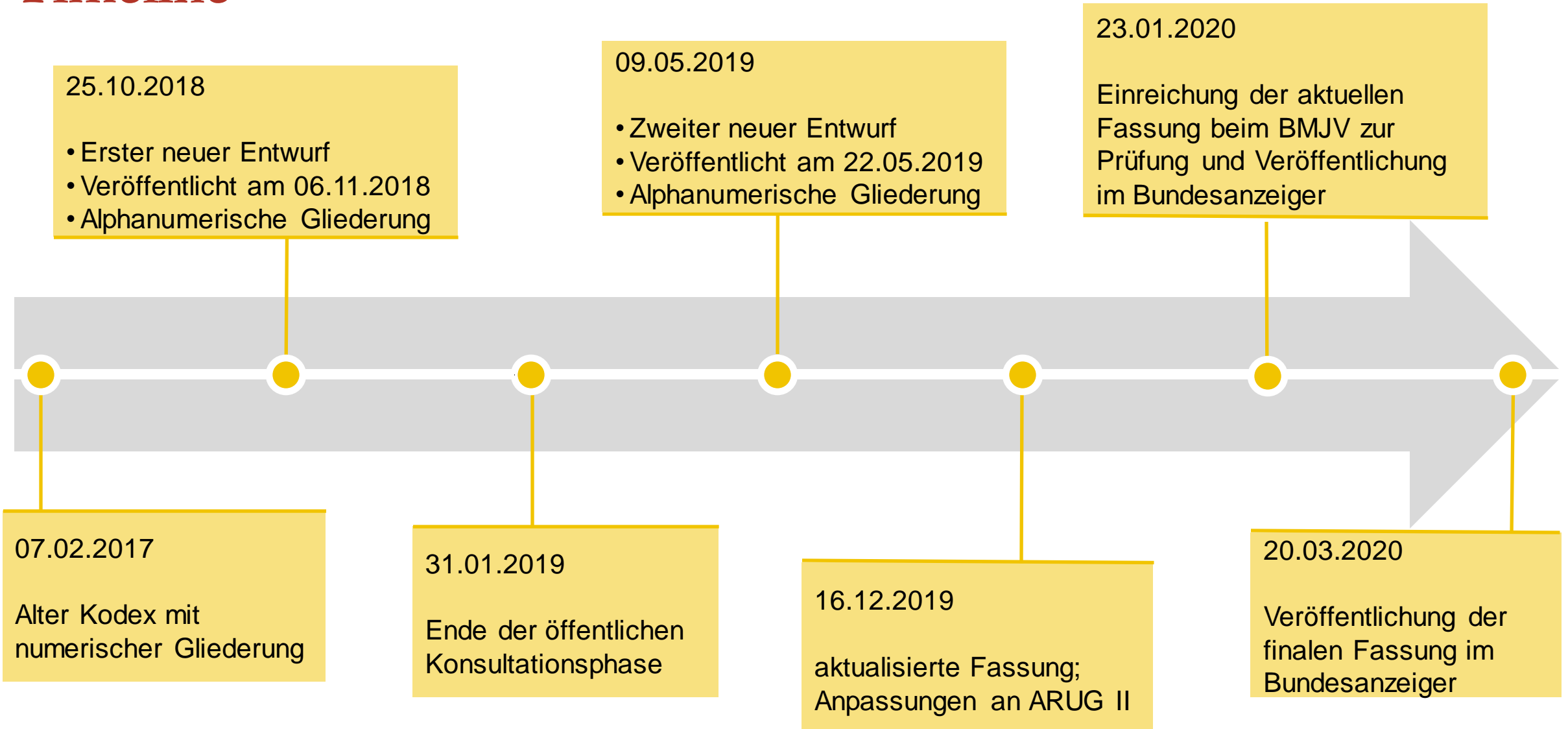


Verfahren der Kodexreform und ständigen -anpassung



§ 161 AktG als gesetzliche Legitimierung im Rahmen der Entsprechenserklärung

Timeline



Übergangsfrist des DCGK

§ 161 AktG / DCGK 2020

§ 161 AktG: „Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft erklären jährlich, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht...“

Begründung DCGK 2020 G. I.: „... Änderungen des Kodex müssen **nicht in laufenden Vorstandsverträgen berücksichtigt** werden. Soweit den Empfehlungen dieses Abschnitts gefolgt wird, sind damit verbundene Änderungen bestehender Anstellungsverträge erst bei deren Verlängerung nach Inkrafttreten der Neufassung des Kodex erforderlich.“

- Nichtanwendung auf Altverträge erfordert keine Abweichungserklärung
- Klarstellung des Anwendungsstatus in Entsprechenserklärung?
- Investorenerwartung?

Form und Gliederung des neuen Kodex

- A. Leitung und Überwachung
- B. Besetzung des Vorstands
- C. Zusammensetzung des Aufsichtsrats
- D. Arbeitsweise des Aufsichtsrats
- E. Interessenkonflikte
- F. Transparenz und externe Berichterstattung
- G. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Form und Gliederung des Kodex

DCGK 07.02.2017 Numerische Gliederung

- 4.3.3 Jedes Vorstandsmitglied soll Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenlegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber informieren. Alle Geschäfte zwischen dem Unternehmen einerseits und den Vorstandsmitgliedern sowie ihnen nahe stehenden Personen oder ihnen persönlich nahe stehenden Unternehmungen andererseits haben branchenüblichen Standards zu entsprechen. Bei Geschäften mit Vorstandsmitgliedern vertritt der Aufsichtsrat die Gesellschaft. Wesentliche Geschäfte mit einem Vorstandsmitglied nahe stehenden Personen oder Unternehmungen sollen nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats vorgenommen werden.
- 4.3.4 Vorstandsmitglieder sollen Nebentätigkeiten, insbesondere Aufsichtsratsmandate außerhalb des Unternehmens, nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen.

5 Aufsichtsrat

5.1 Aufgaben und Zuständigkeiten

- 5.1.1 Aufgabe des Aufsichtsrats ist es, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig zu beraten und zu überwachen. Er ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen einzubinden.

DCGK 16.12.2019 Alphanumerische Gliederung ergänzt durch Grundsätze

E. Interessenkonflikte

Grundsatz 19 Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Sie dürfen bei ihren Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen für sich nutzen, die dem Unternehmen zustehen. Vorstandsmitglieder unterliegen während ihrer Tätigkeit einem umfassenden Wettbewerbsverbot.

Empfehlungen:

- E.1** Jedes Aufsichtsratsmitglied soll Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenlegen. Der Aufsichtsrat soll in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.
- E.2** Jedes Vorstandsmitglied soll Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands offenlegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber informieren.

Form des Kodex

Grundsätze

Geben wesentliche rechtliche Vorgaben verantwortungsvoller Unternehmensführung (keine Gesetzeswiedergabe) wieder und dienen der Information der Anleger und weiterer Stakeholder

Empfehlungen

Im Text durch die Verwendung des Wortes „**soll**“ gekennzeichnet
Abweichungen hiervon nur unter begründeter jährlicher Offenlegung im Rahmen der Entsprechenserklärung – „Comply or Explain“

Anregungen

Im Text durch die Verwendung des Wortes „**sollte**“ gekennzeichnet
Abweichung hiervon ohne Offenlegung möglich

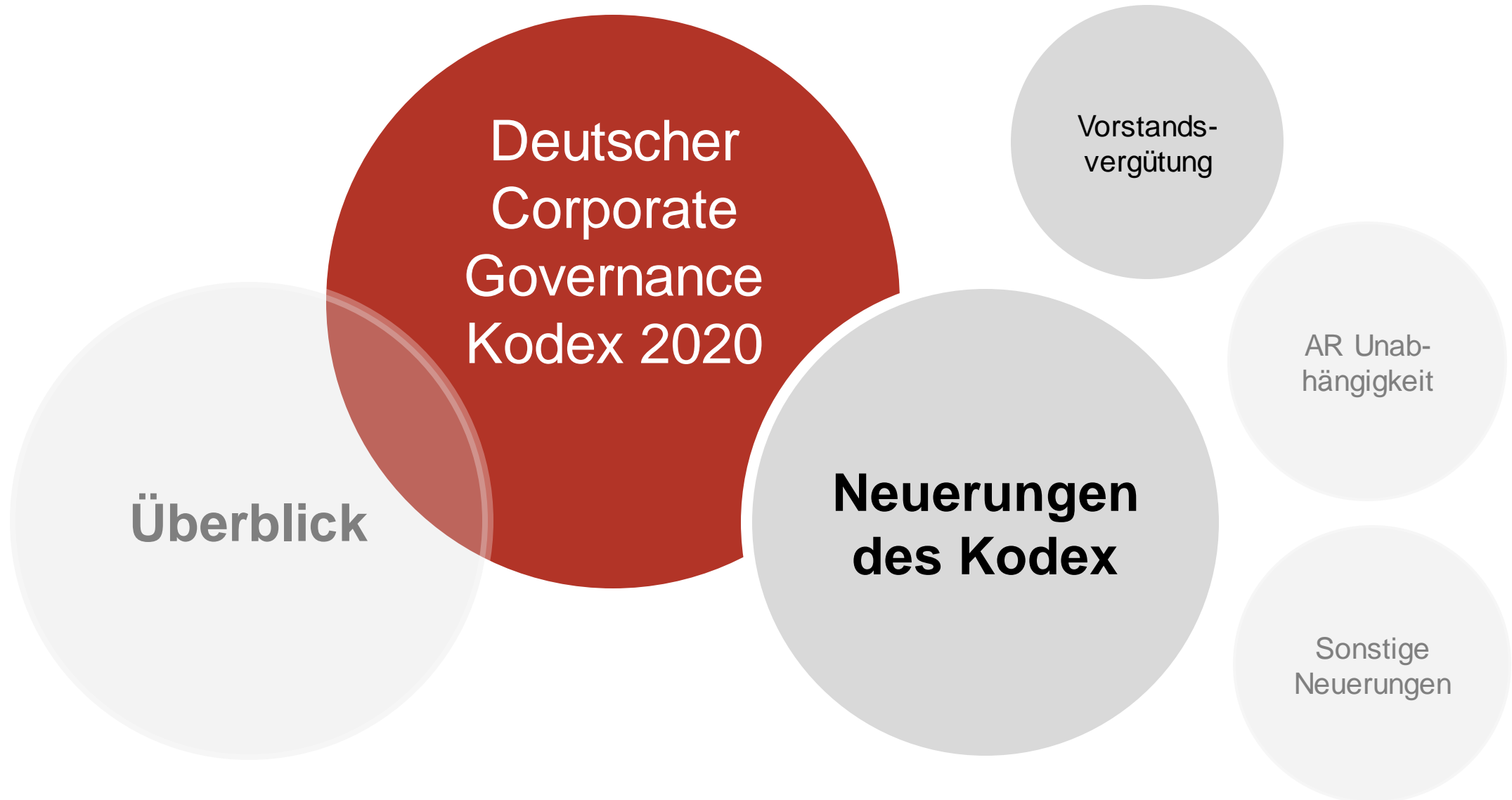
Schwerpunkte der Reform

Neufassung der Regelungen zur Vorstandsvergütung

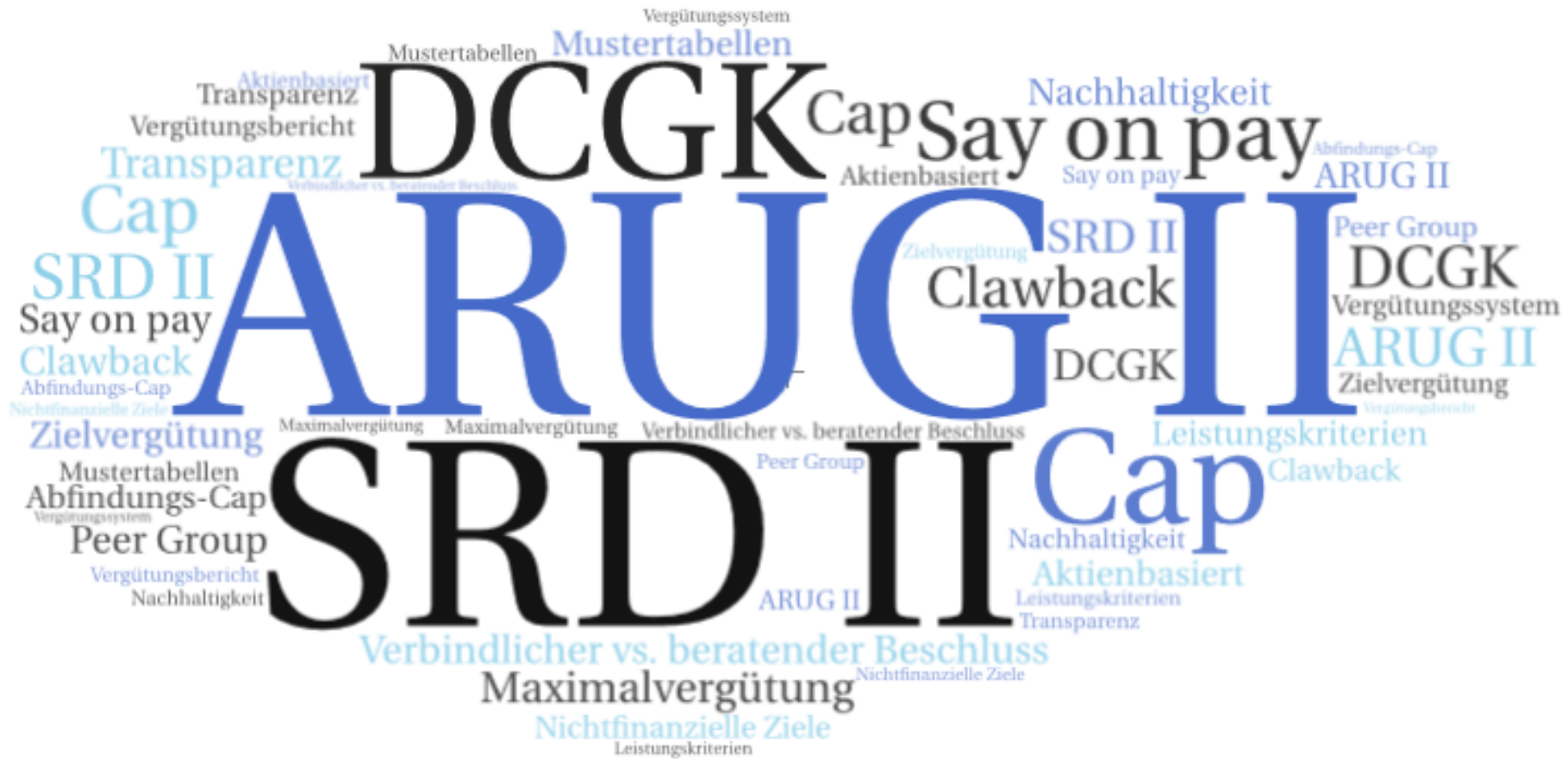
Indikatorenkatalog für fehlende Unabhängigkeit von
Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat

Formelle Überarbeitung zur Stärkung der Relevanz des Kodex

Inhalt des Vortrags



Fortlaufende Diskussion zur Vorstandsvergütung



Vorstandsvergütung – ARUG II und DCGK 2020

ARUG II

- Erfordernis eines abstrakten Vergütungssystems
- Umfangreiche Vorgaben zu Mindestangaben des Systems
- (Fast) keine materiellen Vorgaben
- Verpflichtendes aber unverbindliches HV Votum zum Vorstandsvergütungssystem (spätestens in HV Saison 2021 – komplett in HV-Einladung abdrucken)
- Im AktG verankertes Erfordernis eines Vergütungsberichts (ebenfalls Billigung durch HV)

DCGK 2020

- Umfangreiche materielle Vorgaben zur Vorstandsvergütung (Bestandsschutz für Altverträge)
- Zusammenhang zwischen Erreichen der Ziele und variabler Vergütung
- Aktienorientierung langfristiger Vergütung
- (Fast) keine Vorgaben zur Transparenz – insbesondere keine Mustertabellen

Vorstandsvergütung

Grundsatz 23 gibt Rahmen vor:

Klares und verständliches Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder und die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat beschlossen

Beschlossenes Vergütungssystem wird von der Hauptversammlung mit beratendem Charakter gebilligt

Vom Aufsichtsrat vorgelegter Vergütungsbericht des vorausgegangenen Geschäftsjahrs wird von der Hauptversammlung mit empfehlendem Charakter gebilligt

Bei börsennotierten Gesellschaften hat die Vergütung mittels nachhaltiger und langfristiger Ausrichtung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen

Vorstandsvergütung – Vergütungssystem

Klares und verständliches Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder

G.1: Festlegung im Vergütungssystem insbesondere von:

Individueller Ziel- und
Maximalvergütung

Anteil kurz- und langfristige
variable Vergütungs-
bestandteile an der
Zielvergütung

Zusammenhang zw.
Erreichung der vereinbarten
Leistungskriterien und der
variablen Vergütung

Relativem Anteil der
Festvergütung an der
Zielvergütung

Nichtfinanzieller und
finanzieller Leistungskriterien
zur Beurteilung der
Zielvergütung

In welcher Form und wann
kann über gewährte variable
Vergütungsbestandteile verfügt
werden

Konkrete Zielgesamtvergütung

Auf Basis des Vergütungssystems für jedes einzelne Vorstandsmitglied konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen

G.2: Konkrete Ziel-Gesamtvergütung

=

Angemessenes Verhältnis zu Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds

V

Angemessenes Verhältnis zur Lage des Unternehmens

V

Kein Übersteigen der üblichen Vergütung ohne besonderen Grund

G. 3: Berücksichtigung geeigneter Vergleichsgruppen anderer Unternehmen

= „Peer-Group-Vergleich“

→ Offenlegung der Zusammensetzung

G. 4: Berücksichtigung der Verhältnisse

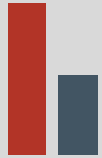
$$\frac{\text{Vorstandsvergütung}}{\text{Vergütung des oberen Führungskreises}}$$

G. 4 Berücksichtigung der Verhältnisse

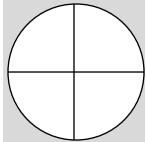
$$\frac{\text{Vorstandsvergütung}}{\text{Vergütung der Belegschaft insgesamt}}$$

Konkrete variable Vergütung

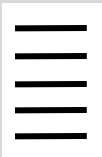
Festsetzung der variablen Vergütungsbestandteile



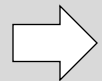
G.6: Variable Vergütung, die sich aus langfristig orientierten Zielen ergibt, soll diejenige, die sich aus kurzfristig orientierten Zielen ergibt **übersteigen**



G.7: **Leistungskriterien** für das **bevorstehende** Geschäftsjahr bzgl. variabler Vergütungsbestandteile sollen sich neben operativen vor allem an strategischen Zielen der einzelnen Vorstandsmitglieder oder des Gesamtvorstands orientieren



G.8: Nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein
G.9: Aufsichtsrat legt individuell zu gewährende Vergütungsbestandteile nach Geschäftsjahr fest
G.11 S. 2: „Clawback“-Möglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen

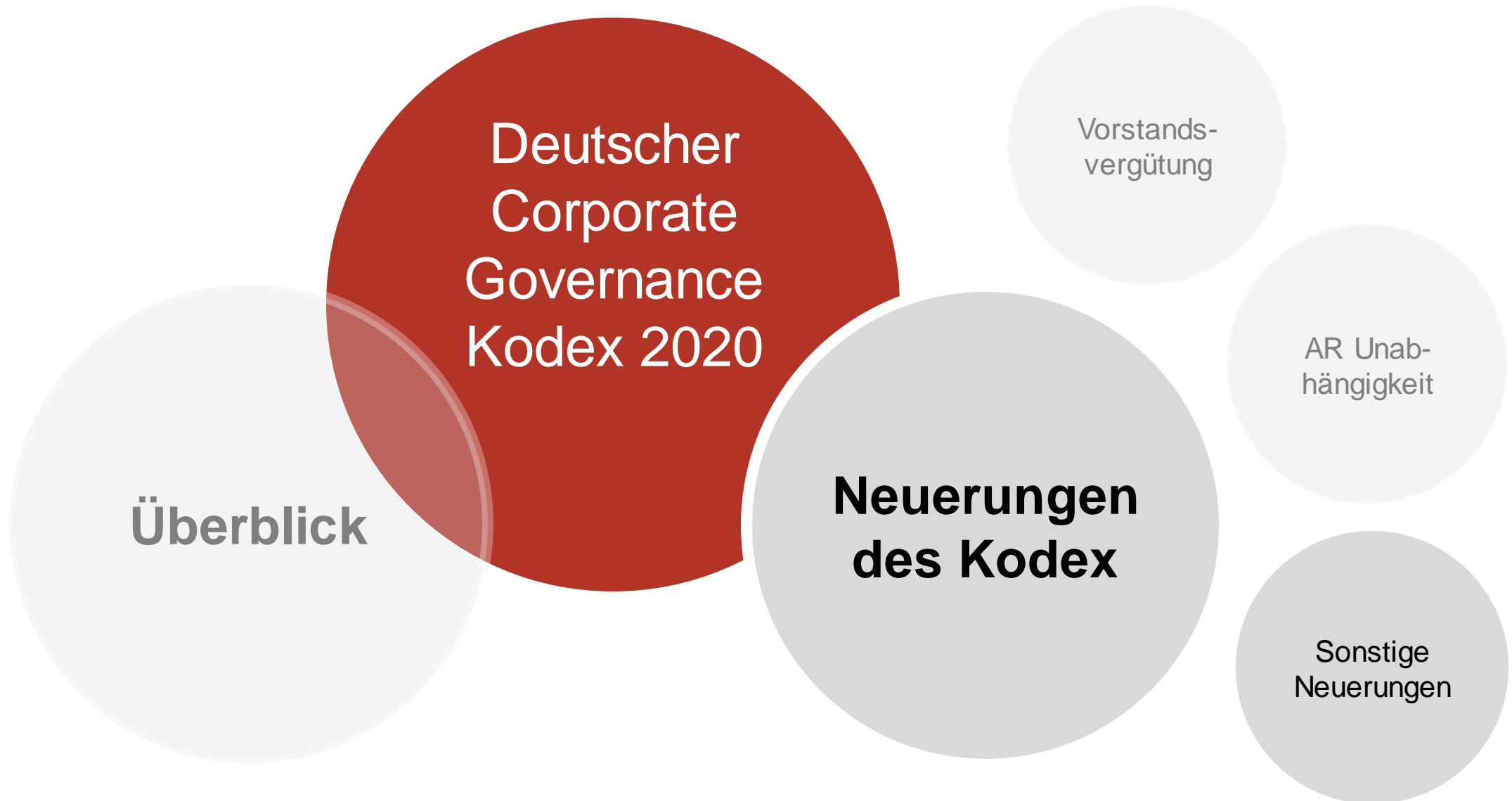


G.10 S. 1: Variable Vergütungsbestandteile sollen unter Berücksichtigung der Steuerbelastung **überwiegend in Aktien** der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden
G.10 S. 2: Über langfristig variable Vergütungsbestandteile soll erst nach 4 Jahren verfügt werden können

Sonstige Vergütungsempfehlungen

- G.13: „Abfindungs-Cap“, d.h. Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von 2 Jahresvergütungen nicht überschreiten
- G.13: Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten
- G.14 (Anregung): Keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels („Change of Control“)
- G.15: Vergütung soll auf konzerninterne Aufsichtsratsmandate angerechnet werden
- G.16: Bei konzernfremder Aufsichtsratsstätigkeit soll der Aufsichtsrat über eine Anrechnung entscheiden

Inhalt des Vortrags



Sonstige Neuerungen

- Hilfestellung der Gesellschaft gegenüber Aktionären bei der Wahrnehmung der Aktionärsrechte (2.3.2; 2.3.3)
- Festlegung der Informations- und Berichtspflicht des Vorstands durch den Aufsichtsrat (3.4)
- Selbstbehalt bei D&O Versicherung für den Aufsichtsrat (3.8)
- Geschäftsordnung des Vorstands (4.2.1)
- Information über Vorstandsvergütung mit Mustertabellen (4.2.5)
- Zustimmung zu wesentlichen Geschäften des Vorstands durch Aufsichtsrat (4.3.3)
- Keine außerordentliche Aufsichtsratssitzung nach Information über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage, Entwicklung und Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind (5.2)
- Individualisierte Angabe der Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern (5.4.6)
- Terminankündigung auf der Internetseite (6.2)
- **Corporate Governance Bericht** (7.1.3),
jetzt Erklärung zur Unternehmensführung im Lagebericht, § 289f HGB
- Erörterung unterjähriger Finanzberichte von Vorstand und Aufsichtsrat (7.1.2)
- Erläuterung zu nahestehenden Personen im Konzernabschluss (7.1.4)
beachte § 111 ff. AktG nach ARUG II
- Wahlvorschlag des AR bzgl. Abschlussprüfer und weiteres diesbezüglich (7.2.1)

- Namentliche Nennung der Ausschussmitglieder und Ausschussvorsitzenden in der Erklärung zur Unternehmensführung (D.2)
- **Fachkenntnis des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Abschlussprüfung** in (D.4)
- Festvergütung des Aufsichtsrats (G.18) (Anregung)
- Regelmäßige Beurteilung der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss (D.11)
- Angabe, welche Empfehlungen aufgrund von abweichenden vorrangigen gesetzlichen Bestimmungen in der Erklärung zur Unternehmensführung nicht anwendbar (F.4)
- Bericht über die **Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats** in der Erklärung zur Unternehmensführung (D.13)

Änderungen in bestehenden Regelungen

- Keine explizite Beachtung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen, sondern allgemein Diversität (A.1)
- Beschreibung der **Vorgehensweise zur langfristigen Nachfolgeplanung** in Aufsichtsrat und Vorstand in der Erklärung zur Unternehmensführung (B.2)
- Erstbestellung von Vorständen von max. 3 Jahren jetzt als Empfehlung (B.3)
- Angabe der Altersgrenze für Vorstände in der Erklärung zur Unternehmensführung (B.5)
- Restriktionen bei der Wahl der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat (C.15)
- **Geschäftsordnung** des Aufsichtsrat zukünftig auf der **Internetseite** der Gesellschaft zugänglich (D.1)

- Nicht mehr nur Überwachung sondern jetzt Prüfung der Rechnungslegung durch den Aufsichtsrat/Prüfungsausschusses (D.3)
- Regelmäßige Tagung des Aufsichtsrats ohne den Vorstand (D.7)
- Angabe der **Sitzungsteilnahme einzelner Aufsichtsratsmitglieder** im Bericht des Aufsichtsrats (D.8)
- Bericht über unterstützende Maßnahmen der Gesellschaft bei der Amtseinführung und der **Aus- und Weiterbildung** von Aufsichtsratsmitgliedern im **Bericht des Aufsichtsrats** (D.12)
- Offenlegung von Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats (E.1)
- Offenlegung von Interessenkonflikten von Vorstandsmitgliedern gegenüber den Vorsitzenden von Vorstand und Aufsichtsrat (E.2)

Sonstiges

- Kein „**Apply and Explain**“-Konzept wurde nach erheblicher Kritik im Rahmen der Konsultationen abgesehen, d.h. es existiert keine Empfehlung, dass Vorstand und Aufsichtsrat in der Erklärung zur Unternehmensführung beschreiben, wie sie die Grundsätze und Empfehlungen des DCGK angewendet haben

Begründung: § 289f II Nr. 2 HGB verlangt bereits relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, in die Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmen

- **Keine neuen Mustertabellen** wie in Ziff. 4.2.5. DCGK 2017

Begründung: **§ 162 AktG** sieht aussagekräftigen **Vergütungsbericht** vor

Geltende Mustertabellen erfüllen die neuen gesetzlichen Vorgaben an Vergütungsberichte (§ 162 AktG) nicht
→ Regierungskommission will dem Gesetzgeber nicht vorgreifen und Empfehlungen zum Format der Umsetzung der gesetzlichen Berichtspflicht entwickeln

Die Regierungskommission verweist daher auf die in Arbeit befindlichen **Leitlinien der EU-Kommission**

Ihre Referenten



Dr. Hendrik Schäfer
*Head of Corporate Advisory /
Group Legal*

Deutsche Börse AG
Mergenthalerallee 61
65760 Eschborn

Tel. +49 69 211-120 16
Mobile +49 172-765 7152
Hendrik.Schaefer@deutsche-boerse.com



Dr. Katharina Stüber
Counsel

Allen & Overy LLP
Haus am OpernTurm
Bockenheimer Landstraße 2
60306 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 2648 5683
Mobil +491726395816
Katharina.Stueber@allenoverly.com
www.linkedin.com/in/katharina-stueber

Die Präsentation gibt ausschließlich die persönliche Auffassungen der Referenten wieder.

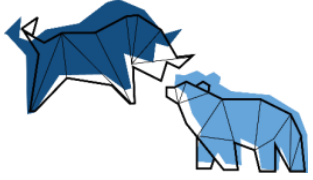
Questions?

These are presentation slides only. This document is for general guidance only and does not constitute definitive advice.

Allen & Overy means Allen & Overy LLP and/or its affiliated undertakings. Allen & Overy LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC306763. Allen & Overy (Holdings) Limited is a limited company registered in England and Wales with registered number 07462870. Allen & Overy LLP and Allen & Overy (Holdings) Limited are authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority of England and Wales.

The term partner is used to refer to a member of Allen & Overy LLP or a director of Allen & Overy (Holdings) Limited or, in either case, an employee or consultant with equivalent standing and qualifications or an individual with equivalent status in one of Allen & Overy LLP's affiliated undertakings. A list of the members of Allen & Overy LLP and of the non-members who are designated as partners, and a list of the directors of Allen & Overy (Holdings) Limited, is open to inspection at our registered office at One Bishops Square, London E1 6AD.

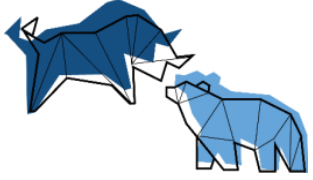
Allen & Overy is an international legal practice with approximately 5,400 people, including some 550 partners, working in over 40 offices worldwide. A current list of Allen & Overy offices is available at [allenoverly.com/locations](https://www.allenoverly.com/locations).



Q & A

Fragen?





**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Folgen Sie uns auf Social Media:

