



AWO Unternehmenskodex
Grundsätze der AWO in Deutschland
für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle
Stand: November 2008

Inhalt:

1. Zielsetzung des AWO Unternehmenskodex
2. Das duale Führungssystem
3. Aufgaben und Verantwortung von Geschäftsführung und Aufsichtsgremium
 - 3.1 Zusammenwirken von Geschäftsführung und Aufsichtsgremium
 - 3.2 Geschäftsführung
 - 3.2.1 Aufgaben und Verantwortung
 - 3.2.2 Vergütung der Geschäftsführung
 - 3.2.3 Loyalität und Interessenkonflikte
 - 3.3 Aufsichtsgremium
 - 3.3.1 Zusammensetzung
 - 3.3.2 Aufgaben und Zuständigkeiten
 - 3.3.3 Aufgaben und Befugnisse des/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums
 - 3.3.4 Bildung von Ausschüssen
 - 3.3.5 Vergütung
 - 3.3.6 Interessenkonflikte
4. Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband
5. Abschlussprüfung

Die AWO ist ein zukunftsorientierter Mitgliederverband. Ihre Werte Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit sind Grundlage ihres Handelns in der veränderten Welt des 21. Jahrhunderts. Diese Werte sind im Grundsatzprogramm der AWO festgelegt und für alle verbindlich, die in der AWO Verantwortung tragen.

Die Werte der AWO sind auch Grundlage ihres unternehmerischen Handelns.

Unbeschadet der Gesamtverantwortung des AWO-Mitgliederverbandes für die verbandlichen und unternehmerischen Aufgaben haben die sozialen Betriebe der AWO auch eine Eigenverantwortung für die Sicherung der verbandlichen Werteorientierung. Die Werte der AWO sind Orientierung und Leitbild für ihre Führungs- und Leitungskräfte sowie ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Entscheidungen über Organisationsstrukturen und Unternehmensformen müssen unter Wahrung der ideellen Aufgaben und der Werte des AWO-Mitgliederverbandes sowie auf der Grundlage unternehmerischer Ziele getroffen werden.

1. Zielsetzung des AWO Unternehmenskodex

Die Anforderungen an die Professionalität der Unternehmensführungen und damit an die Kompetenzen und Qualifikationen von Führungskräften sind in den zurückliegenden Jahren beträchtlich gestiegen. Über einen spezifischen AWO Unternehmenskodex sollen für alle AWO Betriebe und Unternehmen die aus den Grundsätzen 4 und 5 des Deutschen Corporate Governance Kodex übertragbaren Standards für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung für alle AWO Betriebe und Unternehmen verbindlich werden und zur Anwendung kommen.

Wer in dem sich unvermindert verschärfenden Markt sozialer Dienstleistungen bestehen, Chancen nutzen und Risiken vermeiden will, muss strukturell, personell und finanziell optimal aufgestellt sein. Die hierbei wichtigsten Kriterien zur Verbesserung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von AWO Unternehmen, sind

- klare Organisationsstrukturen in den Unternehmen und Betrieben
- eindeutige Abgrenzungen von Zuständig - und Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Funktionen der Gremien und Organe
- geregelte und verbindliche Kommunikationsstrukturen und -wege zwischen den Gremien und Organen sowie Berichtspflichten gegenüber den Aufsichtsgremien
- aussagefähige Frühwarnsysteme zur Erkennung und Minimierung wirtschaftlicher Risiken.

Im Rahmen des Verbandsentwicklungsprozesses ist die Entflechtung der AWO Mitgliederorganisation und der AWO Unternehmen eine wesentliche Voraussetzung zur Weiterentwicklung der AWO als moderner und zukunftsfähiger Wohlfahrtsverband. Wesentlicher Bestandteil hierfür sind duale Führungssysteme, gesetzliche Vorgaben zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich sowie die verpflichtende Einführung von Risikomanagementsystemen.

Die Einführung und Umsetzung des AWO Unternehmenskodex verschafft den Betrieben und Unternehmen der AWO – und damit dem gesamten Verband – strategische Wettbewerbsvorteile auf dem Markt sozialer Dienstleistungen und gegenüber anderen Dienstleistungserbringern und stellt damit eine wesentliche Grundlage für die Zukunftsfähigkeit des Gesamtverbandes dar.

Die verbindliche Anwendung des AWO Unternehmenskodex führt zu einer Stärkung des Vertrauens seitens der Öffentlichkeit, insbesondere der Klienten und Kunden, der Spender, der Kreditgeber, Investoren und Geschäftspartner, der Kostenträger sowie der Politik und der Medien in die Unternehmensführung der AWO.

Gleichzeitig stärkt der Kodex das Vertrauen und die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Führungen der AWO Unternehmen. Dies hat positive Auswirkungen auf die Motivation und auf das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dient nicht zuletzt einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung in allen Bereichen der AWO.

Der AWO Unternehmenskodex richtet sich an Vorstände, Geschäftsführungen und hauptamtliche Führungskräfte sowie an die Mitglieder von Aufsichtsgremien der AWO-Unternehmen und Betriebe. Der AWO Unternehmenskodex soll in allen Betrieben und Unternehmen der AWO mit mehr als 30 Vollzeitkräften (Äquivalent) und/oder mit einem Jahresumsatz von mehr als 2 Mio. Euro zur Anwendung kommen. Kleinere Betriebe und Unternehmen sollen das Regelwerk des AWO Unternehmenskodex soweit wie möglich anwenden. Die unterschiedlichen Größen und Rechtsformen der AWO Betriebe und Unternehmen sind bei der Anwendung des AWO Unternehmenskodex zu berücksichtigen.

Der Kodex wird durch den Bundesausschuss aufgestellt und einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen. Er soll in Anlehnung an die Weiterentwicklung des Deutschen Corporate Governance Kodex regelmäßig aktualisiert werden. Änderungen am Kodex werden durch den Bundesausschuss beschlossen.

2. Das duale Führungssystem

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die Trennung der Funktionen von Führung und Aufsicht der Betriebe und Unternehmen durch das „Duale Führungssystem“.

Im Rahmen des „Dualen Führungssystems“

- leitet und steuert die Geschäftsführung die Betriebe und Unternehmen in eigener Verantwortung bzw.
- berufen, beraten und überwachen die Gesellschaften und/oder die Aufsichtsgremien die Geschäftsführungen. Gesellschafter und/oder Aufsichtsgremien sind darüber hinaus in alle Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für die Betriebe und Unternehmen eingebunden.

Auf der Basis der Grundsätze und Eckpunkte der AWO Verbandsentwicklung findet sich das „Duale Führungssystem“ als zentrales und grundlegendes Element des AWO Unternehmenskodex in allen Modellen zukünftiger Organisationsstrukturen größerer AWO-Betriebe und -Unternehmen wieder.

Dabei soll das „Duale Führungssystem“ für alle betroffenen AWO-Betriebe und - Unternehmen realisiert werden – unabhängig davon,

- ob eine innerverbandliche Entflechtung zu einer Trennung der Verantwortung von Unternehmensführung und Kontrolle durch ein Aufsichtsgremium führt;
- ob die Entflechtung durch Ausgliederung der Betriebe und Wahrnehmung der Kontrolle durch Aufsichtsgremien der oder des AWO-Eigentümer/s erfolgt.

In den Grundsätzen und Eckpunkten der AWO Verbandsentwicklung sind insbesondere drei Organisationsmodelle benannt, die das „Duale Führungssystem“ realisieren. Weitere Kombinationen sind möglich.

- **Modell 1:** Die Betriebe und Unternehmen verbleiben im Verein. Die Entflechtung von Führung und Kontrolle der AWO Betriebe und Unternehmen wird gesichert durch:
 - Berufung einer/s Geschäftsführers/in als Mitglied des Vorstandes nach § 26 BGB. Die Verantwortung für die operative Führung der Betriebe und Unternehmen erfolgt durch die Verbandsgliederung bzw. den Vorstand des Mitgliederverbandes.
 - Wahrnehmung der Kontrolle der Geschäftsführung durch den ehrenamtlichen Vorstand des Mitgliederverbandes.
- **Modell 2:** Die Betriebe und Unternehmen verbleiben im Verein. Die Entflechtung von Führung und Kontrolle der AWO Betriebe und Unternehmen wird gesichert durch:
 - Berufung eines hauptamtlichen Vorstandes nach § 26 BGB. Die Verantwortung für die operative Führung der Betriebe und Unternehmen erfolgt durch diesen Vorstand.
 - Wahrnehmung der Kontrolle des hauptamtlichen Vorstandes durch das von der Mitglieder- bzw. Delegiertenversammlung gewählte Präsidium oder ein von ihm berufenes Aufsichtsgremium.
- **Modell 3:** Die Betriebe und Unternehmen werden in eigenständige Rechtsformen (z.B. gGmbHs) ausgegliedert. Die Entflechtung von Führung und Kontrolle der AWO Betriebe und Unternehmen wird gesichert durch:
 - Bestellung einer/s Geschäftsführers/in durch die Gesellschafterversammlung oder durch ein von ihr berufenes Aufsichtsgremium. Die Verantwortung für die operative Führung der Betriebe und Unternehmen obliegt der Geschäftsführung.
 - Wahrnehmung der Kontrolle der Geschäftsführung durch die Gesellschafterversammlung oder ein von ihr berufenes Aufsichtsgremium.

An den zukünftigen Erfordernissen ausgerichtete Modifizierungen und Weiterentwicklungen dieser Organisationsmodelle sind – im Rahmen der durch das Verbandstatut

und die Grundsätze und Eckpunkte der AWO Verbandsentwicklung gemachten Vorgaben möglich. Im Sinne des AWO Unternehmenskodex gelten dabei jedoch grundsätzlich immer

- die Prinzipien des Dualen Führungssystems;
- die nachfolgend beschriebenen Grundsätze einer Trennung von Verantwortung für die operative Führung der AWO Betriebe und Unternehmen auf der einen Seite und ihrer strategischen Ausrichtung sowie der Kontrolle der Geschäftsführung auf der anderen Seite.

3. Aufgaben und Verantwortung von Geschäftsführung und Aufsichtsgremium

Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien übernehmen auf der Basis ihrer jeweiligen Funktionen und Aufgaben die zentrale Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg und für die zukunftsfähige Weiterentwicklung der AWO Betriebe und Unternehmen. Sie sind damit für den langfristigen Erhalt des Vermögens und der sozialen Gestaltungskraft des AWO Mitgliederverbandes verantwortlich.

Verantwortungen, Kompetenzen, Pflichten und Aufgabenbereiche müssen von Geschäftsführung und Aufsichtsgremien im Sinne des AWO Unternehmenskodex, der gesetzlichen Vorgaben zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich sowie eines umfassenden Risikomanagements klar voneinander abgegrenzt und schriftlich niedergelegt sein.

Der Begriff „Geschäftsführung“ wird im Folgenden auch synonym für den hauptamtlichen Vorstand im Präsidiumsmodell genannt.

Aufsichtsgremien der AWO-Betriebe und Unternehmen sind je nach Verbands- und Unternehmensmodell Vorstände oder Präsidien der AWO-Gliederungen, Gesellschafterversammlung oder Aufsichtsräte.

3.1 Zusammenwirken von Geschäftsführung und Aufsichtsgremium

Geschäftsführung und Aufsichtsgremium arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen.

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Sie stimmt diese mit dem Aufsichtsgremium ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung.

Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung legt das Aufsichtsgremium Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsgremiums fest. Hierzu gehören Entscheidungen oder Maßnahmen, die die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens grundlegend verändern. Die ausreichende Information des Aufsichtsgremiums ist gemeinsame Aufgabe von Geschäftsführung und Vorsitz des Aufsichtsgremiums.

Die Geschäftsführung informiert das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements. Sie geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein.

Die Geschäftsführung stellt dem Aufsichtsgremium entscheidungsrelevante Unterlagen, z. B. Jahresabschluss, Prüf- und einen der Größe des Unternehmens angemessenen Lagebericht so rechtzeitig zur Verfügung, dass eine gründliche Vorbereitung der Mitglieder des Aufsichtsgremiums auf die jeweilige Sitzung möglich ist. Die Informationen sind dem Aufsichtsgremium transparent darzulegen.

Das Aufsichtsgremium soll die Informations- und Berichtspflichten der Geschäftsführung näher festlegen.

Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Geschäftsführung und Aufsichtsgremium sowie in der Geschäftsführung und im Aufsichtsgremium voraus. Eine umfassende Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür unumgänglich.

Alle Organmitglieder verpflichten sich, dass ggf. von ihnen beauftragte Personen die Verschwiegenheitspflicht in gleicher Weise einhalten wie sie selbst.

Geschäftsführung und Aufsichtsgremium beachten die Regeln ordnungsgemäßer Unternehmensführung. Verletzen sie die Sorgfalt einer ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsführung bzw. eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums schuldhaft, so sind sie dem Unternehmen gegenüber schadensersatzpflichtig.

Für eine ausreichende Versicherung für die Geschäftsführung und das Aufsichtsgremium ist Sorge zu tragen (Vermögensschadenhaftpflicht/ D & O Versicherung).

3.2 Geschäftsführung

3.2.1 Aufgaben und Verantwortung

Der/die Geschäftsführer/in

- leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und hat dafür zu sorgen, dass die Ziele zur Erfüllung des Unternehmenszwecks erreicht werden;
- entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsgremium ab und sorgt für ihre Umsetzung;
- hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung hin;
- sorgt für ein angemessenes Risikomanagement sowie für die Umsetzung des abgestimmten Qualitätsmanagements im Unternehmen;
- ist verantwortlich für die zeitnahe Aufstellung des Jahresabschlusses;
- ergänzt den Jahresabschluss durch ein zeitnahes Berichtswesen;

- informiert das Aufsichtsgremium zeitnah über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung der Betriebe von wesentlicher Bedeutung sind.

3.2.2 Vergütung der Geschäftsführung

Die Vergütung der Geschäftsführung wird vom Aufsichtsgremium in angemessener Höhe auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben der Geschäftsführung, die persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung des Leistungsumfeldes. Sofern flexible Entgeltbestandteile gewählt werden, bestimmt das Aufsichtsgremium die Bemessungsgrundlagen.

Sämtliche Vergütungsbestandteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein.

3.2.3 Loyalität und Interessenkonflikte

Die Geschäftsführungen sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und verhalten sich persönlich stets loyal gegenüber ihrem Unternehmen. Kein Mitglied der Geschäftsführung darf bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgen, welche im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen oder Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für sich persönlich nutzen. Es ist darauf zu achten, dass bereits der Anschein solcher Verhaltensweisen vermieden wird.

Die Geschäftsführungen sind in besonderer Weise dazu verpflichtet, bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gemäß ihrem Dienstvertrag ihre Arbeitskraft und ihr Engagement ausschließlich zum Wohle des Unternehmens und zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes einzusetzen.

Die Geschäftsführungen sind in besonderer Weise dazu verpflichtet, die Grundwerte und das Leitbild der AWO als einem besonderen Wohlfahrtsverband in Deutschland zu berücksichtigen und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Einhaltung zu werben. Die Geschäftsführungen wissen um ihre diesbezüglich persönliche Vorbildfunktion. Dies schließt die persönliche Mitgliedschaft in der AWO ein.

Persönliche und private Interessen dürfen die Dienstausbübung der Führungskräfte im Unternehmensbereich weder behindern noch gefährden. Mögliche Interessenkonflikte müssen dem Aufsichtsgremium gegenüber deshalb unverzüglich offen gelegt werden.

Die Geschäftsführungen unterliegen während ihrer Tätigkeit einem umfassenden Wettbewerbsverbot.

Geschäftsführungen und Mitarbeiter/innen dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für andere Personen von Dritten Zuwendungen oder sonstige Vorteile fordern oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewähren.

In der jeweiligen Satzung bzw. Gesellschaftervertrag ist festzulegen, dass eine Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot (nach § 181 BGB) ausgeschlossen ist.

Darüber hinaus ist sicher zu stellen, dass die üblichen kaufmännischen Grundprinzipien eingehalten werden. (Vier-Augen-Prinzip, überprüfbares und geordnetes Beschaffungswesen, ordnungsgemäße, aus der Buchhaltung abgeleitete Nachweisverfahren etc.).

Eine Beteiligung der Geschäftsführungen oder ihnen nahestehender Personen an Unternehmen, die mit der AWO, ihren Betrieben bzw. Unternehmen verbunden sind oder in Geschäftsbeziehungen stehen, sind offen zu legen. Mitgliedern der Geschäftsführungen können solche Beteiligungen durch die Aufsichtsgremien untersagt werden.

Die Geschäftsführungen sorgen umfänglich für ihre eigene Fortbildung und fortlaufende Aktualisierung des notwendigen Wissens zur Ausübung ihrer Tätigkeit.

Entgeltliche Nebentätigkeiten der Geschäftsführung muss das Aufsichtsgremium zustimmen. Unentgeltliche Nebentätigkeiten sind dem Aufsichtsgremium mitzuteilen.

3.3 Aufsichtsgremium

3.3.1 Zusammensetzung

Die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsgremiums orientiert sich an der Größe und Bedeutung des Unternehmens und sollte so bemessen sein, dass das Aufsichtsgremium arbeitsfähig ist.

Dabei wird neben der Bestellung von Mitgliedern aus dem Vorstand eine Besetzung mit externen, unabhängigen Experten empfohlen, um besondere fachspezifische, ökonomische und ggf. juristische Kompetenzen in die Tätigkeit des Aufsichtsgremiums einzubinden. Hierdurch wird eine zusätzliche fachliche Stärkung der Beratung und Kontrolle der Unternehmensführung durch die Aufsichtsgremien erreicht.

Überdies können externe Experten auch zur Steigerung des Unternehmensimage und durch ihre Kontakte zu einer breiteren Vernetzung der AWO-Betriebe und Unternehmen beitragen.

Für Mitglieder der Geschäftsführungen von AWO Betrieben und Unternehmen gilt ein Abstandsgebot. Sie können frühestens zwei Jahre nach ihrem Ausscheiden aus der Geschäftsführungsfunktion in ein Aufsichtsgremium des gleichen Betriebes oder Unternehmens berufen werden.

Mitglieder des Aufsichtsgremiums müssen über, für den Erfolg des Unternehmens erforderliche, unterschiedliche Qualifikationen verfügen und Erfahrung in der Aufsicht und Steuerung von Unternehmen haben. Jede Berufung in das Aufsichtsgremium soll zeitlich befristet sein.

3.3.2 Aufgaben und Zuständigkeiten

Alle Gremien mit Aufsichtsfunktionen

- beraten, begleiten und überwachen die Geschäftsführung;
- sind in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen zeitnah einzubeziehen, beteiligen sich aber nicht am operativen Geschäft;
- sind für die Bestellung wie auch Abberufung und die Ausgestaltung der Verträge der Geschäftsführung verantwortlich;
- sollen sich eine Geschäftsordnung geben;
- sollen regelmäßig die Wirksamkeit ihrer Tätigkeit reflektieren.

Die Mitglieder der Aufsichtsgremien stellen sicher:

- regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsgremiums;
- ausreichende zeitliche Ressourcen für die Aufsichtstätigkeiten;
- angemessene Vorbereitung auf die Sitzungen;
- fortlaufende Aktualisierung des notwendigen Wissens zur Ausübung der Gremientätigkeit.

Pro Jahr sollen mindestens vier Sitzungen des Aufsichtsgremiums stattfinden. In Abhängigkeit von der Situation des Unternehmens können auch mehr Sitzungen anberaumt werden.

Mitglieder des Aufsichtsgremiums, die jährlich an weniger als der Hälfte der Sitzungen teilnehmen, sollen im Bericht des Aufsichtsgremiums vermerkt werden.

3.3.3 Aufgaben und Befugnisse des/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums

Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums koordiniert die Arbeit des Aufsichtsgremiums, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Aufsichtsgremiums nach außen wahr.

Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums ist für eine verantwortungsbewusste Gremienführung verantwortlich.

Dazu gehören insbesondere:

- die rechtzeitige Einladung (einschließlich der Zuleitung von entscheidungsrelevanten Unterlagen) zu den Sitzungen des Aufsichtsgremiums;
- die zeitnahe Dokumentation der Ergebnisse der Sitzungen des Aufsichtsgremiums;
- die Festsetzung von Schwerpunktthemen für die Sitzungen des Aufsichtsgremiums.

Dem/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums werden durch die Geschäftsführungen der AWO-Betriebe und Unternehmen die notwendigen inhaltlich-fachlichen Informationen sowie ausreichende Unterstützung zur Verfügung gestellt.

Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums soll mit der Geschäftsführung regelmäßig Kontakt halten und mit ihr die Strategie, die Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement des Unternehmens und der Betriebe beraten.

Der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums ist für Eilentscheidungen und erforderlichenfalls für die Einberufung einer außerordentlichen Sitzung des Gremiums zuständig.

3.3.4 Bildung von Ausschüssen

Zur Effizienzsteigerung bei der Bearbeitung komplexer Sachverhalte kann das Aufsichtsgremium fachlich qualifizierte, beratende Ausschüsse bilden. Die Gesamtverantwortung des Aufsichtsgremiums bleibt erhalten.

3.3.5 Vergütung

Die Mitarbeit in Aufsichtsgremien ist in der Regel ehrenamtlich. Ein angemessener Aufwandsersatz ist auf Beschluss desjenigen Gremiums, welches die Mitglieder des Aufsichtsgremiums beruft, möglich.

3.3.6 Interessenkonflikte

Im Anhang zum Jahresabschluss ist aufzuführen, welches Mitglied des Aufsichtsgremiums ggf. bei welchen anderen Unternehmen ein entsprechendes Mandat hat.

Die Zahl der Mandate eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums sollte auf 5 begrenzt sein.

Um ihre Unabhängigkeit zu wahren, sollen Mitglieder der Aufsichtsgremien nicht Geschäftsführungen bzw. Vorstände branchenähnlicher Betriebe oder Unternehmen oder konkurrierender Verbände sein.

Jedes Mitglied des Aufsichtsgremiums hat Interessenkonflikte im Gremium offen zu legen.

Alle Geschäfte zwischen dem Unternehmen und den Mitgliedern des Aufsichtsgremiums sowie ihnen nahestehender Personen oder ihnen persönlich nahestehender Unternehmungen bedürfen der Zustimmung durch das Gremium. Eine Beteiligung von Mitgliedern der Aufsichtsgremien oder ihnen nahestehender Personen an Unternehmen, die mit der AWO, ihrer Betriebe bzw. Unternehmen verbunden sind oder in Geschäftsbeziehungen stehen, sind offen zu legen. Mitgliedern von Aufsichtsgremien können solche Beteiligungen durch die Aufsichtsgremien untersagt werden.

Dauerhafte Interessenkonflikte führen zur Beendigung des Mandats in Form einer Aberufung durch die Gesellschafterversammlung bzw. das berufende Gremium.

An Mitglieder des Aufsichtsgremiums dürfen keine Kredite vergeben werden. Berater- sowie sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Mitglieds des Aufsichtsgremiums mit der Gesellschaft bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsgremiums.

4. Zusammenarbeit mit dem Spitzenverband

Die Geschäftsführung eines AWO Unternehmens beteiligt sich an verbandsinternen Maßnahmen und Instrumenten, insbesondere zum Risiko- und Qualitätsmanagement sowie zur Engagementförderung.

5. Abschlussprüfung

Das Aufsichtsgremium beschließt die Beauftragung eines/einer unabhängigen Abschlussprüfers/-prüferin und trifft mit ihm/ihr die Honorarvereinbarung. Den schriftlichen Auftrag erteilt der/die Vorsitzende.

Hierbei sollte der/die Vorsitzende des Aufsichtsgremiums von der Möglichkeit, eigene Prüfungsschwerpunkte der Abschlussprüfung zu setzen, Gebrauch machen. Dies schließt die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung gemäß § 53 HGrG ein.

Das Aufsichtsgremium soll vereinbaren, dass der/die Abschlussprüfer/-prüferin über alle für die Aufgaben des Aufsichtsgremiums wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben, unverzüglich berichtet.

Der/die Abschlussprüfer/-prüferin nimmt an den Beratungen des Aufsichtsgremiums über den Jahresabschluss teil und berichtet über die wesentlichen Ergebnisse der Prüfung.

