

KOMMISSION

EMPFEHLUNG DER KOMMISSION

vom 14. Dezember 2004

zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften

(Text von Bedeutung für den EWR)

(2004/913/EG)

DIE KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 211 zweiter Gedankenstrich,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Im Mai 2003 nahm die Kommission eine Mitteilung zur „Modernisierung des Gesellschaftsrechts und Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union — Aktionsplan“⁽¹⁾ an. Neben Vorschlägen zur Stärkung der Aktionärsrechte und zur Modernisierung der Unternehmensführung ist darin auch eine Initiative zur Förderung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung in den Mitgliedstaaten vorgesehen.
- (2) Form, Struktur und Höhe der Vergütung sind Sache der Gesellschaft und ihrer Aktionäre. Sie sollte sicherstellen, dass Personen angeworben und gehalten werden können, die die erforderlichen Qualitäten für die Führung eines Unternehmens mitbringen. Allerdings ist die Vergütung einer der zentralen Bereiche, in denen geschäftsführende Direktoren bzw. Vorstandsmitglieder vor einem Interessenkonflikt stehen können und die Interessen der Aktionäre gebührend berücksichtigt werden sollten. Auf der Basis adäquater Informationsrechte sollten Vergütungsregelungen daher im Rahmen der Corporate Governance angemessenen Kontrollen unterliegen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Vielfalt der Corporate-Governance-Systeme in der Gemeinschaft, die die unterschiedlichen Ansichten der Mitgliedstaaten über die Rolle der Aktiengesellschaft und der für die Vergütungspolitik sowie die Vergütung einzelner Mitglieder der Unternehmensleitung zuständigen Gremien widerspiegelt, uneingeschränkt respektiert wird.
- (3) Die Offenlegung genauer und zeitnaher Informationen durch Wertpapieremittenten sorgt für ein beständiges Anlegervertrauen und trägt entscheidend dazu bei, eine solide Corporate Governance in der gesamten Gemeinschaft zu fördern. Daher ist es von großer Bedeutung, dass börsennotierte Gesellschaften für hinreichende Transparenz gegenüber den Anlegern sorgen, um diesen Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

- (4) Bei der Umsetzung dieser Empfehlung sollten die Mitgliedstaaten den Besonderheiten der Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) Rechnung tragen, die als Gesellschaft verfasst sind, und eine unnötige Diskriminierung der verschiedenen Arten von OGAW vermeiden. Für OGAW im Sinne der Richtlinie 85/611/EWG des Rates vom 20. Dezember 1985 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren⁽²⁾ sind bereits bestimmte Aufsichtsmechanismen vorgesehen. Um eine unnötige Diskriminierung anderer in der Rechtsform einer Gesellschaft verfasster OGAW, die nicht auf Gemeinschaftsebene harmonisiert sind, zu vermeiden, sollten die Mitgliedstaaten berücksichtigen, ob und inwieweit diese nicht harmonisierten OGAW gleichwertigen Aufsichtsmechanismen unterliegen.
- (5) Den Aktionären sollte ein klarer und umfassender Überblick über die Vergütungspolitik der Gesellschaft gegeben werden. Eine derartige Offenlegung würde den Aktionären die Möglichkeit geben, das Vergütungskonzept der Gesellschaft zu beurteilen, und die Rechenschaftspflicht der Gesellschaft gegenüber den Aktionären stärken. Die Offenlegung sollte Angaben zur Vergütung umfassen. Dies sollte jedoch nicht dazu führen, dass der Gesellschaft vertrauliche Geschäftsinformationen abverlangt werden, die ihrer strategischen Position abträglich sein könnten.
- (6) Hinreichende Transparenz sollte auch im Hinblick auf das allgemeine Konzept für die Gestaltung der Verträge der Mitglieder der Unternehmensleitung gegeben sein. In diesem Zusammenhang sollten unter anderem die vertraglichen Kündigungsfristen und Abfindungszahlungen offen gelegt werden, die direkt mit der Vergütung zusammenhängen.
- (7) Damit sich die Aktionäre auf der Grundlage einer umfassenden Offenlegung effektiv zur Vergütungspolitik äußern und dieses erörtern können, ohne Beschlussanträge einbringen zu müssen, sollte die Vergütungspolitik Gegenstand eines eigenen Tagesordnungspunkts der Jahreshauptversammlung sein.

⁽¹⁾ KOM(2003) 284 endg.

⁽²⁾ ABl. L 375 vom 31.12.1985, S. 3. Richtlinie zuletzt geändert durch die Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates (ABl. L 145 vom 30.4.2004, S. 1).

- (8) Um die Rechenschaftspflicht zu stärken, sollte die Vergütungspolitik bei der Jahreshauptversammlung zur Abstimmung gestellt werden. Die Abstimmung der Jahreshauptversammlung könnte beratenden Charakter haben, so dass die Rechte der für die Vergütung der Unternehmensleitung zuständigen Gremien nicht berührt würden. Eine solche Abstimmung würde keinerlei Verpflichtung nach sich ziehen, die Vergütungspolitik oder die vertraglichen Rechte von Mitgliedern der Unternehmensleitung zu ändern.
- (9) Aktionäre sollten außerdem Informationen erhalten, anhand deren sie einzelne Mitglieder der Unternehmensleitung für gegenwärtige oder frühere Bezüge zur Rechenschaft ziehen können. Die Offenlegung der Vorjahresvergütung der einzelnen geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ist wichtig, damit die Aktionäre die Vergütung zum Gesamterfolg der Gesellschaft in Relation setzen können.
- (10) Variable Vergütungssysteme in Form von Aktien, Aktienoptionen und sonstigen Rechten auf den Erwerb von Aktien oder in Abhängigkeit vom Aktienkurs gezahlten Bezügen sollten ebenso wie erhebliche Änderungen an solchen Systemen der vorherigen Genehmigung durch die Jahreshauptversammlung unterliegen. Die Genehmigung sollte das Vergütungssystem und die Regeln betreffen, nach denen sich die individuelle Vergütung bestimmt, nicht aber die Vergütung, die die einzelnen Mitglieder der Unternehmensleitung erhalten.
- (11) Da der Vergütung der Unternehmensleitung große Bedeutung zukommt, ist es angebracht, die Umsetzung dieser Empfehlung zu beobachten und bei unzureichender Umsetzung weitere Maßnahmen zu erwägen —

EMPFEHLT:

A b s c h n i t t I

Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

1. Anwendungsbereich

- 1.1. Die Mitgliedstaaten sollten sämtliche geeigneten Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass börsennotierte Gesellschaften mit eingetragenem Sitz in ihrem Hoheitsgebiet diese Empfehlung befolgen. Dabei sollten sie allerdings die Besonderheiten von als Gesellschaft verfassten Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapiere (OGAW) im Sinne der Richtlinie 85/611/EWG gebührend berücksichtigen. Die Mitgliedstaaten sollten darüber hinaus den Besonderheiten der als Gesellschaft verfassten OGAW Rechnung tragen, die nicht unter die genannte Richtlinie fallen und deren alleiniger Zweck es ist, beim

Publikum beschaffte Gelder in diversifizierte Vermögenswerte anzulegen, ohne eine rechtliche Kontrolle oder eine Kontrolle der Geschäftsführung der Emittenten ihrer Anlagen anzustreben.

- 1.2. Die Mitgliedstaaten sollten außerdem sämtliche geeigneten Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass börsennotierte Gesellschaften, die nicht nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind, aber ihre Erstnotierung auf einem geregelten Markt in ihrem Hoheitsgebiet haben, diese Empfehlung befolgen.

- 1.3. Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass diese Empfehlung auch für die Vergütung der für die Geschäftsführung Verantwortlichen gilt, die nicht den Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsorganen einer börsennotierten Gesellschaft angehören.

2. Im Sinne dieser Empfehlung bedeutet der Ausdruck:

- 2.1. „Mitglied der Unternehmensleitung“: ein Mitglied der Verwaltungs-, Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane einer börsennotierten Gesellschaft;
- 2.2. „Börsennotierte Gesellschaft“: eine Gesellschaft, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne der Richtlinie 2004/39/EWG zugelassen sind.

A b s c h n i t t II

Vergütungspolitik

3. Offenlegung des allgemeinen Konzepts für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung

- 3.1. Jede börsennotierte Gesellschaft sollte eine Erklärung zu ihrer Vergütungspolitik („Vergütungserklärung“) veröffentlichen. Sie sollte Teil eines eigenständigen Vergütungsberichts sein und/oder in den Jahresabschluss und den Lagebericht oder in den Anhang zum Jahresabschluss der Gesellschaft aufgenommen werden. Die Vergütungserklärung sollte außerdem auf der Internetseite der börsennotierten Gesellschaft veröffentlicht werden.

- 3.2. Die Vergütungserklärung sollte hauptsächlich darüber Aufschluss geben, nach welchem Konzept die Gesellschaft die Mitglieder der Unternehmensleitung im anstehenden und gegebenenfalls auch in den nachfolgenden Geschäftsjahren zu vergüten gedenkt. Sie sollte auch einen Überblick darüber geben, wie die Vergütungspolitik im vorangehenden Geschäftsjahr umgesetzt wurde. Etwaige erhebliche Änderungen an der Vergütungspolitik der börsennotierten Gesellschaft gegenüber dem vorangehenden Geschäftsjahr sollten besonders hervorgehoben werden.

3.3. Die Vergütungserklärung sollte zumindest folgende Informationen umfassen:

- a) Erläuterungen zum relativen Gewicht der variablen und der fixen Komponenten der Vergütung;
- b) ausreichende Informationen über die Erfolgskriterien, an die Aktienoptionen, Aktien und variable Vergütungskomponenten geknüpft sind;
- c) ausreichende Informationen über die Erfolgsbindung der Vergütung;
- d) wichtigste Parameter und Begründung etwaiger jährlicher Bonusregelungen und anderer unbarer Leistungen;
- e) Beschreibung der wichtigsten Merkmale der betrieblichen Altersversorgungs- und Vorruhestandsregelungen für Mitglieder der Unternehmensleitung.

Die Offenlegung dieser Informationen in der Vergütungserklärung impliziert allerdings nicht die Preisgabe vertraulicher Geschäftsinformationen.

3.4. Die Vergütungserklärung sollte auch Aufschluss darüber geben, wie die börsennotierte Gesellschaft bei der Gestaltung der Verträge mit geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern verfährt. Sie sollte unter anderem Angaben zur Dauer dieser Verträge, den geltenden Kündigungsfristen und den in diesen Verträgen vorgesehenen Abfindungszahlungen und sonstigen Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden enthalten.

3.5. Offen gelegt werden sollte auch, wie die Vergütungspolitik, die die börsennotierte Gesellschaft gegenüber den Mitgliedern der Unternehmensleitung verfolgt, entworfen und beschlossen wird. Dabei sollten gegebenenfalls auch Angaben zum Mandat und zur Zusammensetzung des Vergütungsausschusses, zu den externen Beratern, deren Dienste bei der Festlegung des Vergütungskonzepts in Anspruch genommen wurden, und zur Rolle der Jahreshauptversammlung gemacht werden.

4. *Abstimmung durch die Jahreshauptversammlung*

4.1. Unbeschadet der Rolle und Organisation der für die Festlegung der Vergütung zuständigen Gremien sollten die Vergütungspolitik und erhebliche Änderungen daran Ge-

genstand eines eigenen Tagesordnungspunkts der Jahreshauptversammlung sein.

4.2. Unbeschadet der Rolle und Organisation der für die Festlegung der Vergütung zuständigen Gremien sollte die Vergütungserklärung der Jahreshauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt werden. Die Abstimmung könnte bindenden oder beratenden Charakter haben.

Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass eine solche Abstimmung nur abgehalten wird, wenn sie von Aktionären beantragt wird, die zusammen zumindest 25 Prozent aller Stimmrechte halten, die von den auf der jährlichen Hauptversammlung anwesenden oder vertretenen Aktionären gehalten werden. Letzteres präjudiziert nicht das Recht von Aktionären, einen Beschlussantrag in Übereinstimmung mit einzelstaatlichen Bestimmungen vorzulegen.

4.3. Die börsennotierte Gesellschaft sollte die teilnahmeberechtigten Aktionäre davon in Kenntnis setzen, dass bei der Jahreshauptversammlung ein Beschlussantrag zwecks Billigung der Vergütungserklärung eingebracht werden soll.

Abschnitt III

Individuelle Vergütung der Mitglieder der Unternehmensleitung

5. *Offenlegung der individuellen Vergütung*

5.1. Die Gesamtvergütung und sonstigen Leistungen, die den einzelnen Mitgliedern der Unternehmensleitung im Laufe des betreffenden Geschäftsjahres gewährt wurden, sollten im Jahresabschluss oder im Anhang dazu oder gegebenenfalls im Vergütungsbericht detailliert offen gelegt werden.

5.2. Der Jahresabschluss bzw. der Anhang zum Jahresabschluss oder gegebenenfalls der Vergütungsbericht sollte für jede Person, die im Laufe des betreffenden Geschäftsjahres als Mitglied der Unternehmensleitung der börsennotierten Gesellschaft tätig war, zumindest die unter den Ziffern 5.3 bis 5.6 aufgeführten Angaben enthalten.

- 5.3. Zur Vergütung und/oder den Honoraren sollten folgende Informationen erteilt werden:
- a) Gesamtbetrag des Gehalts, das der betreffenden Person für die im betreffenden Geschäftsjahr erbrachte Leistung gezahlt wurde oder zu zahlen ist, gegebenenfalls einschließlich des von der Jahreshauptversammlung festgelegten Präsenzgeldes;
 - b) Vergütungen und Leistungen von Unternehmen, die zur selben Gruppe gehören;
 - c) in Form einer Gewinnbeteiligung und/oder Prämie gezahlte Vergütung und Gründe für deren Gewährung;
 - d) sofern zulässig, etwaige materielle oder signifikante Zusatzvergütungen für besondere Leistungen außerhalb der üblichen Aufgaben eines Mitglieds der Unternehmensleitung;
 - e) an frühere geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit der Beendigung ihrer Tätigkeit im Laufe des Geschäftsjahres gezahlte oder zu zahlende Leistungen;
 - f) geschätzter Gesamtwert der unbaren Vergütungsleistungen, die nicht unter die Buchstaben a) bis e) fallen.
- 5.4. Zu Aktien und/oder Aktienoptionen und/oder allen sonstigen aktienbezogenen Incentive-Regelungen sollten folgende Informationen erteilt werden:
- a) Anzahl der von der Gesellschaft im betreffenden Geschäftsjahr vergebenen Aktienoptionen oder Aktien und dafür geltende Konditionen;
 - b) Anzahl der im betreffenden Geschäftsjahr ausgeübten Aktienoptionen sowie Anzahl der jeweils betroffenen Aktien und Ausübungskurs, oder der Wert der Beteiligung an der aktienbezogenen Incentive-Regelung am Ende des Geschäftsjahres;
 - c) Anzahl der Aktienoptionen, die bis zum Ablauf des Geschäftsjahres nicht ausgeübt wurden; Ausübungskurs, Ausübungsdatum sowie wesentliche Konditionen für die Ausübung dieser Rechte;
 - d) Konditionenänderungen bei bestehenden Aktienoptionen während des Geschäftsjahres.
- 5.5. Zu betrieblichen Altersversorgungsregelungen sollten folgende Informationen erteilt werden:
- a) bei leistungsdefinierten Pensionsplänen: Veränderungen der im betreffenden Geschäftsjahr von der jeweiligen Person erworbenen Pensionsansprüche;
 - b) bei beitragsdefinierten Pensionsplänen: Beiträge, die die börsennotierte Gesellschaft im betreffenden Geschäftsjahr für die jeweilige Person gezahlt oder zu zahlen hat.
- 5.6. Sofern nach einzelstaatlichem Recht bzw. nach der Satzung der börsennotierten Gesellschaft zulässig, sollten auch Beträge ausgewiesen werden, die die Gesellschaft, ihre Tochtergesellschaften oder sonstige in den konsolidierten Jahresabschluss einbezogene Unternehmen für Darlehen, Vorschüsse und Bürgschaften zugunsten jeder Person, die im Laufe des betreffenden Geschäftsjahres als Mitglied der Unternehmensleitung tätig war, ausgereicht haben, unter Angabe des ausstehenden Betrages und des Zinssatzes.

A b s c h n i t t I V

A k t i e n b e z o g e n e V e r g ü t u n g

6. *Genehmigung durch die Jahreshauptversammlung*
- 6.1. Regelungen, bei denen Mitglieder der Unternehmensleitung in Form von Aktien, Aktienoptionen oder sonstigen Rechten auf den Erwerb von Aktien oder in Abhängigkeit vom Aktienkurs vergütet werden, sollten der vorherigen Genehmigung durch die Aktionäre in Form eines Beschlusses der Jahreshauptversammlung bedürfen. Die Genehmigung sollte die Regelung als solche betreffen und nicht die in ihrem Rahmen erfolgende Gewährung aktienbezogener Leistungen zugunsten einzelner Mitglieder der Unternehmensleitung.
- 6.2. Folgendes sollte der Genehmigung durch die Jahreshauptversammlung unterliegen:
- a) Gewährung von aktienbezogenen Vergütungsformen, einschließlich Aktienoptionen, für Mitglieder der Unternehmensleitung;

- b) Höchstzahl und wesentliche Konditionen für die Gewährung solcher Vergütungsformen;
- c) Ausübungsfrist der Optionen;
- d) Voraussetzungen für nachfolgende Änderungen des Optionskurses, sofern zulässig;
- e) sonstige langfristig angelegte Incentive-Leistungen für Mitglieder der Unternehmensleitung, die nicht auch allen anderen Mitarbeitern zu ähnlichen Bedingungen offen stehen.
- 6.3. Die Jahreshauptversammlung sollte außerdem festlegen, innerhalb welcher Frist das für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung zuständige Gremium Vergütungen dieser Art an einzelne Mitglieder der Unternehmensleitung vergeben kann.
- 6.4. Erhebliche Änderungen an den Konditionen solcher Vergütungsformen sollten auch der Genehmigung durch die Aktionäre in Form eines Beschlusses der Jahreshauptversammlung unterliegen. Dabei sollten die Aktionäre in allen Einzelheiten über die geplanten Änderungen und ihre Auswirkungen informiert werden.
- 6.5. Sofern nach einzelstaatlichem Recht bzw. nach der Satzung der börsennotierten Gesellschaft zulässig, sollten Rechte auf die Zeichnung von Aktien zu einem Kurs unterhalb des bei Feststellung des Optionskurses geltenden Marktkurses oder unterhalb des durchschnittlichen Marktkurses in den letzten Tagen vor Feststellung des Optionskurses ebenfalls der Genehmigung durch die Aktionäre bedürfen.
- 6.6. Die Ziffern 6.1 bis 6.4 sollten nicht für Regelungen gelten, die allen Mitarbeitern der börsennotierten Gesellschaft oder ihrer Tochtergesellschaften zu vergleichbaren Bedingungen offen stehen und die von der Jahreshauptversammlung genehmigt wurden.

A b s c h n i t t V

I n f o r m a t i o n u n d S c h l u s s b e s t i m m u n g e n

7. *Information*

- 7.1. Vor der Jahreshauptversammlung, auf der ein Beschlussantrag nach Ziffer 6.1 im Einklang mit einzelstaatlichem Recht bzw. der Satzung der börsennotierten Gesellschaft

eingebraucht werden soll, sollten die Aktionäre durch eine Mitteilung über den Beschlussantrag informiert werden.

Die Mitteilung sollte zumindest den vollständigen Wortlaut der aktienbezogenen Vergütungsregelungen oder eine Zusammenfassung ihrer wesentlichen Konditionen sowie die Namen der Teilnehmer enthalten. Die Mitteilung sollte außerdem Aufschluss darüber geben, wie sich die Regelungen zur allgemeinen Vergütungspolitik verhalten, die die Gesellschaft gegenüber den Mitgliedern der Unternehmensleitung verfolgt.

Der Beschlussentwurf sollte zweifelsfrei entweder auf die Regelung selbst oder die Zusammenfassung der wesentlichen Konditionen verweisen.

- 7.2. Den Aktionären sollten auch Informationen darüber zur Verfügung gestellt werden, wie die Gesellschaft die zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus Incentive-Regelungen benötigten Aktien bereitzustellen gedenkt. Insbesondere sollte klar sein, ob die Gesellschaft die benötigten Aktien am Markt ankaufen will, sie als Vorratsaktien hält oder neue Aktien auflegen wird.

- 7.3. Dabei sollte auch ein Überblick über die Kosten gegeben werden, die der Gesellschaft aus der beabsichtigten Anwendung der Regelung entstehen.

- 7.4. Diese Informationen könnten auf der Internetseite der börsennotierten Gesellschaft veröffentlicht werden.

8. *Schlussbestimmungen*

- 8.1. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, durch entsprechende Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass dieser Empfehlung spätestens ab 30. Juni 2006 Folge geleistet wird, und die Kommission über die zur Umsetzung dieser Empfehlung getroffenen Maßnahmen zu unterrichten, damit die Kommission die Entwicklung verfolgen und auf dieser Grundlage den weiteren Handlungsbedarf prüfen kann.

- 8.2. Diese Empfehlung ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Brüssel, den 14. Dezember 2004

Für die Kommission
Charlie MCCREEVY
Mitglied der Kommission