



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Generaldirektion Binnenmarkt

MARKT/ 23.02.2004

**FÖRDERUNG EINER GEEIGNETEN REGELUNG
FÜR DIE VERGÜTUNG VON DIREKTOREN**

Konsultationspapier der Dienststellen der Generaldirektion Binnenmarkt

FÖRDERUNG EINER GEEIGNETEN REGELUNG FÜR DIE VERGÜTUNG VON DIREKTOREN

KONSULTATIONSPAPIER

DER DIENSTSTELLEN DER GENERALDIREKTION BINNENMARKT

Vorbemerkung

Das vorliegende Papier wurde von den Dienststellen der Generaldirektion Binnenmarkt zwecks Vorbereitung einer Empfehlung zur Förderung einer geeigneten Regelung für die Vergütung von Direktoren erstellt. Es gibt einen ersten Überblick darüber, wie sich die GD Binnenmarkt diese Empfehlung formal und inhaltlich vorstellen könnte. Der endgültigen Empfehlung der Kommission wird dadurch in keiner Weise vorgegriffen.

1. ZUSAMMENFASSUNG

Am 21. Mai 2003 verabschiedete die Kommission einen Aktionsplan zur Modernisierung des Gesellschaftsrechts und zur Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union. In dem Aktionsplan wurde anerkannt, dass Aktionäre die Möglichkeit haben müssen, die Relation zwischen dem Gesamterfolg des Unternehmens und der Höhe der Direktorenvergütung sowohl ex ante als auch ex post zu beurteilen und über die aktienkursabhängigen Komponenten der Vergütung zu entscheiden. Die Kommission riet zur baldigen Verabschiedung einer Kommissionsempfehlung, um die rasche Anwendung einer geeigneten Regelung zu fördern.

Die Dienststellen der Generaldirektion Binnenmarkt wollen die wichtigsten Punkte der geplanten Kommissionsempfehlung in einem offenen Konsultationsverfahren zur Diskussion stellen. Die Kommission erbittet Stellungnahmen zu folgende Fragen:

- Art der Empfehlung an die Mitgliedstaaten (4.2). Sollen die Mitgliedsstaaten in der Empfehlung aufgefordert werden, die erforderlichen Rechtsmaßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung aller empfohlenen Bestimmungen durch sämtliche börsennotierten Unternehmen sicherzustellen?
- Anwendungsbereich – Börsennotierte Unternehmen (4.3). Soll die Empfehlung die Anwendung der entsprechenden Regelung nur auf börsennotierte, oder auch auf sonstige Unternehmen zum Ziel haben?
- Anwendungsbereich – Definition des Begriffs Direktoren (4.4). Um die vielfältigen Formen und Bezeichnungen der Unternehmensführungen in der EU abzudecken, erwägt die Kommission, in der Empfehlung auf die Vergütung zu verweisen, die die Mitglieder der Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsorgane für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erhalten. Dies entspräche auch der Terminologie der Vierten und der Siebten Gesellschaftsrechtsrichtlinie.
- Offenlegung der Vergütungspolitik (4.5). Sollten alle börsennotierten EU-Unternehmen im Jahresabschluss und im Lagebericht (oder im Anhang zum Jahresabschluss) offen legen, nach welchem allgemeinen Konzept ihre Direktoren im anstehenden Geschäftsjahr vergütet werden sollen? Diese Offenlegung würde allgemeine Angaben über die Vergütungspolitik, die erfolgsabhängigen Komponenten der Direktorenvergütung, betriebliche Versorgungsansprüche und die allgemeine Vertragspolitik umfassen. Sollten derartige Informationen Gegenstand eines eigenen Tagesordnungspunkts der Jahreshauptversammlung sein, und sollte darüber abgestimmt werden?
- Offenlegung der Vergütung einzelner Direktoren (4.6). Die Kommissionsdienststellen halten die Offenlegung der im vorangehenden Geschäftsjahr gezahlten Vergütung einzelner geschäftsführender und nichtgeschäftsführender Direktoren bzw. Aufsichtsräte für wichtig, damit die Aktionäre die Vergütung im Verhältnis zum Gesamterfolg des Unternehmens beurteilen können. Offen gelegt werden sollten zumindest das Gehalt und die sonstigen festen Vergütungsbestandteile sowie Aktienbezugs- und Pensionspläne, wobei für nichtgeschäftsführende Direktoren und Aufsichtsräte weitere Offenlegungspflichten gelten sollten.
- Aktien- und Aktienbezugspläne – Rolle der Hauptversammlung (4.7). Sollten Vergütungssysteme, bei denen Direktoren Aktien oder Aktienbezugsrechte erhalten,

bzw. wesentliche Änderungen an solchen Vergütungssystemen der vorherigen Genehmigung durch die Jahreshauptversammlung unterliegen? Die Genehmigung betreffe das Vergütungssystem als solches und die Regeln, nach denen die individuelle Vergütung im Rahmen des Systems festgelegt würde, nicht jedoch die Vergütung, die die einzelnen Direktoren in diesem Rahmen erhalten.

Stellungnahmen zu diesem Konsultationspapier sollten kurz und präzise sein, hauptsächlich die angesprochenen Punkte betreffen und spätestens am 12. April 2004 bei der Kommission eingehen. Bitte richten Sie Ihren Beitrag an die Europäische Kommission, GD MARKT G3, B-1049 Brüssel. Stellungnahmen per E-Mail richten Sie bitte an folgende Adresse: Markt-COMPLAW@cec.eu.int.

Die Kommission behält sich die Veröffentlichung aller nicht als vertraulich gekennzeichneten Beiträge vor.

2. EINLEITUNG

2.1. Bericht der hochrangigen Expertengruppe

In ihrem Abschlussbericht "Moderne gesellschaftsrechtliche Rahmenbedingungen in Europa" vom 4. November 2002 sprach sich die Hochrangige Gruppe von Experten auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts dafür aus, auf EU-Ebene ein geeignetes Regelwerk für die Vergütung von Direktoren zu entwickeln und auf alle börsennotierte Unternehmen in der EU anzuwenden. Um ein langwieriges Rechtsetzungsverfahren zu vermeiden, schlug sie vor, dass die Kommission eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten ausarbeiten sollte, die zumindest folgende Grundanforderungen umfasst:

1. Das allgemeine Konzept für die Vergütung von Direktoren sollte in den Abschlüssen des Unternehmens offen gelegt werden und Gegenstand eines eigenen Tagesordnungspunkts der Jahreshauptversammlung sein. Die Aktionäre sollten jährlich Gelegenheit haben, dieses in allen Einzelheiten offen gelegte Konzept zu erörtern, ohne dafür Beschlussanträge einbringen zu müssen. Allerdings sollte eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik nicht EU-weit vorgeschrieben werden.
2. Die Vergütung der einzelnen Direktoren eines Unternehmens — d.h. der geschäftsführenden und nichtgeschäftsführenden Direktoren sowie der Aufsichtsräte — sollte in den jährlichen Unternehmensabschlüssen detailliert offen gelegt werden. Dazu gehören alle finanziellen und nichtfinanziellen Leistungen aus dem Unternehmen, einschließlich Abfindungsregelungen und Versorgungsansprüche sowie sonstiger Vergünstigungen. Diese Offenlegungspflicht sollte auch für nichtgeschäftsführende Direktoren und Aufsichtsräte gelten. Nach Ansicht der Gruppe sollte eine Vergütung von nichtgeschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsräten in Form von Aktien, Aktienbezugsrechten oder sonstigen an den Erfolg des Unternehmens gebundenen Leistungen nicht generell verboten werden; allerdings sollten nichtgeschäftsführende Direktoren bzw. Aufsichtsräte im Falle einer derartigen Vergütung nicht mehr als unabhängig betrachtet werden.
3. Programme, bei denen Direktoren in Form von Aktien, Aktienbezugsrechten und sonstigen Rechten auf den Erwerb von Aktien oder in Abhängigkeit vom Aktienkurs vergütet werden, sowie alle erheblichen Änderungen an solchen Programmen sollten der vorherigen Genehmigung durch die Hauptversammlung bedürfen. Diese Genehmigung betrifft das Programm als solches, d. h. das Vergütungssystem und die Regeln für die Bestimmung der individuellen Vergütung, nicht aber die effektive Vergütung der einzelnen Direktoren. Eine derartige Vergütung sollte von einem Vergütungsausschuss festgelegt werden. Bei der Vorlage des Programms zur Genehmigung durch die Hauptversammlung hat der Vergütungsausschuss den Aktionären genau zu erläutern, wie das Programm angewandt werden soll und wie es sich in die allgemeine Vergütungspolitik einfügt. Ferner sollte der Ausschuss einen Überblick über die Kosten geben, die dem Unternehmen durch die beabsichtigte Anwendung des Programms entstehen.
4. Die Kosten, die dem Unternehmen durch Aktien-, Aktienbezugs- und sonstige Aktien-Incentiveprogramme jährlich entstehen, sollten im Jahresabschluss

ordnungsgemäß ausgewiesen werden. Die Gruppe äußerte sich überzeugt, dass exorbitanten Aktienprogrammen auf diese Weise - und vielleicht nur auf diese Weise - wirkungsvoll begegnet werden kann, und forderte die Gremien für die Festlegung von Rechnungslegungsgrundsätzen und die mit der Rechnungslegung befassten Berufsstände im Allgemeinen auf, die entsprechenden Regeln im Detail auszuarbeiten.

2.2. Aktionsplan der Kommission

Am 21. Mai 2003 verabschiedete die Kommission einen Aktionsplan zur Modernisierung des Gesellschaftsrechts und zur Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union¹. Darin wurde anerkannt, dass Aktionäre die Möglichkeit haben müssen, die Beziehung zwischen dem Unternehmensergebnis und der Höhe der Direktorenentgelte sowohl ex ante als auch ex post zu beurteilen und über die an den Aktienkurs gebundenen Komponenten dieser Entgelte zu entscheiden. Die Kommission riet zur baldigen Verabschiedung einer Kommissionsempfehlung, um die rasche Anwendung einer geeigneten Regelung zu fördern. Diese Regelung sollte **vier Grundanforderungen** beinhalten:

- Offenlegung der Vergütungspolitik im Jahresabschluss;
- detaillierte Offenlegung der Vergütung der einzelnen Direktoren im Jahresabschluss;
- vorherige Genehmigung von Aktien- und Aktienbezugsplänen, an denen Direktoren teilhaben, durch die Hauptversammlung;
- ordnungsgemäßer Ausweis der Kosten derartiger Pläne im Jahresabschluss.

Außerdem kündigte die Kommission an, dass sie die Anwendung der Empfehlung aufmerksam beobachten wolle, um festzustellen, ob auf mittlere Sicht weiterer Regelungsbedarf besteht.

Die Kommission wird bei der Ausarbeitung der Empfehlung, beispielsweise wenn es um die Festlegung der Vergütungspolitik geht, auf die Übereinstimmung mit anderen anstehenden Kommissionsinitiativen achten, wie dem Vorschlag über erhöhte Offenlegungspflichten in Bezug auf die Unternehmensleitung und -überwachung sowie der Empfehlung zur Stärkung der Rolle von (unabhängigen) nicht geschäftsführenden Direktoren und Aufsichtsräten.

2.3. Ergebnis der öffentlichen Konsultation zum Aktionsplan

Beim Konsultationsverfahren zum Aktionsplan der Kommission wurde deutlich, dass die Initiative der Kommission in sehr hohem Maße unterstützt wird. Wenngleich immer wieder betont wurde, dass die Direktorenvergütung letztlich Sache des Unternehmens und seiner Aktionäre ist und nicht vom Staat geregelt werden sollte, wurde die Ankündigung einer baldigen Kommissionsempfehlung von den allermeisten Teilnehmern doch begrüßt. Dass jede Verwässerung des

¹ Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament – Modernisierung des Gesellschaftsrechts und Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union - Aktionsplan, KOM(2003) 284 endgültig.

Aktienkapitals im Jahresabschluss ausgewiesen werden sollte, wurde als wichtiger Grundsatz des Anlegerschutzes gewertet.

Eine geringe Anzahl von Befragten war jedoch der Meinung, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder eine Angelegenheit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder der Unternehmensführungs-Codes bleiben sollte und stellte die Notwendigkeit eines Eingreifens auf EU-Ebene in Frage. Einige fochten auch entschieden die Notwendigkeit an, Einzelheiten bezüglich der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder offenzulegen, wobei sie argumentierten, dass die Investoren eher die globalen Kosten als die einzelne Vergütung wissen müssten.

Bezüglich des Ausweisens der Kosten für die Programme der Aktien-Bezugsrechte in den Jahresabschlüssen haben es einige als kontrovers bezeichnet, dass der Internationale Ausschuss Weltweit Empfohlener Rechnungslegungs-Grundsätze (International Accounting Standards Board) dabei wäre, neue, internationale Standards für Bilanzierungs-Richtlinien zu entwickeln.

Die Kommission kündigte in ihrem Aktionsplan an, dass öffentliche Konsultationen gegebenenfalls auch in Zukunft für alle anderen größeren Initiativen des Aktionsplans durchgeführt werden sollten.

Vor diesem Hintergrund haben die Dienststellen der Generaldirektion Binnenmarkt beschlossen, die wichtigsten Punkte der geplanten Kommissionsempfehlung zur Förderung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Direktoren in einem offenen Konsultationsverfahren zur Diskussion zu stellen.

Stellungnahmen zu diesem Konsultationspapier sollten kurz und präzise sein, hauptsächlich die angesprochenen Punkte betreffen und spätestens am 12. April 2004 bei der Kommission eingehen. Bitte richten Sie Ihren Beitrag an die Europäische Kommission, GD MARKT G3, B-1049 Brüssel. Stellungnahmen per E-Mail richten Sie an folgende Adresse: Markt-COMPLAW@cec.eu.int.

Die Kommission behält sich die Veröffentlichung aller nicht als vertraulich gekennzeichneten Beiträge vor.

3. WARUM SOLLTE MAN EINE GEEIGNETE REGELUNG FÜR DIE DIREKTORENVERGÜTUNG FÖRDERN?

Undurchsichtige, unkontrollierte und übermäßig hohe Vorstandsvergütungen haben in den letzten zwanzig Jahren auf beiden Seiten des Atlantiks öffentlichen Unmut ausgelöst. Dreierlei hat dazu beigetragen:

- ⇒ die Zunahme aktienbezogener Vergütungsformen und insbesondere der stärkere Einsatz von Aktienbezugsrechten, namentlich vor dem Hintergrund der kräftigen Aktienmarktentwicklung;
- ⇒ die wachsenden Bedenken hinsichtlich großzügiger Abfindungspakete für scheidende Direktoren;
- ⇒ die mangelnde Transparenz bei der Bilanzierung von Direktorenvergütungen.

Moderne Vergütungssysteme, unter anderem die erfolgsabhängige Vergütung, wurden ursprünglich entwickelt, um die Interessen von geschäftsführenden Direktoren und Aktionären miteinander in Einklang zu bringen. Durch Aktien, Aktienbezugsrechte oder andere Rechte auf den Erwerb von Aktien bzw. durch aktienkursabhängige Zahlungen sollte ein starker Anreiz für den Interessenausgleich zwischen Aktionären und geschäftsführenden Direktoren entstehen, denn Direktorenentgelte und Aktionärsrenditen hängen bei diesen Vergütungsformen direkt miteinander zusammen. Auch Aktienbezugsrechte können stark dazu motivieren, in ein Unternehmen einzutreten und dort zu bleiben, sofern der Optionsplan auf eine entsprechende Dauer angelegt ist.

Aktienbezogene Vergütungsformen weisen jedoch naturgemäß einige Schwächen auf, die die Verknüpfung von Vergütung und Erfolg beeinträchtigen und zu Interessenkonflikten zwischen Direktoren und Aktionären führen können. Diese Schwächen ergeben sich daraus, dass geeignete Erfolgsindikatoren schwer zu bestimmen sind, zwischen der Ausübung von Bezugsrechten und dem Unternehmenserfolg ein Zusammenhang besteht, der Preis von Aktienoptionen veränderbar ist, die Kosten der Aktienbezugsrechte zugunsten von Direktoren nicht transparent sind und (inhärente) Anreize zur Schaffung hochkomplexer, verzweigter oder undurchsichtiger Strukturen bestehen, was wiederum die Gefahr der Manipulation mit sich bringt.

Eine Vergütung in Form von Aktien oder Aktienbezugsrechten hebt den Interessenkonflikt zwischen Aktionären und Direktoren also nicht ganz auf. Ein aktiveres Engagement der Aktionäre könnte dazu beitragen, dass Vergütungspakete in einem annehmbaren Rahmen gehalten und angefochten werden, wenn die Erfolgsbindung zu schwach ist. Für ein aktiveres Engagement brauchen die Aktionäre umfassende und genaue Informationen sowie Mittel und Wege, um sich Gehör zu verschaffen. Folglich muss durch einen Governance-Rahmen sichergestellt werden, dass die Aktionäre lückenlose und adäquate Informationen erhalten und Direktoren effektiv zur Rechenschaft ziehen können, insbesondere im vorgenannten Bereich, in dem sie eindeutig vor einem Interessenkonflikt stehen.

4. VORSCHLÄGE

4.1. Höhe, Zusammensetzung und Bestimmung der Vergütung

Das allgemeine Konzept für die Vergütung der Direktoren ist wesentlicher Bestandteil einer soliden Corporate Governance. Höhe und Struktur der Vergütung von geschäftsführenden Direktoren sollten so angelegt sein, dass fähige und erfahrene Manager angeworben, gehalten und motiviert werden können, während bei der Vergütung von nicht geschäftsführenden Direktoren und Aufsichtsräten Verantwortung, Zeitaufwand und Aufgabenumfang zu berücksichtigen sind. Die Entscheidung über Höhe und Zusammensetzung der Direktorenvergütung muss also dem einzelnen Unternehmen überlassen bleiben. Dieser Grundsatz der Nichteinmischung in Höhe und Struktur der Direktorenvergütung sollte in der Empfehlung noch einmal bekräftigt werden.

Gründung, Zusammensetzung und Funktion eines von der Unternehmensführung ernannten Vergütungsausschusses werden in der Empfehlung nicht angesprochen. Hiermit wird sich die Kommission in einer weiteren Empfehlung zur Stärkung der Rolle von (unabhängigen) nicht geschäftsführenden Direktoren und Aufsichtsräten befassen.

Teilen Sie die Auffassung, dass Höhe und Struktur der Direktorenvergütung nicht Gegenstand der Empfehlung sein sollten?

4.2. Empfehlung an die Mitgliedstaaten

Sowohl im Bericht der hochrangigen Expertengruppe als auch im Aktionsplan der Kommission wird betont, dass die Mitgliedstaaten einen geeigneten Rechtsrahmen für die Direktorenvergütung einführen müssen. In der Empfehlung würden die Mitgliedsstaaten mithin aufgefordert, durch entsprechende Rechtsmaßnahmen dafür zu sorgen, dass börsennotierte Unternehmen alle Vorgaben der Empfehlung erfüllen. Dies stünde im Gegensatz zum Vorgehen einiger Mitgliedstaaten, die diese Fragen in einem Corporate-Governance-Kodex geregelt haben.

Sollten die Mitgliedstaaten in der Empfehlung aufgefordert werden, die erforderlichen Rechtsmaßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass börsennotierte Unternehmen sämtliche Vorgaben der Empfehlung zur Förderung einer geeigneten Regelung für die Vergütung von Direktoren erfüllen?

4.3. Anwendungsbereich - Börsennotierte Unternehmen

Im Aktionsplan der Kommission wird nicht darauf eingegangen, ob die Empfehlung nur für börsennotierte oder auch für andere Unternehmen gelten soll. Die hochrangige Expertengruppe war hier deutlicher und empfahl, dass die vier Grundanforderungen der empfohlenen Regelung für alle börsennotierten EU-Unternehmen gelten sollten. Börsennotierte EU-Unternehmen würden definiert als Unternehmen, die ihren satzungsmäßigen Sitz in einem EU-Mitgliedstaat unterhalten und deren Wertpapiere zum Handel an einem geregelten Markt im Sinne der Wertpapierdienstleistungsrichtlinie (93/22/EWG) zugelassen sind.

Sollte die Empfehlung für börsennotierte EU-Unternehmen gemäß vorstehender Definition oder für alle Unternehmen in der EU gelten?

4.4. Anwendungsbereich – Definition des Begriffs Direktor

Grundsätzlich soll die Empfehlung für die Vergütung sowohl von geschäftsführenden als auch von nichtgeschäftsführenden Direktoren und Aufsichtsräten gelten. Angesichts der unterschiedlichen Formen und Bezeichnungen der Unternehmensführungen in der EU würde in der Empfehlung von der Vergütung gesprochen, die *die Mitglieder der Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsorgane* (nachstehend "Direktoren") für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erhalten. Dies entspricht der Terminologie der Vierten und der Siebten Gesellschaftsrechtsrichtlinie.

Sollte in der Empfehlung von der Vergütung gesprochen werden, die die Mitglieder der Verwaltungs-, Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erhalten?

4.5. Offenlegung der Vergütungspolitik

Grundsätzlich sollten alle Unternehmen, die in der EU börsennotiert sind, im Jahresabschluss und im Lagebericht (oder im Anhang zum Jahresabschluss) offen legen, nach welchem allgemeinen Konzept ihre Direktoren im folgenden Geschäftsjahr vergütet werden. Diese Offenlegung muss nicht unbedingt in Form eines Vergütungsberichts

erfolgen, wenngleich die Veröffentlichung eines solchen Berichts als "best practice" betrachtet werden sollte. Auf diese Weise hätten die Aktionäre Gelegenheit, die in allen Einzelheiten offen gelegte Vergütungspolitik mit der Unternehmensleitung zu erörtern, ohne dafür Beschlussanträge einbringen zu müssen.

Der Schwerpunkt sollte dabei eindeutig auf der Offenlegung der künftigen Vergütungspolitik liegen. Die Offenlegung der im kommenden Geschäftsjahr geplanten Vergütungspolitik des Unternehmens für seine (geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden) Direktoren sollte zumindest Folgendes umfassen:

4.5.1. Allgemeine Informationen

- Einzelheiten und Erläuterungen zum relativen Gewicht von Grundgehalt und erfolgsabhängigen (bzw. variablen) Vergütungskomponenten.

4.5.2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten – Aktien- oder Aktienbezugsrechte

- Beschreibung der Erfolgskriterien, an die Aktien- und Aktienbezugsrechte sowie sonstige variable Vergütungskomponenten gebunden sind;
- Gründe für die Wahl dieser Erfolgskriterien und weitere Informationen über die Erfolgsbindung;
- Gründe für die Gewährung etwaiger erfolgsunabhängiger Aktien- und Aktienbezugsrechte sowie sonstiger erfolgsunabhängiger Incentive-Leistungen;
- wichtigste Parameter und Begründung etwaiger jährlicher Bonusregelungen und sonstiger nichtfinanzieller Leistungen.

4.5.3. Versorgungsansprüche

- Beschreibung der geltenden Ruhestands- oder Vorruhestandsregelungen für geschäftsführende Direktoren.

4.5.4. Dienstverträge

- Einzelheiten und Erläuterungen zur Vertragspolitik des Unternehmens, insbesondere Laufzeiten und Kündigungsfristen;
- Ausführliche Angaben zu den in den Dienstverträgen für geschäftsführende Direktoren vorgesehenen Abfindungsregelungen (Abfindungszahlungen und sonstige Leistungen bei vorzeitigem Ausscheiden).

4.5.5. Festlegung der Vergütungspolitik

- Angegeben werden sollte auch, nach welchem Verfahren die Vergütungspolitik des Unternehmens für seine Direktoren konzipiert und beschlossen wird.

Diese Informationen sollten Gegenstand eines eigenen Tagesordnungspunkts der Jahreshauptversammlung sein. In manchen Mitgliedstaaten muss in der Jahreshauptversammlung über die Vergütungspolitik abgestimmt werden, wobei diese Abstimmung beratenden oder verbindlichen Charakter haben kann. Eventuell könnte

die Empfehlung eine Bestimmung enthalten, wonach die Jahreshauptversammlung über die Vergütungspolitik abstimmen und diese Abstimmung zumindest beratenden Charakter haben sollte.

Teilen Sie die Auffassung, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik zukunftsbezogen (d.h. auf das kommende Geschäftsjahr bezogen) sein sollte und zumindest die vorstehenden Informationen umfassen sollte?

Sollten diese Informationen Gegenstand eines eigenen Tagesordnungspunkts der Jahreshauptversammlung sein?

Sollte eine Abstimmung über die Vergütungspolitik vorgeschrieben werden, die zumindest beratenden Charakter haben sollte?

4.6. Vergütung einzelner Direktoren

Aktionäre müssen Informationen erhalten, anhand deren sie die Direktoren für die vom Unternehmen bezogene Vergütung zur Rechenschaft ziehen können. Die Offenlegung der Vorjahresvergütung der einzelnen – geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden - Direktoren ist wichtig, damit die Aktionäre die Vergütung anhand des Gesamterfolgs des Unternehmens beurteilen können. Folglich sollte die Vergütung der einzelnen Direktoren im Jahresabschluss der Unternehmen detailliert offen gelegt werden.

Bei geschäftsführenden Direktoren und sonstigen Mitgliedern der Geschäftsleitung sollten alle finanziellen und nichtfinanziellen Leistungen aus dem Unternehmen offen gelegt werden, unter anderem

4.6.1. Gehalt und sonstige feste Vergütungsbestandteile

- Gesamtbetrag des Gehalts, das dem Direktor für die im vorangegangenen Geschäftsjahr erbrachten Leistungen gezahlt wurde oder zu zahlen ist;
- Gesamtbetrag der gezahlten Bonusleistungen und geschätzter Gesamtwert der unbaren Leistungen;
- Zahlungen beim Ausscheiden aus der Direktorenfunktion.

4.6.2. Aktienbezugsrechte

Die den einzelnen Direktoren eingeräumten Aktienbezugsrechte sollten detailliert offen gelegt werden. Allerdings muss das richtige Gleichgewicht zwischen belangvollen Informationen und unnötigen Einzelheiten gefunden werden. Aufzuschlüsseln wären insbesondere ausgeübte, unausgeübt abgelaufene und solche Aktienbezugsrechte, deren Konditionen sich im vorangehenden Geschäftsjahr geändert haben.

Für jeden Direktor sollte zumindest Folgendes offen gelegt werden:

- Anzahl der vom Unternehmen im Geschäftsjahr gewährten Aktienbezugsrechte und deren Konditionen;

- Anzahl der im Geschäftsjahr ausgeübten Aktienbezugsrechte; Anzahl der jeweils betroffenen Aktien sowie Marktpreis, bei dem das Bezugsrecht ausgeübt wurde;
- Konditionenänderungen bestehender Aktienbezugsrechte während des Geschäftsjahrs.

4.6.3. Betriebliche Pensionspläne

Für jeden Direktor, der seine Funktion im entsprechenden Geschäftsjahr ausgeübt hat, sollte Folgendes offen gelegt werden:

- bei leistungsdefinierten Pensionsplänen: Veränderung der im entsprechenden Geschäftsjahr erworbenen Pensionsansprüche;
- bei beitragsdefinierten Pensionsplänen: Beiträge, die das Unternehmen für den betreffenden Direktor im entsprechenden Geschäftsjahr gezahlt oder zu zahlen hat.

4.6.4. Zusätzliche Offenlegungspflichten für nichtgeschäftsführende Direktoren und Aufsichtsräte

Für nichtgeschäftsführende Direktoren und Aufsichtsräte sollte der Jahresabschluss vollständige und detaillierte Informationen über Höhe und Zusammensetzung der individuellen Vergütungen enthalten, unter anderem

- Zusammensetzung ihrer Vergütung und Grad der Erfolgsabhängigkeit;
- bei der Gewährung von Aktienbezugsrechten oder sonstigen Aktienbeteiligungsplänen für nichtgeschäftsführende Direktoren oder Aufsichtsräte: Gründe für diese Gewährung.

Sollte sich die Offenlegung der individuellen Vergütung einzelner Direktoren auf alle vorgenannten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungen erstrecken?

Sollten noch weitere Informationen über die Vergütung einzelner Direktoren offen gelegt werden?

4.7. Rolle der Hauptversammlung

Variable Vergütungssysteme sollten , bei denen Direktoren in Form von Aktien, Aktienbezugsrechten und sonstigen Rechten auf den Erwerb von Aktien oder in Abhängigkeit vom Aktienkurs vergütet werden, ebenso wie erhebliche Änderungen an solchen Systemen der vorherigen Genehmigung durch die Jahreshauptversammlung unterliegen. Die Genehmigung betreffe das Vergütungssystem und die Regeln, nach denen sich die individuelle Vergütung bestimmt, nicht aber die individuelle Vergütung der einzelnen Direktoren.

Zumindest Folgendes sollte der Genehmigung durch die Jahreshauptversammlung unterliegen:

- Gewährung von Aktienbeteiligungsplänen (einschließlich Aktienbezugsrechten) an geschäftsführende und nichtgeschäftsführende Direktoren;

- Erfolgskriterien, an die solche Pläne gegebenenfalls gebunden sind;
- Höchstzahl und wichtigste Konditionen für die Gewährung solcher Pläne; Frist, innerhalb deren Bezugsrechte ausgeübt werden können;
- Voraussetzungen für nachfolgende Änderungen des Bezugsrechtskurses, sofern möglich und rechtlich zulässig.

Die einschlägigen Informationen sollten den Aktionären vor der Hauptversammlung übermittelt werden, entweder in Form der vollständigen Pläne oder einer Zusammenfassung der wichtigsten Konditionen. Wenn der Plan der Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt wird, ist ausführlich zu erläutern, wie er angewandt werden soll und sich in die Vergütungspolitik insgesamt einfügt. Ferner sollte ein Überblick über die Kosten gegeben werden, die dem Unternehmen durch die beabsichtigte Anwendung des Plans entstehen.

Sollte die Gewährung von Aktienbeteiligungsplänen an Direktoren der vorherigen Genehmigung durch die Hauptversammlung unterliegen, und sollten die einschlägigen Informationen den Aktionären vor der Hauptversammlung übermittelt werden?

4.8. Ausweis von Aktienbezugsrechten im Jahresabschluss

Vielfach wurde bemängelt, dass die Kosten für die Gewährung von Aktienbezugsrechten und sonstigen aktienbezogenen Zahlungen an Direktoren nicht transparent sind. Der International Accounting Standards Board (IASB) beschäftigt sich gegenwärtig damit, wie die Kosten von Aktienbezugsrechten in der Gewinn- und Verlustrechnung börsennotierter Unternehmen verbucht werden sollen. Der Ansatz des IASB liefert gewisse Anhaltspunkte für die Bewertung und den Ausweis solcher Rechte im Jahresabschluss.

Der IASB wird voraussichtlich spätestens am 31. März 2004 einen entsprechenden Bilanzierungsstandard festlegen. Dieser wäre dann ab 1. Januar 2005 für alle börsennotierten Unternehmen verbindlich.

Aus diesem Grunde wird vorgeschlagen, die letztgenannte Frage bis zur Verabschiedung eines entsprechenden IAS zurückzustellen.