

EMPFEHLUNG DER KOMMISSION**vom 15. Februar 2005****zu den Aufgaben von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern/börsennotierter Gesellschaften sowie zu den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats****(Text von Bedeutung für den EWR)**

(2005/162/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) Am 21. Mai 2003 legte die Kommission eine Mitteilung zur „Modernisierung des Gesellschaftsrechts und Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union — Aktionsplan“⁽¹⁾ vor. Hauptziele dieses Aktionsplans sind die Stärkung der Aktionärsrechte und die Verbesserung des Schutzes der Beschäftigten, Gläubiger und Dritter durch eine auf die jeweilige Gesellschaftsform abgestimmte Anpassung des Gesellschaftsrechts und der Corporate-Governance-Regeln sowie die Förderung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unter Berücksichtigung spezieller grenzübergreifender Probleme.
- (2) Das Europäische Parlament begrüßte den Aktionsplan in seiner Entschließung vom 21. April 2004 und brachte darin seine entschiedene Unterstützung für die meisten der angekündigten Initiativen zum Ausdruck. Das Parlament forderte die Kommission auf, Vorschläge zur Beseitigung und Verhinderung von Interessenkonflikten vorzulegen, und wies insbesondere auf die Notwendigkeit für börsennotierte Gesellschaften hin, einen Prüfungsausschuss einzurichten, zu dessen Aufgaben u. a. die Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, seiner Objektivität und Effizienz gehören sollte.
- (3) Nicht geschäftsführende Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder werden von den Gesellschaften mit den unterschiedlichsten Aufgaben betraut. Von besonderer Bedeutung ist die Aufsicht über geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und die Regelung von Interessenskonflikten. Zur Wiederherstellung des Vertrauens der Finanzmärkte ist es besonders wichtig, dass diese Aufgabe besonders gestärkt wird. Die Mitgliedstaaten sollten deshalb aufgefordert werden, für börsennotierte Gesellschaften, d. h. für Gesellschaften, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt in der Gemeinschaft zu-

gelassen sind, entsprechende Vorkehrungen zu treffen. 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 (OGAW)⁽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.

- (4) Ein Großteil der zu bewältigenden Probleme sind sehr komplexer Natur, so dass detaillierte verbindliche Regeln nicht unbedingt der bestgeeignete und effizienteste Weg sind, um die angestrebten Ziele zu erreichen. Um eine bessere Beachtung der Kodexregeln zu erreichen, geben viele Corporate-Governance-Kodizes der Mitgliedstaaten einer Offenlegung nach dem „Comply-or-complain“-Prinzip den Vorzug. Börsennotierte Gesellschaften müssen danach erklären, ob sie den Kodex einhalten, und eventuelle inhaltliche Abweichungen begründen. Dieses Vorgehen ermöglicht einerseits den Gesellschaften, branchen- oder unternehmensspezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen, und andererseits den Märkten, die von den Gesellschaften angeführten Erläuterungen und Begründungen nachzuvollziehen. Um die Aufgaben der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder zu stärken, empfiehlt es sich daher, alle Mitgliedstaaten aufzufordern, die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um auf nationaler Ebene entweder nach dem „Comply-or-explain“-Prinzip oder auf gesetzlichem Wege Bestimmungen für börsennotierte Gesellschaften einzuführen, die den in dieser Empfehlung festgelegten Grundsätzen folgen.
- (5) Entschließen sich die Mitgliedstaaten dazu, dem „Comply-or-explain“-Prinzip zu folgen (wonach die Gesellschaften ihre unternehmensinternen Verfahren unter Bezugnahme auf empfohlene bewährte Verfahren zu begründen haben), sollten sie einschlägige von den Marktteilnehmern aufgestellte Empfehlungen heranziehen können.

⁽¹⁾ KOM(2003) 284 endgültig.

⁽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).

- (6) Die von den Mitgliedstaaten auf der Grundlage dieser Empfehlung zu ergreifenden Maßnahmen sollten im Wesentlichen auf eine Verbesserung der Unternehmensleitung und -kontrolle börsennotierter Gesellschaften gerichtet sein. Da dieses Ziel für den Schutz der tatsächlichen und potenziellen Anleger in allen börsennotierten Gesellschaften in der Gemeinschaft von Bedeutung ist, und zwar unabhängig davon, ob diese Gesellschaften in einem Mitgliedstaat gegründet worden sind, sollten diese Maßnahmen auch für Gesellschaften gelten, die zwar in Drittländern gegründet worden sind, aber an einer Börse in der Gemeinschaft notieren.
- (7) Die Präsenz unabhängiger Vertreter im Verwaltungs-/Aufsichtsrat, die in der Lage sind, den Entscheidungen der Geschäftsführung entgegenzutreten, wird allgemein als eine Möglichkeit angesehen, wie die Interessen der Aktionäre und der anderen Stakeholder geschützt werden können. In Gesellschaften mit breiter Eigentumsstreuung geht es in erster Linie darum, wie die Geschäftsführung dazu gebracht werden kann, vor Aktionären, die sich in einer relativ schwachen Position befinden, Rechenschaft abzulegen. In Gesellschaften mit Mehrheitsaktionären, die eine Kontrollbeteiligung halten, richtet sich das Augenmerk eher darauf, wie gewährleistet werden kann, dass die Gesellschaft so geführt wird, dass die Interessen der Minderheitsaktionäre hinreichend berücksichtigt werden. In beiden Fällen geht es darum, einen angemessenen Schutz Dritter zu gewährleisten. Der Schutz der Interessen aller Aktionäre und Dritter erfordert unabhängig von der formalen Struktur der Unternehmensleitung eine effektive und hinreichend unabhängige Aufsicht über die Geschäftsführung. Unabhängigkeit sollte verstanden werden als die Abwesenheit jeglicher signifikanter Interessenskonflikte; in diesem Zusammenhang sollte entsprechende Aufmerksamkeit namentlich jenen Gefahren gewidmet werden, die aus der Tatsache herrühren, dass ein Vertreter im Verwaltungs-/Aufsichtsrat enge Verbindungen mit einem Konkurrenten des Unternehmens hat.
- (8) Um sicherzustellen, dass die Geschäftsführung einer effektiven und hinreichend unabhängigen Aufsicht untersteht, bedarf es einer ausreichenden Zahl engagierter nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, die nicht nur keine Geschäftsführungsaufgaben im Unternehmen oder in der Unternehmensgruppe wahrnehmen, sondern deren Interessen auch in anderer Hinsicht nicht mit anderen Interessen kollidieren. Angesichts der unterschiedlichen Rechtssysteme der Mitgliedstaaten sollte auf Gemeinschaftsebene nicht genau festgelegt werden, wie viele unabhängige Mitglieder dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat angehören sollten.
- (9) Die Aufsichtsfunktion nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder wird in drei Bereichen, in denen ein besonders hohes Potenzial für Interessenkonflikte der Geschäftsführung besteht, übereinstimmend als wesentlich angesehen, insbesondere wenn es sich um Angelegenheiten wie die Bestellung und Vergütung der Mitglieder der Unternehmensleitung und die Abschlussprüfung handelt, für die die Aktionäre nicht direkt verant-
- wortlich sind. Es empfiehlt sich deshalb, die Funktion der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder in diesen Bereichen zu stärken und die Einsetzung von Nominierungs-, Vergütungs- und Prüfungsausschüssen im Verwaltungs-/Aufsichtsrat zu unterstützen.
- (10) Unbeschadet der Befugnisse der Hauptversammlung ist grundsätzlich nur der Verwaltungs-/Aufsichtsrat als Kollegium befugt, rechtsverbindliche Beschlüsse zu fassen. Als Kollegium muss er überdies über die Wahrnehmung seiner Aufgaben Rechenschaft ablegen. Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat kann Anzahl und Zusammensetzung der Ausschüsse festlegen, die er zur Erleichterung seiner eigenen Arbeit für nützlich hält; diese Ausschüsse dürfen aber grundsätzlich nicht an die Stelle des Verwaltungs-/Aufsichtsrats treten. Die Nominierungs-, Vergütungs- und Prüfungsausschüsse sollten daher in der Regel nur Empfehlungen abgeben, die der Vorbereitung der vom Verwaltungs-/Aufsichtsrat selbst zu fassenden Beschlüsse dienen. Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat sollte jedoch einen Teil seiner Entscheidungsbefugnisse auf die Ausschüsse übertragen dürfen, wenn er dies für angebracht hält und eine solche Übertragung nach innerstaatlichem Recht zulässig ist. Dessen ungeachtet bleibt der Verwaltungs-/Aufsichtsrat für die in seinem Kompetenzbereich erlassenen Beschlüsse voll verantwortlich.
- (11) Da die Besetzung frei gewordener Posten im Verwaltungsrat bzw. im Vorstand und Aufsichtsrat Fragen im Zusammenhang mit der Auswahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, die die Geschäftsführung beaufsichtigen, oder im Zusammenhang mit der Fortführung geschäftsführender Tätigkeiten aufwirft, sollten dem Nominierungsausschuss hauptsächlich unabhängige nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder angehören. Dies ließe Raum sowohl für die Mitgliedschaft nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, die die Unabhängigkeitskriterien nicht erfüllen würden, als auch (bei einem innerhalb des Verwaltungsrats (monistisches System) eingerichteten Nominierungsausschuss) für die Mitgliedschaft von geschäftsführenden Direktoren (solange sie im Nominierungsausschuss nicht die Mehrheit haben).
- (12) Da in den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Organe, die für die Bestellung und Entlassung von Mitgliedern der Unternehmensleitung zuständig sind, unterschiedlich verfahren wird, sollte die Aufgabe eines innerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrats eingerichteten Nominierungsausschusses im Wesentlichen darin bestehen, dafür zu sorgen, dass der Verwaltungs-/Aufsichtsrat in den Fällen, in denen er bei der Bestellung oder Entlassung von Mitgliedern der Unternehmensleitung tätig wird (indem er nach Maßgabe des innerstaatlichen Rechts Beschlussvorlagen einbringt oder gar über die Bestellung oder Entlassung selbst beschließt), so objektiv und professionell wie möglich vorgeht. Der Nominierungsausschuss sollte daher an den Verwaltungs-/Aufsichtsrat Empfehlungen für die Bestellung oder Entlassung von Mitgliedern der Unternehmensleitung durch das nach innerstaatlichem Gesellschaftsrecht hierfür zuständige Organ richten.

- (13) Bei der Vergütung stellen die Corporate-Governance-Kodizes der Mitgliedstaaten hauptsächlich auf die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitglieder ab, da das Potenzial für Interessenkonflikte und Missbrauch im Wesentlichen dort angesiedelt ist. Ein Großteil der Kodizes sieht auch die Notwendigkeit, dass sich der Verwaltungs-/Aufsichtsrat mit dem Vergütungssystem für die Führungskräfte des Unternehmens befassen sollte. Besondere Aufmerksamkeit gilt zudem der Ausgabe von Aktienoptionen. Da in den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Organe, die für die Festlegung der Vergütung für die Mitglieder der Unternehmensleitung zuständig sind, unterschiedlich verfahren wird, sollte die Aufgabe eines innerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrats eingerichteten Vergütungsausschusses im Wesentlichen darin bestehen, dafür zu sorgen, dass der Verwaltungs-/Aufsichtsrat in den Fällen, in denen er bei der Festlegung der Vergütung tätig wird (indem er nach Maßgabe des innerstaatlichen Rechts Beschlussvorlagen einbringt oder selbst über die Vergütung beschließt), so objektiv und professionell wie möglich vorgeht. Der Vergütungsausschuss sollte daher an den Verwaltungs-/Aufsichtsrat im Wesentlichen Empfehlungen zu Vergütungsfragen richten, über die das nach innerstaatlichem Gesellschaftsrecht zuständige Organ beschließt.
- (14) Hauptaufgabe des Verwaltungs-/Aufsichtsrats ist es nach allgemeiner Auffassung, dafür zu sorgen, dass die Finanzausweise und andere damit zusammenhängende Informationen, die von der Gesellschaft veröffentlicht werden, ein vollständiges, den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Lage der Gesellschaft vermitteln, und die Verfahren zur Risikobewertung und zum Risikomanagement zu überwachen. In den meisten Corporate-Governance-Kodizes wird dem Prüfungsausschuss mit der Unterstützung des Verwaltungs-/Aufsichtsrats bei der Erfüllung dieser Pflichten eine wesentliche Aufgabe übertragen. Mitunter werden diese Aufgaben nach einzelstaatlichem Recht auch vollständig oder teilweise anderen Gesellschaftsorganen als dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat zugewiesen. Es ist daher vorzusehen, dass ein innerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrats eingerichteter Prüfungsausschuss an den Verwaltungs-/Aufsichtsrat Empfehlungen zu den vorgenannten prüfungsrelevanten Fragen richten sollte. Diese Aufgaben könnten allerdings auch von anderen Gremien außerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrats in gleichermaßen effizienter Weise übernommen werden.
- (15) Nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder können ihre Aufgaben nur dann effizient wahrnehmen, wenn sie über die dazu erforderlichen Kompetenzen und genügend Zeit verfügen. Außerdem sollten sie in ausreichender Zahl angemessenen Unabhängigkeitskriterien genügen. Die Bestellung nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder sollte auf der Grundlage hinreichender Informationen zu den vorgenannten Kriterien erfolgen. Diese Informationen sollten in ausreichenden Abständen aktualisiert werden.
- (16) In den meisten Corporate-Governance-Kodizes wird die Notwendigkeit einer qualifizierten Unternehmensleitung betont, wobei allerdings gleichzeitig eingeräumt wird, dass die Definition dessen, was als ausreichende Qualifikation angesehen wird, dem Unternehmen selbst überlassen bleiben sollte, da dies unter anderem von der Unternehmenstätigkeit, der Unternehmensgröße und dem Unternehmensumfeld abhängt und die Anforderungen nicht von den einzelnen Mitgliedern, sondern vom Gremium insgesamt zu erfüllen sind. Dennoch gibt es einen Aspekt, der in der Regel zu Bedenken Anlass gibt, und zwar die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss, für die gründliche Fachkenntnisse als unabdingbar angesehen werden. Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat sollte deshalb seine Idealbesetzung festlegen und regelmäßig überprüfen. Der für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss notwendigen Erfahrung sollte besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.
- (17) Die meisten Corporate-Governance-Kodizes wollen erreichen, dass die Mitglieder der Unternehmensleitung ihren Aufgaben genügend Zeit widmen. Manche enthalten deshalb Bestimmungen, die die Anzahl der Verwaltungs-/Aufsichtsrats- oder Vorstandsmandate in anderen Gesellschaften beschränken: Die Position eines Vorsitzenden oder eines geschäftsführenden Direktors oder Vorstandsmitglieds wird in der Regel zwar als zeitaufwändiger angesehen als die Position eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds, aber die genaue Anzahl der zulässigen Mandate ist sehr unterschiedlich. Der Aufwand für die Tätigkeit im Verwaltungs-/Aufsichtsrat oder Vorstand kann je nach Unternehmen und Unternehmensumfeld sehr unterschiedlich sein. Jedes Mitglied der Unternehmensleitung sollte daher die Zahl seiner sonstigen Verpflichtungen in vertretbaren Grenzen halten.
- (18) Die Corporate-Governance-Kodizes der Mitgliedstaaten stimmen allgemein darin überein, dass ein erheblicher Anteil der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder unabhängig, d. h. frei von jedweden signifikanten Interessenkonflikten, sein muss. Unabhängigkeit wird häufig verstanden als Fehlen einer engen Beziehung zur Geschäftsführung, zu Anteilseignern mit einer Kontrollbeteiligung und zur Gesellschaft selbst. Da es keine einheitliche Auffassung darüber gibt, was Unabhängigkeit genau bedeutet, empfiehlt es sich, eine allgemeine Erklärung aufzunehmen, die die Zielvorgabe umschreibt. Aufgenommen werden sollte auch eine (nicht erschöpfende) Aufzählung von Situationen, die Beziehungen oder Umstände deutlich machen, von denen allgemein angenommen wird, dass sie zu einem Interessenkonflikt führen können, und die von den Mitgliedstaaten sorgfältig zu prüfen sind, wenn sie auf einzelstaatlicher Ebene Kriterien einführen, die vom Verwaltungs-/Aufsichtsrat heranzuziehen sind. Was unter Unabhängigkeit zu verstehen ist, sollte in erster Linie der Verwaltungs-/Aufsichtsrat selbst festlegen. Wendet der Verwaltungs-/Aufsichtsrat die Unabhängigkeitskriterien an, sollte er den inhaltlichen Aspekten Vorrang vor den formalen einräumen.
- (19) Angesichts der Bedeutung, die den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern für die Wiederherstellung des Vertrauens der Märkte und für die Entwicklung solider Corporate-Governance-Verfahren zukommt, sollte die Umsetzung dieser Empfehlung in den Mitgliedstaaten genau verfolgt werden —

EMPFEHLT:

ABSCHNITT I

ANWENDUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Anwendungsbereich

- 1.1 Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, um auf nationaler Ebene entweder nach dem „Comply-or-explain“-Prinzip oder auf gesetzlichem Wege und mit den ihrer Rechtsordnung am besten entsprechenden Mitteln Bestimmungen einzuführen, die von börsennotierten Gesellschaften zur Regelung der Aufgaben der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder sowie der Ausschüsse des Verwaltungs-/Aufsichtsrats herangezogen werden können.

Dabei sollten sie allerdings die Besonderheiten von als Gesellschaft verfasste 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 Entschließen sich die Mitgliedstaaten dazu, dem „Comply-or-explain“-Prinzip zu folgen, wonach die Gesellschaften ihre unternehmensinternen Praktiken unter Bezugnahme auf empfohlene bewährte Verfahren zu begründen haben, sollte den Gesellschaften aufgegeben werden, einmal im Jahr mitzuteilen, welchen Empfehlungen sie nicht nachgekommen sind (und bei Empfehlungen, die kontinuierlich einzuhalten sind, in welchem Abschnitt der Rechenschaftsperiode sie diese Empfehlungen nicht beachtet haben), sowie konkret anzugeben, in welchem Umfang und warum sie den Empfehlungen inhaltlich nicht nachgekommen sind.
- 1.3 Bei der Umsetzung dieser Empfehlung sollten die Mitgliedstaaten insbesondere Folgendes berücksichtigen:
- 1.3.1 Bei der inhaltlichen und formalen Gestaltung der Ausschüsse, deren Einrichtung innerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrats hier empfohlen wird, sollten die Mitgliedstaaten die den jeweiligen Gesellschaftsorganen nach Maßgabe des einzelstaatlichen Rechts übertragenen Rechte und Pflichten gebührend berücksichtigen.

- 1.3.2 Die Mitgliedstaaten sollten die innerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrats einzurichtenden Ausschüsse, wie sie in dieser Empfehlung befürwortet werden, ganz oder teilweise durch andere Gremien außerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrats oder durch Verfahren ersetzen können. Diese Gremien oder Verfahren, die den Gesellschaften entweder nach innerstaatlichem Recht vorgeschrieben sind oder die auf nationaler Ebene nach dem „Comply-or-explain“-Prinzip als vorbildliche Praxis empfohlen werden, sollten funktional gleichwertig und ebenso effizient sein.

- 1.4 In Bezug auf nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründete börsennotierte Gesellschaften sollten die von den Mitgliedstaaten eingeführten Regelungen zumindest für jene börsennotierte Gesellschaften gelten, die nach ihrem Recht gegründet worden sind.

In Bezug auf börsennotierte Gesellschaften, die nicht nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind, sollten die von den Mitgliedstaaten eingeführten Regelungen zumindest für börsennotierte Gesellschaften mit Erstnotierung auf einem geregelten Markt in ihrem Hoheitsgebiet gelten.

2. Im Sinne dieser Empfehlung bedeutet der Ausdruck

- 2.1 „Börsennotierte Gesellschaft“: eine Gesellschaft, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne der Richtlinie 2004/39/EG in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind;
- 2.2 „Mitglied der Unternehmensleitung“: ein Mitglied des Verwaltungs-/Aufsichtsrats oder des Vorstands einer Gesellschaft;
- 2.3 „Geschäftsführender Direktor“: ein für die Geschäftsführung der Gesellschaft zuständiges Mitglied des Verwaltungsrats (monistisches System);
- 2.4 „Nicht geschäftsführender Direktor“: ein nicht mit der Geschäftsführung der Gesellschaft betrautes Mitglied des Verwaltungsrats (monistisches System);
- 2.5 „Vorstandsmitglied“: ein Mitglied des Geschäftsführungsorgans (Vorstands) einer Gesellschaft (dualistisches System);
- 2.6 „Aufsichtsratsmitglied“: ein Mitglied des Aufsichtsorgans (Aufsichtsrats) einer Gesellschaft (dualistisches System).

ABSCHNITT II

PRÄSENZ UND AUFGABEN DER NICHT GESCHÄFTS-FÜHRENDEN DIREKTOREN/AUFSICHTSRATSMITGLIEDER IM VERWALTUNGS-/AUFSICHTSRAT

3. Präsenz nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder

3.1 Der Verwaltungsrat bzw. der Aufsichtsrat und der Vorstand sollten so zusammengesetzt sein, dass sich die Anzahl der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder insgesamt die Waage hält, so dass die Beschlussfassung weder von einer einzelnen Person noch von wenigen Personen gemeinsam beherrscht werden kann.

3.2 Die Geschäftsführungsaufgaben, die der Verwaltungsrats-/Aufsichtsratsvorsitzende in der Vergangenheit bzw. Gegenwart wahrgenommen hat bzw. noch wahrnimmt, dürfen seine Fähigkeit zur objektiven Wahrnehmung seiner Aufsichtsfunktionen nicht beeinträchtigen. In einem einheitlichen Leitungsorgan (Verwaltungsrat) ist einer der möglichen Wege, dies sicherzustellen, dass die Aufgaben des Vorsitzenden und des für die Geschäftsführung verantwortlichen Generaldirektors voneinander getrennt sind. Eine weitere Option könnte sein, dass der für die Geschäftsführung verantwortliche Generaldirektor bzw. (im dualistischen System) der Vorstandsvorsitzende nicht sofort den Posten des Verwaltungsrats-/Aufsichtsratsvorsitzenden übernimmt. In Fällen, in denen eine Gesellschaft sich dafür entscheidet, die Rollen des Vorsitzenden und des für die Geschäftsführung verantwortlichen Generaldirektors zu kombinieren, oder den früheren Generaldirektor unmittelbar zum Verwaltungsrats-/Aufsichtsratsvorsitzenden ernannt, sollte dies begleitet sein von Informationen über die getroffenen Schutzvorkehrungen.

4. Zahl der unabhängigen nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder

Dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat sollte eine ausreichende Zahl unabhängiger nicht geschäftsführender Mitglieder angehören, um sicherzustellen, dass mit Interessenkonflikten, in welche Mitglieder der Unternehmensleitung involviert sind, ordnungsgemäß verfahren wird.

5. Ausschüsse innerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrats

Verwaltungs-/Aufsichtsräte sollten so beschaffen sein, dass eine ausreichende Anzahl unabhängiger nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder in Schlüsselbereichen, in denen das Potenzial für Interessenkonflikte besonders hoch ist, konkret Einfluss nehmen. Zu diesem Zweck sollten unbeschadet Ziffer 7 innerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrats unter Berücksichtigung von Anhang I Nominierungs-, Vergütungs- und Prüfungsausschüsse eingerichtet werden, wenn der Verwaltungs-/Aufsichtsrat nach einzelstaatlichem Recht bei der Bestellung und Vergütung von Mitgliedern der

Unternehmensleitung sowie bei der Abschlussprüfung tätig wird.

6. Aufgaben der Ausschüsse gegenüber dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat

6.1 Die Nominierungs-, Vergütungs- und Prüfungsausschüsse sollten Empfehlungen abgeben, die der Vorbereitung der vom Verwaltungs-/Aufsichtsrat selbst zu fassenden Beschlüsse dienen. Der Zweck dieser Ausschüsse sollte in erster Linie darin bestehen, die Arbeit des Verwaltungs-/Aufsichtsrats effizienter zu gestalten, indem sie dafür sorgen, dass fundierte Beschlüsse ohne signifikante Interessenkonflikte gefasst werden. Die Ausschüsse sind nicht dazu gedacht, bestimmte Sachbereiche dem Blickfeld des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrats zu entziehen, der für die Entscheidungen in seinem Zuständigkeitsbereich voll verantwortlich bleibt.

6.2 Die Geschäftsordnung der Ausschüsse sollte vom Verwaltungs-/Aufsichtsrat aufgestellt werden. Jede nach einzelstaatlichem Recht zulässige Übertragung von Entscheidungsbefugnissen sollte ausdrücklich erklärt, genau beschrieben und in vollständig transparenter Weise offen gelegt werden.

7. Gestaltungsfreiheit bei der Einsetzung der Ausschüsse

7.1 Die Gesellschaften sollten gewährleisten, dass die den Nominierungs-, Vergütungs- und Prüfungsausschüssen übertragenen Aufgaben wahrgenommen werden. Sie können aber auch weniger als drei Ausschüsse einsetzen und die Aufgaben so zuordnen, wie sie dies für richtig halten. In diesem Fall sollten die Gesellschaften genau begründen, warum sie sich für eine andere Vorgehensweise entschieden haben, und erläutern, wie sie die Ziele, für die ursprünglich drei getrennte Ausschüsse vorgesehen waren, zu erreichen gedenken.

7.2 In Gesellschaften mit einem kleinen Verwaltungs-/Aufsichtsrat können die Funktionen der drei Ausschüsse vom Verwaltungs-/Aufsichtsrat selbst übernommen werden, sofern seine Zusammensetzung der entsprechenden Empfehlung für diese Ausschüsse entspricht und für eine ausreichende Information gesorgt ist. In diesem Fall sollten die einzelstaatlichen Regelungen (insbesondere in Bezug auf die Aufgaben und Arbeitsweise der Ausschüsse sowie deren Transparenz) Anwendung finden, und zwar gegebenenfalls auch auf den Verwaltungs-/Aufsichtsrat insgesamt.

8. Selbstbeurteilung des Verwaltungs-/Aufsichtsrats

Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat sollte jedes Jahr eine Selbstbeurteilung vornehmen. Diese Beurteilung sollte sich auf seine Zusammensetzung sowie seine Organisation und Arbeitsweise als Gruppe erstrecken. Bewertet werden sollten auch Kompetenz und Leistung seiner einzelnen Mitglieder sowie seiner Ausschüsse. Ferner sollte die Gesamtleistung im Vergleich zu den Leistungsvorgaben beurteilt werden.

9. **Transparenz und Kommunikation**

- 9.1 Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat sollte mindestens einmal jährlich (im Rahmen der Informationen, die von der Gesellschaft jedes Jahr zu den Corporate-Governance-Strukturen und -verfahren offen gelegt werden) ausreichende Informationen über seine interne Organisation und Verfahren veröffentlichen, einschließlich eines Hinweises, inwieweit die Selbstbeurteilung des Verwaltungs-/Aufsichtsrats konkrete Änderungen zur Folge hatte.
- 9.2 Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat sollte dafür sorgen, dass die Aktionäre über die Angelegenheiten der Gesellschaft, die Unternehmensstrategie sowie über den Umgang mit Risiken und Interessenkonflikten angemessen informiert werden. Die Aufgaben der Mitglieder der Unternehmensleitung in Bezug auf Kommunikation und Betreuung der Aktionäre sollten klar bezeichnet sein.

ABSCHNITT III

PROFIL DER NICHT GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN/AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

10. **Bestellung und Entlassung**

Nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder sollten für einen bestimmten verlängerbaren Zeitraum bestellt werden, wobei die maximale Bestelldauer auf einzelstaatlicher Ebene so festzulegen ist, dass zum einen die notwendige Erfahrung für den Posten erworben werden kann und zum anderen eine ausreichend häufige Wiederbestätigung der Bestellung gewährleistet ist. Eine Entlassung sollte ebenfalls möglich sein. Sie sollte aber nicht einfacher sein als bei einem geschäftsführenden Direktor bzw. Vorstandsmitglied.

11. **Fachliche Kompetenzen**

- 11.1 Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat sollte im Hinblick auf Struktur und Tätigkeitsfeld der Gesellschaft seine Idealbesetzung festlegen und diese regelmäßig überprüfen, um eine ausgewogene Verteilung fachlicher Kompetenzen zu gewährleisten. Er sollte dafür sorgen, dass seine Mitglieder in ihrer Gesamtheit über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Fachkenntnisse, Urteilsfähigkeiten und Erfahrungen verfügen.
- 11.2 Dem Prüfungsausschuss sollten Mitglieder angehören, die in ihrer Gesamtheit aufgrund ihres fachlichen Hintergrunds und ihrer individuellen Erfahrungen über zeitnahe, einschlägige Kenntnisse im Bereich Finanzen und Rechnungslegung börsennotierter Gesellschaften verfügen, die für die Tätigkeiten der Gesellschaft von Belang sind.
- 11.3 Alle neuen Mitglieder sollten bei ihrer Aufnahme in den Verwaltungs-/Aufsichtsrat an einer unternehmensspezifischen Einführung über Aufbau und Aktivitäten des Unternehmens sowie die Aufgaben und Verantwortlichkeiten

eines Mitglieds der Unternehmensleitung teilnehmen. Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat sollte jährlich überprüfen, in welchen Bereichen seine Mitglieder ihre Fähigkeiten und Kenntnisse auffrischen müssen.

- 11.4 Wird die Bestellung eines neuen Verwaltungs-/Aufsichtsratsmitglieds vorgeschlagen, sollten die besonderen Kompetenzen der betreffenden Person, die für ihre Tätigkeit als Verwaltungs-/Aufsichtsratsmitglied relevant sind, offen gelegt werden. Damit die Märkte und die Öffentlichkeit überprüfen können, ob diese Kompetenzen nach wie vor sachdienlich sind, sollte der Verwaltungs-/Aufsichtsrat jedes Jahr sein Profil mit Angaben zu den Kompetenzen seiner Mitglieder offen legen, die für deren Tätigkeit im Verwaltungs-/Aufsichtsrat von Belang sind.

12. **Anderweitige Verpflichtungen**

- 12.1 Jedes Mitglied der Unternehmensleitung sollte seinen Aufgaben die nötige Zeit und Aufmerksamkeit widmen und die Zahl seiner anderweitigen beruflichen Verpflichtungen (insbesondere die Zahl der Mandate in anderen Gesellschaften) so weit begrenzen, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung seiner Aufgaben gewährleistet ist.
- 12.2 Wird die Bestellung eines neuen Mitglieds vorgeschlagen, sollten seine anderweitigen beruflichen Verpflichtungen, sofern sie von einer gewissen Bedeutung sind, offen gelegt werden. Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat sollte über etwaige spätere Änderungen unterrichtet werden. Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat sollte jedes Jahr Erkundigungen über solche Verpflichtungen einholen und die Angaben im Jahresabschluss offen legen.

13. **Unabhängigkeit**

- 13.1 Ein Mitglied der Unternehmensleitung gilt als unabhängig, wenn es in keiner geschäftlichen, familiären oder sonstigen Beziehung zu der Gesellschaft, ihrem Mehrheitsaktionär oder deren Geschäftsführung steht, die einen Interessenkonflikt begründet, der sein Urteilsvermögen beeinflussen könnte.
- 13.2 Auf einzelstaatlicher Ebene sollten Kriterien für die Beurteilung der Unabhängigkeit der Mitglieder der Unternehmensleitung festgelegt werden unter Berücksichtigung der Leitlinien in Anhang II, welcher eine Anzahl von Situationen identifiziert, die Beziehungen oder Umstände widerspiegeln, die man normalerweise als materielle Interessenkonflikte potenziell herbeiführend anerkennt. Was unter Unabhängigkeit zu verstehen ist, sollte grundsätzlich der Verwaltungs-/Aufsichtsrat selbst festlegen. Der Verwaltungs-/Aufsichtsrat kann durchaus zu dem Ergebnis kommen, dass ein Mitglied der Unternehmensleitung zwar alle auf einzelstaatlicher Ebene festgelegten Unabhängigkeitskriterien erfüllt, aber aufgrund besonderer Umstände, die mit seiner Person oder der Gesellschaft zusammenhängen, nicht als unabhängig angesehen werden kann; auch das Gegenteil ist möglich.

- 13.3 Das Ergebnis, zu dem der Verwaltungs-/Aufsichtsrat bei seiner Prüfung, ob ein bestimmtes Mitglied der Unternehmensleitung als unabhängig zu betrachten ist, gelangt ist, sollte in geeigneter Form offen gelegt werden.
- 13.3.1 Wird die Bestellung eines Verwaltungs-/Aufsichtsratsmitglieds vorgeschlagen, sollte die Gesellschaft offen legen, ob sie diese Person als unabhängig ansieht. Ist eines oder sind mehrere Unabhängigkeitskriterien, die auf einzelstaatlicher Ebene festgelegt worden sind, nicht erfüllt, sollte die Gesellschaft offen legen, aus welchen Gründen sie die Person dennoch als unabhängig ansieht. Die Gesellschaften sollten darüber hinaus jährlich offen legen, welche Mitglieder der Unternehmensleitung sie als unabhängig ansehen.
- 13.3.2 Ist eines oder sind mehrere Unabhängigkeitskriterien, die auf einzelstaatlicher Ebene festgelegt worden sind, das ganze Jahr über nicht erfüllt worden, sollte die Gesellschaft offen legen, aus welchen Gründen sie die betreffende Person dennoch als unabhängig ansieht. Um die Richtigkeit der Angaben zur Unabhängigkeit der Mitglieder der Unternehmensleitung zu gewährleisten, sollte die Gesellschaft von den unabhängigen Mitgliedern der Unternehmensleitung verlangen, ihre Unabhängigkeit regelmäßig bestätigen zu lassen.

ABSCHNITT IV SCHLUSSBESTIMMUNGEN

14. Follow-up

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, sich mit den erforderlichen Maßnahmen dafür einzusetzen, dass die in dieser Empfehlung festgelegten Grundsätze ab dem 30. Juni 2006 angewendet werden, und der Kommission die zur Umsetzung dieser Empfehlung getroffenen Maßnahmen mitzuteilen, damit die Kommission die Lage genau verfolgen und auf dieser Grundlage die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen beurteilen kann.

15. Adressaten

Diese Empfehlung ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Brüssel, den 15. Februar 2005

Für die Kommission
Charlie McCREEVY
Mitglied der Kommission

Die Anhänge geben zusätzliche Hinweise für die Auslegung der in der Empfehlung niedergelegten Grundsätze.

ANHANG I

Ausschüsse des Verwaltungs-/Aufsichtsrats

1. GEMEINSAMKEITEN

1.1 *Größe*

Innerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrats eingerichtete Ausschüsse sollten aus mindestens drei Mitgliedern bestehen. In Gesellschaften mit kleinen Verwaltungs-/Aufsichtsräten können sie aber ausnahmsweise auch nur aus zwei Mitgliedern bestehen.

1.2 *Zusammensetzung*

Vorsitz und Mitgliedschaft sollten in der Weise festgelegt werden, dass für einen regelmäßigen Austausch der Mitglieder gesorgt ist und Einzelnen kein ungerechtfertigtes Vertrauen entgegengebracht wird.

1.3 *Mandat*

Die genaue Aufgabenstellung jedes einzelnen Ausschusses sollte in einem vom Verwaltungs-/Aufsichtsrat erstellten Mandat beschrieben sein.

1.4 *Mittelausstattung*

Die Gesellschaften sollten dafür sorgen, dass die Ausschüsse mit ausreichenden Mitteln ausgestattet sind, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können; hierzu zählt auch das Recht, alle notwendigen Informationen — insbesondere von Führungskräften — einzuholen oder sich zu Themen, die in ihren Aufgabenbereich fallen, von unabhängigen Sachverständigen beraten zu lassen.

1.5 *Teilnahme an den Ausschusssitzungen*

Um die Eigenständigkeit und Objektivität der Ausschüsse zu wahren, sollten andere Mitglieder der Unternehmensleitung als die Ausschussmitglieder normalerweise nur auf Einladung des Ausschusses an den Sitzungen teilnehmen dürfen. Der Ausschuss kann Führungskräfte der Gesellschaft oder Sachverständige zu seinen Sitzungen einladen.

1.6 *Transparenz*

1. Die Ausschüsse sollten ihren Aufgaben im Rahmen ihres Mandats nachkommen und dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat regelmäßig über ihre Tätigkeiten und Ergebnisse berichten.
2. Das Mandat jedes eingerichteten Ausschusses, in dem die Aufgaben des Ausschusses und die ihm vom Verwaltungs-/Aufsichtsrat übertragenen Entscheidungsbefugnisse, sofern eine solche Übertragung nach innerstaatlichem Recht zulässig ist, erläutert werden, sollte zumindest einmal jährlich (im Rahmen der Informationen, die von der Gesellschaft jedes Jahr zu den Corporate-Governance-Strukturen und -verfahren offen gelegt werden) veröffentlicht werden. Die Gesellschaften sollten überdies jedes Jahr eine Erklärung ihrer bestehenden Ausschüsse zu den Ausschussmitgliedern, der Anzahl ihrer Sitzungen und den Teilnehmern sowie zu ihren Haupttätigkeiten veröffentlichen. Der Prüfungsausschuss sollte insbesondere bestätigen, dass er sich von der Unabhängigkeit des Prüfungsvorgangs überzeugt hat, und kurz angeben, wie er zu diesem Schluss gekommen ist.
3. Der Vorsitzende jedes Ausschusses sollte direkt mit den Aktionären in Kontakt treten können. Die genauen Einzelheiten sollten im Mandat des Ausschusses festgelegt sein.

2. DER NOMINIERUNGSAUSSCHUSS

2.1 *Einrichtung und Zusammensetzung*

1. Wirkt der Verwaltungs-/Aufsichtsrat nach einzelstaatlichem Recht bei der Bestellung und/oder Entlassung von Mitgliedern der Unternehmensleitung mit, indem er entweder selbst über die Bestellung bzw. Entlassung entscheidet oder einem anderen Gesellschaftsorgan Vorschläge unterbreitet, sollte innerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrates ein Nominierungsausschuss eingerichtet werden.
2. Dem Nominierungsausschuss sollten mehrheitlich unabhängige nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder angehören. Hält es eine Gesellschaft für angebracht, dass dem Nominierungsausschuss eine Minderheit nicht unabhängiger Ausschussmitglieder angehört, könnte der Generaldirektor bzw. der Vorstandsvorsitzende diesem Ausschuss angehören.

2.2 Aufgaben

1. Dem Nominierungsausschuss sollten zumindest folgende Aufgaben übertragen werden:
 - Der Ausschuss unterbreitet dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat einen Vorschlag zur Nominierung der Bewerber für die Besetzung frei werdender Mandate im Verwaltungsrat bzw. in Aufsichtsrat und Vorstand. Dabei beurteilt der Nominierungsausschuss die Ausgewogenheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen im Verwaltungsrat bzw. in Aufsichtsrat und Vorstand, beschreibt die mit dem zu besetzenden Posten in diesen Organen verbundenen Anforderungen und wägt den hierfür erforderlichen Zeitaufwand ab.
 - Er prüft regelmäßig Struktur, Größe und Zusammensetzung des Verwaltungsrats bzw. des Aufsichtsrats und Vorstands und richtet gegebenenfalls Änderungsvorschläge an den Verwaltungs-/Aufsichtsrat.
 - Er bewertet regelmäßig die Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrung der einzelnen Mitglieder der Unternehmensleitung und berichtet dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat darüber.
 - Er befasst sich darüber hinaus mit Fragen zur Nachfolgeplanung.
2. Der Nominierungsausschuss sollte überdies die Strategie der geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieder bzw. des Vorstands im Hinblick auf die Auswahl und Bestellung von Führungskräften der Gesellschaft verfolgen.

2.3 Arbeitsweise

1. Der Nominierungsausschuss sollte Vorschläge berechtigter Parteien einschließlich der Geschäftsführung und der Aktionäre prüfen⁽¹⁾. Der Generaldirektor bzw. der Vorstandsvorsitzende sollte vom Nominierungsausschuss konsultiert werden und zur Vorlage von Vorschlägen an den Ausschuss berechtigt sein, insbesondere bei Fragen im Zusammenhang mit den geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstandsmitgliedern oder sonstigen Führungskräften.
2. Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben sollte der Nominierungsausschuss auf alle Ressourcen zugreifen können, die er für angemessen hält, einschließlich des Einsatzes von externen Beratern oder Werbung, und hierzu von der Gesellschaft ausreichende Mittel erhalten.

3. DER VERGÜTUNGS-AUSSCHUSS

3.1 Einrichtung und Zusammensetzung

1. Wirkt der Verwaltungs-/Aufsichtsrat nach einzelstaatlichem Recht bei der Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder der Unternehmensleitung mit, indem er entweder selbst über die Vergütung entscheidet oder einem anderen Gesellschaftsorgan Vorschläge unterbreitet, sollte innerhalb des Verwaltungs-/Aufsichtsrat ein Vergütungsausschuss eingerichtet werden.
2. Dem Vergütungsausschuss sollten ausschließlich nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder angehören. Zumindest die Mehrheit seiner Mitglieder sollte unabhängig sein.

3.2 Aufgaben

1. In Bezug auf geschäftsführende Direktoren bzw. Vorstandsmitglieder sollten dem Ausschuss zumindest folgende Aufgaben übertragen werden:
 - Der Ausschuss sollte dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat Vorschläge zur Vergütungspolitik für geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder unterbreiten. Diese Vorschläge sollten sich auf alle Vergütungsformen erstrecken: Fixum, erfolgsbezogene Vergütungssysteme, Ruhegehalt und Abfindungen. Vorschläge zu erfolgsbezogenen Vergütungssystemen sollten Empfehlungen zu den Zielvorgaben und Bewertungskriterien enthalten, um die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitglieder angemessen an den langfristigen Interessen der Aktionäre und den vom Verwaltungs-/Aufsichtsrat vorgegebenen Unternehmenszielen ausrichten zu können.

⁽¹⁾ Werden dem Nominierungsausschuss vonseiten der Aktionäre Vorschläge unterbreitet und beschließt der Ausschuss, die darin vorgeschlagenen Bewerber nicht dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat zu empfehlen, bleibt es den Aktionären unbenommen, dieselben Bewerber direkt der Hauptversammlung vorzuschlagen, wenn sie nach einzelstaatlichem Recht entsprechende Beschlussvorlagen einbringen dürfen.

- Er sollte dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat im Einklang mit der Vergütungspolitik der Gesellschaft und der Leistungsbewertung der betreffenden Personen Vorschläge für die individuelle Vergütung geschäftsführender Verwaltungsratsmitglieder/Vorstandsmitglieder unterbreiten. Hierzu sollte der Ausschuss über alle sonstigen Vergütungen unterrichtet sein, die diese Personen von anderen Konzerngesellschaften erhalten.
 - Der Ausschuss sollte dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat Vorschläge für geeignete Musterverträge für geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder unterbreiten.
 - Er sollte zusammen mit dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat die Offenlegung vergütungsbezogener Informationen (insbesondere der Vergütungssysteme und der individuellen Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung), zu der die Gesellschaft nach geltendem Recht verpflichtet ist, kontrollieren.
2. In Bezug auf die Führungskräfte der Gesellschaft (wie sie vom Verwaltungs-/Aufsichtsrat definiert sind) sollten dem Ausschuss zumindest folgende Aufgaben übertragen werden:
- Der Ausschuss sollte an die geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitglieder Empfehlungen zur Höhe und Struktur der Vergütung für Führungskräfte richten.
 - Er sollte anhand geeigneter Informationen der geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitglieder die Höhe und Struktur der Vergütung für Führungskräfte kontrollieren.
3. In Bezug auf Aktienoptionen und andere aktienbezogene Incentive-Leistungen für Mitglieder der Unternehmensleitung, Führungskräfte oder sonstige Angestellte sollte der Ausschuss zumindest
- die allgemeine Politik in Bezug auf solche Vergütungssysteme (insbesondere Aktienoptionen) erörtern und dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat diesbezügliche Vorschläge unterbreiten;
 - gegebenenfalls die entsprechenden Angaben überprüfen, die im Jahresabschluss und auf der Hauptversammlung offen gelegt werden;
 - dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat Vorschläge zur Wahl zwischen Zeichnungs- und Bezugsoptionen unterbreiten unter Angabe der Gründe für diese Wahl und deren Konsequenzen.

3.3 Arbeitsweise

1. Der Vergütungsausschuss sollte zumindest den Verwaltungsratsvorsitzenden und/oder den Generaldirektor bzw. den Vorstandsvorsitzenden zu den Vergütungsvorschlägen für andere geschäftsführende Direktoren bzw. Vorstandsmitglieder konsultieren.
2. Der Vergütungsausschuss sollte Berater in Anspruch nehmen können, um sich die notwendigen Informationen über die am Markt vorherrschenden Standards für Vergütungssysteme zu beschaffen. Der Ausschuss sollte eigenverantwortlich die Auswahlkriterien für Berater, die den Ausschuss in Vergütungsfragen beraten sollen, festlegen und einen Berater auswählen, bestellen und dessen Aufgaben festlegen.

4. DER PRÜFUNGSAUSSCHUSS

4.1 Zusammensetzung

Dem Prüfungsausschuss sollten ausschließlich nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder angehören. Zumindest die Mehrheit seiner Mitglieder sollte unabhängig sein.

4.2 Aufgaben

1. In Bezug auf die internen Strategien und Verfahren der Gesellschaft sollte der Prüfungsausschuss den Verwaltungs-/Aufsichtsrat zumindest bei folgenden Tätigkeiten unterstützen:
 - Kontrolle der Verlässlichkeit und Vollständigkeit der von der Gesellschaft vorgelegten Finanzinformationen, insbesondere durch Überprüfung der Relevanz und Kontinuität der von der Gesellschaft und ihrer Gruppe angewandten Rechnungslegungsmethoden (einschließlich der Kriterien für die Einbeziehung der der Gruppe angehörenden Gesellschaften in einen konsolidierten Abschluss);
 - mindestens jährliche Überprüfung der internen Kontroll- und Risikomanagementsysteme, um eine umfassende Analyse und angemessene Steuerung und Offenlegung der Hauptrisiken (einschließlich jener, die mit der Beachtung der geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften zusammenhängen) sicherzustellen;
 - Gewährleistung der Effizienz der internen Prüfung, indem der Ausschuss Empfehlungen zur Auswahl, Bestellung, Wiederbestellung und Entlassung des Leiters der für die interne Prüfung zuständigen Abteilung sowie zu deren Mittelausstattung abgibt und verfolgt, wie die Geschäftsführung der Gesellschaft auf seine Feststellungen und Empfehlungen reagiert. Gesellschaften, die keine interne Prüfung vorsehen, sollten mindestens einmal jährlich den Bedarf nach einer solchen internen Prüfung überprüfen.
2. In Bezug auf den von der Gesellschaft bestellten externen Abschlussprüfer sollte der Prüfungsausschuss zumindest
 - Empfehlungen an den Verwaltungs-/Aufsichtsrat zur Auswahl, Bestellung, Wiederbestellung und Entlassung des externen Abschlussprüfers durch das nach dem einzelstaatlichen Gesellschaftsrecht zuständige Organ sowie zu seinem Prüfungsauftrag richten;
 - die Unabhängigkeit und Objektivität des externen Abschlussprüfers überprüfen, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung der geltenden Leitlinien für den Wechsel der Prüfungspartner, die Höhe des von der Gesellschaft gezahlten Honorars und sonstige diesbezügliche rechtliche Anforderungen;
 - Art und Umfang der Nichtprüfungsleistungen überwachen, u. a. anhand der vom externen Abschlussprüfer offen gelegten Vergütungen, die von der Gesellschaft und ihrer Gruppe an die Prüfungsfirma und deren Netzwerk gezahlt werden, um Interessenkonflikten entgegenzuwirken. Der Ausschuss sollte im Einklang mit den Grundsätzen und Leitlinien der Empfehlung 2002/590/EG der Kommission⁽¹⁾, verbindlich festlegen, welche Nichtprüfungsleistungen a) ausgeschlossen, b) nach Überprüfung durch den Ausschuss zulässig und c) ohne Einschaltung des Ausschusses zulässig sind;
 - die Effizienz der externen Prüfung kontrollieren und darauf achten, wie die Geschäftsführung auf die Empfehlungen im Bericht des externen Abschlussprüfers reagiert;
 - den Fragen nachgehen, die sich nach Kündigung des Prüfungsauftrags durch den externen Abschlussprüfer stellen, und gegebenenfalls Empfehlungen für das weitere Vorgehen abgeben.

4.3 Arbeitsweise

1. Die Gesellschaft sollte für neue Mitglieder des Prüfungsausschusses eine Einführung und daran anschließend regelmäßige Schulungen anbieten. Alle Ausschussmitglieder sollten umfassende Informationen über die gesellschaftsrechtlichen Besonderheiten in Bezug auf Rechnungslegung, Finanzinformationen und Abläufe erhalten.

⁽¹⁾ ABl. L 191 vom 19.7.2002, S. 22.

2. Die Geschäftsführung sollte dem Prüfungsausschuss mitteilen, nach welcher Methode bedeutende, nicht alltägliche Geschäfte, deren Verbuchung auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen kann, verbucht werden. In diesem Zusammenhang sollte Aktivitäten, die die Gesellschaft in Offshore-Zentren und/oder durch Zweckgesellschaften verfolgt, sowie deren Begründung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.
 3. Der Prüfungsausschuss entscheidet, ob und wann der Generaldirektor bzw. der Vorstandsvorsitzende, das für das Finanz- und Rechnungswesen zuständige Verwaltungsratsmitglied bzw. der Finanzvorstand (oder leitende Führungskräfte, die für das Finanz- und Rechnungswesen zuständig sind), der interne sowie der externe Prüfer an seinen Sitzungen teilnehmen sollten. Der Ausschuss sollte mit jeder für seine Tätigkeit relevanten Person ohne Beisein von geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstandsmitgliedern zusammentreffen können, wenn er dies wünscht.
 4. Dem internen und dem externen Prüfer sollte über eine effiziente Arbeitsbeziehung zur Geschäftsführung hinaus ungehinderter Zugang zum Verwaltungs-/Aufsichtsrat garantiert werden. Der Prüfungsausschuss ist in dieser Hinsicht für den internen und den externen Prüfer der wichtigste Ansprechpartner.
 5. Der Prüfungsausschuss sollte vom Arbeitsprogramm des internen Prüfers unterrichtet werden und interne Prüfungsberichte oder eine regelmäßige Zusammenfassung erhalten.
 6. Der Prüfungsausschuss sollte vom Arbeitsprogramm des externen Prüfers unterrichtet werden. Der externe Prüfer sollte dem Prüfungsausschuss einen Bericht über sämtliche Beziehungen zwischen dem unabhängigen Prüfer und der Gesellschaft und ihrer Gruppe vorlegen. Der Ausschuss sollte über etwaige bei der Prüfung auftretende Fragen zeitnah informiert werden.
 7. Der Prüfungsausschuss sollte externe Berater in Rechts-, Prüfungs- oder sonstigen Fragen in Anspruch nehmen können, wenn er dies für die Wahrnehmung seiner Aufgaben für erforderlich hält, und hierzu von der Gesellschaft ausreichende Mittel erhalten.
 8. Der Prüfungsausschuss sollte überprüfen, wie die Gesellschaft ihrer rechtlichen Verpflichtung nachkommt, ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, mutmaßliche Unregelmäßigkeiten in der Gesellschaft durch Beschwerden oder anonyme Mitteilungen in der Regel an ein unabhängiges Mitglied der Unternehmensleitung anzuzeigen, und dafür sorgen, dass Vorkehrungen für eine angemessene, unabhängige Untersuchung und Verfolgung der Angelegenheit getroffen werden.
 9. Der Prüfungsausschuss sollte dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat mindestens alle sechs Monate, wenn die Jahres- und Halbjahresabschlüsse genehmigt werden, über seine Tätigkeit berichten.
-

ANHANG II

Profil der unabhängigen nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder

1. Eine umfassende Auflistung aller Aspekte, die ein Risiko für die Unabhängigkeit von Mitgliedern der Unternehmensleitung darstellen können, ist nicht möglich. Beziehungen oder Umstände, die zur Charakterisierung der Unabhängigkeit relevant erscheinen, können von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und von Gesellschaft zu Gesellschaft bis zu einem gewissen Grad variieren, und was in dieser Hinsicht als vorbildliche Praxis gilt, kann sich im Laufe der Zeit durchaus ändern. Es gibt aber Situationen, von denen gemeinhin angenommen wird, dass sie dem Verwaltungs-/Aufsichtsrat aufschlussreiche Anhaltspunkte für die Feststellung liefern, ob ein nicht geschäftsführender Direktor bzw. ein Aufsichtsratsmitglied als unabhängig angesehen werden kann, wobei sich die Feststellung der Unabhängigkeit einer bestimmten Person nach allgemeiner Auffassung eher auf inhaltliche als formale Erwägungen stützen sollte. Auf einzelstaatlicher Ebene sollten Kriterien festgelegt werden, die der Verwaltungs-/Aufsichtsrat bei seiner Prüfung heranzuziehen hat. Diesen Kriterien, die den einzelstaatlichen Gegebenheiten entsprechen sollten, sollte eine sorgfältige Prüfung zumindest der nachstehenden Umstände zugrunde liegen:
 - a) Die betreffende Person darf kein geschäftsführendes Verwaltungsrats- bzw. Vorstandsmitglied der Gesellschaft oder einer verbundenen Gesellschaft sein, und sie darf in den vergangenen fünf Jahren kein solches Amt ausgeübt haben.
 - b) Der nicht geschäftsführende Direktor bzw. das Aufsichtsratsmitglied darf in der Gesellschaft oder einer verbundenen Gesellschaft nicht als Arbeitnehmer beschäftigt sein und auch in den vergangenen drei Jahren nicht als Arbeitnehmer beschäftigt gewesen sein, es sei denn, er gehört nicht zu den Führungskräften der Gesellschaft und ist im Rahmen eines gesetzlich anerkannten Systems der Arbeitnehmervertretung, das einen angemessenen Schutz vor missbräuchlicher Entlassung und sonstiger ungerechter Behandlung bietet, in den Verwaltungs-/Aufsichtsrat gewählt worden.
 - c) Die betreffende Person darf von der Gesellschaft oder einer verbundenen Gesellschaft keine zusätzliche Vergütung in bedeutendem Umfang erhalten oder erhalten haben mit Ausnahme einer Vergütung für die Tätigkeit als nicht geschäftsführender Direktor bzw. als Aufsichtsratsmitglied. Als zusätzliche Vergütung gelten insbesondere Aktienoptionen und sonstige erfolgsbezogene Vergütungen. Im Rahmen eines Pensionsplans gezahlte Festbeträge (einschließlich nachträgliche Vergütungen) für frühere Dienstleistungen für die Gesellschaft, sind hiervon ausgenommen (sofern diese Vergütung nicht in irgendeiner Weise an die weitere Erbringung von Leistungen für die Gesellschaft gebunden ist).
 - d) Die betreffende Person darf keinesfalls ein Anteilseigner mit einer Kontrollbeteiligung sein oder einen solchen vertreten (die Kontrolle bestimmt sich nach Maßgabe von Artikel 1 Absatz 1 der Siebenten Richtlinie 83/349/EWG des Rates ⁽¹⁾).
 - e) Die betreffende Person darf zu der Gesellschaft oder einer verbundenen Gesellschaft kein Geschäftsverhältnis in bedeutendem Umfang unterhalten oder im letzten Jahr unterhalten haben, und zwar weder direkt noch als Partner, Anteilseigner, Direktor oder als leitender Angestellter eines Unternehmens oder einer Organisation, das/die ein solches Geschäftsverhältnis zu der Gesellschaft unterhält. Dies schließt die Stellung als bedeutender Anbieter von Waren und Dienstleistungen (einschließlich finanzieller, rechtlicher oder beratender Art) ein sowie die als bedeutender Abnehmer oder als Organisation, die von der Gesellschaft oder ihrer Gruppe Leistungen in bedeutendem Umfang erhält.
 - f) Die betreffende Person darf kein Partner oder Angestellter des derzeitigen oder früheren externen Abschlussprüfers der Gesellschaft oder einer verbundenen Gesellschaft sein und darf diese Position auch in den letzten drei Jahren nicht innegehabt haben.
 - g) Die betreffende Person darf kein geschäftsführender Direktor bzw. Vorstandsmitglied in einer anderen Gesellschaft sein, in der ein geschäftsführender Direktor bzw. Vorstandsmitglied der Gesellschaft ein nicht geschäftsführender Direktor bzw. Aufsichtsratsmitglied ist; sie darf keine anderen bedeutsamen Verbindungen zu geschäftsführenden Direktoren der Gesellschaft durch die Beteiligung in anderen Gesellschaften oder Organisationen unterhalten.
 - h) Die betreffende Person darf nicht länger als drei Amtszeiten als nicht geschäftsführender Direktor bzw. Aufsichtsratsmitglied tätig gewesen sein (bzw. nicht länger als 12 Jahre, wenn das einzelstaatliche Recht Amtszeiten von sehr kurzer Dauer vorsieht).
 - i) Die betreffende Person darf kein enger Familienangehöriger eines geschäftsführenden Direktors bzw. Vorstandsmitglieds oder von Personen sein, die sich in einer der unter Buchstaben a) bis h) beschriebenen Positionen befinden.
2. Der unabhängige nicht geschäftsführende Direktor bzw. das unabhängige Aufsichtsratsmitglied verpflichtet sich,
 - a) seine Unabhängigkeit in Bezug auf Bewertung, Entscheidung und Handeln unter allen Umständen zu wahren, b) keine unangemessenen Vergünstigungen anzustreben oder entgegenzunehmen, die als Gefährdung seiner Unabhängigkeit angesehen werden könnten, und c) seine ablehnende Haltung klar zum Ausdruck zu bringen, wenn ein Beschluss des Verwaltungs-/Aufsichtsrats seiner Meinung nach der Gesellschaft schaden könnte. Hat der Verwaltungs-/Aufsichtsrat Beschlüsse gefasst, gegen die ein unabhängiger nicht geschäftsführender Direktor bzw. ein Aufsichtsratsmitglied ernste Vorbehalte hat, sollte diese Person daraus alle geeigneten Konsequenzen ziehen. Für den Fall, dass diese Person ihr Amt niederlegt, sollte sie diesen Schritt in einem Schreiben an den Verwaltungs-/Aufsichtsrat oder an den Prüfungsausschuss und gegebenenfalls an ein entsprechendes Gremium außerhalb der Gesellschaft begründen.

⁽¹⁾ ABl. L 193 vom 18.7.1983, S. 1. Richtlinie zuletzt geändert durch die Richtlinie 2003/51/EG des Europäischen Parlaments und des Rates (Abl. L 178 vom 17.7.2003, S.16).