

DE

DE

DE



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Brüssel, den 2.6.2010
KOM(2010) 285 endgültig

**BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT,
DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN
AUSSCHUSS DER REGIONEN**

**Bericht über die Umsetzung der Empfehlung 2009/385/EG der Kommission zur
Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der
Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften
(Empfehlung zur Direktorenvergütung 2009) durch die EU-Mitgliedstaaten**

{KOM(2010) 284 endgültig}
{KOM(2010) 286 endgültig}
{SEK(2010) 670}

**BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT,
DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN
AUSSCHUSS DER REGIONEN**

**Bericht über die Umsetzung der Empfehlung 2009/385/EG der Kommission zur
Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der
Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften
(Empfehlung zur Direktorenvergütung 2009) durch die EU-Mitgliedstaaten**

(Text von Bedeutung für den EWR)

1. ZWECK DES BERICHTS

Die Finanzkrise hat im Bereich der Regulierung und Beaufsichtigung der Finanzmärkte deutliche Schwächen zutage treten lassen. Weitgehende Einigkeit herrscht darüber, dass Vergütungssysteme, die sich an kurzfristigen Gewinnen ohne angemessene Berücksichtigung der eingegangenen Risiken orientieren, genau die Art von Anreizen schaffen, die zur übertriebenen Risikobereitschaft der Finanzinstitute beigetragen haben. Bedenken werden auch hinsichtlich der in jüngster Vergangenheit deutlich gestiegenen Bezüge der Geschäftsleitungen, der immer größeren Bedeutung variabler Komponenten der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung und der damit zusammenhängenden kurzfristigen Ausrichtung der Vergütungspolitik in allen Sektoren der Wirtschaft geäußert.

In den Empfehlungen der Kommission zur Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften (2004/913/EG) und zu den Aufgaben von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern sowie den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats (2005/162/EG) wurden nicht alle Fragen behandelt, die sich im Rahmen der Finanzkrise gestellt haben. So fehlt insbesondere die Forderung nach einer Abstimmung der Bezüge der Geschäftsführung mit den langfristigen Interessen der Unternehmen. Vor diesem Hintergrund forderte der ECOFIN-Rat die Kommission in seinen Schlussfolgerungen vom 2. Dezember 2008 auf, *„ihre Empfehlung zu aktualisieren, um eine wirksamere Kontrolle durch die Aktionäre zu fördern und – auch im Hinblick auf Abfindungen in Form „goldener Fallschirme“ – eine engere Verknüpfung zwischen Bezügen und erbrachter Leistung herbeizuführen“*. Daher verabschiedete die Kommission im April 2009 eine weitere Empfehlung (2009/385/EG) zur Struktur der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung und zu Konzeption und Umsetzung der Vergütungspolitik für Mitglieder der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften, die eine Reihe neuer Grundsätze zur Ergänzung der früheren Empfehlungen enthält.

Eine angemessene Vergütungspolitik sollte sich auf die erbrachte Leistung stützen und die Mitglieder der Unternehmensleitung dazu anhalten, die mittel- und langfristige Tragfähigkeit ihrer Unternehmen zu sichern. Im Hinblick auf dieses Ziel liefert die Kommissionsempfehlung des Jahres 2009 weitere Orientierung. Sie stützt sich auf bewährte Praktiken für die Konzeption einer angemessenen Vergütungspolitik. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Struktur der Vergütung der Unternehmensleitung und auf den Grundsätzen für diese Vergütung, einschließlich der Kontrolle durch die Aktionäre.

Mit diesem Bericht soll evaluiert werden, ob die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Umsetzung der wichtigsten Grundsätze der Empfehlung des Jahres 2009 zur Direktorenvergütung tätig geworden sind. Gleichzeitig veröffentlicht die Kommission einen Bericht über die Umsetzung der Empfehlung 2009/384/EG zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor. Im vorliegenden Bericht wird ebenfalls erörtert, welche Maßnahmen die Mitgliedstaaten zur Umsetzung einiger wichtiger Grundsätze der Empfehlung des Jahres 2004 zur Direktorenvergütung, insbesondere der Grundsätze für die Offenlegung der Vergütungspolitik und der Vergütungen einzelner Mitglieder der Unternehmensleitung sowie für die Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungserklärung, ergriffen haben. Es soll geprüft werden, ob infolge der Finanzkrise weitere Schritte in diesen Bereichen unternommen wurden.

Die Mitgliedstaaten waren aufgefordert, bis zum 31. Dezember 2009 Maßnahmen zur Förderung der Umsetzung der Empfehlung des Jahres 2009 zu ergreifen, z. B. legislative Maßnahmen oder Regeln (bewährte Praktiken), die einzuhalten sind bzw. deren Nichteinhaltung zu erläutern ist („comply or explain“).

Die letztgenannte Vorgehensweise bietet den Unternehmen Flexibilität. Einige Unternehmen vertreten möglicherweise den Standpunkt, dass eine bestimmte Empfehlung ihren besonderen Unternehmensmerkmalen nicht entspricht und/oder dass die Einhaltung eines bestimmten Standards für sie mit übermäßigem Aufwand verbunden bzw. extrem schwierig ist. Die Unternehmen sind in diesen Fällen nicht zur Einhaltung des Standards verpflichtet, wenn sie diese Abweichung offenlegen und dem Markt eine Erklärung liefern.

Dieser Bericht stützt sich auf die Antworten der Mitgliedstaaten auf einen Fragebogen der Kommission sowie auf die Prüfung der Corporate-Governance-Kodizes und des Gesellschaftsrechts der Mitgliedstaaten. Er wird durch die beigefügte Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen ergänzt, die die Tabellen enthält, aus denen hervorgeht, inwieweit die Mitgliedstaaten der Empfehlung nachgekommen sind.

2. WICHTIGSTE ERGEBNISSE DER BEWERTUNG

Nur ein kleinerer Teil der Mitgliedstaaten¹ hat mindestens die Hälfte der Empfehlungen umgesetzt. Derzeit ist in einer Reihe von Mitgliedstaaten² die Umsetzung (einiger) der Empfehlungen in Rechtsvorschriften oder Corporate-Governance-Kodizes noch im Gange. In vielen Mitgliedstaaten³ wird vorgeschrieben oder empfohlen, dass die variablen Vergütungsbestandteile an die Leistung zu binden sind und der langfristigen Unternehmensentwicklung dienen sollen.

In den wenigsten Mitgliedstaaten ist ein Aufschub der Auszahlung variabler Vergütungskomponenten⁴ und die Rückforderungsmöglichkeit⁵ vorgeschrieben oder

¹ AT, BE, DE, DK, LT, IT, NL, PT, SI, UK.

² CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL, UK.

³ AT, BE, BU, DE, DK, FR, HU, IT, LV, LT, LU, NL, PT, SE, SI, SK, UK.

⁴ AT, BE, DE, DK, LT, IT, PT, SE, SI.

⁵ AT, DE, DK, FI, FR, LT, NL, SE, SI. CY, CZ, EE, ES, IT und UK planen derzeit Empfehlungen/Rechtsvorschriften in diesem Bereich.

empfohlen, und in mehr als der Hälfte der Mitgliedstaaten wurden Obergrenzen für Abfindungszahlungen⁶ empfohlen oder vorgeschrieben.

Aktienbezogene Vergütungen sollten in zahlreichen Mitgliedstaaten zwar an Leistungskriterien geknüpft sein; doch verlangen oder empfehlen nur die wenigsten Mitgliedstaaten⁷ Erdienungszeiträume und Zeiträume, in denen Optionen und Rechte nicht ausgeübt werden können. Die wenigsten Mitgliedstaaten⁸ haben Maßnahmen zur Förderung der Abstimmung der Aktionäre über Vergütungsfragen ergriffen. Auch haben die wenigsten Mitgliedstaaten⁹ die Empfehlungen bezüglich der Vergütungsausschüsse umgesetzt.

In den letzten Jahren hat die Umsetzung der Bestimmungen zur Offenlegung und zur Abstimmung der Aktionäre aus der Empfehlung des Jahres 2004 beträchtliche Fortschritte gemacht. Ferner besteht in den Mitgliedstaaten die Tendenz, diese Fragen verbindlich zu regeln.

3. BEWERTUNG DER UMSETZUNG DER EMPFEHLUNG

Die Umsetzung der Empfehlungen wird bereichsweise untersucht. Mitgliedstaaten, die die Empfehlungen oder einen Teil davon umgesetzt haben, haben sie zumeist in ihre Corporate-Governance-Kodizes aufgenommen. In einigen Mitgliedstaaten¹⁰ ist die Arbeit an Legislativvorschlägen und/oder der Überarbeitung der Corporate-Governance-Kodizes zur Umsetzung der Empfehlungen oder eines Teil davon noch nicht abgeschlossen. Den von den Mitgliedstaaten vorgelegten Informationen ist ferner zu entnehmen, dass einige Mitgliedstaaten es nicht für erforderlich erachteten, (alle) Empfehlungen in ihre Rechtsvorschriften oder Corporate-Governance-Kodizes zu übernehmen, da nach ihrer Auffassung in ihren Staaten keine nennenswerten Probleme mit Vergütungen bestanden¹¹.

3.1. Struktur der Vergütungspolitik

Die meisten Mitgliedstaaten empfehlen oder schreiben vor, dass variable Vergütungskomponenten an Leistungskriterien zu knüpfen sind. Nicht in allen nationalen Empfehlungen und/oder Rechtsvorschriften wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese Leistungskriterien im Voraus festgelegt und messbar sein müssen¹². Ferner ist in mehr als der Hälfte der Mitgliedstaaten vorgeschrieben oder empfohlen, dass die langfristige Unternehmensentwicklung durch die Wahl der Leistungskriterien zu fördern ist, während nur die wenigsten Länder die Berücksichtigung nicht finanzieller Leistungskriterien bei der Bestimmung der variablen Vergütungsbestandteile empfehlen oder vorschreiben.

Etwa die Hälfte der Mitgliedstaaten empfiehlt oder verlangt, dass die Unternehmen die variablen Vergütungsbestandteile begrenzen. Allerdings fordern nur einige Mitgliedstaaten die Unternehmen ausdrücklich auf, variable Vergütungsbestandteile bei unzureichender Leistung nicht auszuzahlen.

⁶ AT, BE, DE, DK, EE, FR, IE, IT, LT, LU, NL, PT, SE, SI, UK. AT, BE, DE und FR begrenzen allerdings Abfindungszahlungen auf eine Höchstzahl von jährlichen Gesamtvergütungen, anstatt – wie empfohlen – die festen Vergütungsbestandteile zugrunde zu legen.

⁷ BE, DK, IE, IT, LT, PT, UK.

⁸ BE, DE, DK, IE, LT, NL, SI, SK, UK.

⁹ AT, BE, DE, DK, IT, LT, NL, PT und SI setzten einige dieser Empfehlungen um.

¹⁰ CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL, UK.

¹¹ U.a. EE und SK.

¹² Einige Mitgliedstaaten geben jedoch an, dass sie dies implizit empfohlen haben.

Die wenigsten Mitgliedstaaten empfehlen oder verlangen einen Aufschub der Auszahlung eines bedeutenden Teils der variablen Vergütungskomponenten dahingehend, dass ein großer Teil der variablen Vergütungskomponente auf der Grundlage mehrjähriger Leistungskriterien gewährt wird oder die endgültige Gewährung eines bedeutenden Teils der variablen Vergütungskomponente mehrere Jahre aufgeschoben wird, bis die entsprechenden Leistungskriterien erfüllt sind. Aus den von den Mitgliedstaaten übermittelten Informationen geht hervor, dass einer der Gründe für die geringe Umsetzungsrate darin besteht, dass nicht alle Mitgliedstaaten das Prinzip des Zahlungsaufschubs¹³ kennen und es deshalb möglicherweise anders verstanden haben.

Die wenigsten Mitgliedstaaten haben die Empfehlung in Bezug auf Rückforderungsbestimmungen umgesetzt. Hierbei geht es um vertragliche Vereinbarungen mit Mitgliedern der Unternehmensleitung, denen zufolge das Unternehmen variable Komponenten der Vergütung zurückfordern kann, wenn diese auf der Grundlage von Daten ausgezahlt wurden, die sich als falsch erwiesen haben, oder um eine gesetzliche Bestimmung gleichen Inhalts. Diese Frage ist häufiger durch gesetzliche Bestimmungen geregelt als andere Bereiche der Empfehlung. Einige Mitgliedstaaten haben Legislativvorschläge zur entsprechenden Anpassung ihrer Rechtsvorschriften veröffentlicht¹⁴. Berücksichtigt man ferner die geplanten Anpassungen der Corporate-Governance-Kodizes, ergäbe sich eine mehrheitliche Umsetzung der Empfehlung durch die Mitgliedstaaten.

In Bezug auf Abfindungszahlungen empfehlen oder verlangen nur die wenigsten Mitgliedstaaten, diese auf zwei Jahresgehälter (feste Vergütungen) zu begrenzen. Einige Mitgliedstaaten lassen jedoch zu, dass Abfindungszahlungen auch auf der Grundlage der (durchschnittlichen) variablen Vergütungskomponenten berechnet werden¹⁵. Andere Mitgliedstaaten sind strenger und empfehlen eine Begrenzung auf ein Jahresgehalt (feste Vergütungen)¹⁶. Die meisten Mitgliedstaaten, die eine Begrenzung der Abfindungszahlungen empfehlen oder vorschreiben, empfehlen oder verlangen auch, dass diese nicht zu zahlen sind, wenn der Vertrag aufgrund unzulänglicher Leistung beendet wird¹⁷.

3.2. Aktienbezogene Vergütung

Zahlreiche Mitgliedstaaten stufen die aktienbezogene Vergütung als variable Vergütung ein. Daher ist die Gewährung von Aktien oder Aktienoptionen häufig an Leistungskriterien gebunden. Doch empfehlen oder verlangen nur einige Mitgliedstaaten, dass Aktien frühestens drei Jahre nach ihrer Gewährung übertragen werden und Aktienoptionen für einen ähnlichen Zeitraum nicht ausgeübt werden. Einige Mitgliedstaaten empfehlen oder verlangen nur für Aktien eine Wartezeit¹⁸.

¹³ Aufschub der Auszahlung variabler Vergütungskomponenten bedeutet, dass diese auf der Grundlage mehrjähriger Leistungskriterien gewährt werden oder ihre endgültige Gewährung mehrere Jahre aufgeschoben wird, bis die entsprechenden Leistungskriterien erfüllt sind. Der Aufschub sollte zumindest für bar ausbezahlte variable Vergütungskomponenten gelten. (Für in Aktien ausbezahlte variable Vergütungskomponenten gelten die Empfehlungen für aktienbezogene Vergütungen).

¹⁴ Einige Mitgliedstaaten bereiten derzeit eine Überarbeitung ihres Corporate-Governance-Kodex vor, worin die Möglichkeit der Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile empfohlen werden soll.

¹⁵ AT, BE, DE, FR.

¹⁶ IE, NL, SI, UK.

¹⁷ DK und SE empfehlen dies jedoch nicht, da sie es als unvereinbar mit der Funktion einer Abfindung als Sicherheitsnetz im Falle einer sofortigen Beendigung des Vertrags ansehen.

¹⁸ FR, LU, SE.

Andere empfehlen oder verlangen nur für das Recht auf Ausübung von Aktienoptionen eine Einschränkung¹⁹.

Die Kommission empfahl ferner, die Übertragung von Aktien und das Recht auf Ausübung von Aktienoptionen an die Erfüllung im Voraus festgelegter, messbarer Leistungskriterien zu knüpfen. Dies bedeutet, dass nach der Gewährung von Aktien oder Aktienoptionen (ob auf der Grundlage von Leistungskriterien oder nicht) die Aktien nur übertragen und die Aktienoptionen nur ausgeübt werden können, wenn bestimmte Leistungskriterien erfüllt sind. Die wenigsten Mitgliedstaaten haben diese Empfehlung umgesetzt. Den von den Mitgliedstaaten vorgelegten Informationen ist zu entnehmen, dass einige Mitgliedstaaten die Empfehlung so verstanden haben, dass die Gewährung aktienbezogener Vergütungen – und nicht die Aktienübertragung bzw. das Recht auf Ausübung von Optionen im Anschluss an die Gewährung – auf Leistungskriterien beruhen sollte. Dies könnte ein Grund für die geringe Umsetzungsrate bei dieser Empfehlung sein.

3.3. Offenlegung der Vergütungspolitik und Abstimmung der Aktionäre

Zahlreiche Mitgliedstaaten empfehlen oder verlangen Mindeststandards für die Offenlegung. Dies geschieht zumeist in Form einer Liste der Punkte, die in die offenzulegende Vergütungspolitik aufzunehmen sind. In der Empfehlung des Jahres 2004 empfahl auch die Kommission Mindeststandards für die Offenlegung. Viele Mitgliedstaaten haben diese Standards berücksichtigt. In die Empfehlung von 2009 nahm die Kommission zusätzliche Elemente der Vergütungspolitik auf, die offengelegt werden sollten, und empfahl generell, dass die Vergütungspolitik klar und leicht verständlich dargestellt werden sollte. Die wenigsten Mitgliedstaaten empfehlen oder verlangen Letzteres ausdrücklich. Einige Mitgliedstaaten versuchen, das Ziel auf andere Weise zu erreichen, und haben ein Standardformat für die Offenlegung vorgegeben. Ebenfalls die wenigsten Mitgliedstaaten empfehlen oder verlangen, dass alle von der Kommission in der Empfehlung von 2009 genannten Punkte in die Vergütungspolitik aufzunehmen sind. Ferner gibt es bei den Mitgliedstaaten die Tendenz, neue Empfehlungen oder Anforderungen in Bezug auf die Offenlegung von Aspekten variabler Vergütungsbestandteile im Rahmen der Offenlegung der Vergütungspolitik einzuführen, z. B. in Bezug auf langfristige Leistungskriterien und Leistungsmessung. Diese Tendenz besteht auch in Bezug auf die Voraussetzungen für eine aktienbezogene Vergütung.

In den wenigsten Mitgliedstaaten existieren – in unterschiedlicher Form – Empfehlungen oder Rechtsvorschriften zur Förderung der Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik. In einigen Fällen wird den Unternehmen empfohlen bzw. vorgeschrieben, die Abstimmung durch die Aktionäre zu erleichtern. In anderen Mitgliedstaaten wird Aktionären oder institutionellen Anlegern empfohlen, angemessenen Gebrauch von ihre Rechten zu machen (zuweilen mit der Verpflichtung, dies anderenfalls zu erläutern). Im Übrigen ist nach Ansicht der Kommission die Tatsache allein, dass die Aktionäre das Recht haben, über die Vergütungspolitik abzustimmen, noch keine Förderung einer solchen Abstimmung durch die Aktionäre.

¹⁹ CY, DK, NL, PT.

3.4. Vergütungsausschuss

Im Hinblick auf Fachwissen und Integrität des Vergütungsausschusses empfehlen oder verlangen einige wenige Mitgliedstaaten, dass ein Mitglied des Ausschusses über Fachwissen im Bereich der Vergütungspolitik verfügt²⁰. Einige Mitgliedstaaten empfehlen oder verlangen stattdessen, dass jedes Mitglied des Leitungsorgans, jedes Mitglied des Aufsichtsorgans oder jedes nicht geschäftsführende Mitglied des Leitungsorgans sowie jedes Mitglied des Vergütungsausschusses grundsätzlich über die zur Ausübung seiner Funktion notwendigen Qualifikationen, Kenntnisse und/oder Erfahrungen verfügt. Ein Mitgliedstaat²¹ empfiehlt, dass der Vergütungsausschuss Zugang zu den für die Ausübung seiner Funktion notwendigen Fachleuten haben solle. Dies könnte jedoch auch dazu führen, dass der Vergütungsausschuss sich von externer Seite beraten lässt. Im Zusammenhang mit externen Beratern empfehlen oder verlangen einige wenige Mitgliedstaaten, dass der Vergütungsausschuss sicherstellt, dass die von ihm in Anspruch genommenen Berater nicht gleichzeitig Berater des jeweiligen Unternehmens sind. Zwei Mitgliedstaaten²² empfehlen oder verlangen stattdessen, dass die Berater andere Dienste, die sie für das Unternehmen erbringen, offenlegen müssen. Ein Mitgliedstaat²³ empfiehlt, dass der Vergütungsausschuss bei der Einstellung von Beratern sicherstellen sollte, dass kein Interessenkonflikt aufgrund anderer Aufträge des Beraters besteht. In Bezug auf die Unabhängigkeit des Urteils der Mitglieder des Vergütungsausschusses haben nur einige Mitgliedstaaten ausdrücklich empfohlen oder verlangt, dass der Vergütungsausschuss seine Aufgaben unter Wahrung von Unabhängigkeit und Integrität wahrnehmen solle. Offensichtlich sind die meisten Mitgliedstaaten der Ansicht, dass sich dies automatisch aus der Empfehlung bzw. Vorschrift ergibt, dass die Mehrheit (oder Gesamtheit) der Mitglieder des Vergütungsausschusses unabhängig sein muss. Mit der Empfehlung der Kommission wurde jedoch eine Stärkung der Unabhängigkeit der Arbeit der Ausschussmitglieder bezweckt, nachdem diese anhand der geltenden Kriterien (u. a. Unabhängigkeit) ausgewählt wurden.

Zur Rolle des Vergütungsausschusses ist anzumerken, dass nur einige Mitgliedstaaten empfehlen oder verlangen, dass dieser die Vergütungspolitik für geschäftsführende Direktoren in regelmäßigen Abständen überprüft; ein Mitgliedstaat²⁴ betraut das Aufsichtsorgan mit dieser Aufgabe. Mehrere Mitgliedstaaten sind offenbar der Ansicht, dass diese Aufgabe bereits Teil der Aufgabe des Vergütungsausschusses ist, eine Vergütungspolitik vorzuschlagen. Wird in den nationalen Rechtsvorschriften empfohlen oder verlangt, dass der Vergütungsausschuss jährlich die Vergütungspolitik festlegt, erscheint es natürlich, dass der Ausschuss diese Gelegenheit nutzt, um die bisherige Vergütungspolitik zu überprüfen, bevor er eine (möglicherweise identische) Politik für das folgende Jahr vorschlägt. Mit der Empfehlung der Kommission wurde jedoch eine Stärkung der bereits bestehenden Funktionen des Vergütungsausschusses bezweckt, indem eine aktive Überwachung und Überprüfung der Vergütungspolitik gefördert wird, so dass sowohl in Systemen mit jährlicher Festlegung der Vergütungspolitik als auch in Systemen, in denen dies nicht der Fall ist, Änderungen vorgeschlagen werden können.

²⁰ Einige Mitgliedstaaten gaben an, dass „Fachwissen“ schwer zu definieren sei.

²¹ LU.

²² IE und UK. UK gab an, dass die Einführung rechtsverbindlicher Bestimmungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten bei Beratern auf dem Gebiet der Vergütungspolitik nicht den Anforderungen an andere Dienstleister entspreche.

²³ SE.

²⁴ EE.

Die wenigsten Mitgliedstaaten empfehlen oder verlangen, dass der Vergütungsausschuss die Verhältnismäßigkeit der Vergütungen zwischen den Mitgliedern der Geschäftsführung sowie zwischen Mitarbeitern in Führungspositionen und sonstigen Mitarbeitern eines Unternehmens sicherstellt. Einige Mitgliedstaaten empfehlen oder verlangen jedoch die Verhältnismäßigkeit der Vergütungen zwischen Unternehmen derselben Gruppe, was nicht genau das Gleiche ist. Einige Mitgliedstaaten empfehlen oder verlangen, dass der gesamte Vergütungsausschuss auf der Jahreshauptversammlung anwesend ist und dieser Bericht erstattet. Einige Mitgliedstaaten schreiben demgegenüber die Anwesenheit eines oder mehrerer Mitglieder des Vergütungsausschusses vor.

4. Entwicklungen im Hinblick auf die Umsetzung der Empfehlungen von 2004/2005

Seit dem Bericht der Kommissionsdienststellen aus dem Jahr 2007 über die Umsetzung der Empfehlung des Jahres 2004 hat etwa die Hälfte der Mitgliedstaaten²⁵ legislative Maßnahmen²⁶ im Zusammenhang mit der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung ergriffen. Einige dieser Initiativen betrafen nur einen bestimmten Aspekt dieser Frage, z. B. Abfindungszahlungen, die meisten hatten jedoch die Offenlegung der Vergütungspolitik, die Vergütung einzelner Mitarbeiter und/oder die Abstimmung der Aktionäre über die Direktorenvergütung zum Gegenstand. Die Corporate-Governance-Kodizes der meisten Mitgliedstaaten verfügten bereits über Bestimmungen zu diesen Fragen und stärkten diese, indem sie ihnen verbindlichen Charakter verliehen; andere Mitgliedstaaten nahmen die Bestimmungen durch die Verabschiedung neuer Rechtsvorschriften in ihr Rechtssystem auf. In einigen Mitgliedstaaten ist der Gesetzgebungsprozess noch im Gange²⁷. Abgesehen von den rechtlichen Maßnahmen hat eine Reihe von Mitgliedstaaten, deren Corporate-Governance-Kodex im Jahr 2007 (als die Kommission ihren Bericht über die Umsetzung der Empfehlung von 2004 vorlegte) keine Empfehlungen zur Offenlegung der Vergütungspolitik, zu Direktorenvergütungen und/oder zur Abstimmung der Aktionäre enthielt, inzwischen solche Empfehlungen eingeführt. Es gibt jedoch immer noch einige Mitgliedstaaten, in denen keine entsprechenden Empfehlungen oder Vorschriften existieren. Im Zusammenhang mit der Offenlegung von Vergütungspolitik oder -bericht existieren zwischen den Mitgliedstaaten auch Unterschiede in Bezug auf den Inhalt, der hierfür empfohlen bzw. vorgeschrieben wird. Außerdem können die Folgen einer beratenden Abstimmung der Aktionäre von einem Mitgliedstaat zum anderen unterschiedlich sein.

Im Zusammenhang mit der Empfehlung des Jahres 2005 zu unabhängigen Direktoren, die auch Empfehlungen zur Einsetzung und Rolle des Vergütungsausschusses enthielt, ist zu vermerken, dass in einigen Mitgliedstaaten die Einsetzung eines solchen Ausschusses nicht empfohlen oder verlangt wird; ferner gibt es Unterschiede bei den empfohlenen bzw. vorgeschriebenen Aufgaben und Verfahren des Vergütungsausschusses in den Mitgliedstaaten, in denen ein solcher empfohlen oder vorgeschrieben ist.

²⁵ AT, BE, CZ, DE, DK, EE, ES, FR, HU, IE, IT, LV, PT, SI, SK.

²⁶ Oder andere verbindliche Maßnahmen wie Regeln für börsennotierte Unternehmen.

²⁷ CZ, EE, ES, IT.

5. FAZIT

Einige Mitgliedstaaten haben der Empfehlung des Jahres 2009 Rechnung getragen. Zehn Mitgliedstaaten haben mindestens die Hälfte der Empfehlungen umgesetzt²⁸. Die meisten Empfehlungen wurden jedoch nur von einigen wenigen Mitgliedstaaten übernommen. Derzeit ist in einer Reihe von Mitgliedstaaten²⁹ die Aufnahme (einiger) der Empfehlungen in Rechtsvorschriften oder Corporate-Governance-Kodizes noch im Gange. Inhaltlich wurden die Empfehlungen zu den variablen Vergütungsbestandteilen generell in größerem Umfang umgesetzt als die Empfehlungen zum Vergütungsausschuss.

In den letzten Jahren hat die Umsetzung der Bestimmungen zur Offenlegung und zur Abstimmung der Aktionäre aus der Empfehlung von 2004 jedoch beträchtliche Fortschritte gemacht. Ferner besteht in den Mitgliedstaaten die Tendenz, diese Fragen verbindlich zu regeln. Es gibt jedoch noch bedeutende Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Offenlegung der Vergütungserklärung und der Vergütungspolitik, den Inhalt der Vergütungserklärung und die Offenlegung der Angaben zu Vergütungen einzelner Mitarbeiter bzw. deren Genauigkeit. Im Hinblick auf die Abstimmung der Aktionäre existieren Unterschiede bezüglich des Gegenstands und der Verbindlichkeit der Abstimmung, außerdem bezüglich der Folgen einer beratenden Abstimmung mit negativem Ausgang.

Daher will die Kommission erwägen, ob weitere Maßnahmen erforderlich sind, um die Kohärenz und Wirksamkeit der EU-Maßnahmen in diesem Bereich zu erhöhen. Im Hinblick darauf wurde in das Grünbuch der Kommission zur Corporate Governance in Finanzinstituten eine Reihe von Fragen aufgenommen.

²⁸ AT, BE, DE, DK, IT, LT, NL, PT, SI, UK.

²⁹ CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL, UK.