

## EMPFEHLUNG DER KOMMISSION

vom 30. April 2009

### zur Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften

(Text von Bedeutung für den EWR)

(2009/385/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 14. Dezember 2004 verabschiedete die Kommission die Empfehlung 2004/913/EG zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften <sup>(1)</sup> und am 15. Februar 2005 die Empfehlung 2005/162/EG zu den Aufgaben von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften sowie zu den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats <sup>(2)</sup>. Durch diese Empfehlungen soll sichergestellt werden, dass die Vergütungsregelungen transparent sind, dass durch Offenlegung, die Einführung einer bindenden oder beratenden Abstimmung über die Vergütungserklärung sowie durch die Genehmigung aktienbezogener Vergütungsregelungen durch die Aktionäre diese eine Kontrolle über die Vergütungspolitik und die individuelle Vergütung ausüben, dass eine wirksame und unabhängige Aufsicht durch nicht geschäftsführende Mitglieder des Verwaltungs-/Aufsichtsrats gegeben ist und dass der Vergütungsausschuss hinsichtlich der Vergütungspolitik zumindest eine beratende Rolle spielt.
- (2) Die Kommission sollte aufgrund dieser Empfehlungen die allgemeine Entwicklung, einschließlich der Durchführung und Anwendung der in den Empfehlungen beschriebenen Grundsätze, überwachen und den weiteren Handlungsbedarf prüfen. Die Erfahrungen der letzten Jahre und insbesondere die aktuelle Finanzkrise haben gezeigt, dass die Vergütungsstrukturen zunehmend komplex geworden sind, sich zu stark an kurzfristigen Ergebnissen orientieren und in einigen Fällen zu unverhältnismäßig hohen Vergütungen geführt haben, die durch die erbrachte Leistung nicht gerechtfertigt sind.
- (3) Auch wenn Form, Struktur und Höhe der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung weiterhin in erster Linie Sache der Gesellschaften und ihrer Aktionäre sowie gegebenenfalls der Arbeitnehmervertreter bleiben, sollten nach Ansicht der Kommission ergänzende Grundsätze für die in der Vergütungspolitik der Gesellschaft festgelegte Struktur der Vergütung von Mitgliedern der Unter-

nehmensleitung sowie die Verfahren für die Festlegung der Vergütung und die Kontrolle dieser Verfahren formuliert werden.

- (4) Diese Empfehlung berührt nicht die Rechte der Sozialpartner in Tarifverhandlungen.
- (5) Die Regelungen für die Vergütung der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften sollten über die Grundsätze der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG hinaus durch ergänzende Prinzipien gestärkt werden.
- (6) Die Struktur der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung sollte der langfristigen Unternehmensentwicklung dienen und sicherstellen, dass die Vergütung sich an der Leistung orientiert. Variable Vergütungskomponenten sollten deshalb an im Voraus festgelegte, messbare Leistungskriterien geknüpft werden, die nicht ausschließlich finanzieller Art sein müssen. Zudem sollten für die variablen Vergütungskomponenten Höchstgrenzen festgelegt werden. Die Auszahlung variabler Komponenten, die einen erheblichen Teil der Gesamtvergütung ausmachen, sollte abhängig von bestimmten Leistungskriterien während eines bestimmten Zeitraums — zum Beispiel drei bis fünf Jahren — aufgeschoben werden. Zudem sollten Gesellschaften die Möglichkeit haben, variable Vergütungskomponenten zurückzufordern, wenn diese auf der Grundlage von Daten ausgezahlt wurden, die sich als offenkundig falsch erwiesen.
- (7) Großzügige Abfindungen in Form so genannter „goldener Fallschirme“ dürfen keine Belohnung für Versagen sein, sondern müssen ihren eigentlichen Zweck als Sicherheitsnetz im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags behalten. Deshalb sollten Abfindungszahlungen im Voraus auf einen bestimmten Betrag oder eine bestimmte Dauer begrenzt werden, im Allgemeinen nicht mehr als zwei Jahresgehälter (ausschließlich nicht variable Komponenten) betragen und nicht ausgezahlt werden, wenn der Vertrag aufgrund unzulänglicher Leistung beendet wird oder ein Mitglied der Unternehmensleitung die Gesellschaft auf eigenen Wunsch verlässt. Dies schließt nicht aus, dass Abfindungszahlungen geleistet werden, wenn ein Vertrag aufgrund einer Änderung der Unternehmensstrategie oder infolge von Fusionen oder Übernahmen vorzeitig beendet wird.

<sup>(1)</sup> ABl. L 385 vom 29.12.2004, S. 55.

<sup>(2)</sup> ABl. L 52 vom 25.2.2005, S. 51.

- (8) Regelungen, bei denen Mitglieder der Unternehmensleitung in Form von Aktien, Aktienoptionen oder sonstigen Rechten auf den Erwerb von Aktien oder in Abhängigkeit vom Aktienkurs vergütet werden, sollten stärker an der erbrachten Leistung und der langfristigen Wertschöpfung der Gesellschaft orientiert sein. Deshalb sollte für Aktien ein angemessener Erdienungszeitraum gelten, der an bestimmte Leistungsbedingungen geknüpft ist. Die Ausübbarkeit von Aktienoptionen und Rechten auf den Erwerb von Aktien oder eine Vergütung in Abhängigkeit vom Aktienkurs sollte erst nach Ablauf eines angemessenen Zeitraums und bei Erfüllung bestimmter Leistungsbedingungen möglich sein. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten bei Mitgliedern der Unternehmensleitung, die Aktien der Gesellschaft besitzen, sollten diese verpflichtet sein, einen Teil ihrer Aktien bis zum Ende ihres Mandats zu halten.
- (9) Um den Aktionären die Bewertung des Vergütungskonzepts der Gesellschaft zu erleichtern und die Rechenschaftspflicht der Gesellschaft gegenüber den Aktionären zu stärken, sollte die Vergütungserklärung klar und leicht verständlich sein. Ferner müssen mehr Informationen über die Vergütungsstruktur offengelegt werden.
- (10) Zur Stärkung der Rechenschaftspflicht sollten die Aktionäre dazu ermutigt werden, an Hauptversammlungen teilzunehmen und angemessenen Gebrauch von ihrem Stimmrecht zu machen. Insbesondere institutionelle Aktionäre sollten in Fragen der Vergütung eine führende Rolle im Hinblick auf die Gewährleistung einer stärkeren Rechenschaftspflicht sämtlicher Mitglieder der Unternehmensleitung spielen.
- (11) Den in der Empfehlung 2005/162/EG genannten Vergütungsausschüssen obliegt eine wichtige Aufgabe bei der Konzeption der Vergütungspolitik einer Gesellschaft, der Vermeidung von Interessenkonflikten und der Überwachung der Vergütung sämtlicher Mitglieder der Unternehmensleitung. Zur Stärkung des Gewichts dieser Ausschüsse sollte mindestens ein Mitglied über Fachwissen im Bereich von Vergütungssystemen verfügen.
- (12) Berater können in einem Interessenkonflikt stehen, wenn sie den Vergütungsausschuss zu Vergütungspraktiken und -vereinbarungen und gleichzeitig die Gesellschaft bzw. den geschäftsführenden Direktor oder Vorstandsmitglieder beraten. Vergütungsausschüsse sollten bei der Einstellung von Beratern größte Vorsicht walten lassen, um zu vermeiden, dass die gleichen Personen gleichzeitig die Personalabteilung des Unternehmens, den geschäftsführenden Direktor oder Vorstandsmitglieder beraten.
- (13) Angesichts der Bedeutung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung und im Bestreben, den einschlägigen Gemeinschaftsrahmen wirksamer anzuwenden, beabsichtigt die Kommission, in stärkerem Maße auf Überwachungsmechanismen wie Jahresanzeiger („Scoreboards“) und gegenseitige Bewertungen durch die Mitgliedstaaten zurückzugreifen. Außerdem plant die Kom-

mission, Möglichkeiten für eine Harmonisierung der Offenlegung der Vergütungspolitik für Mitglieder der Unternehmensleitung zu prüfen.

- (14) Die Meldung der Maßnahmen durch die Mitgliedstaaten gemäß dieser Empfehlung sollte einen klaren Zeitrahmen enthalten, innerhalb dessen die Unternehmen eine den Grundsätzen dieser Empfehlung entsprechende Vergütungspolitik festlegen müssen —

EMPFIEHLT:

## ABSCHNITT I

### Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

1. *Anwendungsbereich*
  - 1.1. Der Anwendungsbereich von Abschnitt II dieser Empfehlung entspricht dem der Empfehlung 2004/913/EG.

Der Anwendungsbereich von Abschnitt III dieser Empfehlung entspricht dem der Empfehlung 2005/162/EG.
  - 1.2. Die Mitgliedstaaten sollten sämtliche geeigneten Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass börsennotierte Gesellschaften, die unter den Anwendungsbereich der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG fallen, die vorliegende Empfehlung befolgen.
2. *Begriffsbestimmungen zur Ergänzung der Begriffsbestimmungen der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG:*
  - 2.1. „Variable Vergütungskomponenten“ sind Komponenten der Vergütungsansprüche von Mitgliedern der Unternehmensleitung, die auf der Grundlage von Leistungskriterien gewährt werden, einschließlich Boni.
  - 2.2. „Abfindungszahlungen“ sind Zahlungen, die bei vorzeitiger Beendigung von Verträgen an geschäftsführende Direktoren oder Vorstandsmitglieder geleistet werden, einschließlich Zahlungen im Zusammenhang mit vertraglich festgelegten Kündigungsfristen oder Wettbewerbsverbotsklauseln.

## ABSCHNITT II

### Vergütungspolitik

(Abschnitt II der Empfehlung 2004/913/EG)

3. *Struktur des allgemeinen Konzepts für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung*
  - 3.1. Wenn Gesellschaften in ihrer Vergütungspolitik variable Vergütungskomponenten vorsehen, sollten sie für diese bestimmte Höchstgrenzen festsetzen. Die nicht variable Vergütungskomponente sollte hoch genug sein, damit die Gesellschaft variable Komponenten bei Nichterfüllung der Leistungskriterien zurückhalten kann.

3.2. Die Auszahlung variabler Vergütungskomponenten sollte an im Voraus festgelegte, messbare Leistungskriterien geknüpft sein.

Die Leistungskriterien sollten der langfristigen Unternehmensentwicklung dienen und Kriterien einbeziehen, die — wie beispielsweise die Einhaltung der geltenden Regeln und Verfahren — nicht finanzieller Art und für die langfristige Wertschöpfung der Gesellschaft relevant sind.

3.3. Werden variable Vergütungskomponenten gewährt, sollte ein Großteil davon während eines bestimmten Mindestzeitraums nicht ausgezahlt werden. Welcher Anteil der variablen Komponente zurückgestellt wird, sollte unter Berücksichtigung des relativen Gewichts der variablen Komponente im Vergleich zur nicht variablen Vergütungskomponente festgelegt werden.

3.4. Vertragliche Vereinbarungen mit geschäftsführenden Direktoren oder Vorstandsmitgliedern sollten Bestimmungen umfassen, denen zufolge die Gesellschaft variable Komponenten der Vergütung zurückfordern kann, wenn diese auf der Grundlage von Daten ausgezahlt wurden, die sich in Nachhinein als offenkundig falsch erwiesen.

3.5. Abfindungszahlungen sollten einen festen Betrag bzw. eine bestimmte Anzahl von Jahresgehältern nicht überschreiten und in der Regel nicht mehr als zwei Jahreseinkommen aus der nicht variablen Vergütungskomponente oder dem entsprechenden Äquivalent betragen.

Abfindungszahlungen sollten nicht geleistet werden, wenn der Vertrag aufgrund unzulänglicher Leistung beendet wird.

#### 4. Aktienbezogene Vergütung

4.1. Aktien sollten frühestens drei Jahre nach ihrer Gewährung übertragen werden.

Aktienoptionen und sonstige Rechte auf den Erwerb von Aktien oder auf Vergütung in Abhängigkeit vom Aktienkurs sollten frühestens drei Jahre nach ihrer Gewährung ausübbar sein.

4.2. Die Übertragung von Aktien und das Recht auf Aktienoptionen oder anderer Rechte zum Erwerb von Aktien oder auf Vergütung in Abhängigkeit vom Aktienkurs sollte an die Erfüllung im Voraus festgelegter, messbarer Leistungskriterien geknüpft sein.

4.3. Nach der Übertragung sollten die Mitglieder der Unternehmensleitung eine bestimmte Anzahl Aktien bis Ende ihres Mandats halten, um etwaige Kosten im Zusammenhang mit dem Erwerb der Aktien finanzieren zu können. Die Anzahl der zu haltenden Aktien sollte festgelegt werden und beispielsweise den doppelten Wert der jährlichen Ge-

samtvergütung (nicht variable plus variable Komponenten) betragen.

4.4. Die Vergütung von nicht geschäftsführenden Direktoren oder Aufsichtsratsmitgliedern sollte keine Aktienoptionen umfassen.

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

5.1. Die unter Punkt 3.1 der Empfehlung 2004/913/EG genannte Vergütungserklärung sollte klar und leicht verständlich sein.

5.2. Die Vergütungserklärung sollte zusätzlich zu den unter Punkt 3.3 der Empfehlung 2004/913/EG genannten Angaben zumindest folgende Informationen umfassen:

a) eine Erklärung, inwiefern die ausgewählten Leistungskriterien in Übereinstimmung mit Punkt 3.2 dieser Empfehlung den langfristigen Interessen des Unternehmens dienen;

b) eine Erklärung zu den Methoden, anhand derer die Erfüllung der Leistungskriterien festgestellt wird;

c) ausreichende Informationen über Zahlungsaufschubfristen für variable Vergütungskomponenten Vergütung gemäß Punkt 3.3 dieser Empfehlung;

d) ausreichende Informationen über die Politik für Abfindungszahlungen gemäß Punkt 3.4 dieser Empfehlung;

e) ausreichende Informationen über die Erdienungszeiträume für aktienbezogene Vergütungen gemäß Punkt 4.1 dieser Empfehlung;

f) ausreichende Informationen über die Politik hinsichtlich des Haltens von Aktien nach deren Gewährung gemäß Punkt 4.3 dieser Empfehlung;

g) ausreichende Informationen über die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen von Gesellschaften, deren Vergütungspolitik mit der Vergütungspolitik der betreffenden Gesellschaft verglichen wird.

#### 6. Abstimmung durch die Jahreshauptversammlung

6.1. Aktionäre und insbesondere institutionelle Aktionäre sollten dazu ermutigt werden, an den Hauptversammlungen teilzunehmen und bei Fragen der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung angemessenen Gebrauch von ihrem Stimmrecht gemäß den Grundsätzen dieser Empfehlung sowie der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zu machen.

**ABSCHNITT III****Der Vergütungsausschuss**

(Punkt 3 von Anhang I der Empfehlung 2005/162/EG)

**7. Einrichtung und Zusammensetzung**

7.1. Mindestens ein Mitglied des Vergütungsausschusses sollte über Fachkenntnis und Erfahrungen im Bereich der Vergütungspolitik verfügen.

**8. Aufgaben**

8.1. Der Vergütungsausschuss sollte die Vergütungspolitik für geschäftsführende Direktoren und Vorstandsmitglieder, einschließlich der Politik für aktienbezogene Vergütungen, und deren Umsetzung in regelmäßigen Abständen überprüfen.

**9. Arbeitsweise**

9.1. Der Vergütungsausschuss sollte seine Aufgaben unter Wahrung von Unabhängigkeit und Integrität wahrnehmen.

9.2. Wenn der Vergütungsausschuss Berater in Anspruch nimmt, um sich Informationen über die am Markt vorherrschenden Standards für Vergütungssysteme zu beschaffen, sollte er sicherstellen, dass der betreffende Berater nicht gleichzeitig die Personalabteilung, den geschäftsführenden Direktor oder Vorstandsmitglieder der betreffenden Gesellschaft berät.

9.3. Der Vergütungsausschuss sollte bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben sicherstellen, dass die Vergütung einzelner geschäftsführender Direktoren oder Vorstandsmitglieder in

einem angemessenen Verhältnis zur Vergütung anderer geschäftsführender Direktoren oder Vorstandsmitglieder sowie anderer Personalmitglieder der Gesellschaft steht.

9.4. Der Vergütungsausschuss sollte den Aktionären über die Wahrnehmung seiner Aufgaben Bericht erstatten und zu diesem Zweck auf der Jahreshauptversammlung anwesend sein.

**ABSCHNITT IV****Schlussbestimmungen**

10. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, durch entsprechende Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass dieser Empfehlung ab dem 31. Dezember 2009 Folge geleistet wird.

Die Mitgliedstaaten werden in diesem Zusammenhang aufgefordert, die Beteiligten auf nationaler Ebene zu dieser Empfehlung zu konsultieren und die Kommission über gemäß dieser Empfehlung getroffene Maßnahmen zu unterrichten, damit die Kommission die Entwicklung verfolgen und auf dieser Grundlage den weiteren Handlungsbedarf prüfen kann.

11. Diese Empfehlung ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Brüssel, den 30. April 2009

Für die Kommission

Siim KALLAS

Vizepräsident