

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Das Grönbuch ‚Europäischer Corporate Governance-Rahmen‘:
Auswertung der Stellungnahmen zum ersten Teil“

Verfasser

Besnik Hoti, Bakk. rer. soc. oec.

angestrebter akademischer Grad

Master of Science (MSc)

Wien, 2013

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt:
Betreuer:

A 066 915
Masterstudium Betriebswirtschaft
Univ.-Prof. Dr. Otto A. Altenburger

Besonderer Dank gilt meiner Familie, und allen Freunden und Verwandten die mich im Laufe meines Studiums stets unterstützt haben, sowie meiner Frau Kaltrina Hoti, die es in den letzten Monaten nicht einfach mit mir hatte. Des Weiteren möchte ich mich bei Hr. Mag. Josef Baumüller bedanken, der mich hervorragend bei meiner Masterarbeit betreut hat und stets ein offenes Ohr für mich hatte.

Inhaltsübersicht

1. Einleitung	1
2. Unterscheidung zwischen Größenklassen bei EU-weiten Corporate Governance Maßnahmen für börsennotierte Unternehmen (Frage 1)	19
3. Erweiterung der Anwendung von EU-weiten Corporate Governance Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen (Frage 2)	43
4. Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichts- bzw. Verwaltungsratsvorsitzenden und des „CEO/CEO“ (Frage 3).....	61
5. Zusammensetzung und berufliche Vielfalt des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats (Frage 4)	79
6. Zusammensetzung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats und Informationsveröffentlichung (Frage 5)	95
7. Zusammensetzung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats und Diversität (Frage 6)	111
8. Begrenzung der Mandate eines Aufsichts- bzw. nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds (Frage 7)	129
9. Selbstevaluation bzw. externe Beurteilung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats (Frage 8)	147
10. Offenlegung der Vergütungspolitik (Frage 9).....	163
11. Mitspracherecht der Aktionäre in Bezug auf die Vergütungspolitik (Frage 10)	179
12. Verantwortung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats für den „Risikoappetit“ der Gesellschaft (Frage 11).....	195
13. Verantwortung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats für das Risikomanagement der Gesellschaft (Frage 12).....	211
14. Fazit.....	225

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XI
Tabellenverzeichnis	XIII
Abbildungsverzeichnis	XV
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Ziel der Arbeit.....	2
1.3 Abgrenzung zum zweiten Teil des Grünbuchs	2
1.4 Grünbuch zum europäischen Corporate Governance Rahmen.....	3
1.4.1 Überblick zum Grünbuch und Corporate Governance Definitionen	3
1.4.2 Schwerpunkte des Grünbuchs.....	4
1.4.3 Stellungnahmeprozess und offizielle Zusammenfassung der Europäischen Kommission.....	7
1.4.4 Ereignisse seit der Veröffentlichung und Ausblick	11
1.5 Stellungnahmen zum Grünbuch „Europäischer Corporate Governance Rahmen	13
1.5.1 Methodik der Erfassung und Kategorisierung der Stellungnahmen	13
1.5.2 Statistische Auswertung der Stellungnahmen.....	15
2 Unterscheidung zwischen Größenklassen bei EU-weiten Corporate Governance Maßnahmen für börsennotierte Unternehmen	19
2.1 Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	19
2.2 Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	20
2.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	21
2.4 Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	24
2.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände	26
2.6 Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	27
2.7 Andere Unternehmen sowie deren Verbände	29
2.8 Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	31
2.9 Staatsämter und Regulierungsbehörden	33
2.10 Andere.....	35
2.11 Zusammenfassung	38
2.11.1 Beteiligung an der Frage 1.....	38

2.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 1	39
2.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 1	40
3	Erweiterung der Anwendung von EU-weiten CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen	43
3.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	43
3.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	44
3.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	45
3.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	46
3.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände	48
3.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	49
3.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	50
3.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	52
3.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden	53
3.10	Andere.....	54
3.11	Zusammenfassung	56
3.11.1	Beteiligung an der Frage 2.....	56
3.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 2	57
3.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 2	58
4	Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichts- bzw. Verwaltungsratsvorsitzenden und des „CEO/CEO“	61
4.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	61
4.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	61
4.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	63
4.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	64
4.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände	65
4.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	66
4.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	67
4.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	69
4.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden	70

4.10	Andere.....	72
4.11	Zusammenfassung	74
4.11.1	Beteiligung an der Frage 3.....	74
4.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 3	74
4.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 3	76
5	Zusammensetzung und berufliche Vielfalt des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats.....	79
5.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	79
5.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	79
5.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	81
5.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	83
5.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände	84
5.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	85
5.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	86
5.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	88
5.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden	89
5.10	Andere.....	89
5.11	Zusammenfassung	91
5.11.1	Beteiligung an der Frage 4.....	91
5.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 4	91
5.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 4	93
6	Zusammensetzung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats und Informationsveröffentlichung	95
6.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	95
6.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	95
6.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	96
6.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	98
6.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände	99
6.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	100
6.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	102

6.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	103
6.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden	104
6.10	Andere.....	106
6.11	Zusammenfassung	107
6.11.1	Beteiligung an der Frage 5.....	107
6.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 5	108
6.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 5	110
7	Zusammensetzung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats und Diversität.....	111
7.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	111
7.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	111
7.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	113
7.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	114
7.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände	116
7.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	117
7.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	118
7.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	120
7.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden	121
7.10	Andere.....	123
7.11	Zusammenfassung	124
7.11.1	Beteiligung an der Frage 6.....	124
7.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 6	125
7.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 6	127
8	Begrenzung der Mandate eines Aufsichts- bzw. nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds.....	129
8.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	129
8.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	129
8.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	131
8.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	133
8.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände	135

8.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	136
8.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	138
8.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	140
8.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden	141
8.10	Andere.....	142
8.11	Zusammenfassung	144
8.11.1	Verteilung hinsichtlich der Beteiligung an der Frage 7	144
8.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 7	145
8.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 7	146
9	Selbstevaluation bzw. externe Beurteilung des Aufsichtsrats bzw. Verwaltungsrats	147
9.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	147
9.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	147
9.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	148
9.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	150
9.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände.....	150
9.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	152
9.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	152
9.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	154
9.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden	155
9.10	Andere.....	157
9.11	Zusammenfassung	158
9.11.1	Beteiligung an der Frage 8.....	158
9.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 8	159
9.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 8	160
10	Offenlegung der Vergütungspolitik	163
10.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	163
10.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	164
10.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	166
10.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	167

10.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände.....	168
10.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	169
10.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	170
10.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	172
10.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden	173
10.10	Andere	174
10.11	Zusammenfassung	176
10.11.1	Beteiligung an der Frage 9.....	176
10.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 9	177
10.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 9	178
11	Mitspracherecht der Aktionäre in Bezug auf die Vergütungspolitik	179
11.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	179
11.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	179
11.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	181
11.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	182
11.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände	183
11.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	185
11.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	186
11.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	187
11.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden	189
11.10	Andere	190
11.11	Zusammenfassung	191
11.11.1	Beteiligung an der Frage 10.....	191
11.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 10	192
11.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 10	193
12	Verantwortung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats für den „Risikoappetit“ der Gesellschaft.....	195
12.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	195
12.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	195

12.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	197
12.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	198
12.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände	199
12.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	200
12.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	201
12.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	203
12.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden.....	204
12.10	Andere	205
12.11	Zusammenfassung	207
12.11.1	Beteiligung an der Frage 11.....	207
12.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 11	207
12.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 11	208
13	Verantwortung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats für das Risikomanagement der Gesellschaft.....	211
13.1	Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage.....	211
13.2	Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände	211
13.3	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände	212
13.4	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände	213
13.5	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände	214
13.6	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände	216
13.7	Andere Unternehmen sowie deren Verbände	217
13.8	Sonstige Verbände, Komitees und Foren.....	218
13.9	Staatsämter und Regulierungsbehörden.....	219
13.10	Andere	220
13.11	Zusammenfassung	221
13.11.1	Beteiligung an der Frage 12.....	221
13.11.2	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 12	222
13.11.3	Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 12	223
14	Fazit.....	225

Literaturverzeichnis	235
Anhang 1: Auflistung der Stellungnahmen	241
Anhang 2: Abstract	255
Anhang 3: Curriculum Vitae	257

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Abschnitt
AT	Österreich
AU	Australien
BE	Belgien
BG	Bulgarien
BR	Brasilien
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
CA	Kanada
CG	Corporate Governance
CRD	Capital Requirements Directive
CY	Zypern
CZ	Tschechische Republik
DE	Deutschland
DK	Dänemark
ebd.	eben da
ECODA	European Confederation of Directors' Associations
ECGI	European Corporate Governance Institute
EE	Estland
EFAMA	European Fund and Asset Management Association
EG	Europäische Gemeinschaft
EL	Griechenland
ES	Spanien
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
evtl.	eventuell
FI	Finnland
FR	Frankreich
HU	Ungarn
ICGN	International Corporate Governance Network
IE	Irland

IOD	Institute of Directors
IT	Italien
k.A.	keine Angabe
LT	Litauen
LU	Luxemburg
LV	Lettland
MiFID	Markets in Financial Instruments Directive
MT	Malta
NGO	Non-Governmental Organization
NL	Niederlande
NO	Norwegen
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development
PL	Polen
PT	Portugal
RO	Rumänien
S.	Seite
SE	Schweden
SEC	Securities and Exchange Commission
SK	Slowakei
SL	Slowenien
ST	Stellungnahme
ST-Nr.	Stellungnahme-Nummer
Tab.	Tabelle
UK	Großbritannien
US	Vereinigte Staaten von Amerika
usw.	und so weiter
v.	vom
Vgl.	Vergleiche
ZA	Südafrika
z.B.	zum Beispiel

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Verteilung der analysierten Stellungnahmen nach ihrem Herkunftsland	15
Tabelle 2:	Verteilung der eingelangten Stellungnahmen nach ihrer sprachlichen Zuordnung.....	16
Tabelle 3:	Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 1	41
Tabelle 4:	Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 2	59
Tabelle 5:	Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 3	77
Tabelle 6:	Verteilung der Länder anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 4	93
Tabelle 7:	Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 5	110
Tabelle 8:	Verteilung der Länder anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 6	127
Tabelle 9:	Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 7	146
Tabelle 10:	Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 8	161
Tabelle 11:	Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 9	178
Tabelle 12:	Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 10	193
Tabelle 13:	Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 11	209
Tabelle 14:	Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 12	223

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anzahl der analysierten Stellungnahmen nach Kategorien	17
Abbildung 2:	Anzahl der abgegebenen Antworten nach Fragen	18
Abbildung 3:	Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 1	38
Abbildung 4:	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 1	40
Abbildung 5:	Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 2	56
Abbildung 6:	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 2	58
Abbildung 7:	Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 3	74
Abbildung 8:	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 3	76
Abbildung 9:	Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 4	91
Abbildung 10:	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 4	92
Abbildung 11:	Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 5	108
Abbildung 12:	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 5	109
Abbildung 13:	Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 6	125
Abbildung 14:	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 6	126
Abbildung 15:	Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 7	145
Abbildung 16:	Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 7	146
Abbildung 17:	Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 8	159

Abbildung 18: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 8.....	160
Abbildung 19: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 9.....	176
Abbildung 20: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 9.....	177
Abbildung 21: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 10.....	192
Abbildung 22: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 10.....	193
Abbildung 23: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 11.....	207
Abbildung 24: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 11.....	208
Abbildung 25: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 12.....	222
Abbildung 26: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 12.....	223

1 *Einleitung*

1.1 *Problemstellung*

Am 5. April 2011 hat die Europäische Kommission eine öffentliche Konsultation zum Thema Corporate Governance gestartet und ein Grünbuch zu diesem Thema veröffentlicht: „Grünbuch Europäischer Corporate Governance-Rahmen“ (nachfolgend „Grünbuch“). Ziel dieses Grünbuchs war es, die Wirksamkeit des Europäischen Corporate Governance-Rahmens für europäische Unternehmen zu bewerten.¹ Es war bereits das dritte Grünbuch, das binnen kurzer Zeit von der Europäischen Kommission auf dem Gebiet der Corporate Governance veröffentlicht wurde. Anders als das zuletzt veröffentlichte Grünbuch auf dem Gebiet der Corporate Governance, „Corporate Governance in Finanzinstituten und Vergütungspolitik“², ist das vorliegende Grünbuch an keiner bestimmten Gruppierung im Wirtschaftsleben adressiert. Nach den letzten Finanz- und Wirtschaftskrisen ab 2007, die bis ins heurige Jahr (2013) hineinreichen, sah die Europäische Union dringenden Handlungsbedarf im Finanzsektor. Mit dem vorliegenden Grünbuch möchte die Europäische Kommission einen etwaigen Handlungsbedarf für Unternehmen, Organisationen, etc. außerhalb des Finanzsektors überprüfen.³ Wichtig erscheint es hier zu erwähnen, dass die Europäische Union offensichtlich davon ausgeht, dass diese Finanz- und Wirtschaftskrisen nicht zuletzt auch durch unzureichende Regelungen auf dem Gebiet der Corporate Governance entstanden sind.⁴

Im Zeitraum von 05.04.2011 bis 22.07.2011 hatten alle interessierten Parteien, sowohl Bürger als auch Unternehmen und Organisationen, die Möglichkeit, Stellungnahmen zu diesem Thema abzugeben. Die Europäische Kommission warf in ihrem Grünbuch 25 Fragen auf. Dieser von der EU-Kommission zu Stellungnahme aufgeworfene Fragenkatalog ist erkennbar von dem Ansatz geprägt, weitere Regulierungen auf europäischer Ebene zu diskutieren und gegebenenfalls zu installieren.⁵ Die Stellungnahmen beziehen sich zumeist direkt auf eben diese Fragen. Selbstverständlich bestand für die Kommentierenden auch die Möglichkeit, andere Stellungnahmen abzugeben, um Themen zu adressieren, die im Grünbuch nicht angesprochen werden. Insgesamt erhielt die Europäische Kommission 409 Stellungnahmen, die meisten davon von Organisation innerhalb der europäischen Union.⁶ Mit weiteren Aktivitäten der Kommission ist erst im Laufe des Jahres 2013 zu rechnen. Das vor-

¹ Vgl. Europäische Kommission (2011b).

² Vgl. Europäische Kommission (2010a).

³ Vgl. Wollmert/Oser/Orth (2011), S. 1432.

⁴ Vgl. Europäische Kommission (2011b).

⁵ Vgl. Theisen (2011), S. 1.

⁶ Vgl. Europäische Kommission (2011c).

liegende Grünbuch soll jedoch, wie bereits erwähnt, als Diskussionsanstoß für weitere Regelungsschritte in puncto unternehmerisches Wohlverhalten dienen.⁷

Dieses Grünbuch ist bereits das dritte, welches innerhalb kurzer Zeit zu diesem Themenkomplex erstellt wurde. 2010 wurden bereits die beiden Grünbücher „Weiteres Vorgehen im Bereich der Abschlussprüfung: Lehren aus der Krise“⁸ sowie „Corporate Governance in Finanzinstituten und Vergütungspolitik“⁹ der Öffentlichkeit präsentiert, welche sich ebenfalls mit Vorschlägen zur Schaffung und Verbesserung von Corporate Governance Praktiken befassen. Die vorgestellten Projekte der Kommission sind ambitioniert und könnten tiefgreifende Veränderungen für die europäischen Unternehmen mit sich bringen.

Am 12.12.2012 hat die Europäische Kommission eine Mitteilung herausgegeben („Aktionsplan: Europäisches Gesellschaftsrecht und Corporate Governance – 12.12.2012“)¹⁰, welche die Initiativen skizziert, die die Kommission auf Grund der Konsultationsergebnisse des hier vorliegenden Grünbuchs in den nächsten Jahren in diesem Bereich zu ergreifen gedenkt, um den derzeitigen Rechtsrahmen zu modernisieren und zu verbessern

1.2 Ziel der Arbeit

Ziel dieser Masterarbeit ist es, einen Überblick des veröffentlichten Grünbuchs zu geben und die von der Europäischen Kommission damit verfolgten Ziele näher zu beleuchten. Den Kern dieser Arbeit bildet die Analyse und Auswertung der Stellungnahmen zum vorliegenden Grünbuch. Mit Hilfe dieser Analyse soll sich der Standpunkt diverser betroffener Parteien zu den im Grünbuch aufgeworfenen Problemen herauskristallisieren. Im Zuge dieser Masterarbeit werden mangels sprachlicher Vorkenntnisse allerdings nur die deutsch- sowie englischsprachigen Stellungnahmen zu den ersten 12 Fragen des Grünbuchs analysiert. Am Ende dieser Arbeit wird auf die gewonnen Erkenntnisse im Zuge der Auswertung noch einmal rückblickend eingegangen und ein Ausblick über mögliche Auswirkungen für diverse Gruppen dargelegt.

1.3 Abgrenzung zum zweiten Teil des Grünbuchs

Aufgrund der hohen Anzahl an Stellungnahmen zu diesem Thema wurde die Analyse in Bezug auf alle 25 aufgeworfenen Fragen des Grünbuchs auf zwei Arbeiten aufgeteilt. Diese Arbeit wird sich auf den

⁷ Vgl. auch Braunstein (2011), S. 1.

⁸ Vgl. Europäische Kommission (2010b).

⁹ Vgl. Europäische Kommission (2010a).

¹⁰ Vgl. Europäische Kommission (2012).

ersten Teil des Grünbuchs konzentrieren, die Kommentare bzw. Stellungnahmen zu den ersten 12 Fragen werden analysiert und ausgewertet. Diese 12 Fragen beziehen sich zum einen auf die generelle Ansicht der Kommentierenden zum Thema, ob die Europäische Union bei CG-Maßnahmen einen differenzierten Ansatz wählen soll, also ob größenklassenabhängige Regelungen geschaffen werden sollen und ob diese Regelungen nur für börsennotierte Unternehmen gelten sollen, oder auch auf nicht börsennotierte Unternehmen angewandt werden sollen. Zum anderen bezieht sich der Großteil der Fragen auf den „Verwaltungsrat“.¹¹ Die restlichen 13 Fragen des Grünbuchs zum Thema „Aktionäre“ sowie zum Thema „Überwachung und Umsetzung der Corporate Governance-Kodizes“ werden im Rahmen der Masterarbeit von Hrn. Jim Brito, MSc, analysiert.¹² Die Definition der Gruppen, welche es zu analysieren galt, wurden in Zusammenarbeit mit Hrn. Brito festgelegt.

1.4 *Grünbuch zum europäischen Corporate Governance Rahmen*

1.4.1 Hintergrund des Grünbuchs und Corporate Governance Definitionen

In den letzten Jahren ist eine Weiterentwicklung des Europäischen Gesellschaftsrechts zu beobachten. Bislang hat sich die EU jedoch noch nicht an einer grundlegenden Harmonisierung der gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen herangewagt. Allerdings wurde bereits im September 2001 eine „Hochrangige Expertengruppe auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts“¹³ eingesetzt. Darauf folgend wurde im Mai 2003 ein Aktionsplan zur „Modernisierung des Gesellschaftsrechts und Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union“¹⁴ verabschiedet.

Dieser Aktionsplans brachte zahlreiche EU Corporate Governance Initiativen auf den Weg. Diese Initiativen mündeten in mehrere Empfehlungen und Richtlinien wie z.B.:

- die Empfehlung der Kommission zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften,¹⁵
- die Empfehlung der Kommission zu den Aufgaben von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften sowie zu den Ausschüssen des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats¹⁶ und die Richtlinie bezüglich der Verantwortlichkeit der Direktoren¹⁷)
- sowie in Grünbüchern.

¹¹ Siehe Kapitel 1.4.2.

¹² Vgl. Brito (2012).

¹³ Vgl. Europäische Kommission (2002).

¹⁴ Vgl. Europäische Kommission (2003a).

¹⁵ Vgl. Europäische Kommission (2004c).

¹⁶ Vgl. Europäische Kommission (2005).

¹⁷ Vgl. Europäische Kommission (2006).

Das am 5.4.2011 veröffentlichte Grünbuch „Europäischer Corporate Governance-Rahmen“¹⁸ ist wie bereits eingangs erwähnt das dritte, welches innerhalb kurzer Zeit zu diesem Themenkomplex erstellt wurde. Es ergänzt die beiden bereits in 2010 der Öffentlichkeit präsentierten Grünbücher „Weiteres Vorgehen im Bereich der Abschlussprüfung: Lehren aus der Krise“¹⁹ sowie „Corporate Governance in Finanzinstituten und Vergütungspolitik“²⁰, die sich ebenfalls mit Vorschlägen zur Schaffung und Verbesserung von Corporate Governance Praktiken befassen. Die vorgestellten Projekte der Kommission sind ambitioniert und könnten tiefgreifende Veränderungen für die europäischen Unternehmen mit sich bringen.²¹

Bevor auf die Schwerpunkte des vorliegenden Grünbuchs eingegangen wird, sollen noch einige Definitionen vorgestellt werden. Zunächst ist es notwendig, den Begriff der Corporate Governance, so wie die Europäische Kommission ihn versteht, klar abzugrenzen. „Bei der Corporate Governance handelt es sich um ein Mittel, mit dem schädliches kurzfristiges Denken und das Eingehen allzu großer Risiken eingedämmt werden können.“²² Die Europäische Kommission versteht unter Corporate Governance (in Anlehnung an den sogenannten „Cadbury Report“²³ sowie den OECD-Grundsätzen auf dem Gebiet der Corporate Governance²⁴) „ein System, nach dem Unternehmen geführt und kontrolliert werden, sowie eine Reihe definierter Beziehungen zwischen der Führung und dem Leitungsorgan eines Unternehmens sowie zu seinen Aktionären und sonstigen Akteuren.“²⁵

Eine treffende Definition liefert von Werder der unter dem Begriff Corporate Governance „den rechtlichen und faktischen Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens“²⁶ versteht.

1.4.2 Schwerpunkte des Grünbuchs

Aus obiger Definition der Corporate Governance kann geschlussfolgert werden, dass in dem vorliegenden Grünbuch das System der Unternehmensführung und Überwachung sowie die Beziehungen zwischen den Unternehmensorganen, den Aktionären und anderen Kapitalmarktakteuren zur Diskussion gestellt werden. Der nachfolgende Abschnitt befasst sich daher mit den Themenschwerpunkten des Grünbuchs „Europäischer Corporate Governance-Rahmen“ und

¹⁸ Vgl. Europäische Kommission (2011b).

¹⁹ Vgl. Europäische Kommission (2010b).

²⁰ Vgl. Europäische Kommission (2010a).

²¹ Vgl. auch Wollmert/Oser/Orth (2011), S.1432. Ähnlich Jung (2011), S. 1987.

²² Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 2.

²³ Vgl. ECGI (1992).

²⁴ Vgl. OECD: Principles of Corporate Governance (2004).

²⁵ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 2-3.

²⁶ Vgl. von Werder (2009), S. 4.

die daraus resultierenden Problemstellungen, welche in den nachfolgenden Kapiteln näher behandelt werden. Da die Lösungsansätze des vorangegangenen Grünbuchs des Jahres 2010²⁷, nach Ansicht der europäischen Kommission, nur schwer auf europäische Unternehmen im Allgemeinen anwendbar sind (Ansätze sind auf Finanzsektor zugeschnitten)²⁸, liegt der Schwerpunkt der Betrachtung des aktuellen Grünbuchs in folgenden Themenbereichen:

- der Verwaltungsrat,
- die Aktionäre und
- die Anwendung des Grundsatzes „Comply-or-Explain“.²⁹

Zu allererst stellt sich allerdings die Frage, welchen Anwenderkreis europäische CG-Regeln umfassen sollten. Die bisher bestehenden Regeln gelten allein für börsennotierte Unternehmen. Allerdings wird nicht weiter nach Unternehmensgröße oder Unternehmenstyp unterschieden, wie dies in einigen Mitgliedsstaaten – zumindest für börsennotierte Unternehmen – gängige Praxis ist.³⁰ Die erste Frage die sich die EU stellt ist demzufolge, ob sie sich für „einen differenzierten Ansatz entscheiden soll und wie die mögliche Schwierigkeit der Anwendung bestimmter Corporate Governance Praktiken auf ein breites Spektrum von Unternehmenstypen und -größen am besten berücksichtigt werden sollten.“³¹

Gleichzeitig stellt die Europäische Kommission fest, dass eine gute Corporate Governance auch für die Anteilseigner nicht börsennotierter Unternehmen von Bedeutung sein kann und dass es bspw. auch aufgrund der wirtschaftlichen Bedeutung vieler großer nicht börsennotierter Unternehmen von Interesse sein könnte, CG-Leitlinien für nicht börsennotierte Unternehmen in Betracht zu ziehen.³² Die Kommission stellt allerdings klar, dass sich die Regeln, die für börsennotierte Unternehmen konzipiert wurden, nicht einfach auf nicht börsennotierte Unternehmen übertragen lassen. Die Frage scheint eher in Richtung, ob die Europäische Union eigene Kodizes bzw. Regeln für nicht börsennotierte Unternehmen entwickeln solle, oder ob dies weiterhin der Jurisprudenz der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden solle, zu gehen. Zumal ja betont wird, dass sowohl auf europäischer Ebene (Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in Europe, herausgegeben von der European Confederation of Directors Associations „ECODA“) als auch auf nationaler Ebene (wie z.B. in Belgien der Buysse Code oder eine Initiative in Finnland „Improving Corpora-

²⁷ Vgl. Europäische Kommission (2010b).

²⁸ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S.3.

²⁹ Vgl. Wollmert/Oser/Orth (2011), S.1432.

³⁰ Vgl. Jung (2011), S. 1989. Ähnlich Europäische Kommission (2011b) S. 4.

³¹ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 4. bzw. Frage 1 im Grünbuch.

³² Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 4-5.

te Governance of Unlisted Companies“ sowie im Vereinigten Königreich „Corporate Governance and Principles for Unlisted Companies in the UK, herausgegeben vom Institute of Directors)³³ bereits freiwillige Kodizes erstellt wurden. An dieser Stelle sei auch auf den CG-Kodex für Familienunternehmen in Deutschland und Österreich (herausgegeben von INTES) hingewiesen, auf dem in den nächsten Kapiteln noch einmal eingegangen wird.³⁴ Die zweite Frage, die es also zu klären gilt, ist, ob es auf EU-Ebene notwendig ist, CG-Maßnahmen für nicht börsennotierte Unternehmen zu ergreifen, sei es durch Förderung von bereits vorhandenen Kodizes, sei es durch Veranlassung eines eigenen Kodex für nicht börsennotierte Unternehmen (Frage 2 im Grünbuch).

Der nächste Abschnitt des Grünbuchs, der einen der drei Hauptabschnitte darstellt, behandelt das Thema „Verwaltungsrat“. Einleitend stellt die Kommission klar, dass mit dem Begriff „Verwaltungsrat“ im Wesentlichen die Aufsichtsfunktion der Geschäftsleitung gemeint ist, welche in einem Two-Tier-System (wie bspw. in Österreich und Deutschland vorherrschend) in der Regel dem Aufsichtsrat obliegt.³⁵ Die EU sieht jedenfalls unabhängig vom gewählten System (One-Tier vs. Two-Tier: Im One-Tier-System wird dem Board of Directors eine Doppelrolle zugewiesen, diese beinhaltet sowohl die Unternehmensleitung als auch die Kontrolle; im Two-Tier-System sind die Kontrollaufgaben einem eigenen Organ, in Österreich und Deutschland durch das Aktiengesetz, dem Aufsichtsrat zugewiesen)³⁶ den Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat als entscheidendes Element zur Durchsetzung einer guten Unternehmensführung an.³⁷

Den Aufsichts- bzw. den nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern kommt die Aufgabe zu, die Geschäftsführung zu überwachen und zu kontrollieren. Aus diesem Grund stellt die Kommission mehrere Maßnahmen zur Sicherung der Funktionsfähigkeit und Effektivität des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats zur Diskussion und fordert mit zehn Fragen alle Interessierten zu einer Stellungnahme auf. Die Vorschläge resultieren aus den Empfehlungen der Kommission zu diesem Thema.³⁸ Im Vordergrund stehen hierbei Überlegungen zur Organisation, Zusammensetzung und Funktionsweise des Gremiums sowie zur Qualifikation, dem zeitlichen Einsatz und der Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder.³⁹

³³ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 5, Fußnoten 16 und 17.

³⁴ Vgl. Kapitel 1.4.3.

³⁵ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 5.

³⁶ Vgl. Zöllner (2007).

³⁷ Vgl. Jung (2011), S. 1989.

³⁸ Vgl. Jung (2011), S. 1989-1890.

³⁹ Vgl. Wollmert/Oser/Orth (2011), S.1436.

Insgesamt spricht die Kommission sechs Themenkomplexe, bezogen auf den Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat, in diesem Grünbuch an. Der erste Themenkomplex, der angesprochen wird, ist die Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichts- bzw. Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO,⁴⁰ im nächsten Themenkomplex geht es um die Zusammensetzung und Diversität des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats.⁴¹ Das dritte Themenkomplex behandelt die Begrenzung der Mandate eines Aufsichts- bzw. nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds,⁴² gefolgt vom Themenkomplex Selbstevaluation bzw. externe Beurteilung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats.⁴³ Abschließend thematisiert das Grünbuch die Themen Offenlegung und Mitspracherecht der Aktionäre in Bezug auf die Vergütungspolitik⁴⁴ sowie Verantwortung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats für das Risikomanagement der Gesellschaft.⁴⁵ Für jeden dieser Themenkomplexe hat die Europäische Kommission zwischen eine und drei Fragen gestellt, auf die die Kommentierenden direkt antworten können. In den nächsten Kapiteln werden all diese Themenkomplexe näher beleuchtet und die daraus abgeleiteten Fragen vorgestellt.

Auf die nächsten zwei Hauptkapitel des Grünbuchs, nämlich zu den Aktionären sowie zur „Comply-or-Explain“ Thematik soll hier nicht näher eingegangen werden, da diese zwei Kapitel durch Hrn. Jim Brito, MSc, bearbeitet wurden.⁴⁶

1.4.3 Stellungnahmeprozess und offizielle Zusammenfassung der Europäischen Kommission

Wie bereits erwähnt, hatten alle interessierten Gruppen vom 05. April 2011 bis zum 22. Juli 2011 Zeit, sich zu dem von der Europäischen Kommission vorgestellten Grünbuch zum Europäischen Corporate Governance-Rahmen zu äußern. Insgesamt erhielt die Kommission 409 Stellungnahmen von Berufsvertretern, Organisationen, Bürgern sowie öffentliche Behörden.⁴⁷ An dieser Stelle soll kurz auf das von der Kommission am 15.11.2011 verfasste „Feedback Statement“⁴⁸ erfolgen sowie die Ergebnisse dieser ersten Erhebung zusammenfassend dargelegt werden.⁴⁹ Da es sich im vorliegenden Dokument um eine erste Erhebung der Daten von Seiten der europäischen Kommission handelt und eine detaillierte Aufschlüsselung der Ansichten innerhalb der einzelnen Gruppen nicht erfolgt, wird hier nur auf grundlegende Ergebnisse dieser Erhebung eingegangen. An dieser Stelle wird nochmal

⁴⁰ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 6.

⁴¹ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 6-8.

⁴² Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 9.

⁴³ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 9-10 .

⁴⁴ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 10-11.

⁴⁵ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 11-12.

⁴⁶ Vgl. Brito (2012).

⁴⁷ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 2.

⁴⁸ Vgl. Europäische Kommission (2011c).

⁴⁹ Vgl. Europäische Kommission (2011b).

darauf hingewiesen, dass nur die Auswertungen der Fragen 1-12 des Grünbuches analysiert werden. Für eine vertiefende Auseinandersetzung der Erkenntnisse aus den Fragen 13-25 sei hier abermals auf die Masterarbeit des Herrn Jim Brito, MSc, hingewiesen.⁵⁰

Die Europäische Kommission hat die Stellungnahmen nach Interessensgruppen kategorisiert und dabei insgesamt 15 Kategorien identifiziert.⁵¹

Nahezu 91% der Stellungnahmen erhielt die Kommission von Organisationen, die ihren Sitz in einem EU Mitgliedsstaat haben oder von Verbänden, die Mitglieder aus verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten vertraten. Etwa 6% der Stellungnahmen erhielt die Kommission von Organisationen die ihren Sitz nicht in der EU haben (aus Australien, Brasilien, Kanada, China, Norwegen, Süd-Afrika, der Schweiz sowie den Vereinigten Staaten). Weitere 4% der Stellungnahmen stammen von Internationalen Verbänden und Organisationen.⁵²

Die Europäische Kommission stellte in ihrer offiziellen Zusammenfassung klar, dass es sich hierbei um eine Grobzusammenfassung der Stellungnahmen zu den von ihr im Grünbuch gestellten Fragen handle. Weiteres wird darauf hingewiesen, dass dieses Dokument lediglich die Ergebnisse der Stellungnahmen widerspiegeln solle und keine politischen Optionen darstelle. Die Kommission stellte auch klar, dass einige Antworten Interpretationsspielraum bieten bzw. interpretiert werden mussten und daher evtl. nicht genau genug die Meinung der Kommentierenden reflektierten.⁵³

Auf die Grobanalyse der europäischen Kommission bezogen auf die ersten zwölf Fragen des Grünbuchs soll nun an dieser Stelle näher eingegangen werden. Eine detaillierte Analyse und Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Themenkomplex wird in den nächsten Kapiteln durchgeführt.

Bezogen auf die erste Frage, welche das Grünbuch⁵⁴ aufwarf, gaben 68% der Befragten eine Antwort ab. Die Mehrheit der Befragten ist gegen einen differenzierten Ansatz bei CG-Maßnahmen in Bezug auf die Größe von börsennotierten Unternehmen. Vor allem Unternehmen und Unternehmens- bzw. Wirtschaftsverbände sowie Institutionelle und private Anleger waren unter den Befragten, die gegen eine solche Differenzierung Stellung beziehen.⁵⁵ Über 70% der Befragten haben die zweite Frage des

⁵⁰ Vgl. Brito (2012).

⁵¹ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 3.

⁵² Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 4.

⁵³ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 5.

⁵⁴ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 5, Frage 1.

⁵⁵ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 5.

Grünbuchs⁵⁶ beantwortet, davon haben nur 30% eine bejahende Antwort abgegeben. Arbeitnehmer, private Anleger sowie zivilgesellschaftliche Gruppierungen waren unter den Befürwortern. Nichtsdestotrotz sind 70% der Befragten gegen Maßnahmen auf EU-Ebene für nicht börsennotierte Unternehmen. So gut wie alle öffentlichen Behörden, der gesamte Wirtschaftssektor (sowohl der finanzielle als auch nicht finanzielle Sektor), die institutionellen Anleger, Verbände von Vorständen, Freiberufler, Vermögensverwalter sowie Forschungseinrichtungen sprechen sich dagegen aus.⁵⁷ Die nächsten zehn Fragen, die die Kommission stellte, behandeln alle das Thema „Verwaltungsrat“ bzw. Aufsichtsrat (in einem Two-Tier-System). Hier geht es der Kommission darum, Fragen zur Zusammensetzung des Verwaltungsrats, das zeitliche Engagement welches ein Verwaltungsratsmitglied einer solchen Aufgabe widmen sollte, der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder sowie der Verantwortung der Verwaltungsratsmitglieder hinsichtlich des Unternehmensrisikos, abzuklären.

Die erste Frage, die zu diesem Themenkomplex gestellt wird, ist die Frage 3 im Grünbuch, diese Frage behandelt die Frage, ob die Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und CEO von derselben Person bekleidet werden dürfen.⁵⁸ 74% der Befragten haben diese Frage beantwortet, wobei sich die befürwortenden und die dagegen sprechenden Stellungnahmen die Waage hielten. Arbeitnehmer, institutionelle und private Anleger, zivilgesellschaftliche Gruppen, die Versicherungsbranche, Stimmrechtsvertreter sowie Wirtschaftsprüfer und Steuerberater hatten eine eher befürwortende Haltung dieser Frage gegenüber. Unternehmen und Unternehmensverbände, der Bankensektor sowie freiberuflich Tätige waren am häufigsten unter den Gegnern einer solchen Regelung.⁵⁹

Die nächsten 3 Fragen behandeln das Thema der Zusammensetzung und Diversität des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats. Auf Frage 4 die im Grünbuch in diesem Zusammenhang gestellt wird⁶⁰ gab die Hälfte der Befragten eine bejahende Antwort, auf die Frage ob das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert werden sollte, ab. Die andere Hälfte hat eine eher ablehnende Haltung demgegenüber. Nichtsdestotrotz ist sich die überwiegende Mehrheit über die Wichtigkeit einer Diversität im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat bezogen auf Erfahrung, Qualifikation, Background, Geschlecht usw. einig.⁶¹ Die Mehrheit der Kommentierenden sprach sich für die Veröffentlichung einer Diversitätsstrategie (Frage 5 im Grünbuch⁶²) aus. Diejenigen die sich gegen einer solchen Regelung äußerten, waren skeptisch über den Mehrwert, den eine solche Information

⁵⁶ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 5, Frage 2.

⁵⁷ Vgl. Europäischen Parlament (2011).

⁵⁸ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 6, Frage 3.

⁵⁹ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 6-7.

⁶⁰ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 8, Frage 4.

⁶¹ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 7.

⁶² Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 8, Frage 5.

bringen könnte, und hielten es für ausreichend, diese Entscheidung den jeweiligen Unternehmen zu überlassen.⁶³ Abschließend wird im Zusammenhang mit der Zusammensetzung und Diversität des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats Frage 6 im Grünbuch gestellt, welche die Frage behandelt, ob evtl. Quoten (z.B. Frauenquoten) eingeführt werden sollten, um eine bessere Diversität im Verwaltungsrat zu erreichen.⁶⁴ Die Mehrheit der Befragten sprach sich gegen die Einführung von fixen Quoten („Frauenquoten“) aus, da sie für kein effektives Instrument gehalten werden.⁶⁵

Im nächsten Abschnitt des Grünbuchs versucht die Europäische Kommission die Frage, hinsichtlich einer Begrenzung der Mandate eines Aufsichts- bzw. nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds, zu klären. Bezogen auf Frage 7 im Grünbuch⁶⁶ haben sich 77% der Kommentierenden zu dieser Thematik geäußert. Lediglich ein Viertel der Befragten befürworteten einen solchen Vorstoß. Besonders die Gruppe der Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter sowie zivilgesellschaftliche Organisationen sprachen sich für eine Begrenzung der Mandate für nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder aus. Unter den Gegnern einer solchen Regelung waren Unternehmen und Unternehmensverbände, freiberuflich Tätige, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Börsen, Vermögensverwalter, verschiedenen Verhaltensausschüsse sowie Vorstandsvereinigungen.⁶⁷

Das Grünbuch behandelt auch das Thema der Selbstevaluation bzw. externe Beurteilung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats. In diesem Zusammenhang stellt die Europäische Kommission die Frage 8.⁶⁸ 71% der Kommentierenden haben eine Antwort auf diese Frage abgegeben. Die Antworten waren relativ ausgeglichen zwischen den Befürwortern und den Gegnern in dieser Angelegenheit, mit einem leichten Vorsprung für die Befürworter. Dafür stimmten vor allem zivilgesellschaftliche Organisationen, Vermögensverwalter, Börsen, freiberuflich Tätige sowie Unternehmensberater und Wirtschaftstreuhänder. Unternehmen, Wirtschafts- bzw. Unternehmensverbände, der Bankensektor und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertreter waren am häufigsten unter denjenigen, die gegen eine externe Beurteilung waren.⁶⁹

In den Fragen 9 und 10 geht das Grünbuch auf das Thema Offenlegung und Mitspracherecht der Aktionäre in Bezug auf die Vergütungspolitik ein.⁷⁰ Etwa drei Viertel der Kommentierenden, die auf Frage 9 antworteten, stimmten für eine Offenlegung der Vergütungspolitik. Sowohl der Jahresvergü-

⁶³ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 7- 8.

⁶⁴ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 8, Frage 6.

⁶⁵ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 8.

⁶⁶ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 9, Frage 7.

⁶⁷ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 8- 9.

⁶⁸ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 10, Frage 8.

⁶⁹ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 9-10.

⁷⁰ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 11, Frage 9.

tungsbericht als auch ein Bericht über die Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung solle obligatorisch veröffentlicht werden.⁷¹ Die nächste Frage, behandelt das Thema ob Aktionäre über die Vergütungspolitik Abstimmen sollen oder nicht.⁷² Eine kleine Mehrheit der Kommentierenden, die eine Antwort auf diese Frage abgegeben haben, sprach sich für eine obligatorische Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik aus. Jedoch solle diese Abstimmung lediglich eine Empfehlung für die Vergütungspolitik darstellen. Diejenigen, die sich gegen eine Abstimmung der Aktionäre aussprachen, waren der Meinung, dass diese Angelegenheit bereits auf nationaler Ebene geregelt sei und dass eine solche Regelung nur dann nützlich sei, wenn sich die Aktionäre mehr in Corporate Governance Belange engagieren würden.⁷³

Die letzten Fragen im ersten Teil des Grünbuchs beziehen sich auf die Verantwortung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats für das Risikoprofil der Gesellschaft. In diesem Zusammenhang stellt die Kommission zunächst die Frage 11.⁷⁴

Mehr als zweidrittel der Befragten, die auf diese Frage eine Antwort gaben, stimmten zu, dass der Verwaltungsrat für das Risikomanagement der Unternehmen verantwortlich sein sollte.⁷⁵ Diejenigen, die dieser Auffassung nicht zustimmten (vor allem Unternehmen), gaben zu bedenken, dass im Falle von zusätzlichen Reporting Anforderungen potentiell hohe Ausgaben zu erwarten seien.⁷⁶ Die letzte Frage die die Kommission im Zusammenhang mit dem Thema Risikomanagement stellt ist, ob der Verwaltungsrat gewährleisten solle, dass das Risikomanagement des Unternehmens wirksam sei und dem Risikoprofil des Unternehmens gerecht werde.⁷⁷ Alle Befragten stimmen dieser Auffassung fast einstimmig zu. Jedoch ist diese breite Zustimmung oft im Zusammenhang mit der Meinung vertreten gewesen, dass es auf EU-Ebene keiner Intervention bedürfe.⁷⁸

1.4.4 Ereignisse seit der Veröffentlichung und Ausblick

Wie bereits einleitend erwähnt, besteht derzeit auf EU-Ebene eine Reihe von Corporate Governance-Grundsätzen und -regeln. Diese umfassen diverse Empfehlungen zur Unabhängigkeit nicht geschäftsführender Verwaltungsratsmitglieder, zu Verwaltungsratsausschüssen und zur Vergütung. Die Richtlinien zu Übernahmen (Richtlinie 2004/25/EG), Transparenz börsennotierter Unternehmen (Richtlinie

⁷¹ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 10.

⁷² Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 11, Frage 10.

⁷³ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 10.

⁷⁴ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 12, Frage 11.

⁷⁵ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 10-11.

⁷⁶ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 11.

⁷⁷ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 12, Frage 12.

⁷⁸ Vgl. Europäische Kommission (2011c), S. 11.

2004/109/EG), Aktionärsrechten (Richtlinie 2007/36/EG), Marktmissbrauch (2003/6/EG) und zur Abschlussprüfung (2006/43/EG) bilden die Grundlage für die Corporate Governance in der EU.⁷⁹

Die Konsultation zum Grünbuch lief bis zum 22. Juli 2011. Die Kommission hat alle Antworten auf die Konsultation geprüft und im Herbst eine Feedback-Erklärung veröffentlicht. Wie die Kommission in ihrem Grünbuch abschließend klarstellt, wird im Anschluss an dieses Grünbuch und auf der Grundlage der erhaltenen Antworten über die nächsten Schritte entschieden. „Jedem künftigen Vorschlag mit oder ohne Rechtsetzungscharakter wird eine eingehende Folgenabschätzung vorausgehen, die das Erfordernis, die Unternehmen nicht übermäßig in Bezug auf ihre Verwaltung zu belasten, mitberücksichtigen wird.“⁸⁰

Selbstverständlich stellen Grünbücher lediglich Diskussionspapiere dar, um die Debatte über ein Thema zu eröffnen. In der Regel bilden sie jedoch die Grundlage zur Verabschiedung von Weißbüchern⁸¹ der EU Kommission, die schließlich in offizielle Vorschläge zur Änderung oder Verabschiedung von Richtlinien und Verordnungen münden. Sie sind ein zentrales Instrument des Meinungsbildungsprozesses der EU Kommission und markieren potentielle Entwicklungslinien für Grundsätze und Praktiken in den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Aus dem Grünbuch geht klar hervor, dass die Kommission Handlungsbedarf im Bereich Corporate Governance sieht. Dies könnte daher zukünftig zu konkreten Vorschlägen (mit oder ohne Rechtsetzungscharakter) führen. Das vorliegende Grünbuch zeigt also, wo zukünftig mit Aktivitäten der Kommission zu rechnen ist. Um die Arbeit der Kommission in die richtige Richtung zu lenken, ist es für alle Betroffenen und Beteiligten wichtig, sich bereits in diesem frühen Stadium mit den Denkansätzen der Kommission auseinanderzusetzen. Noch steht die Europäische Kommission am Anfang des Gesetzgebungsprozesses und bis zu einer europäischen Regelung ist es ein weiter Weg. Am Ende dieser EU-Entwicklung ist zu hoffen, dass ein modernes, praxistaugliches und leistungsfähiges Haus guter CG-Grundsätze entsteht. Vor diesem Hintergrund bleibt die weitere Entwicklung in der EU und den Mitgliedstaaten mit Spannung abzuwarten.⁸²

Unlängst hat die Europäische Kommission eine Mitteilung herausgegeben („Aktionsplan: Europäisches Gesellschaftsrecht und Corporate Governance – 12.12.2012“)⁸³, welche die Initiativen skizziert, die die Kommission auch auf Grund der Konsultationsergebnisse des hier vorliegenden Grünbuchs in den nächsten Jahren in diesem Bereich zu ergreifen gedenkt, um den derzeitigen Rechtsrahmen zu

⁷⁹ Vgl. Europäische Kommission (2011a), siehe auch Kapitel 1.4.1.

⁸⁰ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 23.

⁸¹ Vgl. Mickel/Bergmann (2005), Stichwort: Grün- und Weißbücher.

⁸² Vgl. Wollmert/Oser/Orth (2011), S.1440. Ähnlich Jung (2011), S. 1993.

⁸³ Vgl. Europäische Kommission (2012).

modernisieren und zu verbessern. Die Kommission plant laut diesem Aktionsplan sowohl legislative als auch nicht-legislative Initiativen, welche drei Hauptlinien folgen:

- Verstärkte Transparenz zwischen Gesellschaft und Investoren,
- Förderung der längerfristigen Engagements der Aktionäre,
- Verbesserung des Rechtsrahmens für grenzüberschreitende Tätigkeiten von Unternehmen.

Zudem umfasst der Aktionsplan auch die Kodifizierung der meisten Gesellschaftsrechtsrichtlinien.⁸⁴

1.5 *Stellungnahmen zum Grünbuch „Europäischer Corporate Governance Rahmen*

1.5.1 Methodik der Erfassung und Kategorisierung der Stellungnahmen

Im Zuge dieser Masterarbeit war es notwendig, Interessengruppen zu definieren und die Stellungnahmen den entsprechenden Gruppen zuzuweisen. Ähnlich wie bei der Europäischen Kommission, wurden im Zuge dieser Masterarbeit einige Kategorien von Interessengruppen identifiziert. Aufgrund der Anzahl der eingegangenen Stellungnahmen wurden insgesamt neun Gruppen festgelegt.

- Die größte Gruppe, mit den meisten eingegangenen Stellungnahmen, die es zu analysieren galt, war die Gruppe „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“. Innerhalb dieser Gruppe fallen Stellungnahmen von Unternehmen, andere als Rechtsberatungsunternehmen oder Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute bzw. Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen, oder Fondsmanagementunternehmen. Auch Unternehmen- und Wirtschaftsverbände sowie Interessensvertreter der Unternehmen sind hier zu finden. Außerdem fallen hier auch Consultingfirmen, die nicht als Wirtschaftstreuhänder tätig sind, hinein.
- Die nächste Gruppe die identifiziert werden konnte, ist die Gruppe der „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“. Hier finden sich außerdem die Institutionellen Anleger und deren Interessenvertreter wieder.
- „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ stellt die dritte identifizierte Gruppe dar.
- Bei der Gruppe „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“ handelt es sich um „Accounting Professionals“. Unternehmensberatungen, die keine Steuerberatungsdienste leisten und nur „allgemeine“ Consultingtätigkeiten anbieten (wie z.B.: Beratung zu Unternehmensorganisation, Beratung über Unternehmensprozes-

⁸⁴ Vgl. Europäische Kommission (2012).

se usw.), fallen in die Gruppe der *Anderen Unternehmen* (siehe oben). Abgesehen von Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern fallen in dieser Gruppe auch die Institutionen für interne Revisionen.

- Die Gruppe *Sonstige Verbände, Komitees und Foren* beinhaltet Stellungnahmen von verschiedenen NGOs und Bürgerinitiativen, Kammern, diverser Ausschüsse und Komitees.
- Bei der Gruppe *Staatsämter und Regulierungsbehörden* handelt es sich fast ausschließlich um Stellungnahmen diverser Ministerien der EU-Mitgliedsstaaten.
- Zwei weitere Gruppen, die ausfindig gemacht werden konnten, ist die Gruppe der *Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände* und die Gruppe *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries, sowie deren Verbände*. In der letztgenannten Gruppe fallen Anwälte, Anwaltskanzleien bzw. Anwaltsverbände sowie „Secretaries“ die im Deutschen am ehesten dem Berufsstand der Notare entsprechen hinein.
- Alle übrigen identifizierten Gruppen fallen in die Gruppe *Andere*. Hierzu zählen individuelle Stellungnahmen (Privatpersonen), Börsen, Forschungseinrichtungen bzw. Ausbildungsstätten, Vorstand- bzw. Aufsichtsratsvereinigungen inkl. Beratungsunternehmen die auf Vorstände spezialisiert sind, Arbeitnehmervertreter, private Anleger sowie Stimmrechtsvertreter.

Obwohl die Anzahl der eingegangenen Stellungnahmen bei der Gruppe der individuellen Stellungnahmen eine relativ Hohe ist (etwa 34 Stellungnahmen insgesamt), wurde im Zuge dieser Masterarbeit beschlossen, diese in die Gruppe *Andere* einfließen zu lassen. Diese Gruppe stellt keine homogene Gruppe dar, und es können keine generellen Aussagen bezüglich dieser Gruppe gemacht werden.

Da nur die deutsch- sowie englischsprachigen Stellungnahmen analysiert werden, verringert sich die Anzahl der zu analysierenden Stellungnahmen auf 346, da 59 Stellungnahmen in anderen Sprachen verfasst wurden. Insgesamt sind auf der Homepage der Europäischen Union 408 Stellungnahmen statt den im Feedback Statement erwähnten 409 Stellungnahmen abrufbar. Von jenen 408 angeführten Stellungnahmen war eine Stellungnahme, nämlich die von Hr. Vermeulen Van der Elst, nicht mehr zugänglich. Zwei weitere Stellungnahmen, nämlich IOA.DE (bereits unter INARA.DE vorhanden) sowie die Stellungnahme von Spencer Stuart (doppelt), sind ident. Dadurch reduziert sich die Gesamtanzahl der Stellungnahmen die für eine Analyse in Frage kommen auf 405. Insgesamt werden, im Zuge dieser Masterarbeit, also über 85 % aller Stellungnahmen (346 von 405) analysiert und ausgewertet.⁸⁵

⁸⁵ Vgl. Brito (2012).

1.5.2 Statistische Auswertung der Stellungnahmen

1.5.2.1 Analyse nach Ländern

Wie aus nachstehender Graphik ersichtlich wird, langten bei der Europäischen Union Stellungnahmen aus über 30 Ländern sowie zusätzlich auch von EU- und internationalen Organisationen ein. Die meisten Stellungnahmen, nämlich 84 bzw. über 24%, wurden aus Großbritannien eingereicht. Weitere 38 Stellungnahmen, bzw. fast 11%, wurden von Organisationen der Europäischen Union eingebracht. Aus Deutschland (36 Stellungnahmen bzw. über 10%), Schweden (29 Stellungnahmen bzw. über 8%), sowie von internationalen Organisationen (17 Stellungnahmen bzw. etwa 5%) wurden zusammengerechnet 82 Stellungnahmen bzw. fast 24% der Stellungnahmen abgegeben. Finnland (14 Stellungnahmen bzw. 4%), Österreich und die Vereinigten Staaten (jeweils 13 Stellungnahmen bzw. je 3,7%) sowie Frankreich (12 Stellungnahmen bzw. 3,5%), stellen Staaten dar, die ebenso im Verhältnis zu anderen Staaten eine relativ hohe „Einreichquote“ aufweisen. Zusammengekommen haben die letztgenannten Staaten also 52 Stellungnahmen bzw. etwa 15% der zu analysierenden Stellungnahmen abgegeben. Aus allen anderen untenstehenden Ländern langten je Land zwischen eine und neuen Stellungnahmen ein. Auch hier sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass die Grundgesamtheit 346 Stellungnahmen beträgt (englisch- und deutschsprachige Stellungnahmen). An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die folgenden Auswertungen mit jenen von Hrn. Jim Brito MSc weitgehend deckungsgleich sind.

Tabelle 1: Verteilung der analysierenden Stellungnahmen nach ihren Herkunftsländern

Land	Anzahl der Stellungnahmen	in Prozent
Großbritannien	84	24,3%
Europäische Union	38	10,9%
Deutschland	36	10,4%
Schweden	29	8,4%
International	17	4,9%
Finnland	14	4,0%
Österreich	13	3,8%
Vereinigte Staaten von Amerika	13	3,8%
Frankreich	12	3,5%
Andere	90	26,0%
Gesamt	346	100,0%

Quelle: Eigene Darstellung

1.5.2.2 Analyse der sprachlichen Verteilung unter den Stellungnahmen

Wie in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich wird, wurden insgesamt 346 Stellungnahmen in deutscher sowie in englischer Sprache abgegeben. Die meisten Stellungnahmen (beinahe 90%), wurden in englischer Sprache verfasst. Etwas über 10 % der Stellungnahmen sind auf Deutsch verfasst worden.

Weitere Stellungnahmen die abgegeben wurden, jedoch nicht im Zuge dieser Masterarbeit analysiert werden, sind in französischer, dänischer, bulgarischer, finnischer, griechischer, italienischer, litauischer, niederländischer, polnischer, portugiesischer, schwedischer, slowakischer bzw. spanischer Sprache verfasst worden.

Tabelle 2: Verteilung der eingelangten Stellungnahmen nach ihrer sprachlichen Zuordnung

<i>Sprache</i>	<i>Anzahl der Stellungnahmen</i>	<i>in Prozent</i>
Englisch	308	89,0%
Deutsch	38	11,0%
Gesamt	346	100,0%

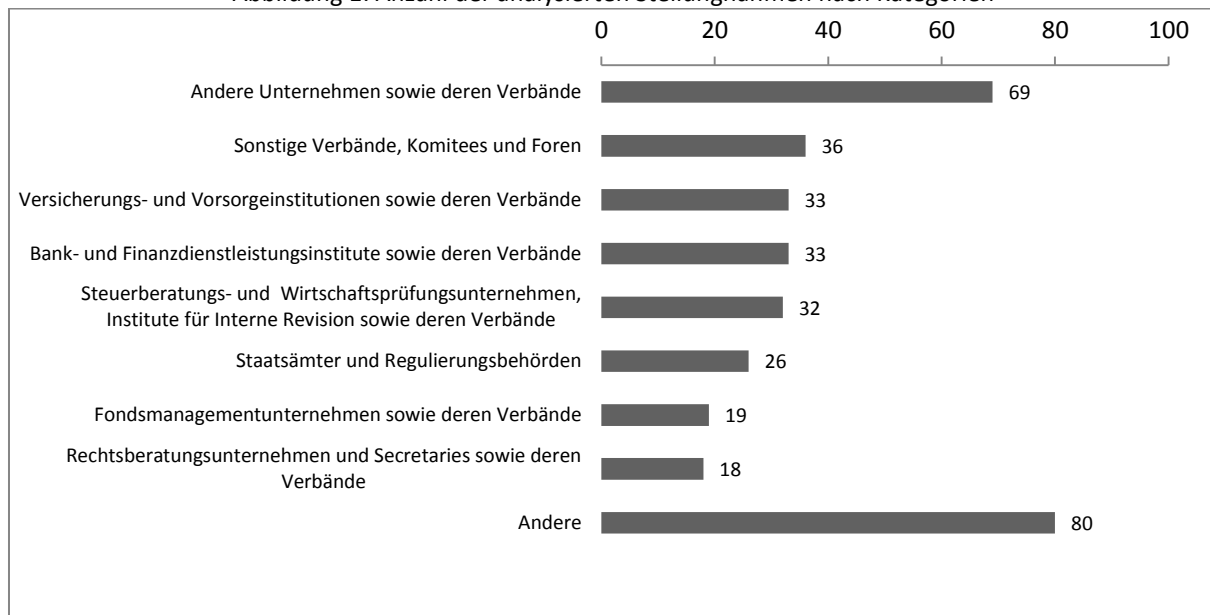
Quelle: Eigene Darstellung

1.5.2.3 Analyse nach Verfassergruppen

Wie bereits eingangs erwähnt, war es im Zuge dieser Masterarbeit notwendig, die eingereichten Stellungnahmen zu kategorisieren, um diese dann anschließend analysieren zu können. Anhand der Interessen, die die Einreichenden vertraten, wurden die Stellungnahmen in neun Gruppen aufgeteilt. Die größte Gruppe mit den meisten eingegangenen Stellungnahmen, die identifiziert wurde, ist die Gruppe „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“. Insgesamt fallen, wie aus nachstehender Graphik ersichtlich, 69 Stellungnahmen in dieser Gruppe. Die zweitgrößte Gruppe, anhand der eingegangenen Stellungnahmen, stellt die Gruppe „Sonstige Verbände, Komitees und Foren“ dar. 36 Stellungnahmen finden sich innerhalb dieser Stellungnahmen wieder. In dieser Gruppe fallen Verbände hinein, die in keiner der anderen Gruppen (wie z.B. Verbände von Rechtsberatungsunternehmen, Verbände von Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute etc.), genannt sind. Außerdem sind Stellungnahmen von verschiedenen Komitees („code committees“) sowie diverser Foren innerhalb dieser Gruppe zu finden (siehe Kapitel 1.5.1.). Die nächstgrößten Gruppen, mit je 33 Stellungnahmen, stellen die beiden Gruppen „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ und „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“, dar. Sämtliche Stellungnahmen aus der Versicherungs- und Finanzbranche inklusive deren Verbände sind innerhalb dieser beiden Gruppen zusammengefasst. Gleich darauf folgt die Gruppe „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“, mit insgesamt 32 eingereichten Stellungnahmen. Die Stellungnahmen innerhalb dieser Gruppe sind ausschließlich von „Accounting Professionals“, sowie Interne Revisoren und deren Verbände. Die Gruppe „Staatsämter und Regulierungsbehörden“ stellt die letzte Gruppe dar, die über 20 Stellungnahmen eingereicht haben. Hier

sind Stellungnahmen von diversen Ministerien und einiger Regulierungsbehörden (wie z.B. vom FRC Financial Reporting Council in Großbritannien). Die Schlusslichter der Gruppen, die im Zuge der Auswertung der Stellungnahmen identifiziert wurden, bilden die beiden Gruppen, „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, mit 19 abgegebenen Stellungnahmen, und „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries, sowie deren Verbände“, mit 18 abgegebenen Stellungnahmen. Sämtliche anderen abgegebenen Stellungnahmen wurden im Zuge dieser Arbeit in der Gruppe „Andere“ zusammengefasst (siehe Kapitel 1.5.1.).

Abbildung 1: Anzahl der analysierten Stellungnahmen nach Kategorien



Quelle: Eigene Darstellung

1.5.2.4 Analyse in Bezug auf die Fragen des zweiten Teils des Grünbuchs

Im folgenden Abschnitt soll auf die absolute Anzahl der erhaltenen Antworten auf die Fragen 1-12 des Grünbuchs, eingegangen werden.⁸⁶ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass eine genaue Aufgliederung der erhaltenen Antworten nach Gruppen hier noch nicht erfolgt. Es soll vielmehr aufgezeigt werden, inwieweit die Fragen im Allgemeinen innerhalb der 346 analysierten Stellungnahmen beantwortet wurden. In den Nachfolgenden Kapiteln wird erst auf die Ergebnisse nach unterschiedlichen Kategorien eingegangen. Im Zusammenhang mit der hier angeführten Grafik galt eine Frage als beantwortet, wenn der Stellungnehmende zur jeweiligen Fragestellung seine Ansichten anführte. In einigen Fällen antwortete der Stellungnehmende auf mehrere Fragen gleichzeitig, in diesem Falle erfolgte eine genaue Zuweisung zum jeweiligen Themenbereich.⁸⁷ Wenn der Stellungnehmende jedoch in solch einem Fall auf eine der Fragen nicht konkret einging, galt diese

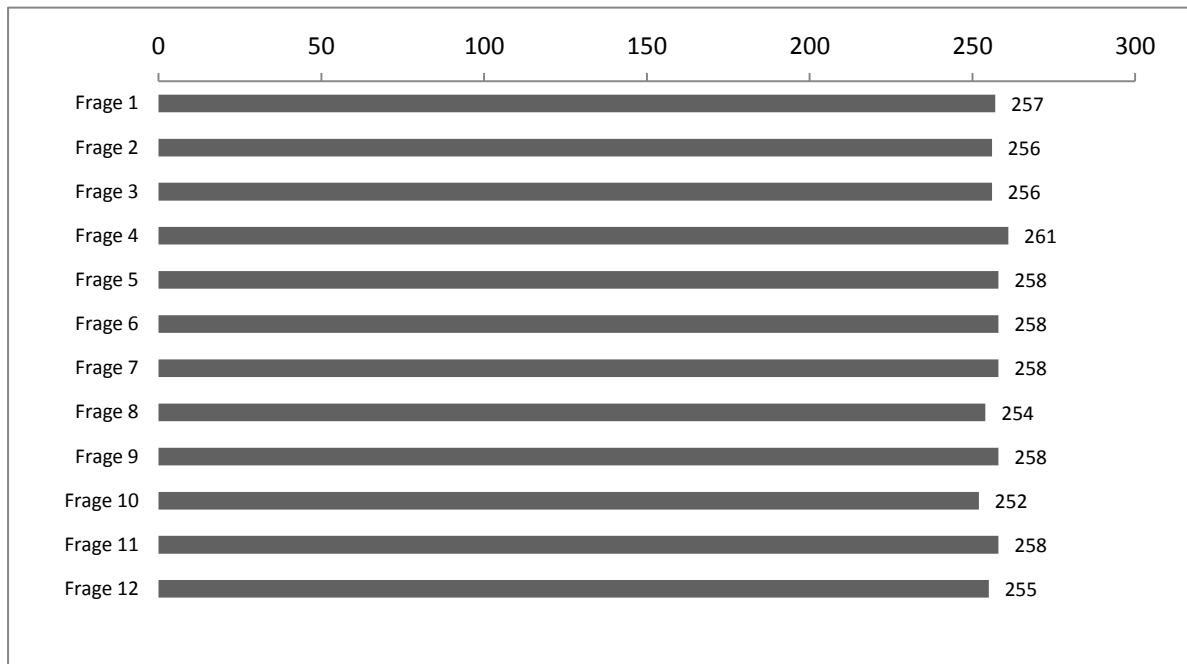
⁸⁶ Europäische Kommission (2011b), S. 24-25.

⁸⁷ Vgl. Brito (2012).

nicht als beantwortet.

Auffällig ist, dass die Anzahl der abgegebenen Antworten bei allen Fragen über 250 bzw. über 70% war. Die geringste Anzahl an Antworten verzeichnete hier die Frage 10, dicht gefolgt von Frage 8. Die größte Resonanz bei den Stellungnehmenden gab es in Bezug auf Frage 4.

Abbildung 2: Anzahl der abgegebenen Antworten nach Fragen



Quelle: Eigene Darstellung

2 Unterscheidung zwischen Größenklassen bei EU-weiten CG-Maßnahmen für börsennotierte Unternehmen

2.1 Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage

Wie bereits einleitend im Unterkapitel 1.4.2.⁸⁸ erwähnt, möchte die Europäische Kommission, ehe im Grünbuch auf das Thema Verwaltungsrat eingegangen wird, zwei grundlegende Fragen beantwortet wissen. Die erste Frage, die sich stellt, ist, welchen Anwenderkreis europäische CG-Regeln umfassen sollten. Die bisher bestehenden Regeln gelten allein für börsennotierte Unternehmen. Allerdings wird nicht weiter nach Unternehmensgröße oder Unternehmenstyp unterschieden, wie dies in einigen Mitgliedsstaaten – zumindest für börsennotierte Unternehmen – gängige Praxis ist.⁸⁹ Jedoch gibt es auch Ausnahmen, wie z.B. Artikel 41 Abs. 1 Unterabsatz 2 der Richtlinie 2006/43/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2006 über Abschlussprüfungen von Jahresabschlüssen und konsolidierten Abschlüssen, der den Mitgliedsstaaten erlaubt, in KMU, die börsennotierte Unternehmen sind, keinen gesonderten Prüfungsausschuss einzusetzen.⁹⁰ Einige Mitgliedsstaaten verfügen bereits über speziell auf kleine und mittlere börsennotierte Unternehmen zugeschnittene Corporate Governance-Kodizes, diese ermöglichen KMU eine leichtere Umsetzung, da die Empfehlungen der Unternehmensgröße und Unternehmensstruktur dieser Unternehmen Rechnung tragen.⁹¹ Andere Mitgliedsstaaten, z.B. Großbritannien, haben in ihren CG-Kodizes, die für börsennotierte Unternehmen gelten, Regelungen für kleinere Gesellschaften aufgenommen.⁹² Die erste Frage, die sich die EU also stellt, ist demzufolge, ob sie sich für „einen differenzierten Ansatz entscheiden soll und wie die mögliche Schwierigkeit der Anwendung bestimmter Corporate Governance Praktiken auf ein breites Spektrum von Unternehmenstypen und -größen am besten berücksichtigt werden sollten.“⁹³

⁸⁸ Vgl. Kapitel 1.4.2.

⁸⁹ Vgl. Jung (2011), S. 1989. Ähnlich Europäische Kommission (2011b) S. 4.

⁹⁰ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 4, Fußnote 12.

⁹¹ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 4, Fußnote 13.

⁹² Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 4, Fußnote 14.

⁹³ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 4. bzw. Frage 1 im Grünbuch.

Frage 1: „Sollten die EU-CG-Maßnahmen die Größe börsennotierter Gesellschaften berücksichtigen? Wenn ja, wie? Sollte für kleine und mittlere börsennotierte Unternehmen eine unterschiedliche und zweckmäßige Lösung gefunden werden? Wenn ja, gibt es geeignete Definitionen oder Schwellenwerte? Wenn ja, schlagen Sie bitte bei der Beantwortung der nachstehenden Fragen Möglichkeiten für ihre eventuelle Anpassung an KMU vor.“⁹⁴

2.2 *Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände*

Insgesamt gaben 24 von 33 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Stellungnahme zu dieser Frage ab. Die überwiegende Mehrheit, 18 von 24 Stellungnahmen bzw. 75%, sprach sich gegen den Vorschlag aus, die Größe börsennotierter Gesellschaften bei EU-CG-Maßnahmen zu berücksichtigen.

Die häufigsten Stellungnahmen innerhalb der Gruppe „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“, die sich dagegen aussprachen, waren:

- Fünf Stellungnahmen waren der Ansicht, dass man keinen Mehrwert erkennen könne, wenn die Größe börsennotierter Unternehmen bei CG-Regeln Berücksichtigung finden würde. Wenn überhaupt Unterschiede gemacht werden sollten, dann solle man andere Kriterien, wie zum Beispiel, an welchen Märkten diese Unternehmen gelistet sind oder was ihr Kerngeschäft ist usw., herangezogen werden.⁹⁵
- Acht Stellungnahmen führten an, dass ihrer Ansicht nach für alle börsennotierten Unternehmen, unabhängig von deren Größe, Mindestanforderungen bezüglich Corporate Governance erfüllt werden müssten. Sämtliche börsennotierten Unternehmen müssten demzufolge gleich behandelt werden. Alle Unternehmen, deren Aktien auf einen regulierten Markt gehandelt werden, müssten diese Mindestanforderungen erfüllen. Das „Comply-or-Explain“-Prinzip biete hier die beste Möglichkeit, den Unternehmen die nötige Flexibilität zu gewährleisten. Unterschiedliche Regeln je nach Unternehmensgröße einzuführen, birgt nach deren Meinung auch die Gefahr, dass Investoren dadurch schlechter gestellt sein könnten, wenn sie in kleinere Unternehmen investieren. Zumal die kleineren Unternehmen evtl. weniger strengen Regeln ausgesetzt sein könnten als größere Unternehmen.⁹⁶
- Die restlichen fünf Stellungnahmen, die eine negative Haltung zu der ersten Frage hatten, führten hauptsächlich das Argument an, dass einer Differenzierung durch das „Comply-or-Explain“-Prinzip bereits genügend Rechnung getragen werde. Gelistete Unternehmen seien sehr unterschiedlich,

⁹⁴ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 4.

⁹⁵ Vgl. ST-Nr. 10, 61, 184, 313, 13.

⁹⁶ Vgl. ST-Nr. 37, 133, 155, 166, 167, 246, 255, 289.

sowohl was die Größe als auch die Komplexität anbelangt, so kann es sich hierbei um kleinere regionale Unternehmen oder auch um große weltweit agierende Unternehmen (sogenannte „global player“) handeln. Diesem Umstand könne am besten durch das „Comply-or-Explain“-Prinzip Rechnung getragen werden. Außerdem sei es fast unmöglich passende „Schwellenwerte“ auf europäischer Ebene festzulegen.⁹⁷

Auch jene vier Stellungnehmenden die sich positiv zu dieser Frage geäußert haben, sind sich einig, dass CG-Regeln grundsätzlich für alle börsennotierten Unternehmen gleichermaßen gelten sollen. Dennoch sei es notwendig, auf solche Kriterien wie Unternehmensgröße, Komplexität des Geschäftes, Sektor, Risikoprofil etc. Rücksicht zu nehmen. Auch werden Beispiele angeführt, wo bereits im nationalen Recht eine Differenzierung anhand der Unternehmensgröße verankert ist (z.B. Österreich, Deutschland). Sollte die Kommission neue Regeln erlassen wollen, dann müsse Rücksicht auf die bereits im nationalen Recht verankerten Regeln genommen werden.⁹⁸

Eine der Antworten war eher als neutral einzustufen, hier wurde gewünscht, dass der Anwenderkreis für CG-Regeln, zusätzlich zu börsennotierte Gesellschaften, um jene Gesellschaften erweitert wird, die beispielsweise Kredite vergeben oder sonstig auf den Geldmarkt tätig sind. Für KMU könne die EU freiwillige Regeln erlassen.⁹⁹ Auch die letzte der 24 abgegebenen Antworten war als neutral einzustufen. Grundsätzlich seien die CG Regeln auf alle Gesellschaften gleichermaßen anzuwenden, jedoch sei dies in der Realität nicht möglich, wenn man bspw. an Gesellschaften mit weniger als zehn Mitarbeitern denke. Man erwarte sich jedoch noch konkrete Vorschläge, wie die EU einen differenzierten Ansatz, im speziellen in Bezug auf Genossenschaften, umzusetzen gedenke.¹⁰⁰

2.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Auch innerhalb dieser Gruppe lag die Quote der Antwortenden weit über 70%. 26 von 33 Stellungnehmenden gaben eine Antwort auf diese Frage ab. Mit 19 Stellungnahmen bzw. 73% spricht sich die Mehrheit dieser Gruppe gegen eine Berücksichtigung der Unternehmensgröße bei CG-Maßnahmen aus.

- Zehn dieser 19 Stellungnahmen waren der Ansicht, dass „die Europäische Union bei der Schaffung neuer oder ergänzender Corporate-Governance-Maßnahmen für börsennotierte Unternehmen

⁹⁷ Vgl. ST-Nr. 88, 90, 126, 294, 308.

⁹⁸ Vgl. ST-Nr. 82, 143, 252, 266.

⁹⁹ Vgl. ST-Nr. 120.

¹⁰⁰ Vgl. ST-Nr. 314.

das Proportionalitätsprinzip beachten sollte“.¹⁰¹ Der einheitliche Tenor innerhalb dieser zehn Stellungnahmen war, dass die Größe allein kein Kriterium sei um unterschiedliche Anforderungen an die Corporate Governance zu rechtfertigen. Man müsse für die konkreten Anforderungen an die Corporate Governance eines Unternehmens bspw. die Art, Umfang und Komplexität der betriebenen Geschäfte usw. berücksichtigen. Die EU Kommission dürfe keine starren Anforderungen in die CG-Regeln einfließen lassen, vielmehr sei es notwendig, allgemeine Mindeststandards zu formulieren, die für alle Unternehmen gleichermaßen gelten sollen. Diese allgemeinen Mindeststandards sollten so formuliert sein, dass es den Betroffenen möglich ist, diese flexibel an branchen- oder unternehmensspezifische Bedürfnisse anzupassen. Die nötige Transparenz sei durch die so genannte Entsprechenserklärung gewährleistet.¹⁰² Wenn dennoch Rücksicht auf die Größe, bei gelisteten Unternehmen, genommen werden soll, dann solle dies nicht auf europäischer Ebene geschehen. Die Kommission solle in diesem Fall der nationalen Jurisprudenz die Möglichkeit geben, selbst differenzierte Detailregelungen (zusätzlich zu den Mindeststandards auf EU Ebene) aufgrund selbst definierter Schwellenwerte zu erlassen.¹⁰³ Die Einführung unterschiedlicher Regelungen oder gar Kodizes auf EU Ebene, je nach Größe der börsennotierten Gesellschaft, birgt die Gefahr, dass diese schwer zu interpretieren und umzusetzen sein und somit die Investoren verwirren könnten. Außerdem könnten zu detaillierte CG-Regeln als „Barriere“ von Unternehmen gesehen werden, die in naher Zukunft eine Listung planen.¹⁰⁴

- Sechs weitere Antwortende, die Frage 1 verneinten, taten dies, weil sie der Meinung sind, dass das „Comply-or-Explain“-Prinzip völlig ausreiche, um Rücksicht auf solche Kriterien wie die Unternehmensgröße zu nehmen. Jene Unternehmen, die bei bestimmten Regeln abweichen, müssten dies lediglich begründen. Somit sei der bürokratische Aufwand, der bspw. kleinere Unternehmen stark belasten könne, relativ gering. Auch bei diesen sechs Stellungnahmen waren zusätzlich dieselben Argumente wie bei den vorgenannten zehn Stellungnahmen zu finden.¹⁰⁵
- Einer der Antwortenden war der Meinung, dass es keinen Sinn machen würde, Rücksicht auf die Größe bei börsennotierten Unternehmen zu nehmen. Das Unternehmen habe sich dazu entschlossen, sich an einer Börse listen zu lassen, um dadurch finanzielle Vorteile durch den externen Kapitalmarkt zu erhalten. Der Verwaltungsrat wisse ja, worauf er sich einlasse, und akzeptiere durch die Entscheidung, an die Börse zu gehen, die strengeren Vorschriften, die für gelistete Unternehmen gelten. Anstatt einer Differenzierung solle man an der Vereinfachung und Harmonisierung bei Corporate Governance Standards arbeiten.¹⁰⁶

¹⁰¹ Vgl. ST-Nr. 346.

¹⁰² Vgl. ST-Nr. 346.

¹⁰³ Vgl. ST-Nr. 282.

¹⁰⁴ Vgl. ST-Nr. 19, 26, 282, 283, 300, 301, 305, 337, 338, 346.

¹⁰⁵ Vgl. ST-Nr. 160, 29, 24, 257, 274, 292.

¹⁰⁶ Vgl. ST-Nr. 156.

- Ein weiterer Stellungnehmender war der Meinung, dass die Qualität der Corporate Governance Standards auf den Kapitalmärkten beibehalten werden müsse. Die Größe eines börsennotierten Unternehmens könne nicht über die Tatsache der Börsennotierung stehen.¹⁰⁷
- Einer der letzten zwei Gegner eines differenzierten Ansatzes innerhalb dieser Gruppe, sprach sich grundsätzlich dafür aus, einen solchen Weg zu Wählen. Allerdings habe man Bedenken, dass es in der Realität möglich sei, Schwellenwerte auf EU Ebene definieren zu können. Unterschiedliche CG-Regeln, je nach Mitgliedsstaat, seien inakzeptabel. Außerdem müsse geklärt werden, wann und wie oft diese Schwellenwerte dann gemessen werden sollen. Auch hier wird darauf hingewiesen, dass die Einführung von Schwellenwerte das natürliche Wachstum von Unternehmen behindern könne, da Unternehmen versuchen könnten, ihre aktuellen Schwellenwerte nicht zu übertreffen.¹⁰⁸
- Der letzte, der bei Frage 1 eine negative Stellungnahme abgegeben hat, war der Meinung, dass man unterschiedliche Regelungen je nach Art der Listung machen könne. Jedoch solle man bei Unternehmen, die an der gleichen Börse gelistet sind, auf keinen Fall unterschiedliche Anforderungen stellen.¹⁰⁹

Jene sechs Stellungnahmen die sich zu Frage 1 positiv geäußert haben, waren der Ansicht, dass größenabhängige Erleichterungen den Börsengang für KMU attraktiver machen könnten. In diesem Zusammenhang soll hier die Stellungnahme der österreichischen Raiffeisen Bank hervorgehoben werden. Sie war der Meinung, dass KMU nach österreichischem Recht (UGB) ohnehin bei der Rechnungslegung im Allgemeinen geringere Anforderungen als große Gesellschaften zu erfüllen hätten. „Gerade bei Wahl der Rechtsform Aktiengesellschaft und bei Börsennotierung gelten viele dieser Erleichterungen aber derzeit nicht. Es würde sich anbieten, auch für börsennotierte Aktiengesellschaften die auf der 4. EU-Richtlinie 78/660/EWG beruhenden Schwellenwerte als Grundlage für gewisse Erleichterungen heranzuziehen. § 221 UGB differenziert darauf aufbauend bei Kapitalgesellschaften nach den Kriterien Bilanzsumme, Umsatzerlöse und Arbeitnehmeranzahl zwischen drei Größenklassen – kleine, mittelgroße und große Kapitalgesellschaften. Die jeweilige Qualifikation erfolgt wenn diese Merkmale an den Abschlussstichtagen von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren überschritten werden.“¹¹⁰

- Auch die restlichen fünf Stellungnahmen, die eine positive Haltung gegenüber dieser Fragestellung hatten, waren ähnlicher Meinung. Häufig kam das Argument, dass man hier nicht nach einem „one size fit all“-Prinzip vorgehen könne. Sorgen bereitet auch den Befürwortern größenabhängi-

¹⁰⁷ Vgl. ST-Nr. 172.

¹⁰⁸ Vgl. ST-Nr. 185.

¹⁰⁹ Vgl. ST-Nr. 223.

¹¹⁰ Vgl. ST-Nr. 171.

ger Erleichterungen das Problem, dass es schwierig sei, geeignete Schwellenwerte auf europäischer Ebene zu finden. Einer der Stellungnehmenden meinte, es sei notwendig, dass die Europäische Union Nachforschungen anstellt, um geeignete Kriterien zu finden, nach denen man zwischen kleinen und großen Unternehmen unterscheiden könne. Hierbei sei es wichtig, die kulturellen Unterschiede der einzelnen Mitgliedsstaaten zu berücksichtigen. Die Kommission könne sich evtl. anschauen, in welcher Form andere Regulierungsbehörden größenabhängige Regelungen eingeführt haben.¹¹¹ Als geeignete Kriterien für die Unterscheidung zwischen kleineren und größeren Unternehmen wurden immer wieder Umsatzvolumen, Anzahl der Mitarbeiter, Aktionärsstruktur und Anzahl der Aktionäre genannt.

- Ein weiteres Argument, das häufig anzutreffen war, ist der administrative Aufwand und die damit einhergehenden Kosten, die für KMU entstehen würden, wenn es laut deren Aussagen zu einer Überregulierung kommen würde. Diese zusätzlichen Kosten könnten Unternehmen sogar von einem Börsengang abhalten.¹¹²

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

2.4 *Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände*

In dieser Gruppe ist es interessant zu beobachten, dass man sich offensichtlich bei dieser Fragestellung uneinig ist. Mit jeweils acht Stellungnahmen bzw. je 50% sind die befürwortenden und die dagegen sprechenden Antworten gleichverteilt.

- Sieben der acht dagegen sprechenden Stellungnehmenden führten als Argument an, dass durch das „Comply-or-Explain“-Prinzip einem differenzierten Ansatz Genüge getan wäre. KMU können dementsprechend von gewissen Regeln abweichen und müssen dies lediglich entsprechend begründen. Dadurch sei der regulatorische Aufwand für KMU eher als gering einzustufen. Man könne durchaus nachvollziehen, dass man KMU nicht zusätzlich mit regulativen Maßnahmen belasten möchte und ihnen zusätzliche Kosten aufbürden will. Es sei aber so, dass hohe Corporate Governance Standards auch dazu führen, dass die Kapitalkosten der jeweils betroffenen Unternehmen sinken.¹¹³ Durch einen Börsengang und den damit einhergehenden zusätzlichen Verpflichtungen, auch in Bezug auf Corporate Governance, haben Unternehmen Zugang zum externen Kapitalmarkt und können über diesen an „billigerem“ Kapital kommen. Dadurch würden sich sowohl für

¹¹¹ Vgl. ST-Nr. 306.

¹¹² Vgl. ST-Nr. 171, 225, 306, 319, 330, 342.

¹¹³ Vgl. ST-Nr. 200.

die Unternehmen, als auch für die Investoren Vorteile ergeben. Investoren hätten durch die hohen Corporate Governance Anforderungen bessere Informationen und können dadurch ihr Risiko besser einschätzen.¹¹⁴

- Ein Stellungnehmender forderte explizit, dass es unterschiedliche CG-Regeln für Bank- und Finanzinstitute, für Unternehmen, die auf regulären Märkten gelistet sind und für Unternehmen die auf sogenannten „Junior Märkte“ gelistet sind, geben müsse.¹¹⁵
- Auch drei weitere Stellungnehmende, die das „Comply-or-Explain“-Prinzip als Argument gegen einen differenzierten Ansatz angeführt haben, wiesen darauf hin, dass man zwischen den verschiedenen Kapitalmärkten durchaus Unterscheidungen machen könne.¹¹⁶

Die befürwortenden Stellungnahmen führten an, dass es eine gute Idee sei, Rücksicht auf die Größe von börsennotierten Unternehmen zu nehmen, um KMU zu entlasten. Allerdings sei es relativ schwierig, Schwellenwerte auf europäischer Ebene zu erlassen.¹¹⁷

- Als häufigstes Kriterium, anhand dessen man Größenunterschiede festlegen könne, wurde der Börsenwert einer Gesellschaft genannt.¹¹⁸ So sei ein Unternehmen, das einen Börsenwert größer als 500 Millionen hat, als großes Unternehmen einzustufen.¹¹⁹
- Weiteres wurde vorgebracht, dass bereits sowohl diverse Regulierungsbehörden, als auch diverse EU-Mitgliedsstaaten Regelungen hätten, welche Rücksicht auf die Größe eines Unternehmens nehmen würden.¹²⁰ Es sei wichtig, einen Börsengang für KMU nicht durch Überregulierung und zusätzliche Kosten, die dadurch für sie entstehen können, unattraktiv zu machen.¹²¹
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass die Europäische Union unterscheiden müsse zwischen Corporate Governance Prinzipien, die Themen wie Transparenz über Interessenskonflikte betreffen, und Corporate Governance Praktiken wie die Verwaltungsratsstruktur. Corporate Governance Prinzipien bzw. Grundsätze sollen für alle Unternehmen gleichermaßen gelten. Bei Corporate Governance Praktiken müsse man die Größe eines Unternehmens in Betracht ziehen, um geeignete Regelungen auf diesem Gebiet erlassen zu können.¹²²

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

¹¹⁴ Vgl. ST-Nr. 80, 121, 135, 200, 263, 287, 335.

¹¹⁵ Vgl. ST-Nr. 194.

¹¹⁶ Vgl. ST-Nr. 80, 121, 287.

¹¹⁷ Vgl. ST-Nr. 6.

¹¹⁸ Vgl. ST-Nr. 12, 21, 261.

¹¹⁹ Vgl. ST-Nr. 261.

¹²⁰ Vgl. ST-Nr. 97, 256.

¹²¹ Vgl. ST-Nr. 144, 256.

¹²² Vgl. ST-Nr. 102.

2.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

Auch innerhalb dieser Gruppe gaben 25 von 32 Stellungnehmenden bzw. weit über 70 Prozent eine Antwort auf Frage 1 ab. Eine große Mehrheit der Antwortenden, 15 Stellungnahmen bzw. 60%, sprachen sich gegen die Idee aus, Rücksicht auf die Unternehmensgröße bei börsennotierten Gesellschaften, zu nehmen.

- Das häufigste Argument das vorgebracht wurde, war, dass durch das „Comply-or-Explain“-Prinzip ausreichend Flexibilität gegeben sei. Insgesamt brachten elf der 15 verneinenden Stellungnahmen dieses Argument vor.¹²³ CG-Regelungen seien dazu da, um vor allem die Interessen der Investoren zu schützen, dies solle unabhängig von der Unternehmensgröße oder Art der Geschäftstätigkeit geschehen. Weiteres wurde angemerkt, dass es klar sei, dass man KMU nicht überbelasten und für diese Unternehmen einen Börsengang unattraktiv machen dürfe. Durch das „Comply-or-Explain“-Prinzip sei es diesen Unternehmen jedoch möglich, von Bestimmungen abzuweichen, sie müssten diese Abweichung lediglich begründen.
- Auf europäischer Ebene gebe es zurzeit mehrere Initiativen bzw. Projekte zum Thema KMU, sämtliche Bestimmungen die diese Kategorie von Unternehmen betreffen könnten, sollten daher in Koordination mit den bereits laufenden Initiativen abgestimmt sein. In diesem Zusammenhang wurde von mehreren Stellungnehmenden angemerkt, dass bspw. das aktuelle Vorhaben der Europäischen Union die sogenannte Transparenz Richtlinie (2004/109/EG Harmonisierung der Transparenzanforderungen) zu aktualisieren, um dadurch die Attraktivität eines Börsenganges für KMU zu erhöhen, Berücksichtigung finden müsse. Auch solle die EU bei ihren Überlegungen „Anleihen“ von den nationalen Regelungen nehmen. Großbritannien wurde häufig als herausragendes Beispiel gebracht, wo das „Comply-or-Explain“-Prinzip zur Anwendung komme und dies sehr gut funktioniere.¹²⁴
- Ein Antwortender war der Meinung, dass man dies den Mitgliedsstaaten überlassen solle, diese könnten eher geeignete Schwellenwerte für die Differenzierung zwischen unterschiedlich großen Unternehmen festlegen, als dies auf europäischer Ebene möglich sei.¹²⁵

Einige der neun Stellungnehmenden, die sich dafür aussprachen, bei CG-Regelungen Rücksicht auf die Größe zu nehmen, waren der Meinung, dass die Europäische Union generell geltende Standards einführen und die Art und Weise der Umsetzung den Unternehmen überlassen könne. So gebe es

¹²³ Vgl. ST-Nr. 18, 40, 58, 79, 99, 107, 117, 142, 170, 286, 316.

¹²⁴ Vgl. ST-Nr. 18.

¹²⁵ Vgl. ST-Nr. 40.

bspw. im UK Corporate Governance Code einen Standard, der verlangt, dass Unternehmen genügend unabhängige Verwaltungsratsmitglieder haben, wie die Umsetzung dieses Standards aussehen könnte, wird selbstverständlich auch von der Größe des jeweiligen Unternehmens abhängen. Auch Regelungen bezüglich der Zusammensetzung des Verwaltungsrates werden in diesem Zusammenhang angeführt, so können diese Anforderungen laut den Stellungnehmenden nicht auf Unternehmen mit drei Verwaltungsratsmitgliedern oder weniger zutreffend sein. Es müsse berücksichtigt werden, dass gerade KMU oft familiengeführte Unternehmen seien und eine andere Verwaltungsratsstruktur aufweisen.¹²⁶

- Viele der Befürworter eines differenzierten Ansatzes meinten auch, dass vor allem hinsichtlich der Offenlegung bestimmter Informationen und auch hinsichtlich der Häufigkeit bei der Publizierung bestimmter Informationen (Quartalsberichte) unterschiedliche Regelungen, je nach Unternehmensgröße, gelten müssen.¹²⁷

Ein Stellungnehmender, dessen Stellungnahme als neutral einzustufen war, war der Ansicht, dass die Europäische Union, bereits bei der Richtlinie über die Abschlussprüfung (2006/42/EG) im Zusammenhang mit den Anhangangaben zum Prüfungsausschuss, einen differenzierten Ansatz verfolge, ohne dabei jedoch näher auf die konkrete Fragestellung einzugehen.¹²⁸

2.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Knapp unter 80% der Antwortenden innerhalb dieser Gruppe, gaben eine Antwort auf Frage 1 in ihren Stellungnahmen ab. Interessant ist es, dass man sich innerhalb dieser Gruppe offenbar ganz und gar nicht einig ist, jeweils 50% der Antwortenden sprachen sich entweder für einen differenzierten Ansatz bei CG-Regeln auf europäischer Ebene oder dagegen aus.

- Bei jenen, die sich dagegen aussprachen, wurde am häufigsten das Argument vorgebracht, dass der Berücksichtigung der Größe eines Unternehmens mittels des „Comply-or-Explain“-Prinzip genüge getan werde. Es müsse Grundregeln geben, welche von allen börsennotierten Unternehmen befolgt werden müssen. Jene, die diese nicht anwenden können bzw. wollen, müssen dies begründen.¹²⁹

¹²⁶ Vgl. ST-Nr. 45, 112, 113.

¹²⁷ Vgl. ST-Nr. 47, 62, 64, 69, 106, 176.

¹²⁸ Vgl. ST-Nr. 27.

¹²⁹ Vgl. ST-Nr. 53, 54, 110, 111.

- Einige der Antwortenden, die eine negative Stellungnahme in Bezug auf Frage 1 abgaben, waren der Meinung, dass man zwar nicht nach der Größe differenzieren solle, jedoch solle man unterschiedliche CG-Regelungen für verschiedene Kapitalmärkte schaffen.¹³⁰
- Ein Stellungnehmender meinte gar, dass es nicht ausreichend sei, CG-Regeln nur für Unternehmen zu erlassen, deren Anteile auf einem regulierten Markt gehandelt werden. So gebe es auch sekundäre und tertiäre Kapitalmärkte (z.B. in Großbritannien), bei denen man nicht von regulierten Märkten sprechen kann. Jedoch sollten CG-Regelungen auch für diese Märkte aus Überlegungen hinsichtlich des Schutzes der Investoren gelten.¹³¹
- Die „German Bar Assoziation“, welche sich klar gegen einen differenzierten Ansatz ausspricht, war der Ansicht, dass: „Wenn überhaupt EU-Maßnahmen zur Corporate Governance von Unternehmen angebracht sind, sollten sie unterschiedslos alle börsennotierten Gesellschaften erfassen. Eine weitere Differenzierung zwischen kleinen, mittleren und großen börsennotierten Gesellschaften wäre zu unübersichtlich. Zu differenzieren ist aber wegen der maßgeblichen Strukturunterschiede in jedem Fall zwischen Gesellschaften mit einem Two-Tier- oder One-Tier-Leitungssystem.“¹³²

Auch unter jenen, die sich für einen differenzierten Ansatz aussprachen, gab es Stellungnehmende, die mit dem „Comply-or-Explain“-Prinzip eine Umsetzung eines solchen differenzierten Ansatzes als möglich erachteten.¹³³

- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass man für KMU im Hinblick auf CG-Regelungen Abschlussangaben sowie Gesellschaftsrecht vereinfachte Regelungen in Erwägung ziehen solle. Es müsse eine Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt werden, falls man tatsächlich wünsche, dass KMU sämtliche Regelungen im vollen Umfang umsetzen müssen.¹³⁴
- Einige der Befürworter machten auch Vorschläge, welche Kriterien als Schwellenwerte herangezogen werden könnten. So wurde vorgeschlagen, dass man anhand der Anzahl der Mitarbeiter und/oder anhand des Umsatzes zwischen kleinen und großen Unternehmen unterscheiden könne. Die Kriterien sollten sowohl qualitativer als auch quantitativer Natur sein. So solle man auch auf die Komplexität der Geschäftstätigkeit, die Art der Geschäftstätigkeit sowie den Rahmenbedingungen, unter denen das Unternehmen agiert, Rücksicht nehmen. Weitere mögliche Kriterien, die vorgeschlagen wurden, waren der Marktwert des Unternehmens sowie die Anzahl der Aktieninhaber.¹³⁵

¹³⁰ Vgl. ST-Nr. 53, 134.

¹³¹ Vgl. ST-Nr. 67.

¹³² Vgl. ST-Nr. 93.

¹³³ Vgl. ST-Nr. 265, 322.

¹³⁴ Vgl. ST-Nr. 87.

¹³⁵ Vgl. ST-Nr. 91, 199, 265, 291.

- Einer der Stellungnehmenden meinte, dass man die Entscheidungen, welche Schwellenwerte die richtigen sind, den Mitgliedsstaaten bzw. den Märkten selbst überlassen solle.¹³⁶

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

2.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Eine überwiegende Mehrheit, 68% bzw. 34 von 50 Stellungnehmenden in dieser Gruppe, sprach sich gegen eine Größendifferenzierung aus.

- Das häufigste Argument das vorgebracht wurde, war, dass das „Comply-or-Explain“-Prinzip auch für KMU ausreichend Flexibilität biete. Insgesamt waren 23 Stellungnehmende dieser Meinung. Es sei nicht notwendig, separate Regelungen für KMU zu erlassen, zumal die Notwendigkeit hierzu nicht gegeben sei. Außerdem könnte eine solche größenabhängige Regelung, Nachteile für die KMU auf den Kapitalmärkten mit sich bringen. Dadurch, dass diese weniger strenge CG-Regeln befolgen müssen als größere gelistete Unternehmen, könnten Investoren gelistete KMU als weniger attraktiv einstufen. Ein weiterer Nachteil von Größenklassendefinitionen sei, dass diese Definitionen Unternehmen davon abhalten könnten, sich weiter zu entwickeln bzw. zu wachsen, KMU könnten versucht sein, weiterhin unter der gleichen Definition zu fallen, um nicht höheren Anforderungen gerecht werden zu müssen. Abgesehen davon sei es fast unmöglich, geeignete Größenklassendefinitionen auf europäischer Ebene zu definieren. Auch sei es nicht klar, wann bzw. wie häufig die Schwellenwerte bezüglich einer Größendefinition ermittelt werden sollen.¹³⁷
- Andere Stellungnehmende, die sich ebenso gegen eine Größenklassendifferenzierung aussprachen, waren der Ansicht, dass die gleichen CG-Regelungen für alle börsennotierten Unternehmen, unabhängig von deren Größe, gelten müssen. Jedes börsennotierte Unternehmen, unabhängig davon, ob groß oder klein, müsse grundlegende CG-Regeln befolgen wie bspw. eine effiziente Management Struktur im Unternehmen zu haben, gerechte Entlohnung, Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten etc.¹³⁸
- Ein Stellungnehmender aus Deutschland, die Vereinigung Schweizer Unternehmen in Deutschland (VSUD), meinte etwa: „Die meisten nationalen Vorschriften der Mitgliedsstaaten stellen auf die börsennotierte Gesellschaft ab, ohne die Größe börsennotierter Gesellschaften zu berücksichtigen. Ferner existieren in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union verschieden Definitionen

¹³⁶ Vgl. ST-Nr. 270.

¹³⁷ Vgl. ST-Nr. 20, 38, 73, 74, 86, 132, 146, 157, 164, 177, 178, 186, 187, 192, 213, 254, 262, 264, 272, 275, 281, 311, 315.

¹³⁸ Vgl. ST-Nr. 4, 11, 42, 59, 70, 201, 214, 259, 284, 334, 344.

von, kleine und mittleren Unternehmen'. Eine einheitliche europäische Definition zu finden wäre daher mit Schwierigkeiten verbunden. Unterschiedliche EU-CG-Maßnahmen für große und kleine und mittlere börsennotierte Gesellschaften könnten zu einer Benachteiligung oder Belastung eines Unternehmenstyps führen. Nach Ansicht der VSUD sollten EU-Corporate Governance- Maßnahmen demnach nicht nach der Größe der börsennotierten Gesellschaften unterscheiden.¹³⁹

- Ein weiterer Stellungnehmender aus Deutschland argumentierte mit dem Subsidiaritätsprinzip, sollten unterschiedliche CG-Regelungen je nach Größe eines Unternehmens erlassen werden, so könne dies nur auf nationaler Ebene geschehen. Andernfalls wäre das Subsidiaritätsprinzip verletzt, so die Meinung dieses Stellungnehmenden.¹⁴⁰
- Auch innerhalb dieser Gruppe gab es einen Stellungnehmenden, welcher der Ansicht war, man solle abhängig von den Kapitalmärkten, auf denen die Aktien eines Unternehmens gehandelt werden, unterschiedliche Regelungen erlassen. Auf dem gleichen Kapitalmarkt (z.B. Primärmärkte, Sekundärmärkte) sollen jedoch einheitliche Regelungen für diesen gesamten Kapitalmarkt, unabhängig von der Größe eines Unternehmens, gelten.¹⁴¹

Auch unter jenen, die sich für eine Größendifferenzierung aussprachen, gab es viele Stellungnehmende, die der Ansicht waren, dies sei mittels des „Comply-or-Explain“-Prinzips erreichbar. Aus ihrer Sicht sei es klar, dass KMU unter anderen Rahmenbedingungen als größere Unternehmen auf den Kapitalmärkten agieren. Daher sei es nur natürlich, dass man Rücksicht auf die Größe eines Unternehmens nehmen müsse, dies sei allerdings mittels des „Comply-or-Explain“-Prinzips ohnehin gegeben. Eigene Regelungen für KMU seien daher nicht notwendig.¹⁴²

- Einige Stellungnehmende meinten, dass es Sinn mache, KMU von einigen Regelungen auszunehmen, um dadurch die Belastung auf diese Unternehmen zu reduzieren. Nichtsdestotrotz waren auch diese Stellungnehmenden eher skeptisch eingestellt, was die Definition bestimmter Schwellenwerte anbelangt. Einheitliche Schwellenwerte, welche auf europäischer Ebene Gültigkeit haben, zu finden, sei immens schwierig.¹⁴³
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass man zwischen Unternehmen, die auf globalen Kapitalmärkten, und jenen, die auf lokalen Kapitalmärkten tätig sind, unterscheiden müsse. Bei der Festlegung von Schwellenwerten solle man Kriterien wie Höhe des Umsatzes, Anzahl der Mitarbeiter, Struktur der Anteilseigner sowie Anzahl der Anteilseigner heranziehen.¹⁴⁴

¹³⁹ Vgl. ST-Nr. 214, Seite 2.

¹⁴⁰ Vgl. ST-Nr. 259.

¹⁴¹ Vgl. ST-Nr. 16.

¹⁴² Vgl. ST-Nr. 154, 179, 216, 279, 295, 296, 323, 331, 345.

¹⁴³ Vgl. ST-Nr. 32, 180, 251.

¹⁴⁴ Vgl. ST-Nr. 273.

Zwei Stellungnahmen waren als neutral einzustufen, zumal sie keine eindeutige Antwort auf die Frage 1 boten. Einer der zwei Stellungnehmenden war der Ansicht, dass diese Frage nicht beantwortet werden könne. Auf der einen Seite sollten alle Unternehmen, die ihre Wertpapiere auf einen Kapitalmarkt der Öffentlichkeit anbieten, dieselben CG-Regeln befolgen müssen. Andererseits seien gewisse Regeln, wie z.B. die Veröffentlichung diverser Informationen, mit Kosten verbunden, die KMU zu sehr belasten würden.¹⁴⁵ Die zweite Stellungnahme, die als neutral einzustufen war, befasste sich ausschließlich mit familiengeführten KMU. Es wurde nicht explizit auf die Frage eingegangen, man war jedenfalls der Ansicht, dass man beim Festlegen von CG-Regeln in erster Linie auf die Eigentümerstruktur achten solle. Auf familiengeführte Unternehmen würden viele der Annahmen, vor den Hintergrund deren die Corporate Governance entstanden sei, wie z.B. Interessenkonflikte zwischen Eigentümer und Manager, nicht zutreffen. Bei familiengeführten Unternehmen sei es oft der Fall, dass die Eigentümer gleichzeitig im Management tätig seien.¹⁴⁶

2.8 Sonstige Verbände, Komitees und Foren

Die Antwortenden innerhalb dieser Gruppe waren sich klar einig, dass die Europäische Union keine Differenzierung anhand der Größe bei der Festlegung von CG-Regelungen vornehmen solle. Mit 20 Stellungnahmen von insgesamt 28 Antwortenden, bzw. über 70 Prozent, war der Anteil der Gegner einer solchen Größendifferenzierung sehr hoch.

- Auch in dieser Gruppe wurde am häufigsten mit dem „Comply-or-Explain“-Prinzip argumentiert. Ein Rahmenwerk, welches auf dieses Prinzip aufbaue, wäre flexibel genug, um auch Rücksicht auf KMU zu nehmen. Diese müssten laut Aussagen der Stellungnehmenden jenen Regelungen, welche nicht auf sie anwendbar seien, nicht entsprechen, sie müssten nur in deren CG-Berichten begründen, weshalb sie einer bestimmten Regelung nicht entsprechen. Anhand dieser Regelung könne man bereits ausreichend Rücksicht auf diverse Kriterien, so auch auf die Größe eines Unternehmens, nehmen. Einige waren auch der Ansicht, dass man beobachten müsse, ob Abweichungen von bestimmten Regelungen auch tatsächlich entsprechend in den CG-Berichten begründet werden. Es sei nicht ausreichend, in einem solchen Bericht lediglich anzugeben, dass einer bestimmten Regelung nicht Folge geleistet wurde, ohne die Abweichung von dieser Regelung hinreichend zu erklären.¹⁴⁷
- Einige der Antwortenden waren der Meinung, dass CG-Maßnahmen dazu da seien, um in erster Linie die Investoren zu schützen. Größenklassenkriterien, wie Anzahl der Mitarbeiter, Umsatz, Ka-

¹⁴⁵ Vgl. ST-Nr. 168.

¹⁴⁶ Vgl. ST-Nr. 288.

¹⁴⁷ Vgl. ST-Nr. 1, 8, 35, 41, 56, 197, 253.

pital etc., seien für Investoren nicht das Ausschlaggebende, vielmehr gehe es ihnen darum, das Unternehmen bzw. sein Tätigkeitsfeld zu verstehen und darum, ob sie den Informationen, die Unternehmen Preis geben, auch vertrauen können. Aus diesem Grund dürfe es nicht unterschiedliche Regelungen je nach Unternehmensgröße geben. Es sei außerordentlich wichtig, dass sämtliche Unternehmen, deren Anteile auf denselben Kapitalmärkten gehandelt werden, auch denselben CG-Regelungen entsprechen müssen.¹⁴⁸

- Unterschiedliche CG-Regelungen dürfe es nur auf unterschiedliche Kapitalmärkte geben. So könnten Unternehmen, welche die Regelungen auf Primärmärkte als zu belastend empfinden, ihre Anteile auf sogenannte „Junior“ bzw. Sekundärmärkte handeln.¹⁴⁹
- Einige Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass es keinerlei neuer Regeln zum Thema Corporate Governance auf europäischer Ebene bedürfe. Es könne keine „one-size-fits-all“-Lösung geben. Es gebe in jedem einzelnen EU Mitgliedsstaat unterschiedlichste Ausprägungen von Unternehmen, daher sei es besser, dass die Maßnahmen jeweils die Mitgliedsstaaten selbst bestimmen. Ein paar Stellungnehmende sprachen sich auch einfach gegen einen differenzierten Ansatz aus, ohne ihre Haltung näher zu begründen.¹⁵⁰

Unter jenen neun Stellungnehmenden die sich für einen differenzierten Ansatz aussprachen, waren vier Stellungnehmende dabei, die der Ansicht waren, dass eine „one-size-fits-all“-Lösung unmöglich sei. Man müsse sehr wohl Rücksicht auf die Größe eines Unternehmens nehmen, allerdings solle es nicht unterschiedliche Regelungen je nach Unternehmensgröße geben. Vielmehr solle es eine Regelung auf Europäischer Ebene geben, welche Grundprinzipien der Corporate Governance festlegen solle. Diese solle für alle Unternehmen, unabhängig von deren Größe, gleichermaßen gelten. Dieses europäische Regelwerk solle nur das Grundgerüst vorgeben und gleichzeitig sehr flexibel formuliert sein, sodass auch KMU ohne größeren Aufwand diese Regelungen befolgen können.¹⁵¹

- Einer der Stellungnehmenden, der ebenfalls eine positive Haltung gegenüber der Frage 1 einnahm, war der Ansicht, dass man Rücksicht auf die Größe eines Unternehmens nehmen müsse, aber man müsse auch gleichzeitig eine geeignete Definition für KMU auf europäischer Ebene finden.¹⁵²
- Einer der Stellungnehmenden meinte, dass sich die EU bei der Festlegung von Größenklassenkriterien an die vierte EG-Richtlinie orientieren könne.¹⁵³

¹⁴⁸ Vgl. ST-Nr. 9, 55, 72.

¹⁴⁹ Vgl. ST-Nr. 77, 128, 190, 215.

¹⁵⁰ Vgl. ST-Nr. 129, 211, 248, 276, 339, 343.

¹⁵¹ Vgl. ST-Nr. 5, 14, 108, 297.

¹⁵² Vgl. ST-Nr. 48.

¹⁵³ Vgl. ST-Nr. 66.

- Ein weiterer meinte, dass man für KMU bei bestimmten Vorgaben, wie z.B. die Regelung (in GB), wie viele unabhängige Aufsichtsratsmitglieder ein Unternehmen haben muss, Ausnahmen gelten müssen. Die Regelung hinsichtlich der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder mache für KMU nicht viel Sinn, daher wurde auch in Großbritannien eine Ausnahme für diese Unternehmenskategorie geschaffen.¹⁵⁴
- Der letzte Antwortende innerhalb dieser Gruppe, der eine positive Stellungnahme auf Frage 1 abgab, meinte, dass das Unterscheidungsmerkmal der Kapitalmarkt, auf dem die Anteile der Unternehmen gehandelt werden, sein müsse.¹⁵⁵

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

2.9 *Staatsämter und Regulierungsbehörden*

Knapp die Hälfte der Befragten innerhalb der Gruppe „Staatsämter und Regulierungsbehörden“ sprechen sich für die Berücksichtigung der Größe börsennotierter Gesellschaften bei EU-CG-Maßnahmen, aus.

- Grundsätzlich seien größenabhängige Erleichterungen überlegenswert (bei bestehenden gesetzlichen Regeln), um Börsennotierung für KMU attraktiver zu machen. Allerdings soll dies im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips erfolgen, ein separater Kodex für KMU wird nicht erwünscht. Es wird argumentiert, dass „große“ Unternehmen ausreichende Ressourcen zur Verfügung hätten, um bspw. umfangreiche Berichtspflichten, Transparenzmaßnahmen, organisatorische Eingriffe in die Organarbeit etc. durchzuführen. Die aufgebürdeten Bürokratiekosten für diese Unternehmen seien zwar schmerzlich, allerdings relativ zu Umsatz und Ertrag noch hinnehmbar. Kleinere börsennotierte Unternehmen werden jedoch durch jede neue regulatorische Maßnahme vor einer neuen Belastungsprobe gestellt.¹⁵⁶ Etwaige neue Regelungen sollen daher so formuliert werden, sodass sie nicht zwingend von allen Gesellschaften umgesetzt werden müssen (sondern bspw. nur von großen kapitalmarktorientierten Gesellschaften). Der europäische Rechtsrahmen sollte offen gefasst werden, etwa im Sinne von Empfehlungen oder Sollvorschriften. Im Rahmen der Folgenabschätzung zu etwaigen Maßnahmen auf EU-Ebene, die auch KMU betreffen, solle besonderes Augenmerk auf deren Belastungen gelegt werden.¹⁵⁷

¹⁵⁴ Vgl. ST-Nr. 124.

¹⁵⁵ Vgl. ST-Nr. 207.

¹⁵⁶ Vgl. ST-Nr. 222, 228.

¹⁵⁷ Vgl. ST-Nr. 222, 228.

- Einige Stellungnehmende waren der Meinung, dass nicht nur die Größe der Unternehmen berücksichtigt werden solle, sondern auch die Unterschiede der verschiedenen Branchen.¹⁵⁸
- Sämtliche Befürworter waren sich einig, dass KMU eine spezifische Struktur und Charakteristika aufweisen, die dazu führen, dass diese Unternehmen nicht mit großen gelisteten Konzernen gleichgestellt werden sollten. So haben viele KMU einen Mehrheitsaktionär, der mehr als die Hälfte des Kapitals des Unternehmens hält. Auch ist es oft der Fall, dass diese Mehrheitsaktionäre das Unternehmen führen, allein daraus resultiert aus Sicht der Befürworter die Notwendigkeit, bei CG-Maßnahmen auf KMU speziell Rücksicht zu nehmen.¹⁵⁹
- Als problematisch, bei der Umsetzung eines solchen Ansatzes wird die Tatsache erachtet, dass es verschiedene Arten und Größen von Unternehmen je nach Mitgliedsstaat gibt. Es sei relativ schwierig, KMU so zu definieren, dass CG-Maßnahmen für diese sowohl den Investoren genügen als auch in Balance zu allen gelisteten Unternehmen stehen. Es sollte nicht ein Kriterium geben, dass ein KMU definiert, vielmehr sollten es verschiedene Kriterien sein, die sowohl die Komplexität, die Größe als auch das Risikolevel der Investitionen in diesen Unternehmen widerspiegeln. Ein weiteres wichtiges Kriterium, das als EU-weites Kriterium für die Definition eines KMU herangezogen werden solle, stellt die Marktkapitalisierung dar.¹⁶⁰
- Für KMU sollten „nachsichtigere“ CG-Regelungen gelten und verkürzte Anhangangaben möglich sein. Bspw. sollen diese von Regelungen bezüglich der Diversität des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrates ausgenommen werden und weniger häufige Veröffentlichungen von Abschlüssen machen dürfen (z.B. keine Quartalsberichterstattung).¹⁶¹

Jene, die sich gegen einer solchen Differenzierung aussprachen, führten als Argument an, dass dies grundsätzlich nicht notwendig sei, da es keine unterschiedlichen Grundsätze „guter Corporate Governance“ für „kleine“ und „große“ Unternehmen gibt. KMU ist es ja möglich, im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips von bestimmten Grundsätzen abzuweichen. Unterschiedliche Regelungen für KMU sollen nur dann eingeführt werden, wenn generell neue CG-Regelungen eingeführt werden, die es KMU unmöglich machen, diese Regelungen im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips umzusetzen.¹⁶²

- Gänzlich andere Regelungen für KMU zu treffen sei definitiv nicht wünschenswert, zumal dies dazu führen könnte, dass diese Unternehmen dadurch weniger attraktiv für Investoren werden,

¹⁵⁸ Vgl. ST-Nr. 222, 228.

¹⁵⁹ Vgl. ST-Nr. 221, 222, 224, 228, 231, 234, 236, 239, 240, 244.

¹⁶⁰ Vgl. ST-Nr. 234, 236, 239, 244.

¹⁶¹ Vgl. ST-Nr. 231, 244.

¹⁶² Vgl. ST-Nr. 43, 173, 220.

weil diese weniger „strengen“ Bestimmungen folgen müssen. Dadurch könnten sich die Kosten für die Kapitalbeschaffung für diese Unternehmen erheblich erhöhen.¹⁶³

- Insgesamt argumentierten sieben von den zehn Antwortenden, die sich gegen einen differenzierten Ansatz aussprachen, mit dem „Comply-or-Explain“-Prinzip.¹⁶⁴
- Ein finnischer Stellungnehmender meinte, dass es zwar nicht wünschenswert sei, dass Unternehmen, deren Aktien auf einen regulierten Markt gehandelt werden, unterschiedliche CG-Regelungen befolgen müssten. Dennoch sei es notwendig, eine gewisse Flexibilität hinsichtlich der Größe eines Unternehmens zu gewährleisten, dies könne allerdings am besten auf nationaler Ebene adressiert werden.¹⁶⁵
- Ein weiterer Stellungnehmender meinte, man würde die Komplexität der Gesetzeslage erheblich erhöhen, indem man unterschiedliche Regelungen für unterschiedlich große Unternehmen schaffe. Man solle lediglich zwischen gelisteten und nicht gelisteten Unternehmen differenzieren, jede weitere Differenzierung würde nur zu einer Erhöhung der Komplexität der Gesetzgebung (auch für KMU) führen.¹⁶⁶
- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass es keine ausreichende Begründung gebe, eine Differenzierung anhand der Größe eines Unternehmens vorzunehmen. Außerdem sei es schwierig, geeignete Größenkriterien auf europäischer Ebene zu definieren, darüber hinaus hätten solche Kriterien den Nachteil, dass sie Unternehmen davon abhalten könnten, weiter zu wachsen, da sie die Kriterien nicht überschreiten wollen würden.¹⁶⁷

Eine Stellungnahme war als neutral zu klassifizieren, da der Stellungnehmende der Meinung war, dass ein solcher Ansatz gewählt werden könne, nachdem eine Kosten-Nutzen Analyse durchgeführt worden ist. Grundsätzlich müsse es so sein, dass gelistete Unternehmen den gleichen Regelungen unterworfen sein müssten, alles andere würde große Verwirrung auf den Kapitalmärkten stiften. Sollte dennoch ein solcher Ansatz gewählt werden, dann solle dies auch entsprechend allen interessierten Parteien kommuniziert werden.¹⁶⁸

2.10 *Andere*

Auch in der Gruppe Andere sprach sich die Mehrheit dagegen aus, differenzierende CG-Regelungen, je nach Unternehmensgröße, auf europäischer Ebene zu etablieren.

¹⁶³ Vgl. ST-Nr. 233.

¹⁶⁴ Vgl. ST-Nr. 43, 173, 220, 226, 230, 233, 238.

¹⁶⁵ Vgl. ST-Nr. 232.

¹⁶⁶ Vgl. ST-Nr. 235.

¹⁶⁷ Vgl. ST-Nr. 243.

¹⁶⁸ Vgl. ST-Nr. 242.

- Das Argument, dass das „Comply-or-Explain“-Prinzip ausreichend Flexibilität für alle Unternehmen, unabhängig von deren Größe, biete, wurde auch innerhalb dieser Gruppe am häufigsten vorgebracht. Insgesamt sprachen sich über 60% bzw. 34 von 56 Stellungnehmenden gegen einen differenzierten Ansatz aus. Insgesamt 21 der 34 Stellungnehmenden, die einen differenzierten Ansatz ablehnen, brachten das „Comply-or-Explain“-Prinzip als Argument an, weshalb sie einem solchen Ansatz negativ gegenüber stehen.¹⁶⁹ Separate Regelungen für KMU würden nur zu mehr Komplexität auf den Kapitalmärkten führen und potentielle Investoren verunsichern. Grundsätzlich sollten auf geregelten Märkten dieselben CG-Regelungen für alle Unternehmen gelten, das „Comply-or-Explain“-Prinzip ermöglicht es KMU, von bestimmten Regelungen abzuweichen. Diese Abweichungen müssen lediglich in deren Entsprechenserklärungen erläutert werden und die Gründe, weshalb man von einer bestimmten Regelung abweicht, müssen erläutert werden. Außerdem sei die Größe eines Unternehmens nur einer von vielen Faktoren, die Berücksichtigung finden müssten, daher sei das „Comply-or-Explain“-Prinzip am besten geeignet, um diverse Faktoren wie Art der Geschäftstätigkeit, Risiko, agierende Märkte etc. zu berücksichtigen.¹⁷⁰
- Einige waren der Meinung, dass CG-Regelungen in erster Linie das Ziel hätten, sowohl aktive als auch potentielle Investoren zu schützen. Differenzierte Regelungen je nach Unternehmensgröße einzuführen, würde zu Verwirrungen unter den Investoren führen. CG-Regelungen sollten unabhängig von der Größe eines Unternehmens für einheitliche Vertrauenswürdigkeit auf den Kapitalmärkten sorgen. Sollten hier dennoch weitere Regelungen geplant sein, so solle dies den jeweiligen Mitgliedsstaaten überlassen werden.¹⁷¹
- Einig ist man sich jedenfalls darin, dass es keine unterschiedlichen Standards je nach Unternehmensgröße geben dürfe. So schreibt etwa der Deutsche Berufsverband „Die Führungskräfte“: „Wir brauchen eine Corporate Governance, die europaweit funktioniert und hohe Standards setzt. Die Regelungen sollten als Basis guter Unternehmensführung verstanden werden und als ein umfassender Rahmen funktionieren. Bei der Festlegung ist dann auch darauf zu achten, dass diese Standards auch auf Unternehmen der jeweiligen Größe angewendet werden können. Unterschiedliche Standards sollte es nicht geben.“¹⁷²
- Einige waren der Meinung, dass die aktuelle Rechtslage beibehalten werden solle. Sämtliche kapitalmarktorientierte Unternehmen sollen dieselben CG-Grundsätze befolgen, und im Falle von Abweichungen von bestimmten Grundsätzen diese Abweichung entsprechend transparent machen. Eventuell könne man eine Unterscheidung bezüglich nationaler/internationaler Ausrichtung eines Unternehmens treffen. Des Weiteren könne man eine Unterscheidung je nach Kapitalmarkt, auf

¹⁶⁹ Vgl. ST-Nr. 51, 63, 83, 95, 103, 125, 138, 140, 147, 148, 169, 174, 175, 188, 217, 219, 258, 309, 310, 326, 329.

¹⁷⁰ Vgl. ebd.

¹⁷¹ Vgl. ST-Nr. 33, 36, 76, 268, 327.

¹⁷² Vgl. ST-Nr. 278.

dem die entsprechenden Unternehmen agieren, treffen. So könne man zwischen Unternehmen, deren Anteile auf Primärmärkte, und zwischen Unternehmen, deren Anteile auf Sekundär- oder Tertiärmärkte gehandelt werden, unterscheiden.¹⁷³

Insgesamt 20 von den 56 Stellungnehmenden innerhalb der Gruppe Andere, die eine Antwort auf Frage 1 abgaben, sprachen sich für einen differenzierten Ansatz aus. Auch unter den Befürwortern innerhalb dieser Gruppe wurde einige Male das Argument vorgebracht, dass das „Comply-or-Explain“-Prinzip bereits ausreichend Flexibilität biete. Man müsse durchaus Rücksicht auf solche Kriterien wie bspw. die Größe eines Unternehmens nehmen, dies könne allerdings, laut den Aussagen dieser Stellungnehmenden, am besten anhand dieses Prinzips geschehen.¹⁷⁴

- Einige schlugen vor, Kriterien wie bspw. den Börsenwert einer Gesellschaft für die Definition von unterschiedlichen Größen von Unternehmen heranzuziehen. Ein weiteres Differenzierungsmerkmal könne der Sektor, auf dem ein Unternehmen tätig ist, sein. Auch das eingebrachte Kapital durch die öffentliche Hand wurde als ein mögliches Differenzierungsmerkmal genannt. Andere wiederum meinten, dass Kriterien wie Börsenwert nicht ausreichend seien in Bezug auf eine Größendifferenzierung. So könne ein Unternehmen keinen hohen Börsenwert, jedoch eine hohe Anzahl an Mitarbeiter haben oder signifikante Transaktionen auf den Kapitalmärkten tätigen. Man müsse eher ein Bündel an Anforderungen festlegen, die zusammengenommen zu einer Definition der Größe eines Unternehmens führen.¹⁷⁵
- Einige Stellungnehmende waren der Ansicht, dass es einen differenzierten Ansatz geben müsse, um die regulatorische Belastung bei KMU zu reduzieren. Die Größendefinition bzw. die Kriterien, die herangezogen werden, um ein Unternehmen entsprechend als klein, mittel oder groß zu klassifizieren, sollen jedoch auf nationaler Ebene festgelegt werden. Die einzelnen Mitgliedsstaaten wüssten am besten, welche Kriterien auf den jeweiligen Kapitalmärkten sinnvoll seien.¹⁷⁶

Zwei Stellungnahmen, die als neutral einzustufen waren, führten an, dass man noch weitere Analysen durchführen müsse, eher man sich für einen differenzierten Ansatz entscheiden könne. Außerdem müsse man zunächst definieren, was unter Corporate Governance, auf europäischer Ebene, zu verstehen sei.¹⁷⁷

¹⁷³ Vgl. ST-Nr. 98, 114, 122, 130, 209, 280, 304.

¹⁷⁴ Vgl. ST-Nr. 34, 119, 136, 286, 298.

¹⁷⁵ Vgl. ST-Nr. 2, 3, 23, 25, 208, 290, 293, 318, 321.

¹⁷⁶ Vgl. ST-Nr. 28, 68, 96, 101, 191, 267.

¹⁷⁷ Vgl. ST-Nr. 60, 94.

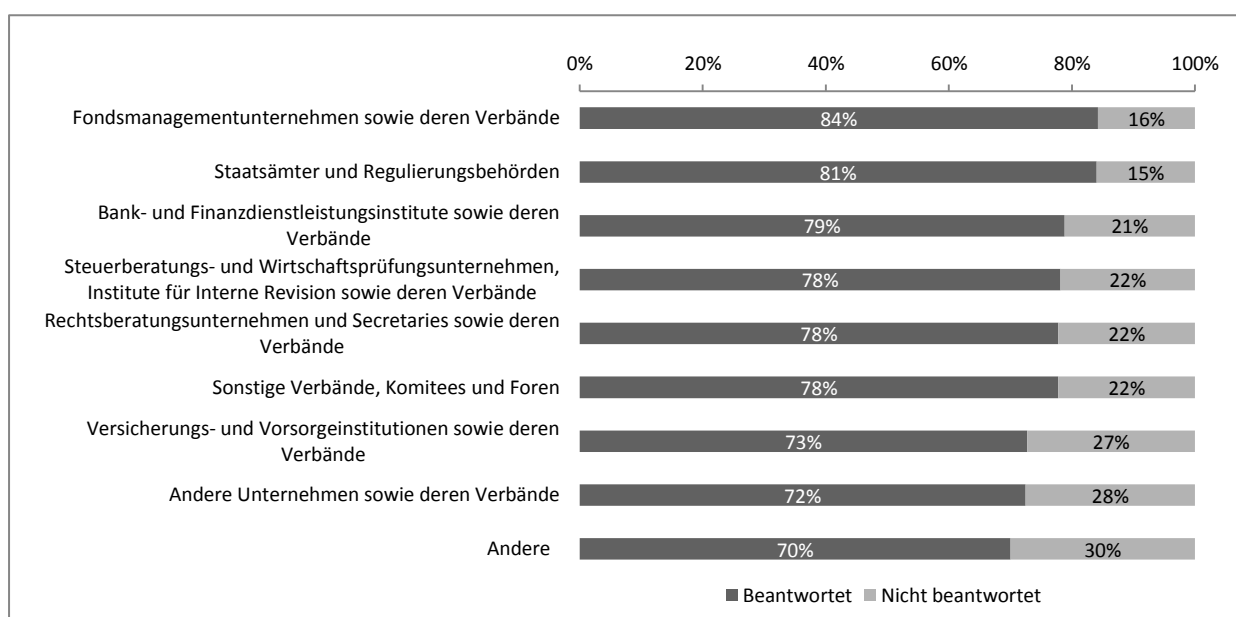
2.11 Zusammenfassung

Nachfolgend findet sich eine kurze grafische und verbale Zusammenfassung der gewonnenen Daten aus der Auswertung der vorliegenden Fragestellung. Mit Hilfe der Darstellung der anteilmäßigen Beteiligungen innerhalb der einzelnen Gruppen an der Konsultation sowie die Aufschlüsselung der Grundstimmung innerhalb dieser, soll sich das Endergebnis der Analyse nochmals klar herauskristallisieren. Auch eine Anführung der häufigsten positiven/negativen Argumente, welche innerhalb der Gruppen angeführt wurden, soll dazu beitragen. Aufgrund dessen, dass den neutralen Argumenten eine geringere Relevanz zugesprochen wird, wird auf eine Darstellung der häufigsten neutralen Argumente an dieser Stelle bewusst verzichtet. Im Anschluss erfolgt eine graphische Darstellung jener Länder mit der höchsten Anzahl an zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen zur vorliegenden Fragestellung. Die angeführten Punkte finden ebenfalls auf die nachfolgenden Kapitel Anwendung.¹⁷⁸

2.11.1 Beteiligung an der Frage 1

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“ und „Staatsämter und Regulierungsbehörden“. Ihre Werte lagen bei 84% bzw. 81%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe der „Andere“ mit 70% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen. Auffällig ist, dass die Beteiligung an dieser Fragestellung innerhalb jeder Gruppe relativ hoch war (mind. 70%).

Abbildung 3: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 1



Quelle: Eigene Darstellung

¹⁷⁸ Vgl. Brito (2012).

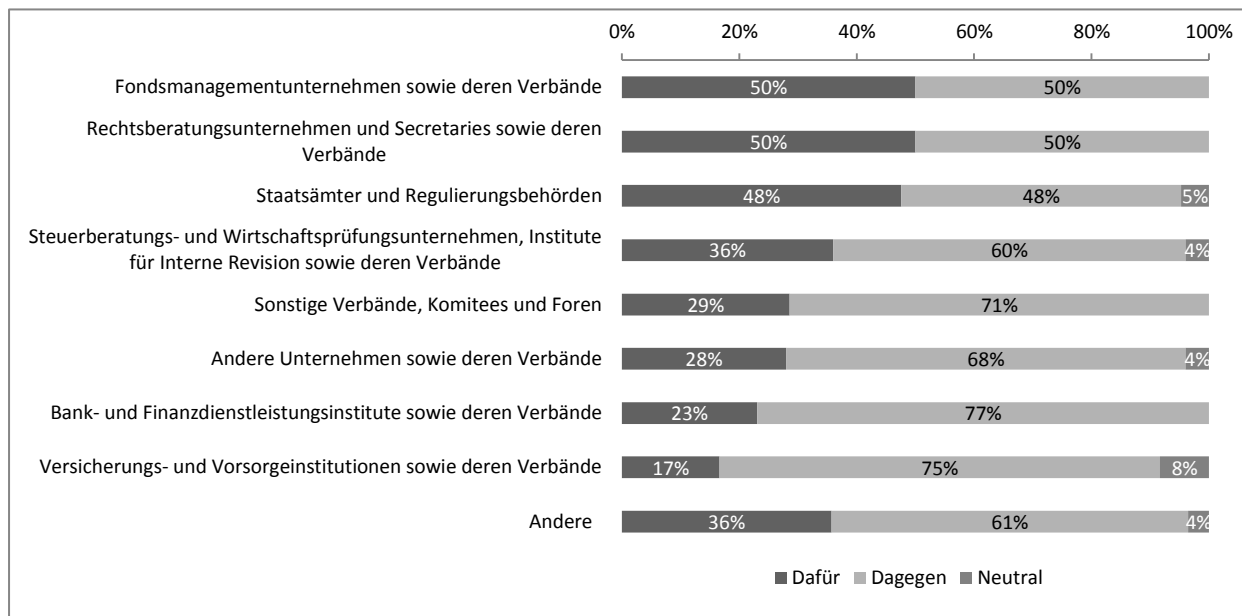
2.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 1

Die höchsten Anteile, an Befürwortern eines differenzierten Ansatzes fanden sich in den Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“ und „Staatsämter und Regulierungsbehörden“. Ihre Anteile lagen bei jeweils 50% bzw. 48%. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass man die regulative Last für KMU reduzieren müsse. Als Definitionskriterium, für die Größe eines Unternehmens wurde am häufigsten der Börsenwert genannt. Auch unter den Befürwortern wurde mit dem „Comply-or-Explain“-Prinzip argumentiert. Anhand dieses Prinzips sei es KMU bereits möglich, von diversen Regelungen abzuweichen, diese Abweichungen müssten dann lediglich in deren Entsprechenserklärungen zum CG-Bericht argumentiert werden. Dennoch wurde häufig verlangt, zumindest hinsichtlich gewisser Bestimmungen, wie z.B. Quartalsberichterstattung, Rücksicht auf die Größe eines Unternehmens zu nehmen.

Bei den Gegnern eines differenzierten Ansatzes verzeichnete die Gruppe „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ mit 77% den höchsten Wert in der Statistik, dicht gefolgt von der Gruppe „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“ mit 75%. Die überwiegende Mehrheit spricht sich gegen einen differenzierten Ansatz aus, zumal durch das „Comply-or-Explain“-Prinzip ausreichend Flexibilität auch für KMU bestünde. Unterschiedliche CG-Regelungen (für börsennotierte Unternehmen) je nach Unternehmensgröße zu erlassen, würde nur Verwirrung unter den Anlegern stiften, und könnte die Kapitalkosten für KMU erheblich erhöhen. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Frage 1

Abbildung 4: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 1



Quelle: Eigene Darstellung

2.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 1

Den höchsten Anteil in allen drei Kategorien (zustimmende, ablehnende und neutrale Stellungnahmen) verzeichnete in diesem Zusammenhang Großbritannien, dies hängt selbstverständlich auch damit zusammen, dass die meisten Stellungnahmen aus genau diesem Land eingelangt sind. Bei den positiven Stellungnahmen muss allerdings berücksichtigt werden, dass unter jenen 21 Stellungnahmen (aus Großbritannien), die sich für einen differenzierten Ansatz aussprachen, viele darunter waren, die dennoch mit dem „Comply-or-Explain“-Prinzip argumentierten. Das heißt separate Regelungen für KMU wurden kaum gewünscht. Daher ist auch die Mehrheit der Gegner eines differenzierten Ansatzes in Großbritannien zu finden. An zweiter Stelle unter den Gegnern eines differenzierten Ansatzes sind Stellungnahmen aus Schweden zu finden. Die Stellungnehmenden aus den skandinavischen Ländern stehen Änderungen auf dem Gebiet der Corporate Governance offensichtlich eher skeptisch gegenüber, oft wurde argumentiert, dass die Regelungen in diesen Ländern ausreichend seien, und kein Bedarf eines „Eingriffs“ seitens der Europäischen Union bestünde. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Frage 1

Tabelle 3: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 1

Land	Zustimmende ST	Ablehnende ST	Neutrale ST
Großbritannien	21 (21%)	34 (23%)	3 (33%)
Europäische Vereinigungen	18 (18%)	14 (9%)	1 (11%)
Deutschland	10 (10%)	16 (11%)	x ¹⁷⁹
Rest ¹⁸⁰	53 (52%)	85 (57%)	5 (56%)
Summe:	102 (100%)	149 (100%)	9 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung¹⁸¹

¹⁷⁹ Falls keine Stellungnahmen eingelangt sind, wurde das Feld Grau markiert.

¹⁸⁰ Jene Länder, welche eine geringe Anzahl an Stellungnahmen vorwiesen, wurden in der Rubrik „Rest“ zusammengefasst, dadurch werden bei den jeweiligen Fragen verschiedene Länder unter der Rubrik „Rest“ angeführt.

¹⁸¹ Vgl. auch Brito (2012).

3 Erweiterung der Anwendung von EU-weiten CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen

3.1 Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage

Die Europäische Kommission stellt im hier vorliegenden Grünbuch fest, dass eine gute Corporate Governance auch für die Aktionäre nicht börsennotierter Unternehmen von Bedeutung sein kann, und dass es bspw. auch aufgrund der wirtschaftlichen Bedeutung vieler großer nicht börsennotierter Unternehmen von Interesse sein könnte, CG-Leitlinien für nicht börsennotierte Unternehmen in Betracht zu ziehen.¹⁸² Allerdings wird gleichzeitig festgestellt, dass sich die Regeln, die für börsennotierte Unternehmen konzipiert wurden, nicht einfach auf nicht börsennotierte Unternehmen übertragen lassen. Die Frage scheint eher in Richtung, ob die Europäische Union eigene Kodizes bzw. Regeln für nicht börsennotierte Unternehmen entwickeln solle, oder ob dies weiterhin nationalem Recht überlassen bleibt, zu gehen. Zumal ja betont wird, dass sowohl auf europäischer Ebene (Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in Europe, herausgegeben von der European Confederation of Directors Associations „ECODA“) als auch auf nationaler Ebene (wie z.B. in Belgien der Buyse Code oder eine Initiative in Finnland „Improving Corporate Governance of Unlisted Companies“ sowie im Vereinigten Königreich „Corporate Governance and Principles for Unlisted Companies in the UK, herausgegeben vom Institute of Directors)¹⁸³ bereits freiwillige Kodizes erstellt wurden. An dieser Stelle sei auch auf den CG-Kodex für Familienunternehmen in Deutschland und Österreich (herausgegeben von INTES) hingewiesen.¹⁸⁴ Ein zu großer Druck auf börsennotierte Unternehmen könnte eine Börsennotierung überdies weniger attraktiv machen. Folglich muss die Frage geklärt werden, ob es auf EU-Ebene CG-Maßnahmen für nicht börsennotierte Unternehmen bedarf.¹⁸⁵

Frage 2: „Sollten CG-Maßnahmen auf EU-Ebene für nicht börsennotierte Unternehmen ergriffen werden? Sollte sich die EU auf die Förderung der Entwicklung und Anwendung freiwilliger Kodizes für nicht börsennotierte Unternehmen konzentrieren?“¹⁸⁶

¹⁸² Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 4-5.

¹⁸³ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 5, Fußnoten 16 und 17.

¹⁸⁴ Vgl. Kapitel 1.4.3.

¹⁸⁵ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S.4-5.

¹⁸⁶ Vgl. ebd.

3.2 **Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände**

Die Überwiegende Mehrheit innerhalb dieser Gruppe, nämlich 16 von 24 abgegebenen Stellungnahmen bzw. über 66%, sprach sich dagegen aus, CG-Regelungen auch auf nicht börsennotierte Unternehmen zu erstrecken.

- Einige, die sich dagegen aussprachen, führten dennoch an, dass freiwillige Kodizes wie z.B. „Leitlinien für die verantwortungsvolle Führung von Familienunternehmen“¹⁸⁷, „Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in the UK“¹⁸⁸ oder „Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in Europe“¹⁸⁹, gefördert werden sollen. Die Kommission solle nicht börsennotierte Unternehmen ermutigen, solche Kodizes auf freiwilliger Basis anzuwenden.¹⁹⁰
- Einige waren der Ansicht, dass es nicht nötig sei, CG-Regelungen auch für nicht börsennotierte Unternehmen in Betracht zu ziehen. Die Europäische Kommission solle sich weiterhin ausschließlich auf börsennotierte Unternehmen konzentrieren. Gute Corporate Governance sei zwar für alle Unternehmen wichtig, unabhängig davon, ob gelistet oder nicht, jedoch sei die Anteilseigner Struktur, bei nicht gelisteten Unternehmen oft eine völlig andere als bei gelisteten Unternehmen (Streubesitz). Allein aus dieser Überlegung könne man sich nicht vorstellen, CG-Regelungen für nicht börsennotierte Unternehmen zu erlassen, da es unmöglich sei, Regelungen zu finden, die unabhängig von der Anteilseignerstruktur umgesetzt werden könnten.¹⁹¹
- Zudem wird auch damit argumentiert, dass aufgrund von Solvency II¹⁹² innerhalb des Versicherungs- bzw. Finanzsektors bereits hohe Anforderungen für die Anhangangaben in Verbindung mit Corporate Governance gestellt werden.¹⁹³
- Andere wiederum sprachen sich auch dagegen aus, freiwillige Kodizes für nicht börsennotierte Unternehmen auf europäischer Ebene zu fördern. Wenn überhaupt, dann sollen diese von den jeweiligen Sektoren, in denen die Unternehmen tätig sind, gefördert werden. Auch wurde von einigen gefordert, die Regulierung für nicht börsennotierte Unternehmen den jeweiligen Mitgliedsstaaten zu überlassen.¹⁹⁴

Jene, die sich für eine Ausweitung von CG-Regelungen für nicht börsennotierte Unternehmen aussprachen, waren der Ansicht, dass CG-Maßnahmen, welche die Unternehmensverantwortung,

¹⁸⁷ Vgl. Kodex für Familienunternehmen (2010).

¹⁸⁸ Vgl. IOD/ECODA (2010).

¹⁸⁹ Vgl. ECODA (2010).

¹⁹⁰ Vgl. ST-Nr. 15, 155, 166, 252, 289, 294, 314.

¹⁹¹ Vgl. ST-Nr. 10, 61, 167, 255, 266, 308.

¹⁹² Vgl. Europäische Kommission (2009b).

¹⁹³ Vgl. ST-Nr. 126, 266.

¹⁹⁴ Vgl. ST-Nr. 13, 126, 246.

Transparenz, Interessenhomogenität und Nachhaltigkeit stärken, für alle Unternehmen, unabhängig davon, ob börsennotiert oder nicht, gelten müssten.¹⁹⁵

- Viele waren der Meinung, dass eine Ausweitung auf nicht börsennotierte Unternehmen nur in der Form vorstattgehen müsse, dass freiwillig anzuwendende Kodizes auf europäischer Ebene gefördert werden. Man könne bspw. von nicht börsennotierten Unternehmen nicht dieselben Anhangangaben wie von börsennotierten Unternehmen fordern. Nicht börsennotierte Unternehmen würden kein Kapital auf Aktienmärkte aufnehmen, aufgrund dieser Entscheidung würden diese Unternehmen finanzielle Nachteile in Kauf nehmen. Daher dürften diese nicht auf dieselbe Art und Weise wie börsennotierte Unternehmen behandelt werden.¹⁹⁶

Jene drei Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe, deren Stellungnahmen als neutral einzustufen waren, meinten, dass die Konzentration auf börsennotierte Unternehmen ein guter Anfang in Richtung Harmonisierung der EU Corporate Governance sei. Die Herausforderungen für nicht börsennotierte Unternehmen seien ganz andere als jene für börsennotierte. Man müsse eine Balance zwischen den Vorteilen, die eine Börsennotierung mit sich bringe, und den Nachteilen (wie z.B. striktere CG-Regelungen) finden. Ein Stellungnehmender wollte keine Antwort auf diese Frage abgeben, da das Tätigkeitsfeld dieses Stellungnehmenden der Kapitalmarkt sei und daher wolle er keine Aussage über nicht börsennotierte Unternehmen tätigen.¹⁹⁷

3.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Auch innerhalb dieser Gruppe sprach sich eine Mehrheit von über 66% bzw. 18 von 27 Stellungnehmenden dagegen aus, CG-Maßnahmen auf europäischer Ebene auch für nicht börsennotierte Unternehmen anzuwenden.

- Nicht börsennotierte Unternehmen seien aufgrund der Art, des Umfangs und der Komplexität der betriebenen Geschäfte so unterschiedlich, dass ein singulärer Ansatz unmöglich sei, hieß es. Außerdem wurde auch hier wieder angeführt, dass es bereits Kodizes wie bspw. „Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in Europe“¹⁹⁸ oder „Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in the UK“¹⁹⁹ gebe. Diese seien ausreichend

¹⁹⁵ Vgl. ST-Nr. 37, 312.

¹⁹⁶ Vgl. ST-Nr. 82, 120, 143.

¹⁹⁷ Vgl. ST-Nr. 88, 90, 133.

¹⁹⁸ Vgl. ECODA (2010).

¹⁹⁹ Vgl. IOD/ECODA (2010).

dafür geeignet, von nicht börsennotierten Unternehmen akzeptiert und übernommen zu werden, weitere Schritte auf EU Ebene seien nicht notwendig.²⁰⁰

- Andere waren der Meinung, dass es keiner neuen bzw. erweiterten CG-Maßnahmen für nicht börsennotierte Unternehmen auf europäischer Ebene bedürfe, solange diese Maßnahmen entsprechend dem „Comply-or-Explain“-Prinzip umgesetzt werden sollen. Nicht börsennotierte Unternehmen hätten aufgrund dessen die Möglichkeit, sich zu einem bestimmten CG-Kodex zu bekennen, und müssten im Falle einer Nichtentsprechung in deren Entsprechenserklärungen die Gründe für die Abweichung von einer bestimmten Regelung angeben.²⁰¹
- Auch wurde von den Gegnern einer Erweiterung EU-weiter CG-Regeln auf nicht börsennotierte Unternehmen oft vorgebracht, dass sich die Europäische Kommission im Moment auf börsennotierte Unternehmen konzentrieren solle. CG-Regelungen für nicht börsennotierte Unternehmen sollen den jeweiligen Mitgliedsstaaten oder gar den Unternehmen (und ihren Gremien) selbst überlassen werden.²⁰²

Insgesamt acht Stellungnehmende sprachen sich dafür aus, EU-weite CG-Regelungen auch für nicht börsennotierte Unternehmen anzuwenden. Dies solle allerdings nur auf freiwilliger Basis oder anhand des „Comply-or-Explain“-Prinzips geschehen. Vor allem für Unternehmen, die Finanzdienstleistungen anbieten, sei es, wie die Finanzkrise gezeigt habe, von immenser Bedeutung, CG-Regeln auch für nicht börsennotierte Unternehmen zu fordern.²⁰³

Ein Stellungnehmender wollte sich nicht zu diesem Thema äußern, da sein Tätigkeitsfeld ausschließlich der Kapitalmarkt sei. Für Unternehmen die jedoch eine Listung an einer Börse planen, sei es zwingend notwendig, sich so Früh als möglich mit dem Thema Corporate Governance auseinanderzusetzen.²⁰⁴

3.4 *Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände*

Innerhalb der Gruppe Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände sprach sich eine überwältigende Mehrheit von über 86% dagegen aus, CG-Maßnahmen auch auf nicht börsennotierte Unternehmen zu erstrecken.

²⁰⁰ Vgl. ST-Nr. 19, 24, 26, 257, 274, 277, 305, 319, 330.

²⁰¹ Vgl. ST-Nr. 160, 171, 185, 338, 346.

²⁰² Vgl. ST-Nr. 172, 225, 282, 292.

²⁰³ Vgl. ST-Nr. 29, 223, 283, 300, 301, 306, 337, 342.

²⁰⁴ Vgl. ST-Nr. 156

Insgesamt gaben 13 von 15 Stellungnehmenden in dieser Gruppe eine verneinende Antwort auf Frage 2 dieses Grünbuchs.

- Nicht börsennotierte Unternehmen würde nichts davon abhalten, auf freiwilliger Basis auch CG-Regelungen, die für börsennotierte Unternehmen gelten, anzuwenden, hieß es. Der Grundgedanke der Corporate Governance sei es, bei börsennotierten Unternehmen die Interessen der Anteilseigner gegenüber dem Management zu schützen. Bei nicht börsennotierten Unternehmen sei es oft der Fall, dass diese familiengeführt sind oder zumindest so, dass die Anteilseigner stark im Management des Unternehmens involviert seien. Daher müssten sich CG-Maßnahmen für diese Unternehmen eher auf die internen Prozesse konzentrieren. Dennoch sei es nicht notwendig, auf europäischer Ebene über CG-Regelungen für diese Unternehmen nachzudenken, freiwillige Kodizes, die bereits existieren, könnten jedoch durch die Europäische Kommission gefördert werden.²⁰⁵
- Einige waren auch der Meinung, dass es aufgrund der unterschiedlichen Arten von nicht börsennotierten Unternehmen und aufgrund der unterschiedlichen Komplexität und der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder unmöglich sei, geeignete CG-Regelungen für diese Kategorie von Unternehmen zu erlassen.²⁰⁶
- Des Weiteren wurde auch argumentiert, dass dies weiterhin Sache der jeweiligen Mitgliedsstaaten bleiben solle. Auch wurde angeführt, dass die Europäische Union zwischen „normalen börsennotierte Unternehmen“ und zwischen börsennotierten Produkten wie beispielsweise börsennotierte Investmentfonds unterscheiden solle.²⁰⁷

Ein Stellungnehmender, der sich dafür aussprach, EU-weite CG-Regelungen auf nicht börsennotierte Unternehmen auszuweiten, war der Ansicht, dass die Europäische Kommission freiwillige Kodizes für diese Kategorie von Unternehmen fördern und weiterentwickeln solle. Dies würde die Wichtigkeit guter Corporate Governance für alle Arten von Unternehmen, und nicht nur für gelistete Gesellschaften, unterstreichen.²⁰⁸

Die Antwort eines Stellungnehmenden war als neutral einzustufen, dieser meinte, dass es noch einer gründlichen Analyse bedürfe, um festzustellen, welche CG-Maßnahmen für nicht börsennotierte Unternehmen notwendig sind.²⁰⁹

²⁰⁵ Vgl. ST-Nr. 6, 21, 102, 121, 144, 194, 261, 287.

²⁰⁶ Vgl. ST-Nr. 80, 97.

²⁰⁷ Vgl. ST-Nr. 135, 256, 263.

²⁰⁸ Vgl. ST-Nr. 200.

²⁰⁹ Vgl. ST-Nr. 12.

3.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

Innerhalb dieser Gruppe hielten sich die Befürworter (mit 12 Stellungnahmen bzw. 48%) und die Gegner (mit 13 Stellungnahmen bzw. 52%) die Waage.

- Jene, die sich dagegen aussprachen, CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen auszuweiten, waren der Ansicht, dass diese Unternehmen sich auf freiwilliger Basis an den CG-Regeln für börsennotierte Unternehmen orientieren könnten. Anhand des „Comply-or-Explain“-Prinzips könnten diese von Regeln abweichen, die für sie irrelevant oder nicht umsetzbar sind.²¹⁰
- Einige meinten auch, dass es nicht notwendig sei, CG-Regelungen für nicht börsennotierte Unternehmen auf europäischer Ebene zu erlassen. Dies sei am besten in der nationalen Jurisprudenz der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten aufgehoben. Es gebe auch bereits diverse Initiativen auf nationaler Ebene, welche diese Kategorie von Unternehmen ansprechen. Eine Einmischung der Europäischen Union hinsichtlich CG-Regelungen für nicht börsennotierte Unternehmen sei nicht erwünscht.²¹¹
- Die Europäische Kommission solle sich weiterhin auf Unternehmen, die von öffentlichem Interesse seien (also börsennotierte Unternehmen), konzentrieren. Bei nicht börsennotierten Unternehmen gebe es bspw. eine Vielzahl an Rechtsformen auf europäischer Ebene, was eine einheitliche Regulierung so gut wie unmöglich mache. Diese Unternehmen könnten selbst entscheiden, ob sie sich freiwillig an CG-Maßnahmen für börsennotierte Unternehmen orientieren.²¹²

Die Befürworter argumentierten, dass es nicht nur auf europäischer Ebene völlig unterschiedliche CG-Regelungen für diese Kategorie von Unternehmen gebe, sondern selbst innerhalb der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten. Dies führe zu einem hohen Komplexitätsgrad für potentielle Investoren, es sei also durchaus sinnvoll, zu versuchen, einheitliche CG-Regelungen auf europäischer Ebene, für diese Unternehmen voranzutreiben, wenn auch nur auf freiwilliger Basis bzw. anhand des „Comply-or-Explain“-Prinzips. Auch wäre dies ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu einem Europäischen Binnenmarkt. Die Kommission solle bereits existierende CG-Kodizes, wie „Principles of Corporate Governance“²¹³ von der OECD oder „Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in

²¹⁰ Vgl. ST-Nr. 52, 64, 99, 107, 142, 176, 303.

²¹¹ Vgl. ST-Nr. 40, 58, 112.

²¹² Vgl. ST-Nr. 62, 69, 247.

²¹³ Vgl. OECD (2004).

the UK”²¹⁴ von IOD und ECODA, fördern. Die Förderung solcher Kodizes sei durchaus wünschenswert, strikte gesetzliche Regelungen seien jedoch nicht notwendig.²¹⁵

- Einige waren auch der Meinung, dass die Europäische Kommission Grundstandards festlegen sollte, die für alle Unternehmen, unabhängig davon ob börsennotiert oder nicht, gelten. Mittels des „Comply-or-Explain“-Prinzips könnten nicht börsennotierte Unternehmen diese Regeln entsprechend ihren Bedürfnissen umsetzen.²¹⁶

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

3.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Innerhalb der Gruppe „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“ scheint die Meinung zur Frage 2 relativ eindeutig zu sein. Mit über 66% bzw. zehn von 15 Stellungnahmen ist der Anteil derjenigen, die sich dagegen aussprechen, CG-Regelungen auf nicht börsennotierte Unternehmen auszuweiten, relativ hoch.

- Es gebe bereits eine Reihe von freiwilligen Kodizes für diese Kategorie von Unternehmen, auf die sich diese Unternehmen beziehen könnten. Es bestünde kein Regulierungsbedarf auf europäischer Ebene für nicht börsennotierte Unternehmen, auch sei die Förderung von EU-weiten Kodizes für nicht börsennotierte nicht notwendig. Der Umgang mit nicht börsennotierten Unternehmen solle gänzlich den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden.²¹⁷
- Andere wiederum, die sich auch gegen einer Regulierung für börsennotierte Unternehmen auf europäischer Ebene aussprachen, meinten, dass die Förderung freiwilliger Kodizes durch die Europäische Kommission für nicht börsennotierte Unternehmen durchaus sinnvoll sei.²¹⁸ So meinte etwa die „German Bar Association“: „Bei nicht börsennotierten Unternehmen, die sich nicht an ein breites Anlegerpublikum richten, besteht kein Regelungsbedarf für CG-Maßnahmen auf EU-Ebene. Sie wären sogar schädlich, da Unternehmen mit geschlossenem Gesellschafterkreis unbedingt die Freiheit besitzen müssen, sich – in dem durch das nationale Recht gegebenen Rahmen für die jeweilige Rechtsform – einen gesellschaftsrechtlichen „Maßanzug“ zu schneiden. Eine Förderung freiwilliger Kodizes für nicht börsennotierte Gesellschaften kann sinnvoll sein, obwohl

²¹⁴ Vgl. IOD/ECODA (2010).

²¹⁵ Vgl. ST-Nr. 18, 27, 106, 113, 116, 117, 170, 285, 316.

²¹⁶ Vgl. ST-Nr. 45, 47, 79.

²¹⁷ Vgl. ST-Nr. 53, 54, 87, 110, 111, 134, 199, 322.

²¹⁸ Vgl. ST-Nr. 67, 93.

nicht ersichtlich ist, auf welchem Wege und durch welche Mittel solche Kodizes durch die EU gefördert werden könnten, und Sanktionen einer Nichtbefolgung solcher Kodizes ausgeschlossen bleiben müssen. Jedenfalls sollte die Kommission, wie schon erwähnt, keinen EU-weiten Kodex oder gar mehrere EU-weite Kodizes für börsennotierte und nicht börsennotierte Gesellschaften entwickeln“.²¹⁹

Fünf von den insgesamt 15 Stellungnehmenden, die eine Antwort auf Frage 2 abgegeben haben, sprachen sich dafür aus, CG-Maßnahmen für nicht börsennotierte Unternehmen auf europäischer Ebene anzudenken. Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass vor allem nicht börsennotierte Unternehmen, die in staatlicher Hand seien, einer Regulierung bedürften. Schließlich würden diese Unternehmen mit öffentlichen Geldmitteln arbeiten.²²⁰

- Andere waren der Meinung, dass CG-Maßnahmen für nicht börsennotierte Unternehmen nur für Gesellschaften ab einem bestimmten Umsatz und Mitarbeiteranzahl gelten sollen. Auch hier wurde jedoch verlangt, dass solche Regelungen für börsennotierte Unternehmen nur auf freiwilliger Basis eingeführt werden.²²¹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

3.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Mit einer überwältigenden Mehrheit von über 77% bzw. 41 von 53 abgegebenen Stellungnahmen sprach sich die Mehrheit der Stellungnehmenden dagegen aus, dass auf EU-Ebene CG-Maßnahmen für nicht börsennotierte Unternehmen ergriffen werden.

- Am häufigsten wurde innerhalb dieser Gruppe damit argumentiert, dass dies dem nationalen Gesetzgeber vorbehalten werden solle. Aufgrund des Subsidiaritätsprinzips dürfe und solle sich die Europäische Union bei der Regulierung für nicht börsennotierte Unternehmen nicht einmischen, hieß es. Des Weiteren würden bei nicht börsennotierten Unternehmen viele Corporate Governance Fragen bereits durch das nationale Gesellschaftsrecht abgedeckt werden. Außerdem würden Regelungen auf nationaler Ebene jeweilige Besonderheiten in den Mitgliedsstaaten stär-

²¹⁹ Vgl. ST-Nr. 93.

²²⁰ Vgl. ST-Nr. 78, 291.

²²¹ Vgl. ST-Nr. 91, 265, 270.

ker berücksichtigen und seien daher generell besser geeignet, das allgemeine Vertrauen der Bürger in eine funktionierende Wirtschaft mit gut geführten Unternehmen zu stärken.²²²

- Auch bestünden bereits sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene freiwillige Kodizes für nicht börsennotierte Unternehmen, an denen sich diese Kategorie von Unternehmen orientieren könne. Derzeit gebe es keine Notwendigkeit zur Ausarbeitung von CG-Maßnahmen auf Ebene der Europäischen Union für nicht börsennotierte Unternehmen. Insgesamt 22 Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe waren der Ansicht, dass Regulierungen für nicht börsennotierte Unternehmen eher Sache der nationalen Rechtsprechung bleiben solle und in dieser Frage das Subsidiaritätsprinzip beachtet werden müsse.²²³
- Einige, die sich dagegen aussprachen CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen auszuweiten, meinten, dass der Ausgangspunkt der CG-Diskussion der sogenannte Prinzipal-Agent-Konflikt, der durch einen Interessenskonflikt aufgrund des Auseinanderfallens von Eigentum und Unternehmensleitung entstehen kann, sei. Diesen Konflikt könne man bei nicht börsennotierten Unternehmen nicht bzw. nur sehr selten antreffen. Aus diesem Grund sei weder die Einführung von CG-Maßnahmen, noch die Förderung von freiwilligen Kodizes für diese Kategorie von Unternehmen von Nöten. Auch wurde von einigen angemerkt, dass viele nicht börsennotierte Unternehmen Tochtergesellschaften von börsennotierten Unternehmen seien, weshalb es nicht sinnvoll sei, dass diese Tochtergesellschaften anderen CG-Regelungen unterworfen werden als die Muttergesellschaften.²²⁴
- Vier Stellungnehmende waren der Ansicht, dass, wenn das „Comply-or-Explain“-Prinzip bestehen bliebe, nicht börsennotierte Unternehmen ohnehin die Möglichkeit hätten, CG-Maßnahmen für börsennotierte Unternehmen, soweit diese auf sie anwendbar sind, zu befolgen. Die Förderung oder Entwicklung eigener Kodizes für nicht börsennotierte Unternehmen sei nicht notwendig, da aufgrund der Flexibilität dieses Prinzips, im Fall der Anwendung der Regelungen für börsennotierte Unternehmen durch nicht börsennotierte Unternehmen, jene Regeln, die speziell auf die Börsennotierung abzielen, ausgeschieden werden können.²²⁵

Insgesamt neun von 53 Stellungnehmende bzw. rund 17% sprachen sich dafür aus, EU-weite CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen auszuweiten. Statistiken würden belegen, dass KMU 99% der europäischen Unternehmen darstellen würden und über 75 Millionen Menschen in solchen Unternehmen angestellt seien.²²⁶ Daher sei es notwendig, auch für diese Unternehmen Min-

²²² Vgl. ST-Nr. 275.

²²³ Vgl. ST-Nr. 4, 70, 73, 74, 86, 154, 157, 168, 177, 178, 187, 192, 201, 214, 254, 262, 264, 272, 275, 296, 340, 344.

²²⁴ Vgl. ST-Nr. 85, 132, 186, 216, 251, 259, 273, 279, 288, 295, 311, 323, 324, 331, 334.

²²⁵ Vgl. ST-Nr. 38, 164, 315, 345.

²²⁶ Vgl. ST-Nr. 11.

deststandards an Corporate Governance zu fordern, um alle Stakeholder dieser Unternehmen zu schützen.²²⁷

- Andere wiederum sprachen sich lediglich für die Förderung freiwilliger Kodizes durch die Europäische Kommission für diese Kategorie von Unternehmen aus. Gesetzliche Regelungen seien allerdings nicht erwünscht.²²⁸

Drei Stellungnahmen, die eine Antwort auf Frage 2 abgaben, waren als neutral einzustufen, da sie nur allgemeine Aussagen beinhalteten, die besagen, dass man keine Antwort auf diese Frage abgeben wolle, weil das eigene Tätigkeitsfeld der Kapitalmarkt sei, und man sich nicht in der Lage fühle, diese Frage entsprechend zu beantworten.²²⁹

3.8 *Sonstige Verbände, Komitees und Foren*

Auch innerhalb dieser Gruppe ist man sich, ähnlich wie in der Gruppe „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“, offensichtlich nicht ganz einig, was die Ausdehnung von CG-Maßnahmen auf Europäischer Ebene für nicht börsennotierte Unternehmen anbelangt. Mit jeweils 50% bzw. 46% stehen sich die Gegner und Befürworter innerhalb dieser Gruppe gegenüber, die restlichen 4% entfallen auf jene, die sich neutral zu Frage 2 geäußert haben.

- Die Gegner argumentierten am häufigsten damit, dass das Gesellschaftsrecht der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten bereits ausreichend Regulierung für nicht börsennotierte Unternehmen biete. Es müsse in dieser Angelegenheit das Subsidiaritätsprinzip berücksichtigt werden, die Europäische Kommission solle sich bei dieser Kategorie von Unternehmen raushalten und sich weiterhin auf kapitalmarktorientierte Unternehmen konzentrieren, hieß es.²³⁰
- Einige der Gegner meinten auch, dass ein einheitlicher Kodex, der sämtliche nicht börsennotierte Unternehmen anspricht, unrealistisch und schwer umsetzbar sei. Dennoch konnten sich einige der Gegner vorstellen, dass eine Förderung von freiwilligen Kodizes auf europäischer Ebene durchaus Sinn machen könnte.²³¹

²²⁷ Vgl. ST-Nr. 11, 16, 42, 325.

²²⁸ Vgl. ST-Nr. 59, 179, 180, 281, 284.

²²⁹ Vgl. ST-Nr. 20, 32, 146.

²³⁰ Vgl. ST-Nr. 1, 56, 129, 197, 248.

²³¹ Vgl. ST-Nr. 9, 35, 72, 190, 207, 211, 253, 276.

- Ein Stellungnehmender sprach sich deswegen gegen eine Ausweitung von CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen aus, weil die Meinung vertreten wurde, dass dies nicht nötig sei, solange das „Comply-or-Explain“-Prinzip angewendet wird.²³²

Jene, die sich für eine Ausweitung von CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen aussprachen, taten dies, weil sie der Meinung waren, dass die Entwicklung von freiwilligen Kodizes oder CG-Maßnahmen für diese Kategorie von Unternehmen einen entscheidenden Vorteil bringen könnte. Immerhin würden nicht börsennotierte Unternehmen einen Umsatz von bis zu 60% des Bruttoinlandsproduktes in diversen EU-Mitgliedsstaaten generieren. CG-Regelungen, die zu mehr Transparenz und zu mehr Vertrauen in den Unternehmen führen, würden einen Mehrwert für alle Stakeholder dieser Unternehmen bringen, hieß es. Die Europäische Union könne sich an bereits existierende freiwillige Kodizes, wie jene von der „European Confederation of Directors’ Associations (ECODA)“²³³ oder jene von der OECD²³⁴, orientieren.²³⁵

Die Aussage eines Stellungnehmenden war als neutral einzustufen, da dieser meinte, dass sein Tätigkeitsfeld ausschließlich der Kapitalmarkt sei und man daher keine Meinung hinsichtlich nicht börsennotierter Unternehmen äußern wolle.²³⁶

3.9 *Staatsämter und Regulierungsbehörden*

Insgesamt haben 22 Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf Frage 2 abgegeben. Mit über 81% bzw. 18 von den 22 Stellungnahmen, welche sich gegen eine Ausdehnung von EU-weiten CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen aussprachen, scheint die Meinung innerhalb dieser Gruppe zu sein.

- Wesentliche CG-Regeln seien bereits Teil der nationalen Gesellschaftsrechte, welche auf nicht börsennotierte Unternehmen Anwendung finden. CG-Maßnahmen auf europäischer Ebene für diese Kategorie von Unternehmen zu erlassen, sei ohne eine Harmonisierung des Gesellschaftsrechts innerhalb der Europäischen Union nicht realisierbar. Außerdem würden CG-Regeln ihre grundsätzliche Rechtfertigung im Principal/Agent Konflikt finden, dieser sei jedoch bei nicht börsennotierten Unternehmen nicht oder kaum anzutreffen. Die Europäische Kommission solle sich weiterhin auf börsennotierte Unternehmen konzentrieren, die Verwaltungslast für nicht börsen-

²³² Vgl. ST-Nr. 8.

²³³ Vgl. ECODA (2010).

²³⁴ Vgl. OECD (2004)

²³⁵ Vgl. ST-Nr. 5, 14, 41, 48, 55, 66, 77, 108, 124, 215, 297, 339, 343.

²³⁶ Vgl. ST-Nr. 128.

notierte Unternehmen müsse auch weiterhin so gering wie möglich bleiben. Auch innerhalb dieser Gruppe waren viele Stellungnehmende der Meinung, dass Regulierungen für nicht börsennotierte Unternehmen weiterhin dem nationalen Gesetzgeber überlassen werden sollen. Das Subsidiaritätsprinzip müsse hier berücksichtigt werden, die Europäische Union dürfe sich in dieser Angelegenheit nicht einmischen, hieß es.²³⁷

- Einige meinten auch, dass nicht börsennotierte Unternehmen sich an CG-Regeln für börsennotierte Unternehmen orientieren könnten. Das „Comply-or-Explain-Prinzip“ würde bereits ausreichend Flexibilität bieten, sodass auch nicht börsennotierte Unternehmen ohne größeren Aufwand die Regeln für börsennotierte Unternehmen auf deren Bedürfnisse zuschneiden könnten. Zusätzliche Regelungen oder gar ein separater Kodex für diese Kategorie von Unternehmen seien daher nicht notwendig.²³⁸

Lediglich zwei Stellungnehmende sprachen sich für eine Ausweitung von EU-weiten CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen aus. Dies solle in der Form geschehen, dass die Europäische Kommission freiwillige Kodizes für diese Kategorie von Unternehmen entwickelt und fördert. Von nicht börsennotierten Unternehmen die in öffentlicher Hand sind, müsse ein solcher Kodex verpflichtend angewendet werden.²³⁹

Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass eine Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt werden müsse. Erst dann könne man darüber diskutieren, ob es wirklich sinnvoll sein könnte, CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen auszuweiten.²⁴⁰

3.10 *Andere*

Auch bei dieser Gruppe scheint die Meinung derjenigen, die eine Antwort auf Frage 2 abgegeben haben, eindeutig zu sein. Jedoch, anders als bei der vorhergehenden Gruppe, spricht sich die Mehrheit innerhalb dieser Gruppe für eine Ausdehnung von CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen aus. Es ist wichtig an dieser Stelle zu erwähnen, dass die meisten Stellungnahmen, die Frage 2 positiv beantwortet haben von der Unterkategorie innerhalb dieser Gruppe, nämlich von der Untergruppe „Vorstandsvereinigungen“, kamen.

- Insgesamt sprachen sich 32 von 56 Stellungnehmende bzw. über 57% der Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe dafür aus, dass die Europäische Kommission CG-Maßnahmen auch für

²³⁷ Vgl. ST-Nr. 173, 220, 222, 226, 227, 228, 231, 232, 233, 235, 236, 239, 240, 243, 244.

²³⁸ Vgl. ST-Nr. 43, 224, 238.

²³⁹ Vgl. ST-Nr. 230, 234.

²⁴⁰ Vgl. ST-Nr. 221, 242.

nicht börsennotierte Unternehmen gedenken solle. Die meisten Stellungnehmenden sprachen sich dafür aus, dass freiwillige Kodizes für nicht börsennotierte Unternehmen wie bspw. jener von der ECODA²⁴¹ auf europäischer Ebene entwickelt und/oder gefördert werden sollen. Rechtlich verbindliche Regelungen solle es für diese Kategorie von Unternehmen jedoch nicht geben, hieß es.²⁴²

- Einige meinten auch, dass vor allem staatsnahe Unternehmen und auch Unternehmen, welche indirekt den Kapitalmarkt in Anspruch nehmen (bspw. durch Beteiligungen), solche freiwillige Kodizes befolgen müssten.²⁴³
- Andere wiederum waren der Ansicht, dass es einen auf das „Comply-or-Explain“-Prinzip basierenden Kodex geben solle, welcher auf alle Unternehmen (unabhängig davon ob börsennotiert oder nicht börsennotiert) anzuwenden wäre.²⁴⁴
- Einige Stellungnehmende meinten jedoch, dass sich in der Vergangenheit gezeigt habe, dass CG-Maßnahmen, die auf Freiwilligkeit basieren, nicht greifen. Hierzu wird unter anderem der Corporate Governance Report von 2009 des internationalen Personalberatungsunternehmens „Heidrick and Struggles“²⁴⁵ zitiert, um dies zu untermauern. Die Europäische Union solle vom Prinzip der Freiwilligkeit abkehren, stattdessen sollten entweder rechtlich verbindliche Regeln erlassen werden, oder es müsse das Gesellschaftsrecht für börsennotierte und nicht börsennotierte Unternehmen auf europäischer Ebene harmonisiert werden.²⁴⁶

Jene, die sich gegen eine Ausweitung von CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen aussprachen, waren der Meinung, dass man die Verwaltungslast auf diese Kategorie von Unternehmen auf keinen Fall erhöhen dürfe. Freiwillige Kodizes sollen nur für jene Unternehmen, deren Anteile auf sogenannte Juniormärkte (wie z.B. London's Alternative Investment Market „AIM“) angeboten werden, gelten. Die Europäische Kommission solle sich weiterhin in erster Linie auf börsennotierte Unternehmen konzentrieren.²⁴⁷

- Ein großer Teil derjenigen, die sich gegen eine Ausweitung von CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen aussprachen, war der Ansicht, dass dies Angelegenheit der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten sei und das Subsidiaritätsprinzip Anwendung finden müsse.²⁴⁸

²⁴¹ Vgl. ECODA (2010).

²⁴² Vgl. ST-Nr. 2, 28, 34, 63, 83, 94, 138, 140, 148, 195, 219, 280, 286, 290, 298, 304, 318, 326.

²⁴³ Vgl. ST-Nr. 76.

²⁴⁴ Vgl. ST-Nr. 95, 103, 119, 136, 191, 327, 329.

²⁴⁵ Vgl. Heidrick & Struggles (2009).

²⁴⁶ Vgl. ST-Nr. 209, 258, 267, 293.

²⁴⁷ Vgl. ST-Nr. 3, 25, 33, 51, 68, 98, 174, 175, 208, 278, 321.

²⁴⁸ Vgl. ST-Nr. 23, 36, 101, 114, 130, 147, 169, 310.

- Einige waren auch der Meinung, dass eine Ausweitung auf nicht börsennotierte Unternehmen nicht notwendig sei, da diese Unternehmen aufgrund des „Comply-or-Explain“-Prinzips die Möglichkeit hätten, jene CG-Maßnahmen, die für börsennotierte Unternehmen gelten, auch anzuwenden, wo diese für sie anwendbar sind.²⁴⁹

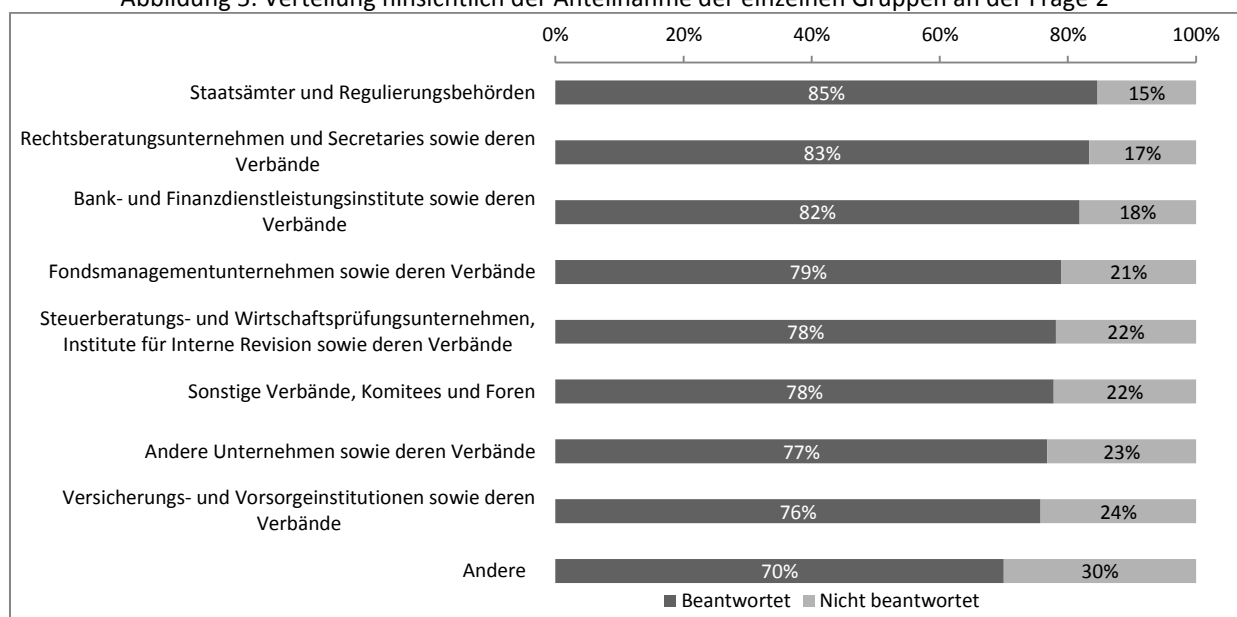
Drei Stellungnahmen waren als neutral einzustufen, es müssten noch weitere Analysen durchgeführt werden, hieß es. Dennoch müsse man auch nicht börsennotierte Unternehmen motivieren, hohe Corporate Governance Standards zu setzen. Auf die konkrete Fragestellung des vorliegenden Grünbuchs wurde jedoch in diesen Stellungnahmen nicht näher eingegangen.²⁵⁰

3.11 Zusammenfassung

3.11.1 Beteiligung an der Frage 2

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Staatsämter und Regulierungsbehörden“, „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“ und die Gruppe „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“. Ihre Werte lagen bei 85%, 83% bzw. 82%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe der „Andere“ mit 70% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen. Auffällig ist das die Beteiligung an dieser Fragestellung innerhalb jeder Gruppe relativ hoch war ($\geq 70\%$).

Abbildung 5: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 2



Quelle: Eigene Darstellung

²⁴⁹ Vgl. ST-Nr. 217, 309.

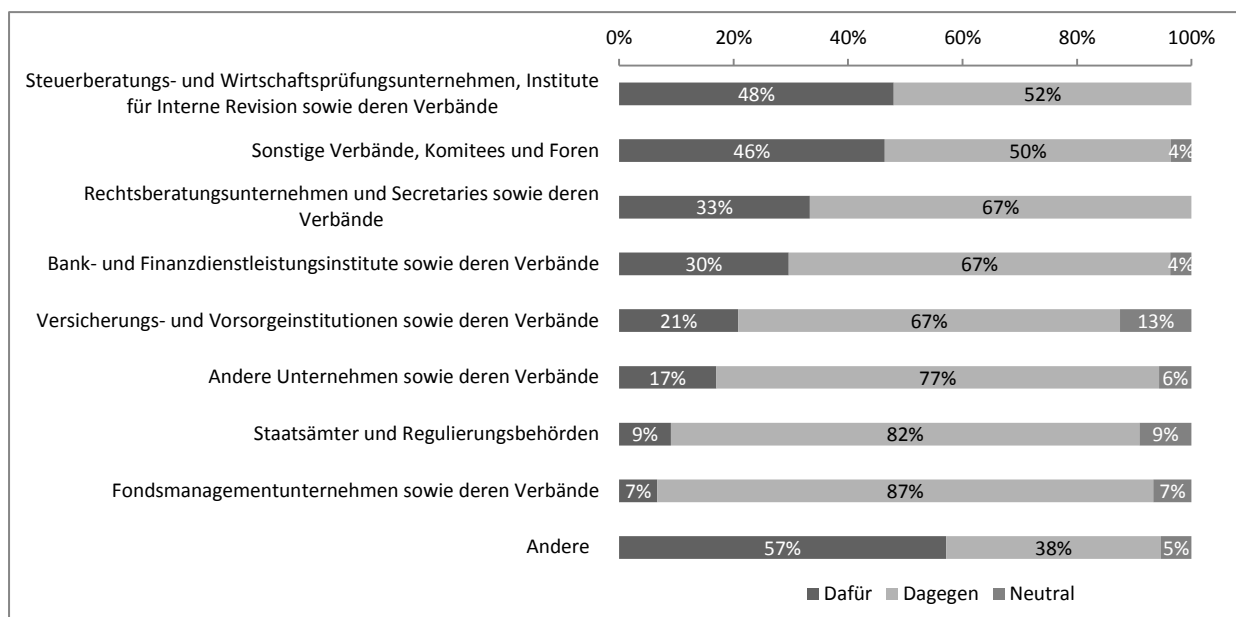
²⁵⁰ Vgl. ST-Nr. 60, 188, 268.

3.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 2

Die höchsten Anteile an Befürwortern einer Ausdehnung von EU-weiten CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen fanden sich in den Gruppen „Andere“, „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“ und „Sonstige Verbände, Komitees und Foren“. Ihre Anteile lagen bei 57%, 48% bzw. 46%. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass die Europäische Kommission freiwillige Kodizes für nicht börsennotierte Unternehmen auf europäischer Ebene entwickeln und fördern solle. Einige Stellungnehmende, quer über alle Gruppen hinweg, meinten, dass vor allem staatsnahe Unternehmen und Unternehmen, deren Anteile an sogenannte Juniormärkte gehandelt werden, Ziel von CG-Maßnahmen für nicht börsennotierte Unternehmen sein sollten. Des Weiteren wurde auch unter den Befürwortern mit dem „Comply-or-Explain“-Prinzip argumentiert. Anhand dieses Prinzips sei es nicht börsennotierten Unternehmen bereits möglich, von diversen Regelungen abzuweichen, diese Abweichungen müssten dann lediglich in deren Entsprechenserklärungen zum CG-Bericht argumentiert werden. Jedoch wurde von Einigen verlangt, dass rechtlich verbindliche CG-Regelungen auf europäischer Ebene für diese Kategorie von Unternehmen erlassen werden.

Bei den 161 Gegnern einer Ausdehnung von CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen verzeichnete die Gruppe „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“ mit 87% den höchsten Wert in der Statistik. Die überwiegende Mehrheit sprach sich dagegen aus, da sie der Meinung war, dass dies Sache der nationalen Jurisprudenz sei und Regelungen für nicht börsennotierte Unternehmen bereits in den Gesellschaftsrechten der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten ausreichend sein müssten. Einige argumentierten auch mit dem „Comply-or-Explain“-Prinzip, dieses würde bereits ausreichend Flexibilität bieten, hieß es, nicht börsennotierten Unternehmen könnten jene Regelungen (für börsennotierte Unternehmen), die auf sie anwendbar sind, anwenden. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Abbildung 6: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 2



Quelle: Eigene Darstellung

3.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 2

Den höchsten Anteil bei denjenigen, die sich für eine Ausweitung von CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen aussprachen, verzeichneten Stellungnahmen von diversen Organisationen der Europäischen Union selbst. Auch einige Stellungnehmende aus Großbritannien sprachen sich dafür aus, CG-Regelungen auch für nicht börsennotierte Unternehmen auf europäischer Ebene zu überlegen. Die meisten wünschten sich jedoch lediglich, dass für diese Kategorie von Unternehmen freiwillige Kodizes (weiter)entwickelt bzw. gefördert werden. Rechtlich verbindliche Regelungen für nicht börsennotierte Unternehmen wurden kaum gewünscht. Daher ist auch die Mehrheit der Gegner entweder in Großbritannien oder in Deutschland zu finden. Am häufigsten wurde mit dem Subsidiaritätsprinzip argumentiert. Die Europäische Union solle sich weiterhin auf börsennotierte Unternehmen konzentrieren. Regelungen für nicht börsennotierte Unternehmen seien Sache der nationalen Gesetzgebung in den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten, hieß es oft.

Innerhalb der angeführten Länder ist eine leichte Tendenz in Richtung Zustimmung erkennbar, dennoch sprach sich eine Mehrheit von 58% innerhalb der Rubrik „Rest“ dagegen aus, wodurch sich insgesamt eine klare ablehnende Haltung in Bezug auf diese Frage ergibt. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Frage 2

Tabelle 4: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 2

Land	<i>Zustimmende ST</i>	<i>Ablehnende ST</i>	<i>Neutrale ST</i>
Europäische Vereinigungen	17 (20%)	18 (11%)	4 (22%)
Großbritannien	12 (14%)	40 (25%)	5 (28%)
Internationale Vereinigungen	6 (7%)	3 (2%)	2 (11%)
Belgien	5 (6%)	2 (1%)	X
Italien	5 (6%)	3 (2%)	X
Irland	4 (5%)	2 (1%)	X
Rest	37 (43%)	93 (58%)	7 (39%)
Summe:	86 (100%)	161 (100%)	18 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

4 Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichts- bzw. Verwaltungsratsvorsitzenden und des „Chief Executive Officer/CEO“

4.1 Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage

Die Europäische Union stellt im vorliegenden Grünbuch einleitend klar, dass mit dem Begriff „Verwaltungsrat“ im Wesentlichen die Aufsichtsfunktion der Geschäftsleitung, gemeint ist, welche in einem Two-Tier-System (wie bspw. in Österreich und Deutschland vorherrschend) in der Regel dem Aufsichtsrat obliegt.²⁵¹ Die EU sieht jedenfalls unabhängig vom gewählten System (One-Tier vs. Two-Tier)²⁵² den Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat als entscheidendes Element zur Durchsetzung einer guten Unternehmensführung an.²⁵³ Daher geht die Europäische Union angesichts dieser Feststellung davon aus, dass es nützlich sein könnte, die Position und die Zuständigkeiten des Verwaltungsratsvorsitzenden genauer zu definieren. Aus diesem Grund stellt die Kommission folgende Frage:

Frage 3: „Sollte die EU versuchen, eine klare Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten des Verwaltungsratsvorsitzenden und des „Chief Executive Officer/CEO“ zu gewährleisten?“²⁵⁴

4.2 Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände

Eine überwiegende Mehrheit von über 92% bzw. 24 von 26 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe gaben eine bejahende Antwort auf Frage 3 ab.

- Es wäre essentiell für jedes Unternehmen, dass die Aufgaben und Zuständigkeiten des Verwaltungsratsvorsitzenden und des „Chief Executive Officer/CEO“ klar definiert und getrennt sind. Unter anderem hätte der Verwaltungsrat die Aufgabe den CEO einzustellen oder wenn nötig zu entlassen. Darüber hinaus hätte der Verwaltungsrat die Aufgabe, für die Überwachung des Vorstandes und damit auch des CEO zu sorgen. Sieht man von der Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten dieser zwei sehr wichtigen Rollen innerhalb eines Unternehmen ab, so würde zu viel Macht in der Hand einer Person liegen, hieß es oft. Ein und dieselbe Person dürfe nur in extremen Ausnahmefällen beide Rollen bekleiden und dies auch dann nur vorübergehend. Sobald diese Ausnahmesituation vorüber ist (bspw. nach einer finanziellen Krise), müsse die Trennung dieser beiden Rollen wieder durchgeführt werden. In Ländern mit einem sogenannten Two-Tier-System,

²⁵¹ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 5.

²⁵² Vgl. Kapitel 1.4.2.

²⁵³ Vgl. Jung (2011), S. 1989.

²⁵⁴ Vgl. Europäische Kommission (2011b) S. 5.

wie bspw. in Deutschland oder Österreich, sei eine klare Trennung zwischen den Verantwortungsbereichen von Geschäftsführung, Kontrolle und Unternehmenseigentum durch die Trennung zwischen Aufsichtsrat und Vorstand von vornherein gegeben.²⁵⁵

- Einige der Befürworter der Trennung zwischen der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO meinten, dass ein „mächtiger“ CEO, der gleichzeitig als Verwaltungsratsvorsitzender fungiert, den Verwaltungsrat sowie dessen Agenda dominieren könnte. Dadurch würde es ganz klar zu einem Interessenkonflikt kommen. Ein unabhängiger Verwaltungsratsvorsitzender hingegen könnte zu einer besseren Balance zwischen Management und Verwaltungsrat beitragen. Diese beiden Rollen hätten unterschiedliche Funktionen und Pflichten. Während der Verwaltungsratsvorsitzende die Aufgabe hätte, den Vorstand zu überwachen und den Verwaltungsrat leite, wäre ein CEO für die Führung des Managements zuständig und müsste dem Verwaltungsrat Bericht erstatten, daher müssten diese unterschiedlichen Rollen von verschiedenen Personen bekleidet werden. Dennoch könne es Situationen geben, in denen eine Kombination dieser beiden Rollen vorübergehend Sinn machen könne, diese Flexibilität solle gegeben sein. Eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips könne diese Flexibilität gewährleisten.²⁵⁶

Ein Stellungnehmender, der sich gegen einer Trennung dieser beiden Funktionen aussprach, war der Ansicht, dass es beispielsweise bei kleineren Unternehmen Sinn machen könnte, beide Funktionen in einer Hand zu legen. Bei größeren Unternehmen müssten diese Rollen zwar getrennt werden, allerdings könne es selbst bei diesen Unternehmen Situationen geben (z.B. wenn das Unternehmen auf der Suche nach einem neuen CEO ist), in denen es nötig sein könnte, diese Rollen zu kombinieren. Eine gesetzliche Regelung auf europäischer Ebene sei jedenfalls nicht wünschenswert.²⁵⁷

Ein Stellungnehmender, dessen Aussage als neutral zu werten war, meinte, dass die Europäische Union börsennotierte Unternehmen mehr Informationen über die Funktionen und Pflichten der beiden Rollen zukommen lassen müsste. Außerdem gebe es innerhalb der Europäischen Union unterschiedliche Management Systeme (One-Tier- vs. Two-Tier-System), sollte die Europäische Kommission Maßnahmen auf diesem Gebiet gedenken, so müsse sie in jedem Fall Rücksicht auf diese Unterschiede nehmen.²⁵⁸

²⁵⁵ Vgl. ST-Nr. 10, 13, 15, 88, 90, 120, 133, 255, 289, 294, 308, 314, 332.

²⁵⁶ Vgl. ST-Nr. 37, 50, 126, 143, 155, 166, 167, 184, 246, 252, 313.

²⁵⁷ Vgl. ST-Nr. 266.

²⁵⁸ Vgl. ST-Nr. 61.

4.3 **Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände**

Eine Mehrheit von beinahe 52% bzw. 14 von 27 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe sprach sich dafür aus, dass die Rolle des CEO und die Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden getrennt sein sollen.

- Es müsse eine Regelung auf europäischer Ebene geben, welche diese Trennung gewährleistet. Die Kombination dieser beiden Rollen würde zu Interessenkonflikten führen, durch eine Trennung dieser Rollen wäre einerseits sichergestellt, dass der Verwaltungsratsvorsitzende angemessen und effektiv den Verwaltungsrat führt, und andererseits wäre sichergestellt, dass der CEO die Tätigkeiten des Unternehmens verantwortungsvoll gegenüber dem Verwaltungsrat meldet.²⁵⁹
- Einige Stellungnehmende, die sich ebenfalls für eine Trennung der beiden Rollen aussprachen, waren der Ansicht, dass es trotzdem Situationen geben könne, in denen eine Kombination dieser beiden Rollen sinnvoll sein könnte. Jene Gesellschaften, die sich für eine Kombination dieser beiden Rollen entscheiden, müssten in deren Entsprechenserklärung eine detaillierte Begründung anführen, weshalb die Kombination dieser Rollen notwendig war.²⁶⁰

Neun von 27 Stellungnehmenden bzw. über 33% sprachen sich gegen eine Regulierung auf europäischer Ebene aus. Die meisten von ihnen waren der Ansicht, dass dies Angelegenheit der nationalen Jurisprudenz sei, eine Regelung auf EU-Ebene sei daher nicht notwendig. Jeder EU-Mitgliedsstaat solle selbst darüber entscheiden dürfen, ob die Kombination der Rolle des CEO und der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden von einer einzelnen Person bekleidet werden dürfen oder nicht.²⁶¹

- Einige waren der Meinung, dass den Unternehmen selbst die Entscheidung bezüglich der Kombination dieser beiden Rollen überlassen werden solle. Die Unternehmen müssten weiterhin die Flexibilität haben, den Verwaltungsrat so zu organisieren, wie es deren Situation entspricht. Außerdem gebe es keine wissenschaftlichen Beweise dafür, dass die Kombination der Rolle des CEO und der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden zu einer schlechteren Performance des Verwaltungsrats führt oder umgekehrt.²⁶²

Die Aussagen von vier Stellungnehmenden waren als neutral einzustufen. Diese gaben lediglich an, dass eine Trennung zwischen beiden Rollen bei dem sogenannten Two-Tier System (wie bspw. in Deutschland, Österreich, Polen, Tschechien und den meisten CEE Staaten) bereits gesetzlich vorge-

²⁵⁹ Vgl. ST-Nr. 19, 29, 156, 160, 223, 301, 306, 330.

²⁶⁰ Vgl. ST-Nr. 24, 26, 172, 257, 338, 342.

²⁶¹ Vgl. ST-Nr. 185, 274, 283.

²⁶² Vgl. ST-Nr. 292, 300, 305, 312, 319, 337.

schrieben sei. Auf die konkrete Fragestellung wurde hier jedoch nicht näher eingegangen.²⁶³ So meinte etwa der deutsche „Zentrale Kreditausschuss“: „Eine solche Kumulierung ist dem deutschen Recht fremd. Bei dem in Deutschland üblichen dualen Führungssystem ist die Trennung von Vorstand (Unternehmensleitung) und Aufsichtsrat (Unternehmensüberwachung) gesetzlich vorgeschrieben. Die Frage zielt daher wohl eher auf das One-Tier Leitungsmodell ab, bei dem der Verwaltungsratsvorsitz nicht vom Amt des CEO getrennt ist.“²⁶⁴

4.4 *Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände*

Insgesamt gaben über 90% der Stellungnehmenden eine Antwort auf diese Frage ab. Die Mehrheit der Stellungnehmenden, nämlich zehn von 18 Stellungnahmen bzw. über 55%, gaben eine verneinende Antwort auf Frage 3 ab.

- Die Meisten argumentierten damit, dass man die Entscheidung, ob die Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und die Rolle des CEO kombinieren solle oder nicht, dem Unternehmen selbst bzw. dem Verwaltungsrat überlassen müsse. Eine Regelung könne man sich höchstens im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips vorstellen. Die Regelung müsse höchste Flexibilität für alle Unternehmen gewährleisten, so könne es bspw. bei kleineren Unternehmen durchaus Sinn machen, dass eine Person diese beiden Rollen gleichzeitig innehat. Die Europäische Kommission könnte in diesem Punkt versuchen, für mehr Transparenz zu sorgen, indem sie bspw. empfiehlt, eine genaue Funktionsbeschreibung dieser Rollen zu veröffentlichen.²⁶⁵
- Einige meinten, dass für den Fall, dass beide Rollen von einer Person bekleidet werden, ein sogenannter „Lead Independent Director“ gewählt werden solle. Die Entscheidung, dies zu tun, solle aber den Unternehmen selbst überlassen werden, eine Vorgabe auf europäischer Ebene solle es in dieser Richtung nicht geben.²⁶⁶
- Einige, die eine negative Antwort auf Frage 3 abgaben, meinten auch, dass es keine wissenschaftlichen Erkenntnisse gebe, welche belegen würden, dass die Trennung dieser beiden Rollen einer Kombination dieser Rollen überlegen sei. Es sei ausreichend, wenn die Unternehmen eine Art „Stellenbeschreibung“ für jede Rolle innerhalb des Verwaltungsrats veröffentlichen würden.²⁶⁷

Jene, die sich für eine Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO aussprachen (insgesamt acht Stellungnehmende bzw. über 44%), argumentierten dies damit, dass diese beiden

²⁶³ Vgl. ST-Nr. 171, 225, 282, 346.

²⁶⁴ Vgl. ST-Nr. 346.

²⁶⁵ Vgl. ST-Nr. 12, 121, 135, 137, 144.

²⁶⁶ Vgl. ST-Nr. 6, 194.

²⁶⁷ Vgl. ST-Nr. 6, 194.

Rollen komplett unterschiedliche Rechte und Pflichten mit sich bringen würden. So sei der CEO damit beschäftigt, im „Day to Day“-Business das Management zu führen und zu versuchen, die Strategie des Unternehmens operativ umzusetzen. Während der Verwaltungsratsvorsitzende dafür verantwortlich sei, die Agenden des Verwaltungsrats bzw. den Verwaltungsrat selbst zu führen und dem CEO für das Handeln des Managements Rechenschaft abzuverlangen. Allein aus dieser Konstellation könne man erkennen, dass es bei einer Kombination dieser beiden Rollen immer zu Interessenkonflikten kommen könne.²⁶⁸

- Nichtsdestotrotz wünschten sich viele nur eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips. Eine verbindliche Regelung solle nicht eingeführt werden, hieß es, eine Prinzipienbasierende Regelung sei völlig ausreichend.²⁶⁹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

4.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

24 von 32 Stellungnehmenden bzw. 75% innerhalb dieser Gruppe gaben eine Antwort auf Frage 3 ab. Die überwiegende Mehrheit, nämlich 18 von den 24 Stellungnehmenden, sprachen sich für eine Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden von jener des CEO aus.

- Die klare Trennung von Funktionen innerhalb des Verwaltungsrats sei ein fundamentaler Bestandteil guter Corporate Governance. Es wäre von immenser Bedeutung, die Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden sowie des CEO auf europäischer Ebene zu spezifizieren und klar zu stellen. Eine Kombination dieser beiden Rollen birgt die Gefahr, dass zu viel Einfluss in die Hand einer einzelnen Person gelegt wird. Dadurch sei die Entscheidungsbefugnis des Verwaltungsrats eingeschränkt und es könne keine Balance der Macht innerhalb des Verwaltungsrats geben.²⁷⁰
- Einige der Stellungnehmenden, die eine positive Antwort auf Frage 3 abgaben, meinten, dass eine solche Trennung dieser beiden Rollen für KMU nicht verpflichtend sein dürfe. Außerdem könne es Situationen geben, wo eine Kombination der Rollen durchaus Sinn machen könnte. Einige erwähnten auch, dass in einigen Ländern, in welchen diese beiden Rollen von einer Person bekleidet

²⁶⁸ Vgl. ST-Nr. 21, 200, 256, 263.

²⁶⁹ Vgl. ST-Nr. 80, 97, 287, 335.

²⁷⁰ Vgl. ST-Nr. 18, 46, 47, 62, 116, 176, 303, 316.

werden, die Position eines sogenannten „Independent Lead Director“ eingeführt worden ist. Die Europäische Union müsse bei ihren Überlegungen auch auf diesen Umstand Rücksicht nehmen.²⁷¹

- Vier Stellungnehmende, die eine positive Antwort auf Frage 3 abgaben, waren der Ansicht, dass zu diesem Thema keine gesetzliche Vorgabe nötig sei. Eine mögliche Regelung auf europäischer Ebene könne nur im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips erfolgen.²⁷²

Auch jene, die eine negative Antwort auf Frage 3 abgaben, waren der Meinung, dass es grundsätzlich wichtig sei, diese beiden Rollen zu trennen. Dennoch könne es Situationen geben, in welchen eine Kombination durchaus Sinn machen würde. Daher sei eine EU-weite Regelung nicht wünschenswert. Die Entscheidung hinsichtlich einer Regelung zu diesem Thema solle den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden.²⁷³

- Wenn überhaupt, dann solle es einen flexiblen Ansatz geben, denn vor allem KMU könnten eine verbindliche Regelung auf diesem Gebiet kaum befolgen. Der Forderung nach einem unabhängigen Verwaltungsratsvorsitzenden könne man auf verschiedener Art und Weise Rechnung tragen. Einerseits z.B., in dem man ein Two-Tier Board System befolgt, bei welchem eine klare Trennung von Management und Aufsichtsrat von vornherein gegeben ist, oder im Falle eines One-Tier-Systems könne man einen „Independent Lead Director“ einführen. Die Entscheidung, welcher Ansatz verfolgt werden soll, müsse man den Unternehmen selbst überlassen.²⁷⁴

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

4.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Eine überwältigende Mehrheit von über 64% bzw. neun von 14 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe gaben eine verneinende Antwort auf Frage 3 ab.

- Alle neun Stellungnehmende waren sich einig, dass die Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und die Rolle des CEO grundsätzlich voneinander getrennt sein sollten. Trotzdem sahen es viele als nahezu unmöglich an, auf europäischer Ebene, wo so viele unterschiedliche Gesetze je nach EU-Mitgliedsstaat herrschen, einen entsprechenden Gesetzentwurf zu veranlassen, der Rücksicht

²⁷¹ Vgl. ST-Nr. 40, 69, 112, 113, 117, 285.

²⁷² Vgl. ST-Nr. 45, 99, 107, 142.

²⁷³ Vgl. ST-Nr. 52, 106, 170, 247.

²⁷⁴ Vgl. ST-Nr. 64, 79.

auf jedes nationale Gesetz und auf alle Unternehmen mit unterschiedlichen Rechtsformen nimmt. Die Europäische Union solle eher dafür Sorge tragen, dass der Verwaltungsrat dazu verpflichtet wird, ihren Shareholdern zu erläutern, weshalb diese Rollen kombiniert werden mussten, oder auch umgekehrt, weshalb eine Trennung dieser beiden Rollen notwendig ist. Eine strikte Regelung auf EU-Ebene solle es auf diesem Gebiet jedenfalls nicht geben. Hier müsse das Subsidiaritätsprinzip gewahrt werden, hieß es.²⁷⁵

- Einer war der Meinung, dass die Entscheidung über einer Trennung oder einer Kombination dieser beiden Rollen von verschiedenen Faktoren wie z.B. Unternehmensgröße, Eigentümerstruktur, Marktumfeld etc. abhängen würde. Daher müsse diese Entscheidung den Unternehmen selbst überlassen werden.²⁷⁶
- Einige waren der Meinung, dass eine Trennung dieser Rollen auf Basis des „Comply-or-Explain“-Prinzips empfohlen werden könne.²⁷⁷

Unter jenen, die eine positive Antwort auf Frage 3 abgaben, waren drei Stellungnehmende, die sich eine verbindliche Regelung auf diesem Gebiet wünschten.²⁷⁸

- Einer war der Ansicht, dass verbindliche Regelungen nur für bestimmte Sektoren wie z.B. dem Finanzsektor erlassen werden sollen. Bei Unternehmen in anderen Sektoren sollen diese beiden Rollen nur anhand eines Kriterienkatalogs definiert werden.²⁷⁹
- Ein Stellungnehmender meinte, dass eine auf grundlegende Prinzipien basierende und flexible Lösung gefunden werden müsste.²⁸⁰

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

4.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Die Meinungen zu Frage 3 waren innerhalb dieser Gruppe gespalten. Insgesamt gaben 49 von den 69 Stellungnehmenden eine Antwort auf diese Frage ab. 25 von 49 Stellungnehmenden bzw. über 51% gaben eine negative Antwort auf Frage 3 ab. 24 der 49 Stellungnehmenden bzw. über 48% nahmen der Frage 3 gegenüber eine positive Haltung ein.

²⁷⁵ Vgl. ST-Nr. 53, 54, 87, 93.

²⁷⁶ Vgl. ST-Nr. 67.

²⁷⁷ Vgl. ST-Nr. 110, 111, 134, 270.

²⁷⁸ Vgl. ST-Nr. 91, 265, 291.

²⁷⁹ Vgl. ST-Nr. 199.

²⁸⁰ Vgl. ST-Nr. 322.

- Jene, die sich gegen einer Regelung hinsichtlich der Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und der Rolle des CEO aussprachen, taten dies, weil sie der Meinung waren, dass die Europäische Union die Flexibilität der Unternehmen nicht einschränken dürfe. Es gebe viele mögliche Alternativen, wie der Verwaltungsrat eines Unternehmens geführt werden könnte. So z.B. One-Tier vs. Two-Tier Board System, Einführung eines „Lean Independent Directors“ = unabhängiger Vizepräsident etc. Die Entscheidung, wie der Verwaltungsrat geführt werden soll, müsse den Unternehmen selbst überlassen werden. Eine verbindliche Regelung würde keinen Sinn machen, da es immer Situationen geben kann, z.B. das Unternehmen befindet sich in einer Übergangsphase, plötzlicher Abgang eines führenden Verwaltungsratsmitglieds etc., in denen es, zumindest vorübergehend, sinnvoll sein kann, diese Rollen zu kombinieren.²⁸¹ Einige waren der Meinung, dass diese Entscheidung den Unternehmen selbst (vor allem bei KMU) und deren Aktionären überlassen werden müsse. In vielen EU-Mitgliedsstaaten gebe es bereits eine entsprechende Regelung, eine Regulierung zu diesem Thema sei nach wie vor am besten in der nationalen Jurisprudenz der jeweiligen Mitgliedsstaaten umzusetzen. Aktuell gebe es keinen Regulierungsbedarf auf europäischer Ebene, hieß es.²⁸²
- Vier Stellungnehmende meinten, dass sie grundsätzlich gegen eine Regelung auf EU-Ebene seien, jedoch eine Vorgabe im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips vorstellbar sei.²⁸³

Jene, die sich für die Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO aussprachen, meinten, dass die Gefahr von Interessenkonflikten im Falle einer Kombination dieser Rollen zu groß sei. Außerdem dürfe die Entscheidungsbefugnis nicht im Ermessen eines Einzelnen liegen. Unter jenen, die eine verbindliche gesetzliche Regelung wünschten, gab es einige, die für eine Übergangsphase von zumindest einem Jahr plädierten. Eine solche Regelung solle nicht gleich automatisch umgesetzt werden, ohne den Unternehmen die Möglichkeit zu bieten, sich darauf vorzubereiten. Einige argumentierten auch damit, dass in deren nationalen Jurisprudenz durch das vorhandene Two-Tier-System eine klare Trennung von Verwaltungsratsvorsitzenden und CEO von Haus aus gegeben sei. Dieses System habe sich, insbesondere im Bereich der Zuständigkeitsverteilung, bestens bewährt und sei ein eindeutiger Vorteil des Two-Tier-Systems, hieß es.²⁸⁴

- Einige waren der Ansicht, dass eine Regelung auf diesem Gebiet grundsätzlich wünschenswert sei, allerdings müsste eine solche Regelung so flexibel wie möglich gestaltet sein. Am besten sei eine auf grundlegende Prinzipien basierende Regelung in Form des „Comply-or-Explain“-Prinzips.²⁸⁵

²⁸¹ Vgl. ST-Nr. 4, 16, 38, 132, 146, 158, 168, 214, 251, 323, 331, 344.

²⁸² Vgl. ST-Nr. 70, 154, 180, 254, 259, 262, 272, 275, 296, 334.

²⁸³ Vgl. ST-Nr. 73, 74, 86.

²⁸⁴ Vgl. ST-Nr. 11, 42, 59, 85, 164, 179, 201, 273, 279, 284, 315, 325, 340.

²⁸⁵ Vgl. ST-Nr. 20, 32, 157, 177, 178, 186, 187, 192, 264.

- Zwei der Befürworter einer Trennung der beiden Rollen führten in ihren Stellungnahmen an, dass die Europäische Kommission den Begriff Verwaltungsrat in ihrem Grünbuch für unterschiedliche Definitionen verwendet und hier nicht konsequent genug sei. So wird im hier vorliegenden Grünbuch festgehalten, dass mit dem Begriff „Verwaltungsrat“ die Aufsichtsfunktion der Geschäftsleitung gemeint sei. Gleichzeitig wird jedoch dieser Begriff im Grünbuch auch häufig in der Funktion des Gesamtorgans, also einschließlich der geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieder, verwendet. Dadurch würde es oft zu Unklarheiten kommen, außerdem würden sich auch viele inhaltliche Problemstellungen nur auf One-Tier geführte Unternehmen beziehen. Die Europäische Kommission müsse in deren zukünftigen Überlegungen zur Corporate Governance die unterschiedlichen Organisationsmodelle (One-Tier vs. Two-Tier Board Systeme), besser berücksichtigen.²⁸⁶

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

4.8 *Sonstige Verbände, Komitees und Foren*

Insgesamt gaben 28 von 36 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf Frage 3 ab. Eine knappe Mehrheit von über 53% bzw. 15 von 28 Stellungnehmenden sprachen sich gegen eine Regulierung auf europäischer Ebene aus.

- Die meisten dieser Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass die Entscheidung darüber, ob die Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO kombiniert werden darf oder nicht, den Unternehmen selbst überlassen werden müsse. Es könne immer zu Situationen kommen, wie z.B. eine Wirtschaftskrise, in denen es durchaus auch sinnvoll und im Interesse des Unternehmens und der Anteilseigner sein kann, diese beiden Rollen von einer einzelnen Person bekleiden zu lassen. Außerdem würde es vor allem KMU schwer fallen, eine solche Regelung zu befolgen, wenn diese rechtlich verbindlich sein sollte. Zusätzlich gebe es keinerlei wissenschaftlichen Erkenntnisse, die beweisen würden, dass eine Kombination dieser beiden Rollen automatisch zu einer schlechteren Performance des Verwaltungsrats führen würde. Einige meinten auch, dass eine solche Regelung bereits in ihrem nationalen Gesellschaftsrecht verankert sei und daher keine Regelung auf EU-Ebene notwendig sei. Ein paar Stellungnehmende waren der Ansicht, dass diese Angelegenheit weiterhin dem jeweiligen nationalen Gesellschaftsrecht überlassen werden müsse.²⁸⁷

²⁸⁶ Vgl. ST-Nr. 216, 345.

²⁸⁷ Vgl. ST-Nr. 5, 14, 35, 72, 190, 197, 211, 248, 253, 276.

- Einige der Stellungnehmenden, die sich zwar gegen eine EU-Regulierung auf diesem Gebiet aussprachen, meinten, dass sie eine Trennung dieser beiden Rollen prinzipiell gut heißen würden. Allerdings dürfe eine solche Regelung nicht eine starre und rechtlich verbindliche Regelung sein. Eine gewisse Flexibilität müsse man den Unternehmen zugestehen, daher sei nur eine Regelung auf Basis des „Comply-or-Explain“-Prinzips vorstellbar.²⁸⁸

13 der 28 Stellungnehmenden bzw. über 46% sprachen sich für eine Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO aus. Die Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe, die einer Regelung auf diesem Gebiet positiv eingestellt waren, waren sich in ihren Stellungnahmen durchgehend einig. Eine Kombination dieser beiden Rollen würde nicht den Interessen der Anteilseigner und des Unternehmens entsprechen. Aufgabe des Verwaltungsratsvorsitzenden sei es, die Arbeit des CEO sowie des Top Management in Frage zu stellen und diese laufend herauszufordern. Wenn beide Rollen von ein und derselben Person bekleidet werden, sei die Gefahr eines Interessenkonfliktes immens hoch. Es sei nicht im Sinne der Anteilseigner, so viel Macht in die Hände eines Einzelnen zu legen. Die Rechte und Pflichten sowie die jeweiligen Verantwortungen beider Rollen müssten klar voneinander getrennt sein, dies würde auch die Transparenz innerhalb des Unternehmens steigern, hieß es. Einer meinte, dass im Falle einer Kombination dieser beiden Rollen, zumindest ein Lean Independent Director eingesetzt werden solle.²⁸⁹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

4.9 Staatsämter und Regulierungsbehörden

Eine beachtliche Mehrheit von über 63% bzw. 14 von 22 Stellungnehmenden innerhalb der Gruppe „Staatsämter und Regulierungsbehörden“ sprach sich klar für die Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO, aus.

- Die meisten waren der Ansicht, dass die Trennung dieser Rollen per Gesetz vorgeschrieben werden solle. Eine Kombination dieser Rollen würde zwangsläufig zu einem permanenten Interessenkonflikt innerhalb des Verwaltungsrats führen. Die Trennung dieser Rollen würde zudem das Vertrauen der Anleger in die Unternehmen stärken, hieß es. Die Empfehlung 2005/162/EC²⁹⁰ der Europäischen Union sei nicht ausreichend. Es müsse eine Regelung im Sinne einer Verordnung ge-

²⁸⁸ Vgl. ST-Nr. 1, 124, 128, 129, 207.

²⁸⁹ Vgl. ST-Nr. 8, 9, 41, 48, 55, 56, 66, 77, 108, 215, 297, 339, 343.

²⁹⁰ Vgl. Europäischen Kommission (2005).

schaffen werden, welche für alle Unternehmen verpflichtend einzuhalten ist. Einige wiesen auch darauf hin, dass in deren nationalen Gesellschaftsrecht aufgrund des Two-Tier-Systems eine solche Trennung von vorneherein gegeben sei. Eine Änderung der Gesetzeslage auf diesem Gebiet, solle keine Auswirkung auf jene EU-Mitgliedsstaaten haben, in denen eine Trennung dieser beiden Rollen bereits aufgrund des Two-Tier-Systems gegeben sei.²⁹¹

- Einige der Stellungnehmenden, die sich zwar prinzipiell für eine Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO aussprachen, waren der Ansicht, dass eine Regelung nur im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips sinnvoll sei. Es könne immer zu Situationen kommen, in denen eine Kombination dieser beiden Rollen notwendig werden könnte. Außerdem sei eine verpflichtende Regelung, im speziellen für KMU, kaum umsetzbar. Nur eine auf grundlegende Standards basierende und flexible Lösung könne zu einem Ergebnis führen, hieß es.²⁹²
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass in jenen Fällen, in denen diese zwei Rollen von ein und derselben Person bekleidet werden, die Einführung eines sogenannten „Lean Independent Director“ verpflichtend werden solle.²⁹³

Die restlichen acht Stellungnahmen waren zu jeweils 50% den Stellungnahmen mit negativer bzw. mit neutraler Haltung zuzuordnen. Jene vier Stellungnehmende, die sich gegen einer Regelung auf Europäischer Ebene hinsichtlich der Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO aussprachen, taten dies, weil sie der Meinung waren, dass auf nationaler Ebene bereits entsprechende Regelungen existieren. Die Führung von Unternehmen sei in jedem EU-Mitgliedsstaat anders geregelt, so gebe es Länder mit One-Tier Board Systemen und andere mit Two-Tier Board Systemen. Eine Regelung auf europäischer Ebene, welche alle Spezifika der unterschiedlichen Unternehmen berücksichtigt, sei kaum vorstellbar.²⁹⁴

Die Stellungnahmen jener vier Stellungnehmenden, die als neutral einzustufen waren, bezogen sich nur auf die aktuelle Situation in deren nationalen Gesetzgebung. Diese Stellungnahmen kamen vorwiegend aus Ländern mit einem Two-Tier Board System. Diese Angelegenheit sei bereits auf nationaler Ebene geregelt, eine Regelung auf europäischer Ebene zu diesem Punkt würde keine Auswirkung auf deren Lage haben, zumal diese Rollen bei ihnen bereits getrennt sein. Daher enthielten sie sich einer Aussage und gingen nicht näher auf die im Grünbuch gestellte Frage 3 ein.²⁹⁵

²⁹¹ Vgl. ST-Nr. 43, 220, 224, 226, 227, 228, 234, 236, 243.

²⁹² Vgl. ST-Nr. 230, 231, 232, 233.

²⁹³ Vgl. ST-Nr. 242.

²⁹⁴ Vgl. ST-Nr. 173, 235, 240, 244.

²⁹⁵ Vgl. ST-Nr. 221, 222, 238, 239.

4.10 Andere

Auch innerhalb dieser Gruppe, sprach sich eine klare Mehrheit von über 54% bzw. 31 von 57 Stellungnehmenden für eine Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO aus.

- So viel Macht, ohne eine entsprechende Kontrolle, in die Hände eines Einzelnen zu legen, sei viel zu gefährlich. Vor allem jene Stellungnahmen aus Ländern mit einem Two-Tier-System waren der Ansicht, dass eine klare Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten von Unternehmensleitung und Kontrolle sehr sinnvoll sei. Eine solche Trennung würde verhindern, dass zu viel Macht in die Hände einiger weniger gerät und zudem Interessenskonflikte vermindern. Man solle allerdings nicht nur die Rolle des CEO bzw. des Verwaltungsratsvorsitzenden hervorheben, nach deutschem und österreichischem Recht etwa, gelte das Prinzip der Gesamtverantwortung für den Aufsichtsrat. Die Europäische Kommission dürfe diesen Grundsatz durch etwaige Regulierungen nicht aufweichen, hieß es. Es gebe einen klaren Zusammenhang zwischen der Qualität des Aufsichtsrats und dem Unternehmenserfolg, so hätte bspw. eine im Jahr 2011 für Österreich veröffentlichte Studie gezeigt, dass Aufsichtsräte in erfolgreichen Firmen vom Eigentümer und Vorstand unabhängiger waren als in erfolglosen.²⁹⁶
- Außerdem sei es wichtig festzuhalten, dass nur bei einer klar definierten Trennung der Funktionen des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO, eine eindeutige Verantwortungszuweisung möglich sei.²⁹⁷
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass eine solche Trennung zwar das System von „Check and Balances“ absichern würde, jedoch sei eine gesetzlich verbindliche Regelung auf diesem Gebiet kaum vorstellbar. Die Europäische Kommission solle sich eher „auf einen gesetzlichen Rahmen von Mindestanforderungen beschränken, die den Verwaltungsorganen (Vorstand und Aufsichtsrat) einerseits einen breiten unternehmerischen Ermessensspielraum belassen, andererseits aber auch klare Grenzen aufzeigen, die nicht überschritten werden dürfen bzw. bei deren Überschreiten spürbare Sanktionen drohen. Die unzähligen Beispiele von Unternehmenszusammenbrüchen, Bilanzskandalen, Korruptionsaffären und betrügerischen Machenschaften aus den letzten 15 Jahren haben leider eindrucksvoll belegt, dass das vorhandene Sanktionsinstrumentarium offenbar kein ausreichendes Abschreckungspotential verkörpert.“²⁹⁸

²⁹⁶ Vgl. Hoffmann et al., 2011.

²⁹⁷ Vgl. ST-Nr. 25, 28, 33, 36, 60, 63, 68, 76, 95, 114.

²⁹⁸ Vgl. ST-Nr. 23.

- Auch innerhalb dieser Gruppe fand sich ein Stellungnehmender wieder, der die Ansicht vertrat, dass diese Rollen grundsätzlich getrennt sein müssten, jedoch im Falle einer Kombination müsse die Rolle eines „Lean Independent Director“ verpflichtend eingeführt werden.²⁹⁹

Insgesamt 24 der 57 Stellungnehmenden bzw. über 42%, die eine Antwort auf Frage 3 abgegeben haben, sprachen sich gegen einer Regelung zur Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO aus. Es gebe keinerlei wissenschaftlichen Beweise, die aufzeigen würden, dass Unternehmen, welche eine Kombination der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO zulassen würden, schlechter performen würden. Es gebe ausreichend Beispiele von großen und erfolgreichen Unternehmen, die eine solche Kombination in deren Unternehmensführung zulassen. Eine rechtlich verbindliche Regelung sei jedenfalls nicht wünschenswert, zumal es immer zu Situationen kommen könne, in denen eine Kombination dieser beiden Rollen notwendig werden könnte. Außerdem sei es, speziell für KMU, eine enorme Belastung, wenn sie gezwungen wären, einer solchen Regelung nachzukommen.³⁰⁰

- Viele meinten auch, dass dies Sache des nationalen Gesellschaftsrechts sei und auch weiterhin so bleiben solle. Auch waren einige Stimmen dabei, die der Meinung waren, dass diese Angelegenheit den Unternehmen selbst bzw. deren Anteilseigner und Stakeholder überlassen werden müsse. Es gebe verschiedene Möglichkeiten, wie die Führung eines Unternehmens organisiert werden könnte, so könne man sich bspw. vorstellen, dass im Falle einer Kombination dieser beiden Rollen ein sogenannter „Lean Independent Director“ eingesetzt wird. Die Entscheidung dies zu tun solle jedoch nicht etwa per Gesetz vorgegeben werden. Die Unternehmen wüssten am besten selbst, wie ihre Führung im besten Fall organisiert sein müsste.³⁰¹
- Viele derer, die sich gegen einer Regulierung auf diesem Gebiet aussprachen, waren grundsätzlich der Ansicht, dass diese beiden Rollen getrennt sein müssten. Allerdings wünschten sie sich keine gesetzliche Vorgabe, sondern vielmehr einen Rahmen an Mindestanforderungen im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips. Jene Unternehmen, welche eine Kombination dieser Rollen zulassen, müssten demnach in ihrer Entsprechenserklärung die Gründe, weshalb eine solche Kombination zugelassen wurde, darlegen.³⁰²

²⁹⁹ Vgl. ST-Nr. 318.

³⁰⁰ Vgl. ST-Nr. 3, 34, 51, 103, 119, 130, 147.

³⁰¹ Vgl. ST-Nr. 30, 101, 148, 169, 174, 191, 286.

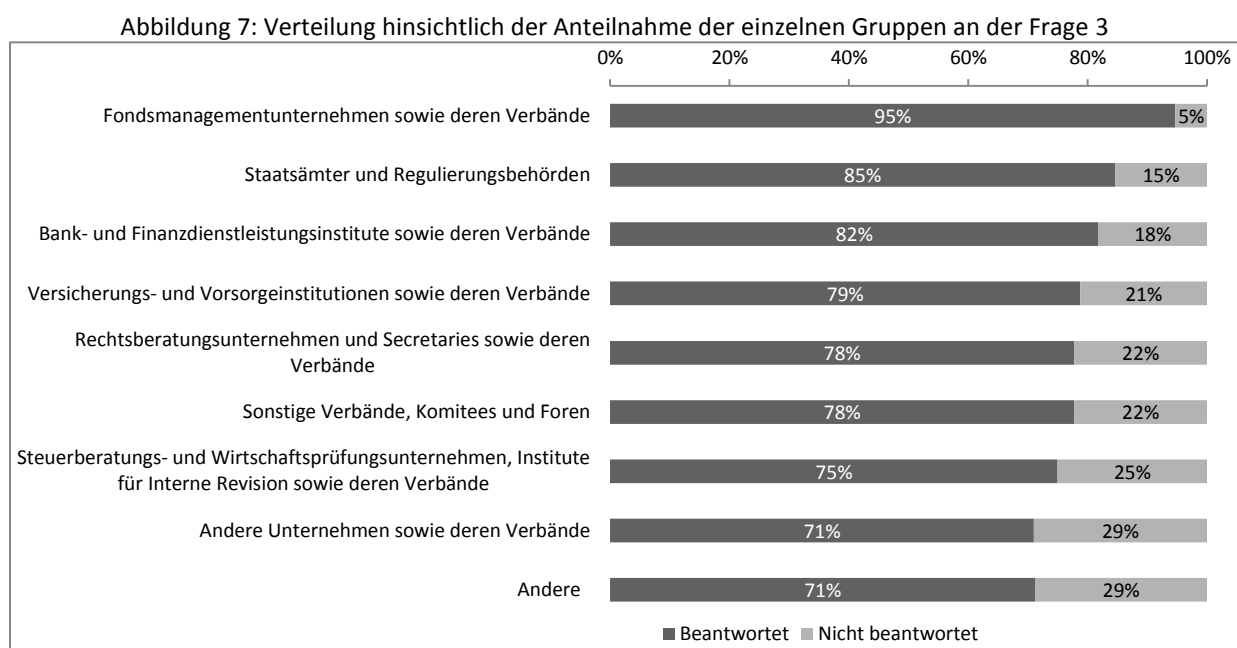
³⁰² Vgl. ST-Nr. 94, 96, 98, 175, 188, 267, 268, 298, 321, 326.

Zwei Stellungnehmende klärten in ihren Stellungnahmen nur über die aktuellen Verhältnisse auf nationaler Ebene, ohne dabei näher auf die im Grünbuch gestellte Frage einzugehen. Daher waren diese Stellungnahmen als neutral einzustufen.³⁰³

4.11 Zusammenfassung

4.11.1 Beteiligung an der Frage 3

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Staatsämter und Regulierungsbehörden“, sowie die Gruppe „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“. Ihre Werte lagen bei 95%, 85% bzw. 82%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit 71% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen. Auffällig ist das die Beteiligung auch an dieser Fragestellung innerhalb jeder Gruppe relativ hoch war (mind.70%).



Quelle: Eigene Darstellung

4.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 3

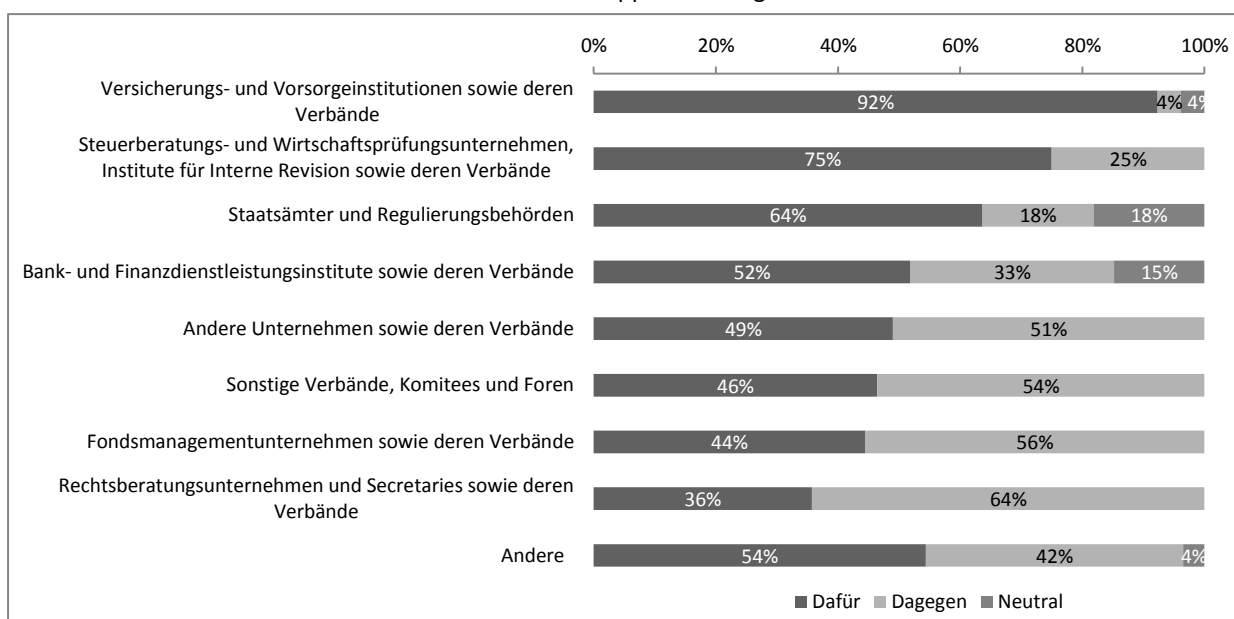
Die höchsten Anteile an Befürwortern einer Regelung auf Europäischer Ebene, welche die Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO sicherstellen sollte, fanden sich in den Gruppen „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“, „Steuerberatungs- und Wirt-

³⁰³ Vgl. ST-Nr. 2, 217.

schaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“ und „Staatsämter und Regulierungsbehörden“. Ihre Anteile lagen bei 92%, 75% bzw. 62%. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass die Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO ein fundamentaler Bestandteil guter Corporate Governance sei. Eine Kombination dieser Rollen birgt die Gefahr, dass das Machtgefüge innerhalb des Verwaltungsrats außer Balance gerät. Der Verwaltungsrat hätte unter anderem die Aufgabe, den CEO einzustellen oder wenn nötig zu entlassen. Außerdem sei der Verwaltungsrat für die Überwachung des Vorstandes und damit auch des CEO zuständig. Wird die Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten dieser zwei sehr wichtigen Rollen innerhalb eines Unternehmens nicht vorgegeben, so würde zu viel Macht in der Hand einer einzelnen Person liegen, hieß es. Wenn der CEO gleichzeitig die Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden bekleidet, dann hätte er sehr großen Einfluss auf diesen und würde auch die Agenda maßgeblich bestimmen. Zudem müsse er quasi sich selbst bewerten. Dass es in einer solchen Situation zu Interessenkonflikten kommen kann, ist klar erkennbar. Das System von „Checks and Balances“ könne durch eine solche Kombination aus den Fugen geraten. Nur in Ausnahmesituationen, wie z.B. nach einer finanziellen Krise des Unternehmens, könne man sich eine solche Kombination vorübergehend vorstellen. Diese beiden Rollen hätten unterschiedliche Funktionen und Pflichten. Während der Verwaltungsratsvorsitzende die Aufgabe hätte, den Vorstand zu überwachen und den Verwaltungsrat leite, wäre ein CEO für die Führung des Managements zuständig und müsste dem Verwaltungsrat Bericht erstatten, daher müssten diese unterschiedlichen Rollen von verschiedenen Personen bekleidet werden.

Bei den Gegnern einer Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO hat die Gruppe „Rechtsberatungsunternehmen, Secretaries sowie deren Verbände“ mit 64% den höchsten Anteil. Die Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe waren sich zwar grundsätzlich einig, dass die Rolle des CEO und des Verwaltungsratsvorsitzenden voneinander getrennt sein sollten. Dennoch sahen es viele als nahezu unmöglich an, auf europäischer Ebene, wo so viele unterschiedliche Gesetze je nach EU Mitgliedsstaat herrschen, einen entsprechenden Gesetzentwurf zu veranlassen, der Rücksicht auf jedes nationale Gesetz und auf alle Unternehmen mit unterschiedlichen Rechtsformen Anwendung finden kann. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Abbildung 8: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 3



Quelle: Eigene Darstellung

4.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 3

Den höchsten Anteil bei denjenigen, die sich für eine Trennung der Rolle des CEO und des Verwaltungsratsvorsitzenden aussprachen, verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien. Die meisten Stellungnehmenden wünschten sich jedoch lediglich, dass eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips erlassen wird. Rechtlich verbindliche Regelungen, die eine Trennung dieser beiden Rollen sicherstellen würden, wurden kaum gewünscht. Dabei ist auch die Mehrheit der Gegner in Großbritannien zu finden. Die Gegner waren oft der Ansicht, dass diese Angelegenheit den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden sollte. In den jeweiligen Kodizes der nationalen Jurisprudenz könne eine Regelung, ähnlich der aktuellen Regelung in Großbritannien, wonach diese Rollen grundsätzlich getrennt sein sollten (im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips wird bei Nichtbefolgung dieser Regelung eine Erklärung in der Entsprechenserklärung verlangt), durchaus vorstellbar sein. Die Stellungnehmenden aus Schweden, die sich für eine Trennung dieser beiden Rollen stark machten, meinten oft, dass eine solche Regelung in den skandinavischen Ländern bereits seit längerem bestünde und dass die Europäische Union eine gesetzliche Regelung anstreben sollte, um diese Trennung sicherzustellen. Jene Stellungnahmen der diversen EU Organisationen, die sich gegen einer Regelung auf diesem Gebiet aussprachen, waren nicht grundsätzlich gegen das Prinzip einer Trennung dieser beiden Rollen. Vielmehr wünschten sie sich eine flexible Regelung, die grundlegende Standards beinhalten sollte. Eine Verpflichtung zur Trennung dieser beiden Rollen sei bei den ver-

schiedenen Gesellschaften bzw. aufgrund des unterschiedlichen Gesellschaftsrecht innerhalb der Länder der Europäischen Union auf EU-Ebene kaum durchzusetzen und vorstellbar.

Aus unten stehender Grafik ist eine eher skeptische Haltung der Stellungnehmenden aus Großbritannien und eine klar dafür sprechende Haltung der Stellungnehmenden aus Schweden zu der an dieser Stelle gestellten Frage ersichtlich. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Tabelle 5: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 3

Land	Zustimmende ST	Ablehnende ST	Neutrale ST
Großbritannien	27(18%)	35 (34%)	1 (8%)
Schweden	18 (12%)	2 (2%)	X
Europäische Vereinigungen	18 (12%)	11 (11%)	1 (8%)
Deutschland	16 (11%)	8 (8%)	3 (25%)
Österreich	10 (7%)	X	2 (16 %)
Rest	58 (39%)	46 (45)%	5 (42%)
Summe:	147 (100%)	102 (100%)	12 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

5 *Zusammensetzung und berufliche Vielfalt des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats*

5.1 *Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage*

Bei den im Grünbuch gestellten Fragen 4, 5, und 6 geht die Europäische Kommission auf weitere Themen, die einer näheren Prüfung bedürfen, um Verwaltungsräte in die Lage zu versetzen, effiziente Managemententscheidungen zu treffen, ein.³⁰⁴ In diesem Zusammenhang versucht die Kommission zunächst zu erörtern, ob es notwendig ist, ein Profil für Verwaltungsratsmitglieder und dessen Vorsitzenden genau zu definieren.³⁰⁵ Die Kommission geht davon aus, dass die Vielfalt in den Profilen der Mitglieder und ihres Werdegangs es dem Verwaltungsrat ermöglicht, eine Reihe von Wertvorstellungen, Ansichten und Kompetenzen zusammenzutragen und dadurch die Ressourcen und der Sachverstand ausgeweitet werden könnten.³⁰⁶ So heißt es im Grünbuch bezogen auf die berufliche Vielfalt: „Ein breites Spektrum an Sachverstand scheint der Schlüssel zu einer wirksamen Arbeit des Verwaltungsrats zu sein. So bedarf es unterschiedlicher beruflicher Profile, um zu gewährleisten, dass der Verwaltungsrat als Ganzes bspw. die Komplexität der globalen Märkte, die Finanzziele des Unternehmens und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die verschiedenen Interessengruppen, einschließlich der Beschäftigten, versteht.“³⁰⁷

Frage 4: „Sollen im Rahmen der Personalpolitik das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert und ausreichende Befähigungen der Verwaltungsratsmitglieder sowie Vielfalt bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats gewährleistet werden? Wenn ja, wie könnte dies am besten geschehen und auf welcher Governance-Ebene, d. h. auf nationaler, auf EU- oder auf internationaler Ebene?“³⁰⁸

5.2 *Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände*

Die Meinungen innerhalb dieser Gruppe darüber, ob das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert werden soll, um zu gewährleisten, dass eine ausreichende Befähigungen der Verwaltungsratsmitglieder sowie Vielfalt bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats sichergestellt wird, gehen auseinander. Jeweils zwölf bzw. 13 Stellungnehmende bzw. 48% und 52% sprachen sich dafür bzw. dagegen aus.

³⁰⁴ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 6.

³⁰⁵ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 8 bzw. Frage 4 des Grünbuchs.

³⁰⁶ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 6.

³⁰⁷ Vgl. ebd.

³⁰⁸ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 8.

- Jene Stellungnehmende, die sich dafür aussprachen, dass das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert werden soll, waren der Ansicht, dass ein solches definiertes Profil im Zuge der Personalpolitik dabei helfen könnte, Verwaltungsratsmitglieder inklusive dem Verwaltungsratsvorsitzenden anzuwerben, welche die benötigten Fähigkeiten mitbringen, damit der Verwaltungsrat eine entsprechende Vielfalt aufweist. Die Unternehmen müssten ein Auswahlverfahren implementieren, welches eine angemessene Vielfalt in Bezug auf beruflichen Hintergrund, Geschlecht, Alter, Erfahrung, Nationalität usw. gewährleistet. Nur ein angemessen vielfältiger Verwaltungsrat könne effektiv die Überwachung der Einhaltung der langfristigen Unternehmensstrategie des Unternehmens sicherstellen, hieß es oft.³⁰⁹
- Einige, die eine positive Stellungnahme auf Frage 4 abgaben, meinten, dass es zwar ein transparentes Verfahren bei der Ernennung von neuen Verwaltungsratsmitgliedern geben müsse, welches eine Auswahl anhand von objektiven Kriterien möglich mache und zu einem ausgewogenen Verwaltungsrat hinsichtlich der Fähigkeiten und der Vielfalt der Mitglieder führen würde, jedoch solle eine solche Regelung lediglich in den nationalen CG-Kodizes aufgenommen werden. Der Verwaltungsrat bzw. der Verwaltungsratsvorsitzende und sein Nominierungskomitee müssten selbst Sorge dafür tragen, dass der Verwaltungsrat entsprechende Mitglieder anwirbt, welche die Interessen des Unternehmens am besten vertreten können. Eine rechtlich verbindliche Regelung könne dazu führen, dass der Nominierungsprozess im Sinne eines „box-ticking approach“ abläuft, also dass mehr oder weniger nach einer willkürlichen Liste an Kriterien nominiert wird. Dies könne nicht im Sinne der Europäischen Kommission sein, zumal es nicht möglich sei, eine Liste an Kriterien festzumachen, welche auf alle Unternehmen zutreffe.³¹⁰ Einer der Stellungnehmenden, die eine positive Stellungnahme auf Frage 4 abgaben, war der Ansicht, dass zumindest eine Verpflichtung auf europäischer Ebene eingeführt werden solle, Anhangangaben zum Nominierungsprozess und den Kriterien, anhand derer neue Mitglieder im Verwaltungsrat aufgenommen worden sind, zu machen. Nominierungskriterien sollen sich laut diesen Stellungnehmenden nur auf die Fähigkeiten eines neu aufzunehmenden Mitglieds beziehen. Kriterien wie Nationalität, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit etc. seien irrelevant.³¹¹

Jene, die sich gegen die Festlegung eines Profils für Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden aussprachen, waren der Ansicht, dass diese Angelegenheit nach wie vor Sache der nationalen Jurisprudenz bleiben solle. Die Anteilseigner selbst bzw. der Verwaltungsrat mit seinen Komitees wüssten am besten, welche Kenntnisse und Fähigkeiten neue Mitglieder mitbringen müssen.

³⁰⁹ Vgl. ST-Nr. 37, 50, 155, 166, 167, 289.

³¹⁰ Vgl. ST-Nr. 246, 255, 294.

³¹¹ Vgl. ST-Nr. 143, 184, 314.

ten, eine Regulierung auf diesem Gebiet sei nicht notwendig, und schon gar nicht auf europäischer Ebene, hieß es. Außerdem bestünde die Gefahr, dass eine „box-ticking“ Kultur entsteht, dass also neue Mitglieder nach einer Liste an Kriterien, die evtl. gar nicht auf das Unternehmen zutreffen müssen, ausgewählt werden, falls hier an einer Regulierung gedacht wird.³¹²

- Vier Stellungnehmende waren der Ansicht, dass durch Solvency II³¹³ auf europäischer Ebene bereits eine ausreichende Regelung bestünde und keine weiteren Maßnahmen notwendig seien.³¹⁴
- Ein Stellungnehmender meinte, dass es unmöglich sei, die Personalpolitik hinsichtlich eines Profils für Verwaltungsratsmitglieder und Verwaltungsratsvorsitzenden auf europäischer Ebene zu harmonisieren. Das Anforderungsprofil hänge von der Größe und der Komplexität der Geschäftstätigkeit des jeweiligen Unternehmens ab. Außerdem dürfe man nicht außer Acht lassen, dass Unternehmen im Wettbewerb um gutes Personal (auch bezogen auf Mitglieder des Verwaltungsrats) stehen und im Falle einer Regulierung auf diesem Gebiet noch mehr eingeschränkt wären.³¹⁵

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

5.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Innerhalb dieser Gruppe waren sich die meisten Stellungnehmenden darin einig, dass es keiner Regelung hinsichtlich der Definition eines genauen Profils für Verwaltungsratsmitglieder und den Verwaltungsratsvorsitzenden, weder auf nationaler, noch auf EU Ebene, bedarf. Insgesamt sprachen sich 18 von 27 Stellungnehmende bzw. über 66% dagegen aus.

- Die meisten Stellungnehmenden argumentierten ihre Ablehnung einer Regelung im Hinblick auf die Personalpolitik der Unternehmen bei der Auswahl von neuen Verwaltungsratsmitgliedern damit, dass dies eines der zentralen Rechte und Aufgaben der Aktionäre sei. In den meisten EU-Mitgliedsstaaten würden die Verwaltungsratsmitglieder in der jährlich stattfindenden Hauptversammlung durch die Aktionäre des jeweiligen Unternehmens gewählt bzw. wiedergewählt werden. Eine Regelung, welche das Profil eines Verwaltungsratsmitglieds oder gar des Verwaltungsratsvorsitzenden vorgibt, sei ein Eingriff die die Rechte der Anteilseigner, der weder auf nationaler, noch auf europäischer Ebene sinnvoll sei.³¹⁶

³¹² Vgl. ST-Nr. 10, 13, 61, 88, 90, 120, 126, 133.

³¹³ Vgl. Europäische Kommission (2009b).

³¹⁴ Vgl. ST-Nr. 15, 252, 308, 313.

³¹⁵ Vgl. ST-Nr. 266.

³¹⁶ Vgl. ST-Nr. 185, 225, 257, 292, 300, 305, 312, 319, 330, 342.

- Einige waren auch der Ansicht, dass der Verwaltungsrat selbst bzw. seine Komitees (z.B. Nominierungskomitee bzw. ein Äquivalent dazu) für die Zusammensetzung des Verwaltungsrats verantwortlich seien und dies auch weiterhin so bleiben solle. Eine Regelung hinsichtlich des Profils der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden sei daher nicht notwendig.³¹⁷
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Meinung, dass man zwar an einen Regelungsrahmen mit grundlegenden Standards denken könnte, welcher im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips wäre. Dennoch scheine eine abstrakte Definition eines Profils für Verwaltungsratsmitglieder und für den Verwaltungsratsvorsitzenden weder auf nationaler, noch auf EU- oder auf internationaler Ebene erforderlich oder sinnvoll.³¹⁸
- Drei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass es im Finanzsektor bereits durch Solvency II³¹⁹ ausreichend abstrakte Kriterien (Stichwort: „fit and proper“³²⁰) gebe.³²¹

Drei der Stellungnehmenden, die sich für eine genau Definition des Profils von Verwaltungsratsmitgliedern und Verwaltungsratsvorsitzenden aussprachen, waren der Ansicht, dass es einer Regelung auf EU-Ebene zu dieser Thematik bedarf.³²²

- Zwei weitere Stellungnehmende waren der Ansicht, dass dies am besten auf nationaler Ebene geregelt werden solle.³²³
- Weitere drei Stellungnehmende meinten, dass Regelungen auf diesem Gebiet nur im Rahmen eines CG-Kodex erfolgen könnten. Man müsse den Unternehmen die Möglichkeit geben, Lösungen in begründeten Ausnahmefällen abweichend von den Kodexvorgaben wählen zu können. Die Europäische Kommission dürfe nicht versuchen, eine inhaltlich detaillierte gesetzliche Festlegung dessen, was ausreichende Befähigung bzw. Vielfalt bei der Zusammensetzung der Gesellschaftsorgane bedeutet, vorzugeben.³²⁴
- Der letzte Stellungnehmende, der eine positive Antwort auf Frage 4 abgab, war der Ansicht, dass es zwar schwierig sei, die Definition eines Profils vorzugeben, zumal jedes Unternehmen bei der Auswahl der Mitglieder ihrer Gesellschaftsorgane Rücksicht auf die Unternehmensstrategie, Geschäftstätigkeit und die Bedürfnisse des Unternehmens nehmen müsse. Allerdings solle es eine Regelung geben, welche die Unternehmen dazu verpflichtet, detaillierte Anhangangaben zu den

³¹⁷ Vgl. ST-Nr. 160, 274, 337.

³¹⁸ Vgl. ST-Nr. 282, 346.

³¹⁹ Vgl. Europäische Kommission (2009b).

³²⁰ Vgl. ebd.

³²¹ Vgl. ST-Nr. 283, 301, 338.

³²² Vgl. ST-Nr. 19, 156, 223.

³²³ Vgl. ST-Nr. 26, 172.

³²⁴ Vgl. ST-Nr. 29, 171, 306.

Auswahlkriterien und dem Auswahlprozess bei der Bestellung neuer Verwaltungsratsmitglieder zu machen.³²⁵

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

5.4 Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände

Innerhalb dieser Gruppe war eine klare Tendenz in Richtung Befürwortung der Definition eines genauen Profils für Verwaltungsratsmitglieder und Verwaltungsratsvorsitzenden zu erkennen. Insgesamt sprachen sich 13 von 18 Stellungnehmenden bzw. über 72% dafür aus.

- Viele waren der Ansicht, dass die Festlegung eines solchen Profils vom nationalen Gesetzgeber der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten ausgehen müsse.³²⁶
- Andere wiederum wünschten sich, dass eine Regelung auf EU-Ebene eingeführt wird.³²⁷
- Einige gaben nur an, dass sie sich eine Regulierung auf diesem Gebiet wünschen würden, ohne anzugeben, ob dies auf nationaler-, EU- oder internationaler- Ebene geschehen solle.³²⁸

Jene vier Stellungnehmende, die eine negative Haltung zu diesem Thema einnahmen, gaben unterschiedliche Gründe an, weshalb eine Regulierung auf diesem Gebiet tunlichst vermieden werden solle. Einer war der Ansicht, dass die Entscheidung, welche Mitglieder in die jeweiligen Gesellschaftsorgane aufgenommen werden solle, den Anteilseignern überlassen werden müsse.³²⁹ Ein weiterer Stellungnehmender war der Meinung, dass der Verwaltungsrat selbst entscheiden müsse, welche Mitglieder am meisten zur Erhöhung des Unternehmenswerts beitragen.³³⁰ Ein Stellungnehmender meinte, dass es keine „Zauberformel“ geben könne, jedes Unternehmen müsse anhand ihrer jeweiligen aktuellen Lage entscheiden, welche Verwaltungsratsmitglieder am besten geeignet sind, die Interessen des Unternehmens zu verteidigen.³³¹ Der vierte Stellungnehmende, der sich gegen einer Regelung auf diesem Gebiet aussprach, war der Meinung, dass ein Profil für Verwaltungsratsmitglieder im Zuge einer „natürlichen Evolution“ der Corporate Governance entstehen würde und mit der

³²⁵ Vgl. ST-Nr. 24.

³²⁶ Vgl. ST-Nr. 6, 80, 121, 144, 194, 256, 287.

³²⁷ Vgl. ST-Nr. 102, 200, 261.

³²⁸ Vgl. ST-Nr. 135, 137, 263.

³²⁹ Vgl. ST-Nr. 335.

³³⁰ Vgl. ST-Nr. 336.

³³¹ Vgl. ST-Nr. 97.

Zeit als „Best Practice“ gesehen werden würde. Daher sei eine Regulierung auf diesem Gebiet nicht notwendig.³³²

Die Stellungnahme eines Stellungnehmenden war als neutral einzustufen, da dieser nicht auf die hier gestellte Frage näher einging. Es sei notwendig, dass eine adäquate Anzahl an unabhängige nicht geschäftsführende Gesellschafter vorhanden sei, hieß es seitens dieses Stellungnehmenden. Auf die hier gestellte Frage hinsichtlich der Definition eines genauen Profils für Verwaltungsratsmitglieder und Verwaltungsratsvorsitzenden wurde nicht näher eingegangen.³³³

5.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

Auch innerhalb dieser Gruppe hat sich eine klare Mehrheit an Befürwortern einer Regelung hinsichtlich der Definition des Profils von Verwaltungsratsmitglieder und Verwaltungsratsvorsitzenden herausgehoben. Insgesamt sprachen sich 21 von 26 Stellungnehmenden bzw. über 80%, für eine Regelung auf diesem Gebiet aus.

- Einige derjenigen, die eine positive Stellungnahme abgaben, waren der Ansicht, dass eine Regulierung auf EU-Ebene am besten geeignet sei, um Klarheit auf diesem Gebiet zu schaffen.³³⁴
- Viele meinten jedoch, dass diese Angelegenheit am besten der nationalen Jurisprudenz der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden solle.³³⁵
- Einige vertraten die Meinung, dass es keiner rechtlich verbindlichen Regelung auf diesem Gebiet bedürfe. Die Personalpolitik der Unternehmen sei marktgetrieben und würde durch den Markt selbst reguliert werden. Einen Mix an Grundanforderungen im Sinne eines „Comply-or-Explain“-Prinzips könne man sich durchaus vorstellen.³³⁶

Jene, die sich gegen einer Definition eines genauen Profils für Verwaltungsratsmitglieder und Verwaltungsratsvorsitzenden aussprachen, taten dies, da sie der Meinung waren, dass die Wahl von Verwaltungsratsmitgliedern ein Grundrecht der Anteilseigner sei. Diese würden das größte Risiko tragen, und hätten daher größtes Interesse daran, die richtigen Personen in die jeweiligen Gesellschaftsorgane zu wählen, welche die Interessen des Unternehmens und somit ihr eigenes Interesse, am bes-

³³² Vgl. ST-Nr. 12.

³³³ Vgl. ST-Nr. 21.

³³⁴ Vgl. ST-Nr. 18, 27, 40, 64, 99, 116, 176, 303.

³³⁵ Vgl. ST-Nr. 69, 79, 106, 107, 113, 117, 170, 285.

³³⁶ Vgl. ST-Nr. 45, 47, 52, 141.

ten vertreten können. Eine Regelung auf diesem Gebiet sei ein klarer Eingriff in die Rechte der Aktionäre, welcher nicht begründbar sei.³³⁷

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

5.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Insgesamt gaben 16 von 18 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf Frage 4 ab. Die Mehrheit, nämlich 11 von 16 Stellungnehmenden bzw. über 68%, gaben eine positive Stellungnahme ab.

- Die Europäische Kommission könne die Unternehmen aufmuntern, mehr Rücksicht auf die Personalpolitik zu nehmen, und sie zu detaillierten Anhangangaben zum Aufnahmeprozess auffordern. Eine rechtlich verbindliche Regelung auf europäischer Ebene sei allerdings nicht erwünscht.³³⁸
- Einige die sich grundsätzlich dafür aussprachen, dass das Profil der Verwaltungsratsmitglieder sowie des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert wird, meinten, dass die Auswahl der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden nach wie vor Sache des Verwaltungsrats selbst bzw. dessen Komitees sei.³³⁹
- Ein Stellungnehmender war auch der Ansicht, dass es im speziellen für staatsnahe Unternehmen notwendig sei, solch eine Regelung auf europäischer Ebene vorzunehmen.³⁴⁰
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Meinung, dass solch eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips in den CG-Kodizes aufgenommen werden könnte.³⁴¹

Einige derer die der Meinung waren, dass eine Regelung im Hinblick auf eine genaue Definition des Profils des Verwaltungsratsvorsitzenden und der Verwaltungsratsmitglieder nicht notwendig sei, begründeten dies damit, dass die Entscheidung, welche Verwaltungsratsmitglieder am besten zum Unternehmen passen, dem Verwaltungsrat selbst überlassen werden müsse. Der Verwaltungsrat wäre selbst am besten in der Lage, die finanzielle und operative Lage des Unternehmens einzuschät-

³³⁷ Vgl. ST-Nr. 46, 112, 142, 247, 316.

³³⁸ Vgl. ST-Nr. 67, 270, 307.

³³⁹ Vgl. ST-Nr. 91, 110, 134, 199, 265.

³⁴⁰ Vgl. ST-Nr. 291.

³⁴¹ Vgl. ST-Nr. 111, 322.

zen. Je nach Lage würden im Laufe der Zeit unterschiedliche Fähigkeiten und Erfahrungen der Mitglieder benötigt werden, hieß es.³⁴²

- Einige meinten, damit der Verwaltungsrat als Organ seine Aufgaben bestmöglich erledigen kann, sei es natürlich wünschenswert, dieses Organ so zu besetzen, dass er aus qualifizierten Mitgliedern besteht und diese Mitglieder eine ausreichende Befähigung für ihre Aufgabe haben sowie sich sowohl in ihren Kenntnissen und Erfahrungen als auch bspw. in ihrer internationalen Herkunft bestmöglich ergänzen. Dass das Profil der Mitglieder und des Vorsitzenden genau definiert wird, sei jedoch nicht erforderlich und sinnvoll. Es sei Aufgabe der Aktionäre zu beurteilen, wie der Verwaltungsrat besetzt werden solle, sodass ihre Interessen im Unternehmen entsprechend vertreten werden.³⁴³

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

5.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Die überwiegende Mehrheit innerhalb dieser Gruppe, nämlich 32 von 48 Stellungnehmenden bzw. über 66%, die eine Antwort auf Frage 4 abgaben, sprachen sich dagegen aus, dass das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert werden soll.

- Viele, die einen solchen Vorstoß innerhalb dieser Gruppe ablehnten, waren der Ansicht, dass die Besetzung des Verwaltungsrats Sache des Unternehmens sei. Die Anforderungen an die Mitglieder seien einem ständigen Wandel unterworfen, daher würde eine Regelung, die das Profil eines Verwaltungsratsmitglieds oder dessen Vorsitzenden vorgibt, keinen Sinn machen. Die jeweiligen Unternehmen mit ihren Komitees, wie z.B. das Nominierungskomitee, seien am besten dafür geeignet zu entscheiden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten ein angehendes Verwaltungsratsmitglied mitzubringen hat.³⁴⁴
- Ein Großteil der Stellungnehmenden, die zwar eine ablehnende Haltung gegenüber der Definition eines Profils für Verwaltungsratsmitglieder und dessen Vorsitzenden einnahmen, taten dies, weil sie der Meinung waren, dass eine rechtlich verbindliche Regelung dieser Angelegenheit nicht notwendig sei. Eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips auf europäischer Ebene,

³⁴² Vgl. ST-Nr. 53, 54, 78.

³⁴³ Vgl. ST-Nr. 87, 93.

³⁴⁴ Vgl. ST-Nr. 4, 164, 179, 201, 214, 251, 229, 264, 275, 279, 344.

die es den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlässt, wie eine solche Regelung in den einzelnen EU-Ländern umgesetzt wird, könne man sich durchaus vorstellen, hieß es oft.³⁴⁵

- Einige führten auch an, dass die Benennung der Verwaltungsratsmitglieder in jenen Ländern, welche ein Two-Tier Board System hätten, zumindest was „nicht-geschäftsführende“ Aufsichts- bzw. Verwaltungsratsmitglieder betrifft, durch die Aktionäre erfolgen würde. Eine Regelung auf diesem Gebiet würde somit einen klaren Eingriff in die Rechte der Aktionäre darstellen, dies sei weder notwendig noch sinnvoll.³⁴⁶
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass es zwar für ein Unternehmen überlebensnotwendig sei, Verwaltungsratsmitglieder mit den richtigen Fähigkeiten und mit einer angemessenen Vielfalt zu haben, jedoch würde es ausreichen, wenn im CG-Kodex darauf eingegangen würde. Es sei jedoch kaum vorstellbar, dass man definieren könne, welche Kenntnisse und Fähigkeiten, sowie welches Ausmaß an Vielfalt ein jedes Verwaltungsrat haben sollte. Die Bedürfnisse seien von Verwaltungsrat zu Verwaltungsrat völlig unterschiedlich, auch können sich diese Bedürfnisse im Lauf der Zeit in ein und demselben Verwaltungsrat ändern. Eine rechtlich verbindliche Regelung sei unter gar keinen Umständen vorstellbar.³⁴⁷
- Zwei weitere Stellungnehmende waren der Ansicht, dass diese Angelegenheit bereits auf nationaler Ebene ausreichend geregelt sei. Weitere Regulierungsmaßnahmen seien daher nicht erforderlich und nicht zu begrüßen.³⁴⁸

Insgesamt sprachen sich 16 von 48 Stellungnehmende bzw. über 33%, innerhalb dieser Gruppe dafür aus, dass das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert wird. Die meisten wünschten sich eine Regelung auf europäischer Ebene. Jedoch war ein Großteil davon der Meinung, dass eine solche Regelung lediglich „soft law“ sein sollte, also im CG-Kodex aufgenommen werden und im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips umgesetzt werden solle. Eine rechtlich verbindliche Regelung hatte kaum einer der Stellungnehmenden im Sinn.³⁴⁹

- Einige der Stellungnehmenden, die eine positive Haltung gegenüber Frage 4 hatten, wünschten sich eine Regelung auf nationaler Ebene. Jedoch war man sich auch unter diesen Stellungnehmenden einig, dass eine solche Regelung nur generell-abstrakt formulierte Ziele vorgeben und nur in Form einer Regel des CG-Kodex umgesetzt werden könne. So hätten die Unternehmen auch die Möglichkeit, in begründeten Ausnahmefällen mit entsprechender Erklärung davon abzuweichen.³⁵⁰

³⁴⁵ Vgl. ST-Nr. 20, 70, 73, 146, 157, 177, 178, 187, 192, 262, 296, 325.

³⁴⁶ Vgl. ST-Nr. 168, 216, 254, 272, 273.

³⁴⁷ Vgl. ST-Nr. 86, 186.

³⁴⁸ Vgl. ST-Nr. 315, 334.

³⁴⁹ Vgl. ST-Nr. 11, 38, 132, 154, 158, 284, 323.

³⁵⁰ Vgl. ST-Nr. 32, 42, 74, 85, 180, 331, 345.

- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass von den Unternehmen mehr Transparenz im Hinblick auf den Aufnahmeprozess und den zu Grunde liegenden Aufnahmekriterien abverlangt solle. Die Definition eines Profils für Verwaltungsratsmitglieder und dessen Vorsitzenden könne zu einer erhöhten Transparenz beitragen, darüber hinaus hätten die Aktionäre eine bessere Informationslage, um über die Benennung von Mitgliedern entscheiden zu können. Auf die Frage, auf welcher Ebene (EU, national, international) eine solche Regelung umgesetzt werden könnte, wurde nicht näher eingegangen.³⁵¹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

5.8 Sonstige Verbände, Komitees und Foren

Insgesamt gaben 30 von 37 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf Frage 4 ab. Die Meinungen waren mit 17 von 30 Stellungnahmen bzw. über 56% dafür und 13 bzw. über 53% Prozent dagegen ziemlich ausgeglichen.

Jene, die sich dafür aussprachen, dass das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert wird, wünschten sich entweder eine Regelung auf europäischer Ebene, im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips,³⁵² oder eine Regelung auf nationaler Ebene, welche ebenfalls auf „soft law“ basieren solle.³⁵³

Jene 13 Stellungnehmende, die sich gegen etwaige Maßnahmen auf diesem Gebiet aussprachen, waren der Meinung, dass dies dem jeweiligen Unternehmen selbst und dessen Komitees überlassen werden solle.³⁵⁴ Die Nominierung der Verwaltungsratsmitglieder in der Hauptversammlung sei einer der wesentlichsten Rechte und Pflichten der Anteilseigner und eine Regelung auf diesem Gebiet würde einen scharfen Eingriff in deren Rechte darstellen³⁵⁵. Diesbezüglich gebe es außerdem auf nationaler Ebene bereits ausreichende Regelungen, daher seien keine weiteren Schritte notwendig.³⁵⁶

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

³⁵¹ Vgl. ST-Nr. 16, 59.

³⁵² Vgl. ST-Nr. 5, 14, 77, 89, 207, 297, 299, 333, 339.

³⁵³ Vgl. ST-Nr. 35, 108, 128, 129, 190, 215, 248, 343.

³⁵⁴ Vgl. ST-Nr. 1, 48, 56, 72, 211.

³⁵⁵ Vgl. ST-Nr. 9, 41, 55, 197, 253.

³⁵⁶ Vgl. ST-Nr. 8, 181, 276.

5.9 *Staatsämter und Regulierungsbehörden*

Mit zwölf Stellungnehmenden bzw. 60% und acht Stellungnehmenden bzw. 40%, war eine klare Tendenz in Richtung Befürwortung einer genauen Definition des Profils der Verwaltungsratsmitglieder und deren Vorsitzenden innerhalb dieser Gruppe erkennbar.

- Viele derjenigen, die einen solchen Vorstoß befürworteten, waren der Ansicht, dass dies auf nationaler Ebene umzusetzen sei. Allerdings wünschten sich diese Stellungnehmenden lediglich, dass eine solche Regelung in den jeweiligen nationalen CG Kodizes aufgenommen wird; eine rechtlich verbindliche Regelung sei nicht empfehlenswert, war deren durchgängige Meinung.³⁵⁷
- Einige der Befürworter wünschten sich eine Regelung auf europäischer Ebene. Eine solche Regelung solle allerdings nicht im Sinne einer Verordnung durch die Europäische Kommission gestaltet, sondern viel eher in Form einer Empfehlung vorgegeben werden.³⁵⁸
- Unter den Befürwortern waren auch einige dabei, die zwar einen solchen Vorstoß grundsätzlich begrüßen würden, diese gaben allerdings im Vergleich zu den obengenannten Stellungnehmenden keine Präferenzen an, auf welcher Ebene (EU, national, international) eine solche Regelung erlassen werden solle.³⁵⁹

Die meisten der Stellungnehmenden, die sich gegen eine genaue Definition des Profils der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden aussprachen, waren der Meinung, dass die Auswahl der Verwaltungsratsmitglieder den Unternehmen selbst und dessen Komitees sowie den Anteilseignern der Unternehmen überlassen werden müsse.³⁶⁰

- Einige meinten auch, dass diese Angelegenheit bereits ausreichend auf nationaler Ebene geregelt sei und von daher keinerlei weiterer Maßnahmen bedarf.³⁶¹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

5.10 *Andere*

Insgesamt gaben 58 von 80 Stellungnehmenden bzw. über 77 Prozent eine Antwort auf Frage 4 ab. Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden, nämlich 41 von den 58 bzw. über 70%, sprach sich für eine

³⁵⁷ Vgl. ST-Nr. 173, 222, 228.

³⁵⁸ Vgl. ST-Nr. 220, 221, 224, 232.

³⁵⁹ Vgl. ST-Nr. 230, 231, 233, 234.

³⁶⁰ Vgl. ST-Nr. 236, 239, 240, 242, 243, 244.

³⁶¹ Vgl. ST-Nr. 43, 238.

genaue Definition eines Profils für Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden aus.

- Viele der Stellungnehmenden, die eine positive Stellungnahme bei dieser Frage abgaben, waren der Ansicht, dass dieses Thema am besten auf nationaler Ebene geregelt werden solle. Eine Definition des Profils und der Anforderungen an Verwaltungsratsmitglieder sei sehr sinnvoll und liege im Eigeninteresse eines jeden Unternehmens, war die vorherrschende Meinung unter diesen Stellungnehmenden.³⁶²
- Einige der Befürworter wünschten sich auch die Vorgabe einer solchen Regelung durch die Europäische Union. Allerdings solle dies im Zuge eines europäischen CG-Rahmens erfolgen und keineswegs zwingendes Recht im Sinne einer EU-Verordnung darstellen.³⁶³
- Die Mehrzahl der Stellungnehmenden gab an, dass sie prinzipiell einer Regelung hinsichtlich der Schärfung des Profils für Verwaltungsratsmitglieder und dessen Vorsitzenden zustimmen würden, allerdings gaben sie nicht an, auf welcher Ebene eine solche Regelung umgesetzt werden könnte.³⁶⁴

Insgesamt sprachen sich 17 Stellungnehmende bzw. nahezu 30%, gegen einer Definition des Profils für Verwaltungsratsmitglieder aus. Die meisten dieser Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats und darüber, welche Mitglieder die passenden Kenntnisse und Fähigkeiten mitbringen, den Unternehmen selbst (mit ihren Organen und Komitees) überlassen werden müsse.³⁶⁵

- Einige der Stellungnehmenden, die einem solchen Vorstoß gegenüber negativ eingestellt waren, waren der Ansicht, dass die Auswahl der Verwaltungsratsmitglieder und dessen Vorsitzenden den Anteilseignern selbst überlassen werden müsse. Die Anteilseigner hätten die Möglichkeit, in der Hauptversammlung maßgeblich mit zu entscheiden, welche Mitglieder (wieder)gewählt werden. Dies sei eine der wesentlichsten Rechte und Pflichten der Anteilseigner, ein Eingriff in dieses Recht sei nicht zu rechtfertigen.³⁶⁶

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

³⁶² Vgl. ST-Nr. 2, 33, 51, 60, 76, 96, 98, 103, 114, 122, 140, 145, 147, 304.

³⁶³ Vgl. ST-Nr. 28, 138, 191, 258, 271, 280, 286, 310, 318, 327, 329.

³⁶⁴ Vgl. ST-Nr. 36, 68, 119, 125, 130, 136, 148, 169, 188, 208, 209, 219, 269, 278, 293, 320.

³⁶⁵ Vgl. ST-Nr. 3, 25, 34, 95, 101, 174, 175, 217, 267, 290, 298, 309, 321.

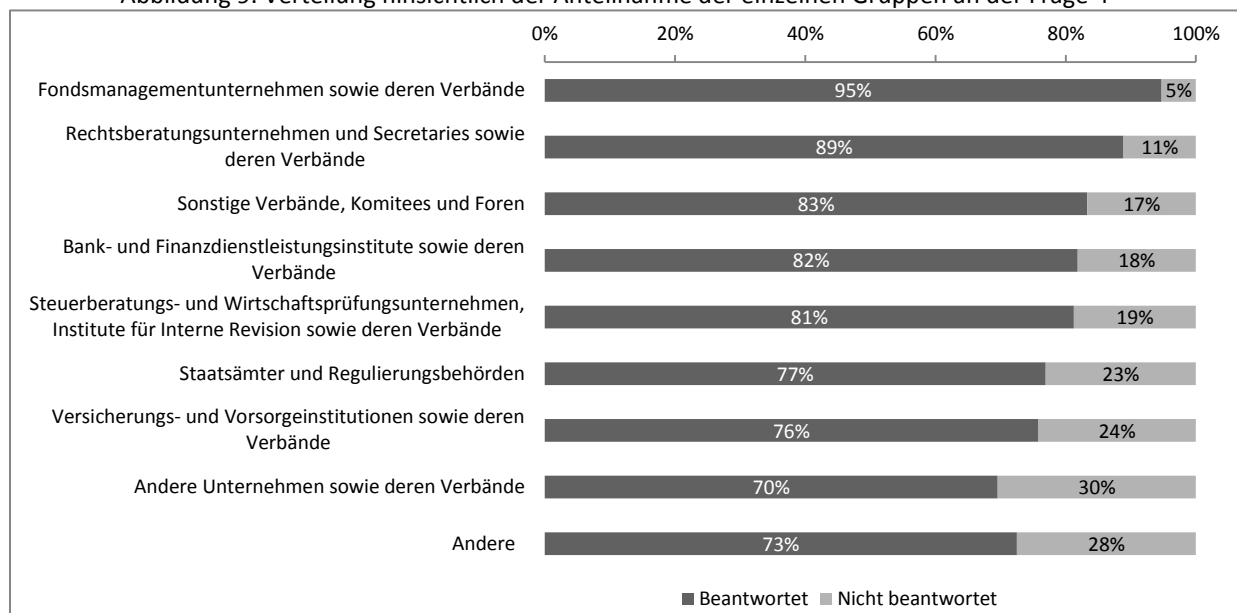
³⁶⁶ Vgl. ST-Nr. 23, 63, 268, 326.

5.11 Zusammenfassung

5.11.1 Beteiligung an der Frage 4

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“, sowie die Gruppe „Sonstige Verbände, Komitees und Foren“. Ihre Werte lagen bei 95%, 89% bzw. 83%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit 70% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen. Auch bei dieser Fragestellung war die Beteiligung innerhalb jeder Gruppe relativ hoch (mind. 70%).

Abbildung 9: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 4



Quelle: Eigene Darstellung

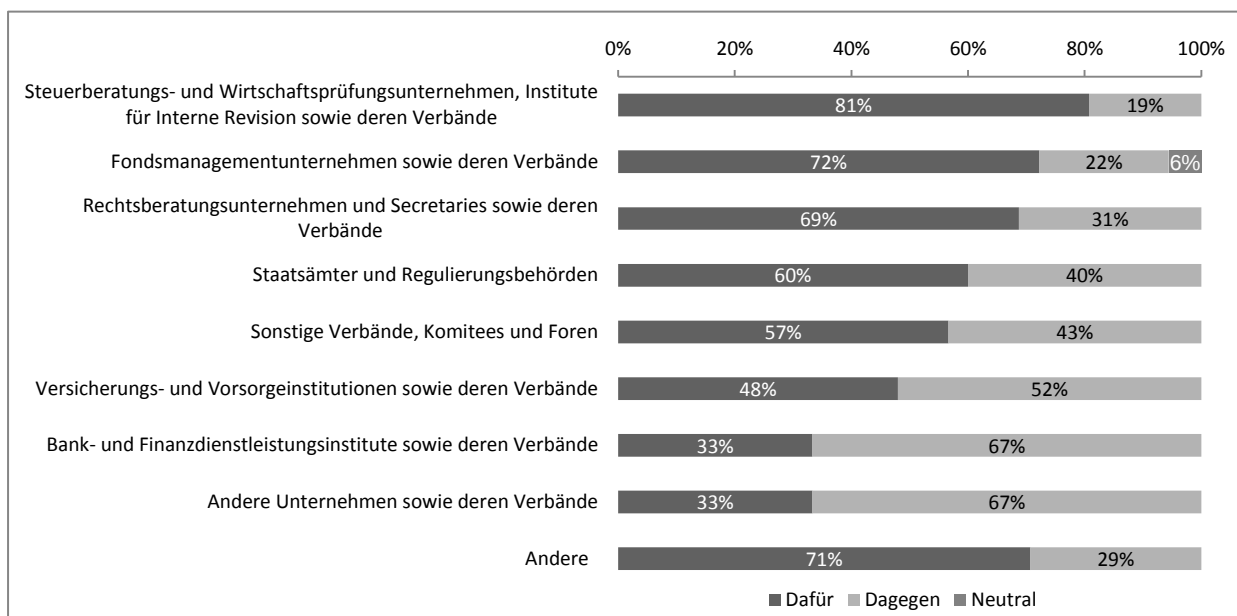
5.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 4

Die höchsten Anteile an Befürwortern einer Regelung auf Europäischer Ebene hinsichtlich einer genauen Definition des Profils der Verwaltungsratsmitglieder und dessen Vorsitzenden fanden sich in den Gruppen „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“, „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“ und „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“. Ihre Anteile lagen bei 81%, 72% bzw. 69%. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass es keiner rechtlich verbindlichen Regelung auf diesem Gebiet bedürfe. Einen Mix an Grundanforderungen, im Sinne eines „Comply-or-Explain“-Prinzips, könne man sich durchaus vorstellen. Eine Regelung solle im Idealfall auf nationaler Ebene erlassen werden, die Europäische Union könne die grundlegenden Prinzipien

festlegen, die Entscheidung, wie diese umzusetzen sind, solle jedoch den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden.

Bei den Gegnern einer Festlegung eines Profils für Verwaltungsratsmitglieder und Verwaltungsratsvorsitzenden verzeichneten die Gruppen „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“, und „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit je 67%, den höchsten Wert in der Statistik. Innerhalb dieser beiden Gruppen sprach sich die überwiegende Mehrheit dagegen aus, da sie der Meinung war, dass die Besetzung des Verwaltungsrats Sache des Unternehmens sei. Die Anforderungen an die Mitglieder seien einem ständigen Wandel unterworfen, daher würde eine Regelung, die das Profil eines Verwaltungsratsmitglieds oder dessen Vorsitzenden vorgibt, keinen Sinn machen. Die jeweiligen Unternehmen mit ihren Komitees, wie z.B. das Nominierungskomitee, seien am besten dafür geeignet zu entscheiden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten ein angehendes Verwaltungsratsmitglied mitzubringen hat. Viele argumentierten auch damit, dass dies eine der zentralen Rechte und Aufgaben der Aktionäre sei. In den meisten EU-Mitgliedsstaaten würden die Verwaltungsratsmitglieder in der jährlich stattfindenden Hauptversammlung durch die Aktionäre des jeweiligen Unternehmens gewählt bzw. wiedergewählt werden. Eine Regelung, welche das Profil eines Verwaltungsratsmitglieds oder gar des Verwaltungsratsvorsitzenden vorgibt, sei ein Eingriff die die Rechte der Anteilseigner, der weder auf nationaler noch auf europäischer Ebene sinnvoll sei.

Abbildung 10: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 4



Quelle: Eigene Darstellung

5.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 4

Den höchsten Anteil bei denjenigen, die sich für eine genaue Definition des Profils der Verwaltungsratsmitglieder und dessen Vorsitzenden aussprachen, verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien. Die meisten Stellungnehmenden wünschten sich jedoch lediglich, dass eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips erlassen wird. Rechtlich verbindliche Regelungen, welche ein Profil für Verwaltungsratsmitglieder und dessen Vorstand vorgeben würden, wurden kaum gewünscht. Die Mehrheit der Gegner war in Schweden zu finden. Die Stellungnehmenden aus Skandinavien, und im Speziellen jene aus Schweden, sind neuen CG-Governance Regelungen grundsätzlich eher negativ eingestellt. Oft argumentierten diese, dass ihre regionalen CG-Regelungen sämtliche Themengebiete, welche die Europäische Union in diesem Grünbuch anspricht, bereits ausreichend und zur vollsten Zufriedenheit aller Marktteilnehmer abdecken würden.

Stellungnehmende aus Großbritannien und Frankreich standen der hier vorliegenden Fragestellung grundsätzlich positiv gegenüber, während Stellungnehmende aus Schweden eine negative Haltung einnahmen. Nachfolgend soll dieser Sachverhalt nochmal grafisch dargestellt werden.

Tabelle 6: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 4

Land	Zustimmende ST	Ablehnende ST	Neutrale ST
Großbritannien	46 (31%)	15 (14%)	1 (11%)
Europäische Vereinigungen	19 (13%)	10 (10%)	1 (11%)
Deutschland	10 (7%)	15 (14%)	1 (11%)
Frankreich	10 (7%)	1 (1%)	X
Vereinigte Staaten von Amerika	6 (4%)	1 (1%)	X
Schweden	3 (2%)	17 (16%)	X
Rest	53 (36%)	45 (43%)	6 (67%)
Summe:	147 (100%)	104 (100%)	9 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

6 *Zusammensetzung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats und Informationsveröffentlichung*

6.1 *Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage*

Wie bereits im vorhergehenden Abschnitt erwähnt, geht die Europäische Union bei den im Grünbuch gestellten Fragen 4, 5, und 6 auf weitere Themen, die einer näheren Prüfung bedürfen, um Verwaltungsräte in die Lage zu versetzen, effizient Managemententscheidungen zu treffen, ein.³⁶⁷ Bei der nächsten Fragestellung, im Zusammenhang mit Frage 5³⁶⁸, geht es der Europäischen Kommission darum, herauszufinden, ob es im Sinne der Marktteilnehmenden ist, wenn eine evtl. vorhandene Diversitätsstrategie auch veröffentlicht werden muss und regelmäßige Fortschrittsberichte hierzu offengelegt werden müssen.

Frage 5: „Sollten börsennotierte Unternehmen zur Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie angehalten werden und wenn ja, sollten sie dann ihre Ziele und ihren wesentlichen Inhalt beschreiben sowie regelmäßige Fortschrittsberichte offenlegen?“³⁶⁹

6.2 *Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände*

Ähnlich wie bei der vorhergehenden Frage gingen die Meinungen innerhalb dieser Gruppe weit auseinander. Jeweils zehn Stellungnehmende bzw. je über 45% sprachen sich für bzw. gegen die Veröffentlichung einer vorhandenen Diversitätsstrategie und diesbezüglich regelmäßige Fortschrittsberichte aus.

- Einige waren der Ansicht, dass die Gesellschaften eine evtl. vorhandene Diversitätsstrategie veröffentlichen und dort den Prozess hinsichtlich der Evaluierung der benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten, für die zu wählenden Mitglieder darlegen müssten. Es solle jedoch keinen separaten Bericht und/oder regelmäßige Fortschrittsberichte geben, vielmehr sollte eine solche Strategie Bestandteil der laufenden Berichterstattung (jährlicher Geschäftsbericht) an die Anteilseigner sein.³⁷⁰
- Viele meinten, dass ein solcher Bericht dazu beitragen könnte, dass Minderheiten, die üblicherweise weniger stark im Verwaltungsrat repräsentiert sind, in Zukunft eher die Chance bekommen würden, in einem solchen Gremium vertreten zu sein. Unternehmen würden aufgrund von Imagegedanken stärker eine Diversität in ihren jeweiligen Vertretungsorganen fördern. Wichtig sei es

³⁶⁷ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 6.

³⁶⁸ Vgl. ebd.

³⁶⁹ Vgl. ebd.

³⁷⁰ Vgl. ST-Nr. 37, 155, 255.

jedoch, dabei zu beachten, dass mit Diversität nicht lediglich eine geschlechtliche Gleichverteilung gemeint ist, man solle auch auf ethnische Minderheiten sowie die Internationalität des Verwaltungsrats Rücksicht nehmen.³⁷¹

- Ein Stellungnehmender beantwortete die Frage mit „Ja“, ohne dies näher zu erläutern oder zu begründen.³⁷²

Bei denen, die sich gegen die Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie aussprachen, waren zwei Stellungnehmende der Ansicht, dass dies Angelegenheit der nationalen Jurisprudenz der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten sei.³⁷³

- Viele waren der Meinung, dass die Veröffentlichung einer solchen Strategie nicht verpflichtend sein solle. Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats liege in der Verantwortung der Anteilseigner, hieß es.³⁷⁴
- Einige sprachen sich gegen die Veröffentlichung einer solchen Strategie aus, ohne dies jedoch näher zu begründen.³⁷⁵

Die Stellungnahmen von zwei Stellungnehmenden waren als neutral zu werten, da sie keine Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.³⁷⁶

6.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Ähnlich wie bei der Beantwortung der vorhergehenden Frage gab eine Mehrheit von knapp 60% oder 16 von 27 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine verneinende Antwort auf Frage 5 ab.

- Einige waren der Ansicht, dass das Thema weiterhin Angelegenheit der Gesetzgebung der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten bleiben solle.³⁷⁷
- Viele von denen, die sich gegen eine Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie aussprachen, meinten, dass Vielfalt im Verwaltungsrat unbestritten sinnvoll sei. Jedoch bedürfe es keiner Pflicht oder Regelung zur Veröffentlichung einer etwaigen Diversitätsstrategie. Einige der Stellungnehmenden führten auch Regelungen in deren jeweiligen nationalen CG-Kodizes an, welche sich mit dem Thema Diversität befassen, und meinten, dass diese Regelungen in deren na-

³⁷¹ Vgl. ST-Nr. 143, 166, 184, 289, 294, 314.

³⁷² Vgl. ST-Nr. 167.

³⁷³ Vgl. ST-Nr. 10, 246.

³⁷⁴ Vgl. ST-Nr. 13, 61, 88, 90, 308.

³⁷⁵ Vgl. ST-Nr. 126, 133, 266.

³⁷⁶ Vgl. ST-Nr. 252, 313.

³⁷⁷ Vgl. ST-Nr. 26, 283, 300, 301.

tionalen Kodizes völlig ausreichen und es keiner weiteren Regulierung auf europäischer Ebene bedürfe.³⁷⁸

- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats den Unternehmen selbst überlassen werden müsse. Aus diesem Grund sahen sie auch keinen Mehrwert einer Pflicht zur Veröffentlichung einer etwaigen Diversitätsstrategie.³⁷⁹
- Ein Stellungnehmender war der Auffassung, dass eine solche Regelung nicht verpflichtend sein solle, eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips konnte sich dieser jedoch schon vorstellen.³⁸⁰

Viele der Stellungnehmenden, die sich für eine Veröffentlichung einer etwaigen Diversitätsstrategie aussprachen, waren der Meinung, dass eine solche Veröffentlichung den Investoren bzw. Anteilseignern und allen Stakeholdern helfen könnte, die Governance, Präferenzen und Kultur des Unternehmens besser zu verstehen. Diversität solle sich allerdings nicht nur auf Geschlechter-Diversität beschränken, man müsse auch auf die ethnische Zugehörigkeit, Kenntnisse, Fähigkeiten, berufliche Herkunft, Erfahrung etc. Rücksicht nehmen.³⁸¹

- Einige Stellungnehmende, die sich für eine Veröffentlichung aussprachen, führten Regelungen in deren nationalen Gesetzgebung an und forderten, dass die EU sich an diese Regelungen anlehnen solle.³⁸² So führt etwa die österreichische Raiffeisen Bank in ihrer Stellungnahme an: „Diversität sollte nicht primär im geschlechtsspezifischen Sinn verstanden werden. Für das Unternehmen kann eine Diversität bei den im Aufsichtsrat vertretenen Berufsgruppen und Spezialkenntnissen, bei der Altersstruktur und je nach Tätigkeitsgebiet bei der internationalen Zusammensetzung wichtiger sein als eine Geschlechterdiversität. Wenn man bei Diversität jedoch vor allem an die verstärkte Vertretung von Frauen in Führungspositionen denkt, dann besteht eine derartige Verpflichtung in Österreich bereits sinngemäß. Der gemäß § 243b (UGB) aufzustellende und denselben Offenlegungsvorschriften wie der Jahresabschluss unterliegende Corporate Governance-Bericht hat auch anzugeben ‚welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) der Gesellschaft gesetzt wurden‘ (Vgl. § 243b Abs. 2 Z 2 UGB). Diese Regelung wurde erst 2009 eingeführt, war erstmals auf das Geschäftsjahr 2010 anwendbar und dürfte sich in der Praxis durchaus bewähren. Sie sollte nicht schon wieder

³⁷⁸ Vgl. ST-Nr. 29, 160, 185, 223, 305, 319, 330, 338, 346.

³⁷⁹ Vgl. ST-Nr. 225, 257.

³⁸⁰ Vgl. ST-Nr. 274.

³⁸¹ Vgl. ST-Nr. 19, 156, 172, 306, 337.

³⁸² Vgl. ST-Nr. 171, 282.

kurzfristig geändert werden. Allfällige EU Initiativen sollten sich daher diese Regelung zum Vorbild nehmen.“³⁸³

- Ein Stellungnehmender in dieser Gruppe meinte, dass gegen eine Offenlegung einer etwaig vorhandenen Diversitätsstrategie nichts sprechen würde, so lange die Europäische Kommission das Vorhandensein einer derartigen Strategie nicht zwingend vorschreibt. Wenn Unternehmen also über einer solchen Strategie verfügen, soll diese auch veröffentlicht werden.³⁸⁴
- Auch in dieser Gruppe fand sich ein Stellungnehmender wieder, welcher der Meinung war, dass die Veröffentlichung nicht zwingend erforderlich sein solle, sondern eine Regelung in Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips erlassen werden solle.³⁸⁵

Die Stellungnahme eines Stellungnehmenden war als neutral zu werten, da in dieser Stellungnahme weder eine positive noch eine negative Haltung herauszulesen war.³⁸⁶

6.4 *Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände*

Auch innerhalb dieser Gruppe scheint die Grundstimmung mit jener der vorhergehenden Frage übereinzustimmen. Eine Mehrheit von über 90% bzw. 13 von 14 Stellungnehmenden sprach sich für die Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie aus.

- Die meisten Stellungnehmenden, die eine positive Stellungnahme zu dieser Thematik abgaben, waren der Ansicht, dass eine solche Veröffentlichung Investoren, Anteilseigner und alle sonstigen Stakeholder dabei unterstützen würde, die Kultur und Prozesse innerhalb eines Unternehmens besser zu verstehen. Einige waren der Ansicht, dass eine Diversitätsstrategie nicht nur für den Verwaltungsrat gelten sollte sondern vielmehr für das gesamte Unternehmen Gültigkeit haben sollte. Auch innerhalb dieser Stellungnehmenden war man sich wieder einig, dass Diversität nicht auf Geschlechter-Diversität beschränkt werden sollte. Fast alle wünschten sich, dass eine solche Veröffentlichung Teil des jährlichen Geschäftsberichtes ist und es nicht einen separaten Bericht zum Thema Diversität gibt.³⁸⁷

³⁸³ Vgl. ST-Nr. 171.

³⁸⁴ Vgl. ST-Nr. 292.

³⁸⁵ Vgl. ST-Nr. 342.

³⁸⁶ Vgl. ST-Nr. 312.

³⁸⁷ Vgl. ST-Nr. 6, 80, 97, 102, 121, 135, 137, 144, 200, 256, 261, 287.

Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass solch eine Regelung auf nationaler CG-Ebene und nicht auf EU-Ebene erlassen werden solle.³⁸⁸

Die Stellungnahme eines Stellungnehmenden war als neutral zu werten, da hier nicht näher auf die vorliegende Fragestellung eingegangen wurde.³⁸⁹

6.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

Eine Mehrheit von fast 80% bzw. 19 von 24 Stellungnehmenden sprach sich für die Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie aus.

- Viele waren der Meinung, dass die Unternehmen dazu angehalten werden müssten, Angaben über das Vorhandensein einer solchen Strategie und die Ziele und Inhalte dieser zu machen. Die meisten wünschten sich auch gleichzeitig regelmäßige Fortschrittsberichte hinsichtlich der Diversitätsstrategie. Diese Informationen könnten sehr sinnvoll für die Anteilseigner, Analysten und alle sonstigen Stakeholder sein.³⁹⁰
- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass die Frage nach der Häufigkeit der Veröffentlichung in Bezug auf regelmäßige Fortschrittsberichte nicht leicht zu klären sei. Jedenfalls sah er keinen Mehrwert darin, einen solchen Bericht öfter als einmal im Jahr einzufordern. Die Diversitätsstrategie und etwaige Fortschrittsberichte sollten Teil des CG-Berichtes, der Teil des Geschäftsberichtes ist, sein.³⁹¹
- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass zu dieser Thematik eine Empfehlung auf europäischer Ebene notwendig sei.³⁹²
- Einige der Befürworter einer solchen Veröffentlichung waren der Meinung, dass die Kommission nicht detailliert festlegen dürfe, was ein solcher Bericht beinhalten müsse. Die Veröffentlichung solcher Informationen dürfe nur auf freiwilliger Basis, bspw. im Sinne einer „Comply-or-Explain“-Regelung, erfolgen. Von regelmäßigen Fortschrittsberichten müsse die Kommission jedoch unbedingt Abstand nehmen.³⁹³

³⁸⁸ Vgl. ST-Nr. 194.

³⁸⁹ Vgl. ST-Nr. 12.

³⁹⁰ Vgl. ST-Nr. 40, 47, 79, 99, 107, 176.

³⁹¹ Vgl. ST-Nr. 113.

³⁹² Vgl. ST-Nr. 112, 142.

³⁹³ Vgl. ST-Nr. 45, 62, 106, 141.

- Einige gaben an, dass sie sich solch eine Veröffentlichung wünschen würden und dass diese Informationen relevant für die Anteilseigner sein könnten, ohne ihre Meinung näher zu erläutern und ohne die Frage hinsichtlich regelmäßiger Fortschrittsberichte zu beantworten.³⁹⁴
- Ein Stellungnehmender meinte, dass es solche Anforderungen bereits in diversen nationalen CG-Kodizes gebe, jedoch seien diese Regelungen so allgemein gehalten, dass Unternehmen ihre Angaben zum Thema Diversitätsstrategie sehr vage halten können. Der richtige Ansatz wäre, diese bereits bestehenden Regelungen so anzupassen, dass die Angaben konkreter werden, anstatt neue Regelungen auf nationaler oder europäischer CG-Ebene zu erlassen.³⁹⁵

Einige von denen, die sich gegen einer solchen Veröffentlichung aussprachen, waren einer solchen Veröffentlichung gegenüber nicht grundsätzlich abgeneigt. Vielmehr waren sie der Ansicht, dass Unternehmen dazu ermutigt und nicht verpflichtet werden sollen. Unternehmen sollten selbst entscheiden dürfen, ob sie eine Diversitätsstrategie implementieren wollen und ob sie diese dann auch öffentlich machen wollen oder nicht. Man könne sich vorstellen, dass eine solche Veröffentlichung in CG-Kodizes integriert wird. Jedoch dürfe eine solche Regelung nicht gesetzlich verpflichtend sein.³⁹⁶

- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass eine solche Regelung keinen Einfluss auf die Verbesserung der Diversität in Verwaltungsräte haben würde. Außerdem liege die Zusammensetzung des Verwaltungsrats klar in der Verantwortung der Anteilseigner. Eine Regelung auf diesem Gebiet sei daher nicht notwendig.³⁹⁷

Eine Stellungnahme war als neutral zu werten, da diese keine Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung bot.

6.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Ähnlich wie bei der vorhergehenden Fragestellung war die Mehrheit innerhalb dieser Gruppe der Meinung, dass Unternehmen dazu angehalten werden sollen, eine evtl. vorhandene Diversitätsstrategie zu veröffentlichen. Insgesamt sprachen sich über 73% bzw. 11 von 15 Stellungnehmenden dafür aus.

³⁹⁴ Vgl. ST-Nr. 69, 116, 117, 285, 303.

³⁹⁵ Vgl. ST-Nr. 170.

³⁹⁶ Vgl. ST-Nr. 18, 64.

³⁹⁷ Vgl. ST-Nr. 247, 316.

- Die meisten von denen, die eine solche Veröffentlichung befürworteten, waren der Ansicht, dass eine solche Regelung sehr flexibel sein müsse und im Sinne des „Comply-or-Explain-Prinzips („if not, why not“) umgesetzt werden müsste. Die Europäische Kommission könnte gelistete Unternehmen dazu auffordern, Anhangangaben darüber zu machen, ob eine Diversitätsstrategie verfolgt wird, welche Ziele und Inhalte diese Strategie hat, und regelmäßige Fortschrittsberichte im Vergleich zu den gesetzten Zielen verlangen. Unternehmen, die dieser Regelung nicht entsprechen, wären dazu verpflichtet, in deren Entsprechenserklärung die Gründe für die Nichtbefolgung, darzulegen.³⁹⁸
- Einige waren der Meinung, dass es hier eine Empfehlung seitens der Europäischen Union bedürfe. Diese dürfe allerdings nicht vorschreiben, wie Diversität erreicht werden solle.³⁹⁹

Jene, die sich gegen einer solchen Veröffentlichung aussprachen, waren der Meinung, dass die Europäische Union zum jetzigen Zeitpunkt nicht eine solche Regelung erlassen solle. Sowohl die Veröffentlichung einer vorhandenen Diversitätsstrategie als auch regelmäßige Fortschrittsberichte dazu sollten auf freiwilliger Basis erfolgen. Diversität sei ein Interesse der jeweiligen Unternehmen und der Gesellschaft als Ganzes, es sei kontraproduktiv, CG-Kodizes für eine Verbesserung auf diesem Gebiet zu nutzen. Die Gesellschaft müsse von selbst die Wichtigkeit einer Diversität erkennen, hieß es.⁴⁰⁰ Selbst einer Empfehlung auf europäischer Ebene müsse man zurückhaltend begegnen, „weil eine Pflicht zur Festlegung von qualitativen, quantitativen und zeitlichen Zielvorgaben zur Erstattung von Fortschrittsberichten die Gefahr der Inflexibilität und der Qualitätseinbuße bei der Personalauswahl mit sich bringt.“⁴⁰¹

- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass es bei der Fragestellung unklar sei, ob eine Veröffentlichung einer vorhandenen Diversitätsstrategie für das gesamte Unternehmen oder lediglich für den Verwaltungsrat gemeint ist. Eine zwingende Rechtspflicht sei jedoch in beiden Fällen nicht wünschenswert. Eine CG Regelung, welche die Veröffentlichung einer vorhandenen Diversitätsstrategie für den Verwaltungsrat vorgibt, könne man sich jedoch durchaus vorstellen.⁴⁰²

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

³⁹⁸ Vgl. ST-Nr. 53, 78, 111, 134, 199, 307.

³⁹⁹ Vgl. ST-Nr. 67, 91, 265, 270.

⁴⁰⁰ Vgl. ST-Nr. 54, 87.

⁴⁰¹ Vgl. ST-Nr. 93.

⁴⁰² Vgl. ST-Nr. 322.

6.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Eine knappe Mehrheit von über 55% bzw. 26 von 47 Stellungnehmenden sprach sich gegen die Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie aus.

- Die Mehrheit unter denen, die sich dagegen aussprachen, war der Ansicht, dass Diversität grundsätzlich zur guten Unternehmensführung beitragen würde. Allerdings seien verbindliche Vorschriften darüber, wie sich der Verwaltungsrat zusammen zu setzen hat, allgemein politische Anliegen, welche nichts in einem CG-Kodex zu suchen hätten. Es sei vielmehr Aufgabe der Unternehmen selbst und ihren Gremien (z.B. Nominierungskomitees), ein geeignetes Profil zu definieren und die hierfür jeweils in Frage kommenden Kandidaten den Aktionären vorzuschlagen. Eine gesetzlich vorgeschriebene Diversitätsstrategie würde darüber hinaus zu einem Eingriff in die Eigentumsrechte der Aktionäre führen, hieß es. Diese würden alleine unter den Bewerbern diejenigen als Mitglieder des Verwaltungsrats wählen, welche deren Ansicht nach am besten geeignet sind, die Interessen des Unternehmens und somit ihre eigenen Interessen zu vertreten. Die Unternehmen sollen freiwillig eine Diversitätsstrategie vereinbaren können. Die Veröffentlichung dieser Strategie solle am besten im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips erfolgen.⁴⁰³
- Viele waren der Meinung, dass die Veröffentlichung einer vorhandenen Diversitätsstrategie nur im CG-Bericht erfolgen könne. Eine eigene Berichterstattung speziell für diese Thematik sei unter keinen Umständen wünschenswert. Sie führten Regelungen in ihren nationalen CG-Kodizes an, welche bereits ähnliche Regelungen beinhalten (schwedischer CG-Kodex, deutscher CG-Kodex, österreichischer CG-Kodes), und waren der Meinung, dass diese Regelungen bereits ausreichend seien und kein Regulierungsbedarf seitens der Europäischen Union bestünde.⁴⁰⁴ So gab etwa die österreichische Wirtschaftskammer eine ähnliche Stellungnahme wie die zuvor zitierte Stellungnahme der Raiffeisenbank ab.⁴⁰⁵
- Einige meinten, dass eine Regelung, welche zusätzliche Berichtsanforderungen fordere, automatisch den Verwaltungsaufwand und die Kosten für Unternehmen erhöhen würde. Aus diesem Grund sei eine solche Regelung abzulehnen.⁴⁰⁶

Insgesamt sprachen sich 21 von 47 Stellungnehmenden bzw. über 44% innerhalb dieser Gruppe für die Veröffentlichung einer etwaig vorhandenen Diversitätsstrategie aus. Die Mehrheit der Befürworter war der Meinung, dass die Unternehmen sowohl hinsichtlich einer Diversitätsstrategie berichten als auch regelmäßige Fortschrittsberichte durchführen sollten. Solche Informationen könnten für alle

⁴⁰³ Vgl. ST-Nr. 4, 86, 164, 214, 254, 262, 272, 275, 279, 296, 325, 344.

⁴⁰⁴ Vgl. ST-Nr. 20, 73, 177, 178, 187, 192, 216, 259, 315, 334, 345.

⁴⁰⁵ Vgl. ST-Nr. 345.

⁴⁰⁶ Vgl. ST-Nr. 32, 70, 158.

Stakeholder, wie z.B. Anteilseigner, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Investoren und für die gesamte Gesellschaft von Bedeutung sein. Im Speziellen für die Anteilseigner könnte eine solche Information von wesentlicher Bedeutung sein. Sie könnten auf Basis dieser Informationen, entscheiden welche Verwaltungsratsmitglieder geeignet sind, um (wieder)gewählt zu werden. Die Veröffentlichung einer solchen Strategie könne allerdings nur im CG-Bericht integriert werden und sollte nur auf freiwilliger Basis, im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips, eingeführt werden.⁴⁰⁷

- Einige der Befürworter waren der Ansicht, dass eine Verpflichtung zur Veröffentlichung einer Diversitätsstrategie in den jeweiligen nationalen CG-Kodizes der EU-Mitgliedsstaaten aufgenommen werden sollte (falls dort nicht schon vorgeschrieben). Eine Regulierung auf europäischer CG-Ebene bedürfe es hierfür nicht.⁴⁰⁸

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

6.8 Sonstige Verbände, Komitees und Foren

Insgesamt sprachen sich 16 von 28 Stellungnehmenden bzw. über 57% für eine Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie aus.

- Die meisten derjenigen, die eine solche Veröffentlichung willkommen hießen, waren der Meinung, dass solche Informationen sowohl durch Mitteilungen auf den Internetseiten der Gesellschaften als auch im Jahresbericht publiziert werden sollten. Informationen hinsichtlich einer vorhandenen Diversitätsstrategie würden Investoren, Anteilseigner und sonstige Stakeholder dabei helfen, die Praktiken und Kultur eines Unternehmens besser zu verstehen. Auch sollen Unternehmen regelmäßige Fortschrittsberichte im Vergleich zu den festgelegten Zielen durchführen.⁴⁰⁹
- Einige waren der Meinung, dass Unternehmen lediglich dazu ermutigt werden sollten, solche Veröffentlichungen durchzuführen. Gesetzlich vorgeschriebene Regelungen solle es nicht geben, im Idealfall könne man sich eine CG-Regelung, im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips, vorstellen.⁴¹⁰
- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass diese Thematik in den nationalen CG-Kodizes der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten geregelt werden solle.⁴¹¹

⁴⁰⁷ Vgl. ST-Nr. 11, 16, 42, 59, 85, 132, 146, 154, 157, 168, 179, 180, 186, 273, 284, 323.

⁴⁰⁸ Vgl. ST-Nr. 38, 74, 201, 264, 331.

⁴⁰⁹ Vgl. ST-Nr. 5, 55, 77, 89, 108, 129, 215, 297, 299, 339.

⁴¹⁰ Vgl. ST-Nr. 14, 35, 343.

⁴¹¹ Vgl. ST-Nr. 56, 211.

- Ein Stellungnehmender meinte, dass die Veröffentlichung einer etwaigen Diversitätsstrategie sinnvoll sei, jedoch sollte es keine Verpflichtung zur Durchführung von regelmäßigen Fortschrittsberichten geben.⁴¹²

Insgesamt sprachen sich 12 von 28 Stellungnehmenden bzw. über 43% gegen die Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie aus. Die meisten Stellungnehmenden waren der Meinung, dass man eine solche Veröffentlichung nicht rechtlich erzwingen sollte. Unternehmen sollten zum Thema Diversität auf freiwilliger Basis Informationen veröffentlichen dürfen. Eine verpflichtende Regelung würde lediglich den Verwaltungsaufwand der Unternehmen erhöhen und sei daher nicht wünschenswert.⁴¹³

- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass diese Thematik vom jeweiligen nationalen Gesetzgeber der EU-Mitgliedsstaaten geregelt werden sollte.⁴¹⁴
- Drei weitere Stellungnehmende meinten, dass diese Angelegenheit den Unternehmen selbst überlassen werden sollte.⁴¹⁵

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

6.9 *Staatsämter und Regulierungsbehörden*

Eine überwältigende Mehrheit von über 68% bzw. 15 von 22 Stellungnehmenden sprachen sich gegen die Veröffentlichung einer etwaig vorhandenen Diversitätsstrategie aus.

- Die meisten Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass die Unternehmen eine evtl. vorhandene Diversitätsstrategie im CG-Bericht veröffentlichen sollten. Es solle dort einen eigenen Abschnitt zum Thema Diversität geben, Unternehmen sollten dort auch jährlich ihren Fortschritt im Vergleich zu den gesteckten Zielen öffentlich machen.⁴¹⁶
- Einige, die sich eine solche Regelung wünschten, waren der Ansicht, dass es jedoch keine Regelung auf europäischer Ebene geben solle, sondern dass eine solche Regelung in den jeweiligen nationalen CG-Kodizes der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten verankert sein sollte.⁴¹⁷

⁴¹² Vgl. ST-Nr. 248.

⁴¹³ Vgl. ST-Nr. 1, 41, 72, 128, 190, 253, 333.

⁴¹⁴ Vgl. ST-Nr. 8, 207.

⁴¹⁵ Vgl. ST-Nr. 9, 197, 276.

⁴¹⁶ Vgl. ST-Nr. 221, 230, 231, 232, 233, 234, 239, 241, 242, 244.

⁴¹⁷ Vgl. ST-Nr. 173, 222, 238.

- Ein Stellungnehmender sprach sich für die Veröffentlichung einer etwaigen Diversitätsstrategie auf den Internetseiten der Gesellschaften aus. Einen separaten Bericht in Bezug auf Diversität solle es nicht geben, auch solle eine solche Regelung nicht in den CG-Kodizes integriert werden.⁴¹⁸
- Ein Stellungnehmender war gar der Meinung, dass das norwegische Beispiel, wo im Hinblick auf Diversität eine „soft law“-Regelung eingeführt worden war, zeige, dass eine solche Regelung nicht greife. Erst nachdem eine gesetzlich verpflichtende Regelung eingeführt worden war, hatte sich die Lage im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen in den Gremien der Gesellschaften verbessert. Auch hinsichtlich einer Veröffentlichung einer etwaigen Diversitätsstrategie müsse es eine rechtlich verpflichtende Regelung geben.⁴¹⁹

Drei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da diese entweder keine Antwort auf die hier Vorliegende Fragestellung boten oder der Meinung waren, dass weitere Überlegungen notwendig seien, um beantworten zu können ob Unternehmen eine solche Veröffentlichung durchführen sollten oder nicht.⁴²⁰

Unter jenen drei Stellungnehmenden, die sich gegen einer solchen Veröffentlichung aussprachen, war einer, der der Meinung war, dass es nicht möglich sei, abstrakt und quotiert festzulegen, wie hoch der Anteil an bestimmten gesellschaftlichen Gruppen in einem Unternehmensgremium sein soll. Das Unternehmen selbst sei am besten in der Lage zu entscheiden, welche Personen am besten geeignet sind, um das Unternehmen zu vertreten. Daher solle es keine Einmischung von außen im Hinblick auf die Diversitätsstrategie eines Unternehmens geben, und auch sollten keine zusätzlichen Berichtspflichten von Unternehmen verlangt werden.⁴²¹

- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass diese Thematik den jeweiligen Gesetzgebern der EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden sollte. Wenn einzelne Mitgliedsstaaten es für sinnvoll erachten, eine solche Regelung zu implementieren, solle eine entsprechende Regelung auf nationaler Ebene eingeführt werden.⁴²²
- Der dritte Stellungnehmende meinte, dass eine solche Regelung keinen Mehrwert bieten und lediglich den Verwaltungsaufwand der Unternehmen erhöhen würde.⁴²³

⁴¹⁸ Vgl. ST-Nr. 220.

⁴¹⁹ Vgl. ST-Nr. 235.

⁴²⁰ Vgl. ST-Nr. 43, 226, 236.

⁴²¹ Vgl. ST-Nr. 228.

⁴²² Vgl. ST-Nr. 240.

⁴²³ Vgl. ST-Nr. 243.

6.10 Andere

Ähnlich wie bei der vorhergehenden Fragestellung, sprach sich eine sehr große Mehrheit der Stellungnehmenden, nämlich über 76% bzw. 43 von 56 Stellungnehmenden, für die Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie aus.

- Viele der Befürworter einer solchen Veröffentlichung waren der Ansicht, dass die Unternehmen dazu angehalten werden sollen, eine vorhandene Diversitätsstrategie sowie regelmäßige Fortschrittsberichte hierzu zu veröffentlichen. Die Ziele, Inhalte und Fortschritte im Vergleich zu den festgelegten Zielen hinsichtlich einer solchen Strategie sollen in den jährlichen Geschäftsberichten integriert werden.⁴²⁴ So meinte etwa die österreichische Bundesarbeitskammer: „Die Bundesarbeitskammer fordert eine transparente, informative und ausführliche Offenlegung der Diversitätsstrategie von börsennotierten Unternehmen. Dafür empfehlen sich bspw. verpflichtende Diversitätsberichte in den jährlichen Geschäftsberichten. Die Gesellschaften sollen in diesem Bericht deutlich deklarieren, welche konkreten Maßnahmen gesetzt werden, um mehr Vielfalt in der Beschäftigungskultur, insbesondere in den Führungsgremien der europäischen Wirtschaft, zu erreichen. Weiterentwicklung, Fortschritte und Ziele müssen qualitativ einheitlichen Kriterien entsprechen und zudem quantitativ dokumentiert werden, um Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Die Veröffentlichung der Maßnahmen zur Förderung der Diversität in den börsennotierten Gesellschaften ist erforderlich, um Ausgewogenheit hinsichtlich Alter, Geschlecht und Internationalität unter Führungskräften zu erreichen.“⁴²⁵ Ganz ähnlich war auch die Aussage des österreichischen Gewerkschaftsbundes.⁴²⁶
- Es fanden sich jedoch auch viele Befürworter, die der Meinung waren, dass eine solche Veröffentlichung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips in einem separaten Abschnitt im CG-Bericht integriert werden könnte. Zusätzliche Berichtspflichten würden zusätzliche Kosten mit sich bringen, daher sei es notwendig, eine möglichst flexible Regelung vorzunehmen, sodass kleinere Unternehmen durch solch eine Regelung nicht überfordert werden. Jene Unternehmen, die von einer solchen Regelung abweichen, müssten dann lediglich ihre Gründe für die Nichteinhaltung in deren Entsprechenserklärungen darlegen.⁴²⁷
- Vier Stellungnehmende finden sich unter den Befürwortern wieder, da sie die hier vorliegende Fragestellung mit „Ja“ beantwortet haben, ohne dabei jedoch eine nähere Begründung anzuführen.⁴²⁸

⁴²⁴ Vgl. ST-Nr. 25, 28, 33, 51, 60, 63, 68, 76, 125, 145, 191, 219, 267, 269, 271, 280, 286, 304, 309, 321, 327.

⁴²⁵ Vgl. ST-Nr. 258.

⁴²⁶ Vgl. ST-Nr. 329.

⁴²⁷ Vgl. ST-Nr. 2, 96, 122, 140, 148, 169, 188, 278, 290, 298, 310, 318.

⁴²⁸ Vgl. ST-Nr. 130, 136, 209, 293.

- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass Unternehmen eine Veröffentlichung der Diversitätsstrategie vornehmen sollten, wenn eine vorhanden ist. Die Europäische Kommission solle jedoch Abstand davon nehmen, Unternehmen dazu zwingen zu wollen, eine Diversitätsstrategie zu haben bzw. zu verfolgen.⁴²⁹

Unter jenen zehn Stellungnehmenden, die sich gegen die Veröffentlichung einer etwaigen Diversitätsstrategie aussprachen, waren einige darunter, die mit dem Subsidiaritätsprinzip argumentierten. Dies sei nach wie vor Sache der nationalen Jurisprudenz der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten und müsse auch so bleiben. Eine Initiative auf europäischer Ebene sei nicht erwünscht, hieß es.⁴³⁰

- Zwei Stellungnehmende meinten, dass das Thema Diversität eher eine allgemein politische Bedeutung habe und es nicht in Zusammenhang mit Corporate Governance gesehen werden sollte. Daher seien keinerlei Regelungen zu dieser Thematik notwendig.⁴³¹
- Einige waren auch der Ansicht, dass das Thema den Unternehmen selbst überlassen werden müsse.⁴³²
- Ein Stellungnehmender, der sich unter den Gegnern befindet, beantwortete die hier vorliegende Fragestellung mit „Nein“, ohne jedoch dabei eine nähere Begründung anzuführen.⁴³³

Drei Stellungnahmen innerhalb dieser Gruppe waren als neutral zu werten, da sie entweder keine Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten oder die Stellungnehmenden die Ansicht vertraten, dass noch weitere Überlegungen zu dieser Thematik angestellt werden müssten.⁴³⁴

6.11 Zusammenfassung

6.11.1 Beteiligung an der Frage 5

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Staatsämter und Regulierungsbehörden“, „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“, sowie die Gruppe „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“. Ihre Werte lagen bei 85%, 83% bzw. 82%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“ mit 67% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen.

⁴²⁹ Vgl. ST-Nr. 101, 138.

⁴³⁰ Vgl. ST-Nr. 36, 95, 114, 217.

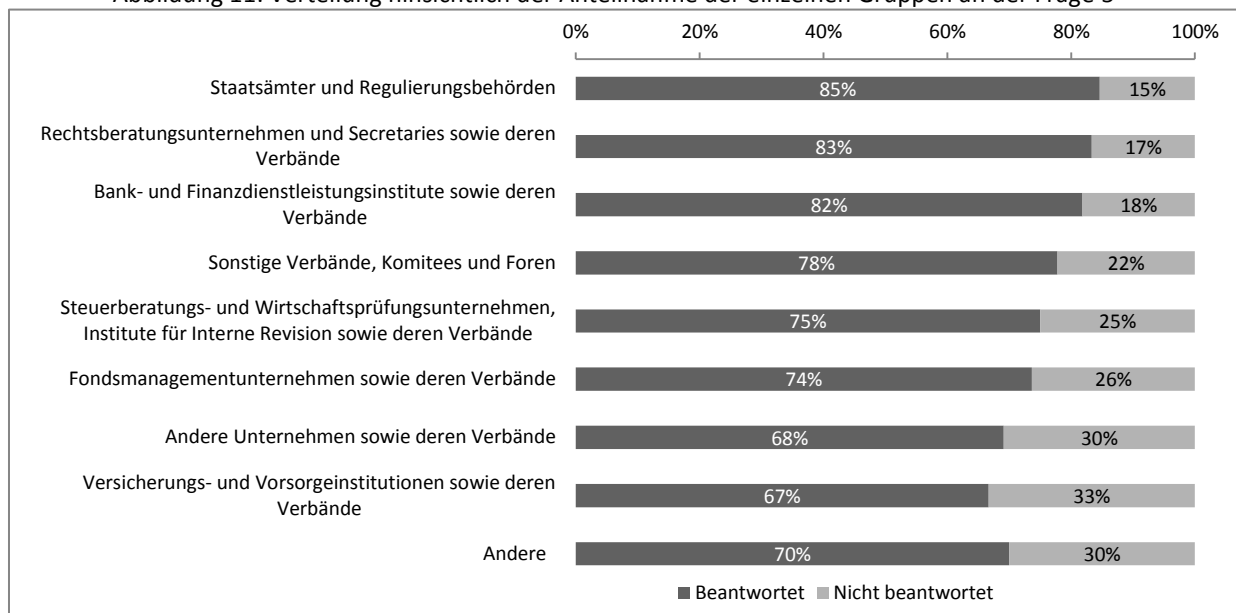
⁴³¹ Vgl. ST-Nr. 3, 34.

⁴³² Vgl. ST-Nr. 98, 103, 175.

⁴³³ Vgl. ST-Nr. 23.

⁴³⁴ Vgl. ST-Nr. 94, 208, 326.

Abbildung 11: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 5



Quelle: Eigene Darstellung

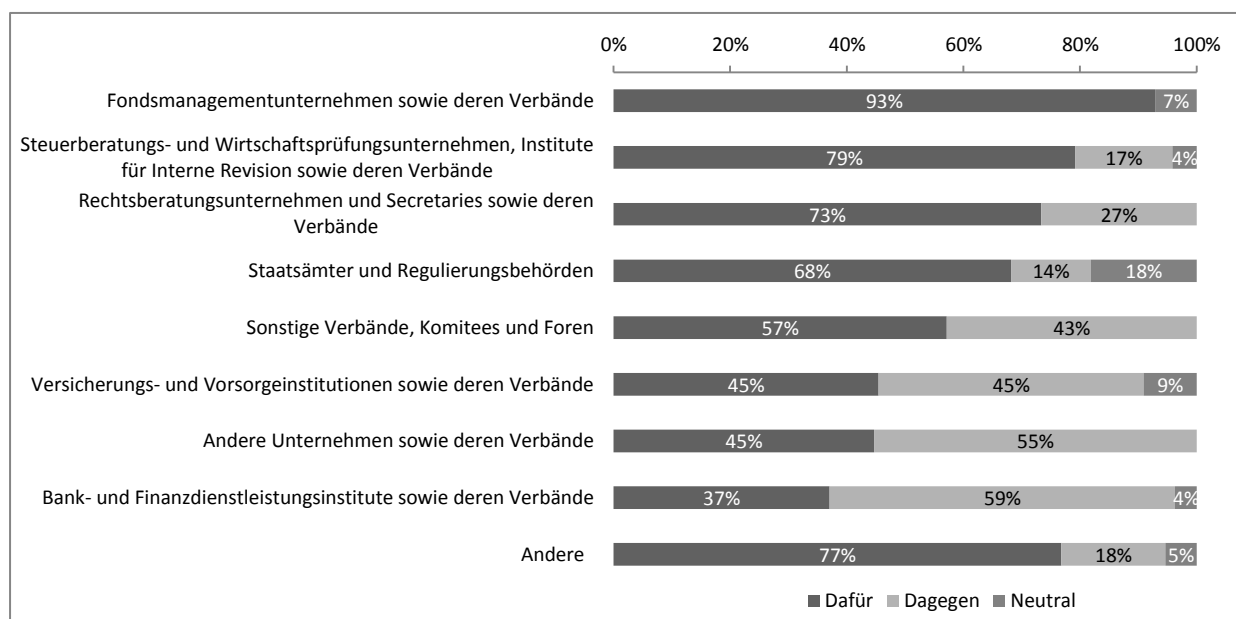
6.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 5

Die höchsten Anteile an Befürwortern einer Veröffentlichung einer etwaig vorhandenen Diversitätsstrategie fanden sich in den Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“ und „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“. Ihre Anteile lagen bei 93%, 79% bzw. 73%. Offensichtlich wünschen sich Fondsmanagementunternehmen mehr Informationen hinsichtlich des Prozesses und der festgelegten Ziele bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats. Der hohe Anteil an Befürwortern innerhalb der Gruppen „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“ und „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“ legt die Vermutung nahe, dass diese sich durch die zusätzlichen Berichtsanforderungen evtl. mehr Aufträge erwarten. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass eine solche Veröffentlichung, Investoren, Anteilseigner und alle sonstigen Stakeholder dabei unterstützen würde, die Kultur und Prozesse innerhalb eines Unternehmens besser zu verstehen. Einige waren der Ansicht, dass eine Diversitätsstrategie nicht nur für den Verwaltungsrat gelten sondern vielmehr für das gesamte Unternehmen Gültigkeit haben sollte. Einig war man sich innerhalb dieser Stellungnehmenden darüber, dass Diversität nicht auf Geschlechter-Diversität beschränkt werden sollte. Fast alle wünschten sich, dass eine solche Veröffentlichung Teil des jährlichen Geschäftsberichtes ist und es nicht einen separaten Bericht zum Thema Diversität gibt. Viele waren auch der Ansicht, dass es eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips in Bezug auf die Veröffentlichung einer Diversitätsstrategie geben müs-

se, eine rechtlich verbindliche Regelung sei nicht wünschenswert, hieß es vor allem innerhalb der Gruppe „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“.⁴³⁵

Bei den Gegnern einer Veröffentlichung einer etwaigen Diversitätsstrategie verzeichneten die Gruppen „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ mit 59% bzw. 55% den höchsten Wert in der Statistik. Sie waren der Meinung, dass Diversität grundsätzlich zur guten Unternehmensführung beitragen würde. Allerdings seien verbindliche Vorschriften darüber, wie sich der Verwaltungsrat zusammen zu setzen hat, allgemein politische Anliegen, welche nichts in einem CG-Kodex zu suchen hätten. Es sei vielmehr Aufgabe der Unternehmen selbst und ihren Gremien (z.B. Nominierungskomitees), ein geeignetes Profil zu definieren und die hierfür jeweils in Frage kommenden Kandidaten den Aktionären vorzuschlagen. Eine gesetzlich vorgeschriebene Diversitätsstrategie würde darüber hinaus zu einem Eingriff in die Eigentumsrechte der Aktionäre führen, hieß es. Die Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie solle, wenn überhaupt, im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips von den Unternehmen eingefordert werden.

Abbildung 12: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 5



Quelle: Eigene Darstellung

⁴³⁵ Vgl. vorhergehende Kapitel.

6.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 5

Den höchsten Anteil bei denjenigen, die sich für eine Veröffentlichung einer etwaigen Diversitätsstrategie aussprachen, verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien, gefolgt von Stellungnahmen von Europäischen Vereinigungen. Auch bei den Gegnern verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien mit über 19% den höchsten Anteil, dicht gefolgt von Stellungnahmen aus Deutschland mit fast 15%. Die Mehrheit der Stellungnehmenden aus nahezu allen Ländern nahmen eine positive Haltung ein, Stellungnehmende aus Deutschland nahmen allerdings mehrheitlich eine negative Haltung ein. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Tabelle 7: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 5

Land	Zustimmende ST	Ablehnende ST	Neutrale ST
Großbritannien	41 (28%)	17 (19%)	2 (20%)
Europäische Vereinigungen	23 (15%)	4 (5%)	1 (10%)
Deutschland	8 (5%)	13 (15%)	1 (10%)
Frankreich	8 (5%)	3 (3%)	X
Österreich	7 (5%)	4 (5%)	1 (10%)
Internationale Vereinigungen	6 (4%)	2 (2%)	1 (10%)
Rest	56 (38%)	45 (51%)	4 (40%)
Summe:	149 (100%)	88 (100%)	10 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

7 *Zusammensetzung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats und Diversität*

7.1 *Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage*

Die Europäische Kommission stellt Frage 4, 5 und Frage 6 zusammenhängend im Kapitel 1 „Zusammensetzung des Verwaltungsrats“ des hier vorliegenden Grünbuchs. In den Unterkapiteln 1.1.1. und 1.1.2. geht die Kommission auf die Themen „berufliche Vielfalt“ und „Internationale Diversität“ im Verwaltungsrat ein. Im Unterkapitel 1.1.3. wird auf das Thema „Geschlechterspezifische Diversität“ eingegangen, ehe dann die Fragen 4, 5 und 6 gestellt werden. Unglücklicherweise wird bei Frage 6 nicht konkretisiert, welches Gleichgewicht (also ob berufliches Gleichgewicht, Internationalität oder doch geschlechterspezifisches Gleichgewicht) gemeint sei. Nichtsdestotrotz gingen die meisten Stellungnehmenden davon aus, dass mit dieser Fragestellung das Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen in den gesellschaftsrechtlichen Gremien gemeint sei, und beantworteten die Frage auch dementsprechend.

Frage 6: „Sollten börsennotierte Unternehmen gehalten sein, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen, und wenn ja, wie?“⁴³⁶

7.2 *Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände*

Insgesamt gaben 22 von 33 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf diese Frage ab. Die Mehrheit der abgegebenen Stellungnahmen, nämlich 12 von 22 bzw. nahezu 55%, beinhalteten eine negative Haltung zu Frage 6.

- Die meisten Stellungnehmenden waren der Meinung, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats ein grundlegendes Recht der Anteilseigner sei. Jegliche regulatorische Regelung, bspw. im Sinne der Einführung einer Frauenquote für den Verwaltungsrat, würde einen klaren Eingriff in die Rechte der Aktionäre und in das Selbstbestimmungsrecht eines jeden Unternehmens, bedeuten.⁴³⁷
- Auch waren einige Stimmen dabei, die meinten, dass es bei Überlegungen zur Zusammensetzung des Verwaltungsrats in erster Linie um die Effizienz dieses Gremiums gehen müsse. Das Unternehmen selbst mit ihren Gremien, wie z.B. ein Nominierungskomitee, müsse das Recht haben,

⁴³⁶ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 8.

⁴³⁷ Vgl. ST-Nr. 13, 90, 133, 155, 308.

entscheiden zu dürfen, welche Zusammensetzung am effizientesten ist. Der Gesetzgeber dürfe sich hier nicht einmischen, hieß es.⁴³⁸

- Viele meinten, dass es bei der Auswahl geeigneter Kandidaten für den Verwaltungsrat nur um die Kenntnisse, Fähigkeiten, beruflichen Hintergrund und Qualifikation dieser Personen, unabhängig von deren Geschlecht oder Herkunft, gehen müsse. Gesetzliche Regelungen, wie z.B. die Einführung einer Quote für bestimmte Minderheiten, könnten nur auf Kosten dieser Überlegungen eingeführt werden. Dies würde die Gefahr bergen, dass Personen in den Verwaltungsrat gewählt werden, nur um eine festgeschriebene Quote zu erreichen, und nicht, weil diese Person die geeignetste ist, um die Interessen des Unternehmen zu vertreten.⁴³⁹
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass diese Angelegenheit den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁴⁴⁰

Insgesamt sprachen sich zehn von den 22 Stellungnehmenden bzw. nahezu 45%, dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Viele waren der Meinung, dass Studien belegen würden, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil performanter seien. Daher sollten Unternehmen ermutigt, nicht jedoch gezwungen werden, für eine bessere Balance in den Unternehmensgremien zu sorgen. Dies solle auf freiwilliger Basis im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips erfolgen.⁴⁴¹

- Einige waren auch der Ansicht, dass man eine bessere Balance im Verwaltungsrat auch dadurch erreichen könnte, dass Unternehmen verpflichtet werden, einen regelmäßigen Status zum Thema Diversität zu veröffentlichen. Die Unternehmen würden aufgrund dieser regelmäßigen Reports unter einem gewissen öffentlichen Druck stehen und würden von sich aus Sorge dafür tragen, dass ihre Gremien eine entsprechende Diversität aufweisen, um sich keine Blöße zu geben.⁴⁴²
- Zwei Stellungnehmende waren der Meinung, dass der Schlüssel zu einer Balance im Verwaltungsrat darin liege, mehr Frauen im Nominierungskomitee aufzunehmen. Nur ein Bruchteil der Mitglieder eines solchen Komitees seien Frauen, hieß es. Ein erhöhter Frauenanteil im Nominierungskomitee würde automatisch dazu führen, dass die Anstellung von Frauen für eine solche Position mehr in Betracht gezogen wird. Das Unternehmen selbst bzw. ihre Komitees (z.B. Nominierungskomitee), müssten im eigenen Interesse das Ziel eines Gleichgewichtes im Verwaltungsrat auf freiwilliger Basis verfolgen.⁴⁴³

⁴³⁸ Vgl. ST-Nr. 61, 88.

⁴³⁹ Vgl. ST-Nr. 126, 266, 313, 314.

⁴⁴⁰ Vgl. ST-Nr. 10.

⁴⁴¹ Vgl. ST-Nr. 37, 166, 167, 184.

⁴⁴² Vgl. ST-Nr. 246, 255, 289, 294.

⁴⁴³ Vgl. ST-Nr. 143, 252.

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

7.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Die Mehrheit von 24 Stellungnehmenden (von insgesamt 28 abgegebenen Stellungnahmen) bzw. über 85% sprach sich dagegen aus, dass Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen.

- Ein Großteil derer, die sich dagegen aussprachen, waren der Meinung, dass bei der Auswahl von Verwaltungsratsmitgliedern lediglich auf die Qualifikation der Kandidaten eingegangen werden sollte. Die Unternehmen müssten im Stande sein, jene Personen in den Gremien wählen zu dürfen, die ihrer Meinung nach am besten geeignet sind, die Interessen des Unternehmens zu vertreten. Gesetzliche Regelungen, wie z.B. Quotenregelungen, würden Unternehmen in ihrer Entscheidung beschränken, hieß es. Es sei im Interesse des Unternehmens, für einen Gleichgewicht im Hinblick auf Geschlechter-Diversität in den Verwaltungsräten zu sorgen, jedoch sei dies nur ein Aspekt der Diversität. Unternehmen hätten dafür Sorge zu tragen, dass eine Balance im Verwaltungsrat im Hinblick auf Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen, berufliche Hintergründe, Internationalität usw. herrscht.⁴⁴⁴
- Viele vertraten die Meinung, dass die Einführung einer Quotenregelung ein ganz klarer Eingriff in die Rechte der Aktionäre sei und dass ein solcher Eingriff nicht zur Rechtfertigung sei. Gleichzeitig wurden auch Beispiele angeführt, wo die Einführung einer solchen Quotenregelung für enorme Unruhe am Markt gesorgt hatte.⁴⁴⁵ So führte bspw. die österreichische Raiffeisenbank in ihrer Argumentation zu dieser Frage an: „Die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote für den Aufsichtsrat wäre ein sachlich nicht gerechtfertigter Eingriff in die Eigentümerrechte der Aktionäre. Diese sollten frei bleiben, jeweils jene Person in den Aufsichtsrat zu wählen, die sie für am besten qualifiziert halten und die das bestehende Team am besten ergänzt. Wenn es sich dabei um eine Frau handelt, ist dies im Hinblick auf die Geschlechter-Diversität umso besser, aber das soll man nicht durch Quotenvorgaben erzwingen. Die Erfahrungen in Norwegen haben gezeigt, dass die Einführung der Frauenquote sich negativ auf die Kursentwicklung der betroffenen Unternehmen ausgewirkt und zu einer Flucht aus der betroffenen Rechtsform oder gar über die Grenze geführt hat. Außerdem haben sich die Verwaltungsratspositionen auf nur einige wenige Frauen verteilt,

⁴⁴⁴ Vgl. ST-Nr. 19, 24, 26, 160, 223, 225, 257, 301, 305, 312, 338.

⁴⁴⁵ Vgl. ST-Nr. 171, 274, 282, 283, 300, 337, 342.

sodass die Einführung der Quote auch im Hinblick auf die für die Tätigkeit zur Verfügung stehende Zeit eher kontraproduktiv war.“⁴⁴⁶

- Zwei Stellungnehmende sprachen sich zwar gegen die Einführung von Quoten aus, meinten dabei aber auch gleichzeitig, dass sie gegen die Einführung einer „soft law“-Regelungen im Sinne einer Selbstregulierung bzw. im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips nichts hätten.⁴⁴⁷
- Drei Stellungnehmende führten an, dass in deren nationalen CG-Kodizes bereits entsprechende Regelungen zu finden seien. Daher sei eine Regelung auf europäischer Ebene aus ihrer Sicht nicht notwendig. In jedem Fall müsse für den Fall, dass die Europäische Kommission dennoch etwaige Regulierungen zu diesem Thema andenkst, das Subsidiaritätsprinzip zur Anwendung kommen, hieß es.⁴⁴⁸

Unter jenen, die sich dafür aussprachen, dass börsennotierte Unternehmen Sorge dafür zu tragen haben, dass ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten herrscht, waren zwei Stellungnehmende dabei, die sich eine Quotenregelung auf europäischer Ebene wünschten. Die Europäische Union solle an einer Regelung arbeiten, welche ähnlich wie die aktuelle Regelung in Norwegen, von Unternehmen verlange, dass zumindest 40% der Verwaltungsratsmitglieder weiblich sind. Es gebe bereits in diversen EU-Mitgliedsstaaten wie z.B. Frankreich, Spanien, Irland, Großbritannien, Deutschland, Niederland, usw. Überlegungen, eine ähnliche Regelung festzulegen. Eine Regelung auf europäischer Ebene sei also zum jetzigen Zeitpunkt durchaus angebracht, hieß es.⁴⁴⁹

- Zwei weitere Stellungnehmende waren der Ansicht, dass nur eine Regelung im Sinne eines „soft law-approaches“ bzw. im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips Sinn machen würde.⁴⁵⁰

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

7.4 Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände

Insgesamt gaben 18 von 19 Stellungnehmenden eine Antwort auf Frage 6 ab. Mit 14 von 18 Stellungnahmen bzw. über 77%, die sich dagegen aussprachen, war die Meinung innerhalb dieser Gruppe ganz eindeutig. Unternehmen sollten also nicht angehalten sein, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen.

⁴⁴⁶ Vgl. ST-Nr. 171.

⁴⁴⁷ Vgl. ST-Nr. 29, 185.

⁴⁴⁸ Vgl. ST-Nr. 319, 330, 346.

⁴⁴⁹ Vgl. ST-Nr. 156, 306.

⁴⁵⁰ Vgl. ST-Nr. 172, 341.

- Die Mehrheit war der Meinung, dass die Auswahl eines neuen Verwaltungsratsmitglieds nur aufgrund der Leistung der jeweiligen Person erfolgen müsse. Die Auswahl für diese Position müsse aufgrund der Qualifikation, Erfahrung, berufliche Herkunft etc. des Kandidaten erfolgen. Überlegungen hinsichtlich der Erfüllung einer gesetzlich festgeschriebenen Quote könnten das Auswahlverfahren dementsprechend einschränken. Die Auswahl könnte dann auf eine Person fallen, damit diese Quote erreicht wird, und nicht, weil diese Person die besten Voraussetzungen mitbringt, um die Interessen des Unternehmens zu vertreten.⁴⁵¹
- Einige Stellungnehmende sprachen sich zwar gegen einer Quotenregelung aus, dennoch konnten sie sich eine Regelung im Sinne einer „best practice“ Regelung vorstellen. Erst wenn eine solche Regelung, die auf Freiwilligkeit basiert, nicht greife, dürfe die Europäische Kommission an einer rechtlich verpflichtenden Regelung denken, hieß es.⁴⁵²
- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass diese Angelegenheit von den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten geregelt werden müsse.⁴⁵³
- Ein Stellungnehmender meinte, dass die Einführung einer gesetzlich festgelegten Quote einen Eingriff in die Eigentümerrechte darstellen würde und daher nicht zu begrüßen sei.⁴⁵⁴
- Insgesamt sprachen sich vier Stellungnehmende dafür aus, dass Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Drei der vier Stellungnehmenden wünschten sich eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips.⁴⁵⁵

Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass börsennotierte Unternehmen grundsätzlich gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen, eine etwaige Regelung solle jedoch den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden.⁴⁵⁶ Kein einziger Stellungnehmender innerhalb dieser Gruppe sprach sich explizit für die Einführung von Quoten aus.

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

⁴⁵¹ Vgl. ST-Nr. 102, 135, 137, 144, 256, 263, 287, 336.

⁴⁵² Vgl. ST-Nr. 12, 97, 261.

⁴⁵³ Vgl. ST-Nr. 6, 121.

⁴⁵⁴ Vgl. ST-Nr. 335.

⁴⁵⁵ Vgl. ST-Nr. 21, 80, 200.

⁴⁵⁶ Vgl. ST-Nr. 194.

7.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

Insgesamt beantworteten 24 von 32 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe die Frage 6. Überraschenderweise gab die Mehrheit der antwortenden Stellungnehmenden, nämlich 16 von 24 Stellungnehmenden oder über 66%, eine positive Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab.

- Die Mehrheit war der Meinung, dass die Europäische Union börsennotierte Unternehmen ermutigen und nicht zwingen sollte, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Dies könne, anhand „best practice“ Regelungen im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips, erreicht werden. Die Europäische Kommission könnte eine verpflichtende Veröffentlichung von Zielen und regelmäßige Fortschrittsberichte zu diesen Zielen im Hinblick auf Diversität verlangen. Eine rechtlich bindende Vorschrift solle nur dann überlegt werden, wenn Regelungen im Sinne des „soft law approaches“ nicht greifen sollten. Die Einführung von Quoten, um die Repräsentation von bestimmten Minderheiten im Verwaltungsrat zu steigern, sei weder sinnvoll noch wünschenswert.⁴⁵⁷
- Drei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass börsennotierte Unternehmen dafür Sorge tragen sollten, dass ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten herrscht. Allerdings solle diese Angelegenheit den jeweiligen nationalen Gesetzgebern in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden. Diese könnten am ehesten eine passende Regelung finden, welche auf den regionalen Gegebenheiten Rücksicht nimmt. Eine Einmischung der Europäischen Union sei nicht erwünscht.⁴⁵⁸

Insgesamt sprachen sich acht Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Die meisten Stellungnehmenden, die sich dagegen aussprachen, meinten, dass das Ziel von Unternehmen bei der Auswahl ihrer Verwaltungsratsmitglieder sein muss, die geeignetste Person für diese Rolle auszuwählen. Die Festlegung gesetzlicher Quoten könne dazu führen, dass Personen in diesen wichtigen Gremien gewählt werden, nur um diese festgelegte Quoten zu erreichen, und nicht, weil diese Personen die Fähigsten für diese Position sind. Dies ist nicht im Sinne einer guten Unternehmensführung und mit Sicherheit auch nicht im Sinne der Europäischen Union, hieß es.⁴⁵⁹

⁴⁵⁷ Vgl. ST-Nr. 18, 27, 45, 69, 79, 99, 106, 113, 116, 117, 141, 142, 170.

⁴⁵⁸ Vgl. ST-Nr. 40, 107.

⁴⁵⁹ Vgl. ST-Nr. 52, 64, 112, 176, 247, 303.

- Ein Stellungnehmender meinte, dass es Aufgabe der Nominierungskomitees sei, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen, dies müsse die Europäische Kommission bei ihren Überlegungen zu etwaigen Regelungen immer bedenken.⁴⁶⁰
- Ein weiterer Stellungnehmender war der Ansicht, dass es zwar auf diesem Gebiet keiner Regulierung bedarf, sollte die Europäische Union dennoch an einer Regulierung denken, dann dürfe eine solche Regelung nur im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips erlassen werden.⁴⁶¹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

7.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Die überwältigende Mehrheit von über 73% bzw. 11 von 15 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe sprach sich dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen.

- Die Mehrheit war der Meinung, dass es völlig ausreichend sei, von börsennotierten Unternehmen eine Veröffentlichung ihrer Diversitätsstrategie und den darin festgelegten Zielen sowie regelmäßige Fortschrittsberichte im Hinblick auf diese Ziele einzufordern. Dies sollte allerdings keine gesetzlich vorgeschriebene Regelung sein, sondern als Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips in den CG-Kodizes aufgenommen werden. Ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten würde sich aufgrund der Veröffentlichung dieser Informationen mit der Zeit quasi von selbst einstellen, hieß es.⁴⁶²
- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass es bereits diverse Initiativen in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten gebe, welche ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten als Ziel hätten. Die Europäische Union solle diese Angelegenheit den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen und solle noch abwarten, ob und wie die bereits laufenden Initiativen auf nationaler Ebene greifen.⁴⁶³
- Ein Stellungnehmender meinte, dass die Auswahl eines geeigneten Kandidaten für den Verwaltungsrat nur aufgrund der Qualifikation, Erfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten des jeweiligen Kandidaten getroffen werden müsse. Die Einführung von Quoten würde die Gefahr bergen, dass Personen in den Verwaltungsrat gewählt werden, nur damit die gesetzlich vorgeschriebenen Quo-

⁴⁶⁰ Vgl. ST-Nr. 316.

⁴⁶¹ Vgl. ST-Nr. 47.

⁴⁶² Vgl. ST-Nr. 53, 54, 110, 111, 199, 270, 307, 322.

⁴⁶³ Vgl. ST-Nr. 67, 93.

ten erreicht werden. Es sei im Interesse des Unternehmens, jene Person auszuwählen, die am besten geeignet ist, die Interessen des Unternehmens zu vertreten. Quoten könnten die Entscheidung hinsichtlich eines geeigneten Kandidaten einschränken und negativ beeinflussen.⁴⁶⁴

Vier der 15 Stellungnehmenden, die eine Antwort auf Frage 6 abgaben, sprachen sich dafür aus, dass Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Zwei Stellungnehmende sprachen sich für die Einführung von Quoten aus. So verlangte etwa die „European Women Law Association“ die Einführung von gesetzlich verpflichtenden Quoten im Gesellschaftsrecht der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten.⁴⁶⁵ Der Stellungnehmende „Council of Bars and Law Societies of Europe“ sprach sich ebenso für die Einführung von Quoten aus, allerdings solle es eine Transitionsperiode geben, bevor eine solche Regelung rechtlich bindend wird.⁴⁶⁶

- Zwei Stellungnehmende waren der Meinung, dass diese Angelegenheit im CG-Kodex im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips adressiert werden sollte.⁴⁶⁷

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

7.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Insgesamt gaben 47 von 69 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab. Die Mehrheit von 34 Stellungnehmenden bzw. über 72% sprach sich dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen.

- Viele vertraten die Ansicht, dass es zum gegenwärtigen Zeitpunkt keinen Handlungsbedarf auf europäischer Ebene gebe. Außerdem müsse Diversität breiter gesehen werden als rein die Geschlechter-Diversität. Zudem würde eine EU-weit vorgegebene starre Geschlechterquote den landes-, unternehmen- bzw. branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht werden.⁴⁶⁸ Börsennotierte Unternehmen sollen auf freiwilliger Basis Programme wie z.B. Mentoring oder Trainingsprogramme einführen, um Frauen besser auf eine eventuelle Rolle als Verwaltungsratsmitglied

⁴⁶⁴ Vgl. ST-Nr. 134.

⁴⁶⁵ Vgl. ST-Nr. 78.

⁴⁶⁶ Vgl. ST-Nr. 265.

⁴⁶⁷ Vgl. ST-Nr. 87, 91.

⁴⁶⁸ Vgl. ST-Nr. 259.

vorzubereiten. Diversität sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, welche auf verschiedenen Ebenen in der Gesellschaft Veränderungen erfordere.⁴⁶⁹

- Viele vertraten auch die Meinung, dass die Einführung von gesetzlich vorgeschriebenen Quoten, einen klaren Eingriff in die Eigentümerrechte darstellen würden, und dies nicht zu akzeptieren sei. Die Anteilseigner müssen in der Lage sein, die für das Unternehmen am besten geeigneten Personen anhand sachlicher Kriterien in den Verwaltungsräten zu berufen, hieß es. Durch etwaige Quotenregelungen wären diese in ihrer Entscheidungsfindung eingeschränkt, da sie auch die Erreichung der gesetzlich festgelegten Quoten bei ihrer Entscheidung berücksichtigen müssten.⁴⁷⁰
- Einige meinten, dass sie grundsätzlich gegen die Einführung gesetzlich festgelegter Regelungen im Hinblick auf die Diversität der Verwaltungsräte sind, jedoch könne man sich die Aufnahme einer entsprechenden Regelung in den CG-Kodizes der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips oder eine Empfehlung auf europäischer Ebene durchaus vorstellen.⁴⁷¹
- Vier Stellungnehmende verneinten die hier gestellte Frage, da sie der Meinung waren, dass bei der Auswahl eines Kandidaten für den Verwaltungsrat nur auf die berufliche und persönliche Qualifikation des Kandidaten Rücksicht genommen werden sollte. Kriterien wie bspw. die Herkunft oder das Geschlecht des jeweiligen Kandidaten dürfe dabei keine Rolle spielen, hieß es.⁴⁷²
- Zwei Stellungnehmende waren der Meinung, dass es bereits auf nationaler CG-Ebene ausreichende Regelungen hinsichtlich eines besseren Gleichgewichts in den Verwaltungsräten gebe und daher keine europäische Initiative notwendig sei.⁴⁷³
- Drei weitere Stellungnehmende meinten, dass es ausreichend sei, von börsennotierten Unternehmen die Veröffentlichung ihrer Diversitätsstrategie und regelmäßige Fortschrittsberichte zu dieser zu verlangen. Aufgrund der Veröffentlichung dieser Informationen würde sich automatisch ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten nach einer gewissen Anlaufzeit ergeben.⁴⁷⁴

Insgesamt sprachen sich zehn Stellungnehmende bzw. über 18%, dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Viele waren der Ansicht, dass es zwar keine verpflichtende Regelung im Sinne einer Quote für den Frauenanteil im Verwaltungsrat geben dürfe, dennoch könne man sich vorstellen, dass eine entsprechende Regelung in den CG-Kodizes aufgenommen wird, die ein besseres Gleichgewicht in diesem Gremium zum Ziel hat. Dies dürfe allerdings nur auf freiwilliger Basis und im Sinne des „Comply-or-

⁴⁶⁹ Vgl. ST-Nr. 11, 32, 38, 70, 179, 259.

⁴⁷⁰ Vgl. ST-Nr. 20, 73, 157, 177, 178, 187, 192, 262, 272, 275, 279.

⁴⁷¹ Vgl. ST-Nr. 86, 132, 186, 214, 216, 254, 264, 331.

⁴⁷² Vgl. ST-Nr. 74, 146, 164, 344.

⁴⁷³ Vgl. ST-Nr. 315, 325.

⁴⁷⁴ Vgl. ST-Nr. 16, 42, 296.

Explain“-Prinzips geschehen. Börsennotierte Unternehmen könnten bspw. einen Plan über die Zusammensetzung ihres Verwaltungsrats aufstellen (z.B. mit dem Ziel eine Frauenquote von 30% zu erreichen) und jährlich im Geschäftsbericht über dessen Einhaltung und Fortschritt berichten.⁴⁷⁵

- Drei Stellungnehmende sprachen sich dafür aus, dass gesetzlich vorgeschriebene Quoten auf europäischer Ebene eingeführt werden.⁴⁷⁶

Drei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da diese entweder nicht explizit auf die hier vorliegende Fragestellung eingingen oder weil die Stellungnehmenden der Meinung waren, dass es noch einer detaillierten Analyse durch die Europäische Kommission bedürfe, ehe eine etwaige Regulierung auf europäischer Ebene erlassen werden kann.⁴⁷⁷

7.8 *Sonstige Verbände, Komitees und Foren*

Insgesamt gaben 28 von 36 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf Frage 6 ab. Die Mehrheit, nämlich 18 von 28 Stellungnehmenden bzw. über 64%, sprachen sich dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen.

- Die meisten Stellungnehmenden, die sich dagegen aussprachen, taten dies, weil sie der Meinung waren, dass die Auswahl eines geeigneten Kandidaten für den Verwaltungsrat lediglich anhand von Kriterien wie Erfahrung und Qualifikation des Kandidaten erfolgen sollte. Kriterien wie Herkunft oder Geschlecht sollten bei der Auswahl keine Rolle spielen, hieß es.⁴⁷⁸
- Einige meinten, dass sie sich grundsätzlich nur gegen gesetzlich verbindende Quoten aussprechen wollen. Die Aufnahme von freiwilligen Zielvorgaben hinsichtlich eines besseren Gleichgewichts im Verwaltungsrat in die CG-Kodizes im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips könne man sich jedoch vorstellen. Börsennotierte Unternehmen könnten auf freiwilliger Basis Ziele definieren, wie z.B. bis 2020 der Frauenanteil im Verwaltungsrat auf 30% gesteigert werden soll, und jährlich über die Fortschritte zur Erreichung dieses Zieles berichten.⁴⁷⁹
- Fünf Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass die Entscheidung hinsichtlich der Zusammensetzung des Verwaltungsrats den Anteilseignern obliege. Gesetzlich bindende Quoten könnten al-

⁴⁷⁵ Vgl. ST-Nr. 59, 154, 158, 168, 201, 323, 345.

⁴⁷⁶ Vgl. ST-Nr. 85, 273, 284.

⁴⁷⁷ Vgl. ST-Nr. 4, 180, 334.

⁴⁷⁸ Vgl. ST-Nr. 5, 77, 190, 215, 276.

⁴⁷⁹ Vgl. ST-Nr. 1, 14, 248, 333.

lein deswegen nicht in Frage kommen, da sie diese Entscheidungsbefugnis einschränken und darüber hinaus einen nicht akzeptablen Eingriff in die Eigentümerrechte darstellen würden.⁴⁸⁰

- Einige Stellungnehmende meinten, dass diese Angelegenheit der Jurisprudenz der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden sollte. Diese wüssten am besten über die regionalen Gegebenheiten Bescheid und könnten daher am ehesten eine geeignete Regelung erlassen. Hier bedürfe es keinen Eingriff seitens der Europäischen Union, hieß es.⁴⁸¹

Insgesamt sprachen sich acht Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe dafür aus, dass Unternehmen dafür sorgen sollten, dass ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten herrscht.

- Die Mehrheit vertrat allerdings die Meinung, dass Unternehmen dazu ermutigt und nicht verpflichtet werden sollten, einen höheren Anteil von benachteiligten Gruppen in ihren Gremien zu erreichen. Dies könne am besten in Form von Empfehlungen oder „best practice“ Regelungen geschehen.⁴⁸²
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Meinung, dass ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten nur durch die Einführung von gesetzlich bindenden Quoten zu erreichen sei.⁴⁸³

Zwei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da diese keine explizite Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁴⁸⁴

7.9 Staatsämter und Regulierungsbehörden

Insgesamt gaben 22 von 26 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab. Eine Mehrheit von 13 Stellungnehmenden bzw. nahezu 60% sprachen sich dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen.

- Die meisten Befürworter führten an, dass wissenschaftliche Untersuchungen gezeigt hätten, dass ein besseres Gleichgewicht in den gesellschaftsrechtlichen Gremien zu mehr Effizienz in der Entscheidungsfindung und zu einer besseren wirtschaftlichen Performance der Unternehmen führt. Daher sei es im Interesse der Unternehmen, für ein besseres Gleichgewicht in den Gremien zu sorgen. Es sollte allerdings keine rechtlich bindende Regeln oder gar Quoten geben, damit dies erreicht wird. Viel besser sei es, etwaige Regeln im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips in den

⁴⁸⁰ Vgl. ST-Nr. 9, 41, 56, 197, 253.

⁴⁸¹ Vgl. ST-Nr. 8, 72, 207, 211.

⁴⁸² Vgl. ST-Nr. 35, 55, 108, 129, 297, 343.

⁴⁸³ Vgl. ST-Nr. 299, 339.

⁴⁸⁴ Vgl. ST-Nr. 128, 181.

CG-Kodizes aufzunehmen. So gebe es bereits in diversen CG-Kodizes einzelner EU-Mitgliedsstaaten Regelungen, wonach börsennotierte Unternehmen in ihrem CG-Bericht anzugeben haben, welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen in den Verwaltungsrat gesetzt wurden. Darüber hinaus könnten börsennotierte Unternehmen sich selbst eine Quote als Zielvorgabe setzen und in regelmäßigen Abständen über die Fortschritte zur Erreichung der eigens gesetzten Quoten berichten. Erst wenn das Prinzip der Selbstregulierung nicht greife, solle die Europäische Union eingreifen und evtl. gesetzlich bindende Regelungen erlassen. Eine gesetzliche Quotenregelung auf nationaler oder internationaler Ebene sei zum jetzigen Zeitpunkt nicht konsensfähig, hieß es.⁴⁸⁵

- Auch innerhalb dieser Gruppe gab es einige Stimmen, die der Ansicht waren, dass Quoten das wirkungsvollste Element seien, um qualifizierte Frauen in den Verwaltungsräten zu bringen. Als erster und notwendiger Schritt sei die Einführung von Quoten in staatsnahen Betrieben unerlässlich.⁴⁸⁶
- Ein Stellungnehmender meinte, dass nationale Initiativen entwickelt werden sollten um diese Ziel zu erreichen. Regulierungen auf europäischer Ebene seien hier nicht notwendig.⁴⁸⁷

Neun Stellungnehmende sprachen sich dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Zwei dieser Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass die Zusammensetzung der Verwaltungsräte den Unternehmen selbst und deren Komitees, wie z.B. einem Nominierungskomitee, überlassen werden müsse.⁴⁸⁸

- Vier Stellungnehmende meinten, dass es hier keinen Handlungsbedarf auf europäischer Ebene gebe. Sollte die Europäische Kommission dennoch Regelungen überlegen, so dürfte sie nur grundlegende Prinzipien vorgeben, welche dann im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips umgesetzt würden.⁴⁸⁹
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats den Anteilseignern obliege und dass eine gesetzlich bindende Quotenregelung einen Eingriff in die Rechte der Aktionäre darstellen würde.⁴⁹⁰
- Ein weiterer Stellungnehmender meinte, dass bindende Quotenregelungen die Gefahr bergen würden, dass dann Kandidaten in den Verwaltungsrat gewählt würden, nur um diese Quoten erreichen bzw. einhalten zu können.⁴⁹¹

⁴⁸⁵ Vgl. ST-Nr. 220, 222, 231, 232, 238, 239, 242, 243, 244.

⁴⁸⁶ Vgl. ST-Nr. 221, 235, 241.

⁴⁸⁷ Vgl. ST-Nr. 228.

⁴⁸⁸ Vgl. ST-Nr. 173, 224.

⁴⁸⁹ Vgl. ST-Nr. 233, 234, 236, 240.

⁴⁹⁰ Vgl. ST-Nr. 226.

⁴⁹¹ Vgl. ST-Nr. 230.

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

7.10 *Andere*

Insgesamt gaben 58 von 80 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf Frage 6 ab. Die Mehrheit, nämlich 38 von 58 Stellungnehmenden bzw. über 65%, sprach sich dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen.

- Unter den Gegnern waren viele, die damit argumentierten, dass die Auswahl von Verwaltungsratsmitgliedern nur anhand von Kriterien wie Qualifikation, Erfahrung und Leistungsfähigkeit des jeweiligen Kandidaten vorgenommen werden solle. Kriterien wie Herkunft, Geschlecht usw. seien hierbei nachrangig. Unternehmen müssten im Stande sein, jene Person in den Verwaltungsrat zu wählen, die sie für die geeignetste halten, um die Interessen der Unternehmen zu vertreten. Durch gesetzlich bindende Regelungen, wie z.B. Frauenquoten, seien Unternehmen in ihrer Entscheidung unnötigerweise eingeschränkt.⁴⁹²
- Viele sprachen sich grundsätzlich gegen die Einführung von gesetzlich bindenden Quoten aus, waren jedoch gleichzeitig der Ansicht, dass Unternehmen ermutigt werden sollten, auf freiwilliger Basis für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Dies könne am besten anhand von „soft law“-Regelungen durch die Aufnahme entsprechender Regelungen in den CG-Kodizes der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips erfolgen. Börsennotierte Unternehmen könnten im Sinne dieses Prinzips aufgefordert werden, die Entwicklung des Frauenanteils in den Verwaltungsräten zu dokumentieren und im jährlichen Geschäftsbericht öffentlich zu machen. Durch die Veröffentlichung solcher Informationen würde sich mit der Zeit ein besseres Gleichgewicht einstellen, hieß es.⁴⁹³
- Auch innerhalb dieser Gruppe fanden sich wieder einige Stellungnehmende, die der Meinung waren, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats den Unternehmenseigentümern obliege und dass gesetzlich bindende Quoten einen inakzeptablen Eingriff in deren Eigentumsrechte darstellen würden.⁴⁹⁴
- Einige Stellungnehmende meinten, dass sie für eine Regulierung auf europäischer Ebene weder einen Anlass noch eine Legitimation (aufgrund des Subsidiaritätsprinzips) sehen würden.⁴⁹⁵

⁴⁹² Vgl. ST-Nr. 3, 33, 34, 51, 76, 94, 95, 125, 130, 136, 138, 140, 175, 269, 304, 321.

⁴⁹³ Vgl. ST-Nr. 2, 96, 98, 103, 174, 191, 208, 267, 278, 286, 309, 326.

⁴⁹⁴ Vgl. ST-Nr. 23, 101, 119, 169.

⁴⁹⁵ Vgl. ST-Nr. 36, 114, 217.

16 Stellungnehmende bzw. über 27% der Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe sprachen sich dafür aus, dass Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Überraschenderweise war der Anteil derer, die der Meinung waren, dass nur die Einführung von gesetzlich bindenden Quoten zu einem besseren Gleichgewicht in den Verwaltungsräten führen würde, relativ hoch. Insgesamt vertraten 13 der 16 Stellungnehmenden, die eine positive Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung abgaben, diese Meinung. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass vor allem Stellungnehmende der Untergruppe „Arbeitnehmervertreter“ unter den Stellungnehmenden waren, die sich eine Quotenregelung auf europäischer Ebene wünschten.⁴⁹⁶

- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass es hier zwar einer Regelung bedürfe, diese müsse allerdings durch die jeweiligen nationalen Gesetzgeber der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten erlassen werden. Der Europäischen Union sei es nicht möglich, bei der Einführung einer Regelung auf europäischer Ebene ausreichend Rücksicht auf die regionalen Gegebenheiten und Unternehmenskultur der einzelnen Mitgliedsstaaten zu nehmen. Daher solle diese Angelegenheit besser auf nationaler Ebene und nicht auf europäischer Ebene gelöst werden.
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass die Europäische Kommission grundlegende Prinzipien in Form von „soft law“ bzw. im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips vorgeben könnte.⁴⁹⁷

Vier Stellungnahmen waren als neutral einzustufen, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten. Die Europäische Kommission müsse noch die Resultate von jenen EU-Mitgliedsstaaten, welche bereits Initiativen gesetzt haben, um ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu erreichen, abwarten, ehe sie über die weitere Vorgangsweise entscheidet.⁴⁹⁸

7.11 Zusammenfassung

7.11.1 Beteiligung an der Frage 6

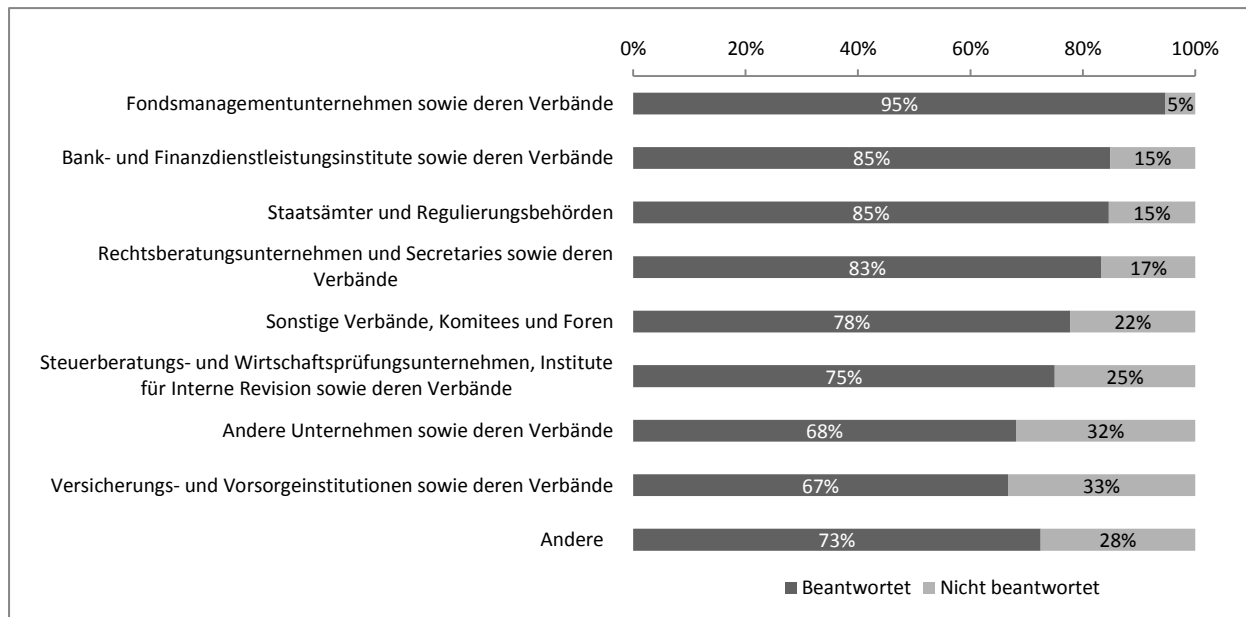
Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“, sowie die Gruppe „Staatsämter und Regulierungsbehörden“. Ihre Werte lagen bei 95%, und je 85%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“ mit 67% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen.

⁴⁹⁶ Vgl. ST-Nr. 25, 63, 68, 122, 145, 209, 219, 258, 280, 293, 310, 318, 329.

⁴⁹⁷ Vgl. ST-Nr. 148, 189.

⁴⁹⁸ Vgl. ST-Nr. 60, 188, 290, 298.

Abbildung 13: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 6



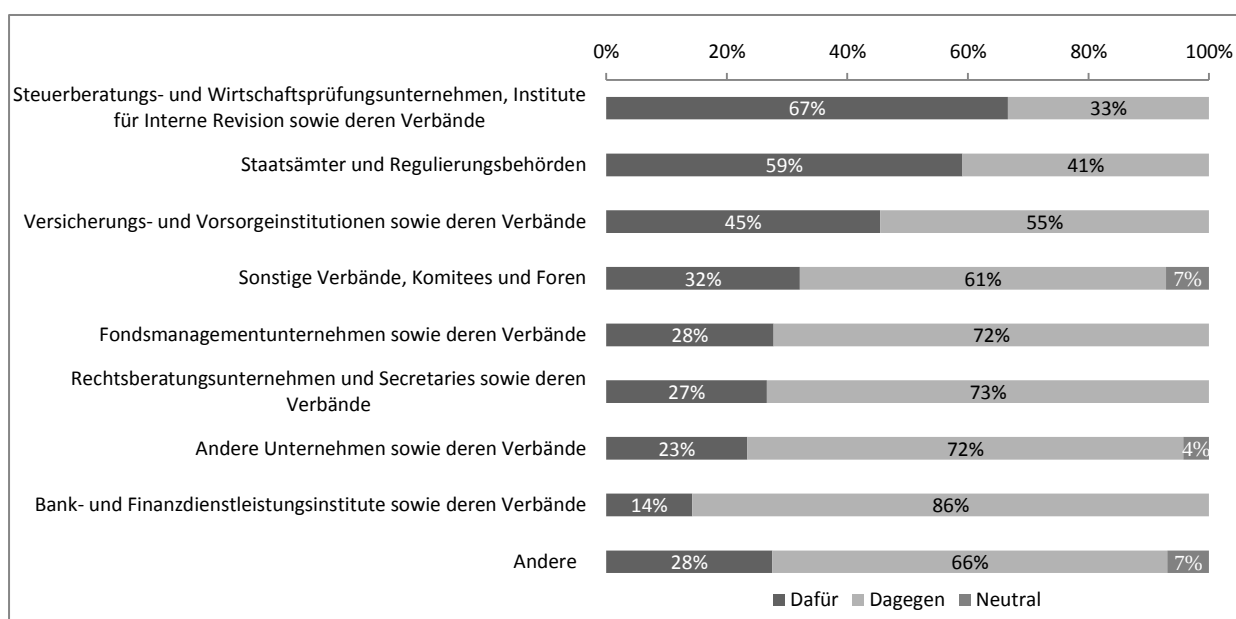
Quelle: Eigene Darstellung

7.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 6

Lediglich innerhalb der beiden Gruppen „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“ und „Staatsämter und Regulierungsbehörden“, war eine Mehrheit an Befürwortern zu finden, die der Meinung waren, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Ihre Anteile lagen bei 67% bzw. 59%. Am häufigsten wurde innerhalb der befürwortenden Stellungnahmen argumentiert, dass ein besseres Gleichgewicht in den gesellschaftsrechtlichen Gremien mit einem besseren Entscheidungsfindungsprozess in diesen Gremien und damit auch mit einer besseren Performance der Unternehmen einhergehen würde. Ein besseres Gleichgewicht sei dadurch zu erreichen, dass börsennotierte Unternehmen angehalten werden, im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips eine Diversitätsstrategie zu veröffentlichen, und regelmäßig über den Zielerreichungsgrad der darin befindlichen Ziele berichten müssten. Das ein Stellungnehmender innerhalb dieser beiden Gruppen eine gesetzlich bindende Quotenregelung wünschte, war eher die Ausnahme. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass, obwohl der Anteil an Befürwortern innerhalb der Gruppe „Andere“ ein relativ geringer ist (siehe untenstehende Grafik) innerhalb dieser Gruppe der größte Anteil derer zu finden war, die sich gesetzlich vorgeschriebene Quoten wünschten. Vor allem die Stellungnehmenden der Untergruppe „Arbeitnehmervertreter“ innerhalb der Gruppe „Andere“ waren der Meinung, dass ein besseres Gleichgewicht in den Gremien eines Unternehmens nur mit Hilfe von gesetzlich festgeschriebenen Quoten zu bewerkstelligen sei.

Bei den Gegnern verzeichnete die Gruppe „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ mit 86% den höchsten Wert in der Statistik. Die überwiegende Mehrheit sprach sich dagegen aus, da sie der Meinung war, dass die Unternehmen bei der Auswahl von Verwaltungsratsmitgliedern dazu in der Lage sein sollten, jene Person zu wählen, die sie für die geeignetste halten, um die Interessen des Unternehmens zu vertreten. Die Auswahl sollte in erster Linie anhand Kriterien wie z.B. Berufserfahrung, Qualifikation, Leistungsfähigkeit etc. erfolgen. Kriterien wie Herkunft oder Geschlecht sollten hierbei keine Rolle spielen. Die Festlegung von Quoten würde die Gefahr bergen, dass Personen in den Verwaltungsrat gewählt werden, nur um die gesetzlichen Quoten zu erreichen. Auch könnte es gar passieren, dass selbst Personen, die bereits seit längerer Zeit in den Gremien vertreten sind, unterstellt werden könnte, dass sie diese Position nur deshalb besetzen, weil es diese gesetzlichen Vorgaben gibt. All diese Überlegungen müssten dazu führen, dass die Einführung von rechtlich verbindlichen Quoten auch von der Europäischen Kommission abgelehnt wird.

Abbildung 14: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 6



Quelle: Eigene Darstellung

7.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 6

Den höchsten Anteil, bei denjenigen die sich dafür aussprachen, dass börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen, verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien, dicht gefolgt von Stellungnahmen Europäischer Vereinigungen. Auch bei den Gegnern verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien mit über 26% den höchsten Anteil, dicht gefolgt von Stellungnahmen aus Deutschland mit fast 11%. Insgesamt ist bei allen Stellungnahmen bis auf jene von Europäische Vereinigungen, jenen aus Österreich und Stellungnahmen von Internationalen Vereinigungen, eine klare Tendenz in Richtung Ablehnung erkennbar. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Tabelle 8: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 6

Land	Zustimmende ST	Ablehnende ST	Neutrale ST
Großbritannien	17 (20%)	42 (26%)	3 (30%)
Europäische Vereinigungen	13 (16%)	14 (9%)	1 (10%)
Österreich	7 (8%)	5 (3%)	1 (10%)
Deutschland	5 (6%)	17 (11%)	2 (20%)
Internationale Vereinigungen	5 (6%)	5 (3%)	X
Frankreich	4 (5%)	8 (5%)	X
Rest	32 (39%)	70 (43%)	3 (30%)
Summe:	83 (100%)	161 (100%)	10 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

8 *Begrenzung der Mandate eines Aufsichts- bzw. nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds*

8.1 *Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage*

In diesem Kapitel geht es um die Verfügbarkeit und zeitliches Engagement nicht geschäftsführender Verwaltungsratsmitglieder. Die Europäische Kommission führt in dem hier vorliegenden Grünbuch an, dass die Rolle der nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieder komplexer und bedeutender geworden sei und dass bereits viele EU-Mitgliedsstaaten bereits versucht hätten, den Grundsatz festzuschreiben, dass nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder ausreichend Zeit auf ihre Pflichten verwenden sollten. Aus diesen Überlegungen heraus stellt die Europäische Union in diesem Grünbuch folgende Frage:

Frage 7: „Sollte Ihrer Auffassung nach auf EU-Ebene eine Maßnahme bestehen, die die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt? Wenn ja, wie sollte sie formuliert sein?“⁴⁹⁹

8.2 *Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände*

Die Mehrheit der Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe, nämlich 16 von 26 bzw. nahezu 60%, sprachen sich dagegen aus, dass es auf EU-Ebene eine Maßnahme geben sollte, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt.

- Die meisten waren der Ansicht, dass die Unternehmen selbst bzw. ihre Organe, wie z.B. ein Nominierungskomitee, dafür Sorge zu tragen hätten, dass ihre Verwaltungsratsmitglieder ihren Aufgaben auch ausreichend Zeit widmen. Unternehmen sollten gehalten sein, Anwesenheitslisten zu führen und die Anwesenheit eines jeden Verwaltungsratsmitglieds zu veröffentlichen. Dies sei ein ausreichender Indikator dafür, wie viel Zeit ein Mitglied seiner Rolle bzw. seinen Rechten und Pflichten als Mitglied eines Verwaltungsrats widmet. Jene Personen, die offensichtlich nicht genügend Zeit für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben haben, dürften von den Nominierungskomitees nicht mehr für eine Wiederwahl vorgeschlagen werden. So würde sich mit der Zeit automatisch ein Gleichgewicht der Anzahl von Mandaten ergeben. Ein Eingriff von außen sei daher nicht erforderlich.⁵⁰⁰
- Viele meinten auch, dass die Auswahl von Verwaltungsratsmitgliedern den Anteilseignern obliege. Unternehmen müssten diese mit entsprechenden Informationen hinsichtlich der Zeit, die die

⁴⁹⁹ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 9.

⁵⁰⁰ Vgl. ST-Nr. 13, 155, 166, 246.

Verwaltungsratsmitglieder ihrer Rolle als solche widmen, versorgen. Die Anteilseigner hätten dann die Möglichkeit, bei der (Wieder-)Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats diese Information entsprechend einfließen zu lassen. Jene Mitglieder, die ihrer Aufgabe nicht genügend Zeit widmen, dürften nicht mehr in den Verwaltungsrat gewählt werden.⁵⁰¹

- Einige führten auch an, dass eine generelle zahlenmäßige Mandatsbegrenzung keinen Raum für regionale, kulturelle und faktische Eigenheiten zuließe und allein deswegen abzulehnen sei. Außerdem müsse man berücksichtigen, dass die Belastung für die Verwaltungsratsmitglieder nicht einfach an der Anzahl der Mandate festzumachen sei. Die Belastung eines Mitglieds hänge viel mehr davon ab, welche Eigenschaften ein bestimmtes Mandat mit sich bringe. So könne ein Verwaltungsratsmitglied, welcher nur zwei Mandate in großen und komplexen Unternehmen hat, viel mehr belastet sein, als ein Verwaltungsratsmitglied, welches fünf Mandate in kleineren weniger komplexeren Unternehmen gleichzeitig innehat. Darüber hinaus müsste auch darauf Acht gegeben werden, dass konzerninterne Mandate lediglich als ein Mandat zählen dürften, da durch die Verflechtung der zum Konzern gehörenden Unternehmen die Belastung für ein Verwaltungsratsmitglied entsprechend reduziert wird.⁵⁰²
- Einige waren der Ansicht, dass jegliche gesetzliche Regelung auf diesem Gebiet den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsste.⁵⁰³
- Einige meinten, dass es zwar keine Regelung auf europäischer Ebene geben solle, welche die Anzahl der Mandate für Verwaltungsratsmitglieder begrenzen würde, jedoch solle es eine allgemein gehaltene Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips geben, wonach sich alle Verwaltungsratsmitglieder dazu bekennen müssen, ihren Aufgaben und Pflichten ausreichend Zeit zu widmen.⁵⁰⁴

Insgesamt sprachen sich zehn Stellungnehmende bzw. über 40% für eine Regelung auf EU-Ebene, welche die Anzahl der Mandate für nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder begrenzen soll, aus. Einige meinten, dass die Limitierung auf bspw. drei Mandate als zu niedrig angesetzt erscheine. Unternehmen müssten selbst entscheiden, welche Anzahl an Mandaten für ihre Verwaltungsratsmitglieder als zumutbar erscheine, und müssten sich entsprechend vor ihren Anteilseignern verantworten, wenn Verwaltungsratsmitglieder nicht befähigt sind, ihren Rechten und Pflichten ausreichend Zeit zu widmen.⁵⁰⁵

⁵⁰¹ Vgl. ST-Nr. 88, 90, 133, 255.

⁵⁰² Vgl. ST-Nr. 15, 61, 126, 313.

⁵⁰³ Vgl. ST-Nr. 10, 294.

⁵⁰⁴ Vgl. ST-Nr. 184, 266.

⁵⁰⁵ Vgl. ST-Nr. 37, 252, 308, 314.

- Einige gaben konkrete Angaben an, wie die Zahl der Mandate für Verwaltungsratsmitglieder eingegrenzt werden solle. So meinten sie etwa, dass ein Verwaltungsratsmitglied, welcher neben seiner Rolle als solcher auch einem Vollzeitjob nachgehe, nicht mehr als zwei Mandate innehaben dürfe. Ein Verwaltungsratsmitglied, welcher die Rolle des CEO in einem Unternehmen innehabe, dürfte maximal ein zusätzliches Mandat bekleiden. Alle anderen Verwaltungsratsmitglieder dürften bis zu fünf Mandate innehaben.⁵⁰⁶ Ein weiterer Stellungnehmender war der Ansicht, dass die Anzahl für eine Person, welche die Rolle des CEO bekleide, auf maximal zwei zusätzliche Mandate begrenzt werden solle. Alle anderen Mitglieder könnten mehrere Mandate beibehalten, allerdings müssten Anwesenheitslisten geführt und veröffentlicht werden, damit erkennbar ist, ob jenen Verwaltungsratsmitgliedern mit mehreren Mandaten dennoch ausreichend Zeit bleibt, entsprechend an den Verwaltungsratssitzungen teilzunehmen.⁵⁰⁷ Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass die Zahl der Mandate zwischen fünf und zehn liegen solle, je nachdem, ob auch internationale oder europäische Mandate gehalten werden. Auf nationaler Ebene solle die Anzahl der Mandate auf fünf beschränkt sein.⁵⁰⁸ Ein weiterer Stellungnehmender meinte, die Zahl der Mandate solle für Verwaltungsratsmitglieder mit einem Vollzeitjob auf drei Mandate beschränkt werden.⁵⁰⁹
- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass es eine solche Regelung geben solle, hätte jedoch keinerlei Präferenzen, wie diese Regelung formuliert werden solle.⁵¹⁰
- Der letzte Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe, der eine positive Antwort auf Frage 7 abgegeben hatte, war der Ansicht, dass es eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips geben solle. Die Europäische Kommission müsse in einem Zeitraum von drei bis fünf Jahren beobachten, ob eine solche Regelung greife, erst wenn dies nicht der Fall sein sollte, müsste sie sich an gesetzlich vorgeschriebenen Regeln heranwagen.⁵¹¹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

8.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Insgesamt gaben 26 von 33 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab. Eine überwältigende Mehrheit von über 84% bzw. 22 von 26 Stellung-

⁵⁰⁶ Vgl. ST-Nr. 50.

⁵⁰⁷ Vgl. ST-Nr. 120.

⁵⁰⁸ Vgl. ST-Nr. 289.

⁵⁰⁹ Vgl. ST-Nr. 332.

⁵¹⁰ Vgl. ST-Nr. 143.

⁵¹¹ Vgl. ST-Nr. 167.

nehmenden lehnte eine Maßnahme auf EU-Ebene, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt, ab.

- Die Mehrheit war der Meinung, dass es schwierig sei, eine geeignete Anzahl an Mandaten vorzugeben, da die Belastung für die Verwaltungsratsmitglieder in erster Linie von der Art des Mandates abhinge. Die Belastung eines Mandates würde von der Komplexität, der Größe, der Branche usw. des jeweiligen Unternehmens abhängen. Unternehmen müssten das zeitliche Engagement, das von ihren Verwaltungsratsmitgliedern erwartet wird bekanntgeben, und müssten Anwesenheitslisten über die Anteilnahme an den Sitzungen führen und diese veröffentlichen. Es sei im Interesse der Unternehmen und der Anteilseigner, dass ihre Verwaltungsratsmitglieder ausreichend Zeit in die Erfüllung ihrer Aufgaben und Pflichten investieren. Eine Maßnahme auf EU-Ebene, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds beschränke, sei nicht notwendig.⁵¹²
- Viele vertraten auch die Meinung, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats den Anteilseignern obliege. Daher sei eine solche Maßnahme nicht erforderlich, da Anteilseigner sich gegen einen Kandidaten entscheiden könnten, wenn sie der Meinung sind, dass dieser nicht ausreichend Zeit in die Erfüllung seiner Aufgaben investiere. Es sei daher von wesentlicher Bedeutung, dass Unternehmen Anwesenheitslisten für ihre Verwaltungsratssitzungen führen und die Anwesenheit eines jeden Verwaltungsratsmitglieds veröffentlichen.⁵¹³
- Ein Stellungnehmender meinte, es sei „klüger auf allgemeine Sorgfaltspflichten und auf die eigenverantwortliche Präventivkontrolle durch die Hauptversammlung zu vertrauen.“⁵¹⁴ Sollte die Europäische Kommission dennoch über die Einführung einer Maßnahme auf diesem Gebiet nachdenken, so könne es sich bei dieser nur um eine flexible Lösung nach dem „Comply-or-Explain“-Prinzip handeln, war die Meinung von insgesamt drei Stellungnehmenden.⁵¹⁵ In jedem Fall müsse es zudem auch eine Sonderregelung für Mandate in verbundenen Unternehmen und in Beteiligungsunternehmen geben.⁵¹⁶
- Einige führten an, dass es keinen Bedarf für eine Maßnahme auf EU-Ebene zu dieser Angelegenheit gebe. Aufgrund des Subsidiaritätsprinzips müsse die Europäische Kommission eine etwaige Regelung zu diesem Thema der jeweiligen Jurisprudenz der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten überlassen.⁵¹⁷

⁵¹² Vgl. ST-Nr. 26, 172, 257, 283, 305, 312, 337, 342.

⁵¹³ Vgl. ST-Nr. 29, 160, 225, 292, 338.

⁵¹⁴ Vgl. ST-Nr. 171.

⁵¹⁵ Vgl. ST-Nr. 171, 282, 346.

⁵¹⁶ Vgl. ST-Nr. 171

⁵¹⁷ Vgl. ST-Nr. 19, 185, 274, 301, 319.

Lediglich vier Stellungnehmende bzw. etwas mehr als 15% sprachen sich dafür aus, dass eine Maßnahme auf EU-Ebene bestehen sollte, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt. Die Befürworter einer solchen Maßnahme waren der Ansicht, dass die Einführung einer solchen Beschränkung zu einer besseren Performance des Verwaltungsrats führen würde. Verwaltungsratsmitglieder, welche nicht mehrere Mandate hätten, wären leistungsfähiger und engagierter, hieß es. Die Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden solle nur auf ein einziges Unternehmen beschränkt sein. Die Zahl der Mandate solle zwischen drei und fünf beschränkt werden, wobei ein Mandat als CEO oder Verwaltungsratsvorsitzender doppelt zu zählen sei.⁵¹⁸

- Ein Stellungnehmender vertrat die Ansicht, dass eine Limitierung je nach Branche erfolgen sollte. So könne es eine Beschränkung an Mandaten innerhalb des Finanzsektors geben, weitere Mandate außerhalb dieses Sektors müssten aber erlaubt sein.⁵¹⁹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

8.4 *Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände*

Auch innerhalb dieser Gruppe sprach sich die überwiegende Mehrheit von über 77% bzw. 14 von 18 Stellungnehmenden gegen eine Maßnahme auf EU-Ebene, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt, aus.

- Der größte Teil dieser Stellungnehmenden war der Ansicht, dass der Verwaltungsrat selbst bzw. dessen Vorsitzenden gemeinsam mit evtl. vorhandenen Komitees, wie z.B. ein Nominierungskomitee, entscheiden müsse, welche Kandidaten am besten geeignet sind, die Interessen des Unternehmens entsprechend zu vertreten. Die Reduktion der Anzahl an Mandaten würde zu einer Reduktion des Pools an möglichen Kandidaten für den Verwaltungsrat führen, dies könnte gleichzeitig dazu führen, dass die Verwaltungsratsmitglieder ein höheres Gehalt einfordern oder dass Personen in den Verwaltungsrat gewählt werden, welche nicht die besten Voraussetzung für die Besetzung dieser Rolle mit sich bringen. Es sei besser, jemanden im Verwaltungsrat ein paar Tage im Jahr sitzen zu haben, der einen wertvollen Beitrag für den Verwaltungsrat leistet, als jemanden Monate lang dort vertreten zu haben, der eher einen geringen Wertbeitrag leistet.⁵²⁰
- Einige vertraten die Meinung, dass es unmöglich sei zu sagen, wie viele Mandate zu viel seien. Die Belastung eines Mandates sei für jeden individuell verschieden, außerdem müsse man Rücksicht

⁵¹⁸ Vgl. ST-Nr. 156, 300, 306.

⁵¹⁹ Vgl. ST-Nr. 223.

⁵²⁰ Vgl. ST-Nr. 12, 102, 121, 137, 200, 261, 335.

auf die Art des Mandates nehmen. Mandate in größeren börsennotierten Unternehmen, die eine hohe Komplexität aufweisen, seien naturgemäß mit einem höheren zeitlichen Engagement verbunden als Mandate in kleineren Unternehmen.⁵²¹

- Einige meinten, dass es auf EU-Ebene lediglich eine generell abstrakte Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips geben solle, welche alle Verwaltungsratsmitglieder dazu auffordere zu versichern, dass sie ausreichend Zeit haben, um ihrer Rolle als Verwaltungsratsmitglied gerecht zu werden.⁵²²
- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass die Zusammensetzung des Verwaltungsrats in der Entscheidungsbefugnis der Aktionäre liege. Diese würden ihre Vertreter im Zuge der Hauptversammlung wählen und könnten jederzeit für eine Abwahl jener Mitglieder, die ihrer Meinung nach nicht genügend Engagement zeigen, sorgen. Eine Regelung auf diesem Gebiet sei daher weder auf nationaler noch auf EU-Ebene notwendig.⁵²³
- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass es nur einer Maßnahme auf nationaler Ebene bedürfe. Jeder EU-Mitgliedsstaat solle selbst entscheiden, ob es eine Beschränkung geben solle oder nicht. In deren nationalen Kodizes gebe es bereits eine Regelung, welche die Zahl der Mandate auf fünf beschränke, die Europäische Kommission könne sich an dieser Maßnahme orientieren, hieß es.⁵²⁴

Insgesamt sprachen sich vier Stellungnehmende bzw. über 22% für die Einführung einer Maßnahme auf EU-Ebene, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt, aus. Einige waren der Meinung, dass es eine Limitierung auf drei Mandate zusätzlich zu einer etwaigen Rolle als CEO geben solle. Andere wiederum waren der Ansicht, dass die Europäische Kommission flexible Vorgaben geben sollte, die Entscheidung, wie hoch das Limit für die Anzahl an Mandaten für ihre Verwaltungsratsmitglieder dann tatsächlich sein soll, müsse den Unternehmen selbst überlassen werden.⁵²⁵

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

⁵²¹ Vgl. ST-Nr. 256, 336.

⁵²² Vgl. ST-Nr. 80, 194, 263.

⁵²³ Vgl. ST-Nr. 135.

⁵²⁴ Vgl. ST-Nr. 6.

⁵²⁵ Vgl. ST-Nr. 21, 97, 144, 287.

8.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

Ähnlich wie bei den zwei zuvor genannten Gruppen sprach sich auch innerhalb dieser Gruppe eine überwiegende Mehrheit von über 78% bzw. 18 von 23 Stellungnehmenden gegen einer Maßnahme auf EU-Ebene, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt, aus.

- Die meisten Stellungnehmenden vertraten die Meinung, dass dies bereits im Aufnahmeprozess zu berücksichtigen sei. Man müsse allerdings bedenken, dass nicht alle Mandate gleich seien. Die Belastung und das zeitliche Engagement, das nötig sein wird, um einer entsprechenden Rolle als Verwaltungsratsmitglied gerecht zu werden, werden von Unternehmen zu Unternehmen, von Mandat zu Mandat (bspw. Vorsitz in einem Verwaltungsrat, Mitglied eines Komitees vs. „simples“, nicht geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied), von der Größe und Komplexität des Unternehmens etc. völlig unterschiedlich sein. Eine Beschränkung der Zahl der Mandate sei allein aus diesen Überlegungen nicht sinnvoll. Es sei jedoch dringend erforderlich, dass sämtliche börsennotierte Unternehmen Anwesenheitslisten für ihre Sitzungen führen und dass völlige Transparenz hinsichtlich der Anwesenheit eines jeden Verwaltungsratsmitglieds gewährleistet wird. Auch sei es notwendig die Öffentlichkeit davon in Kenntnis zu setzen, wie viele Mandate ein jedes Mitglied innehält.⁵²⁶
- Andere wiederum waren der Ansicht, dass Unternehmen selbst bzw. dessen Organe, wie der Verwaltungsrat selbst oder ein evtl. vorhandenes Nominierungskomitee, Sorge dafür tragen müssten, dass ihre Verwaltungsratsmitglieder entsprechend genug Zeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben investieren. Unternehmen sollten Informationen darüber veröffentlichen, welches zeitliche Engagement sie von ihren Organmitgliedern erwarten und ob diese die Erwartungen erreicht haben.⁵²⁷
- Einige vertraten die Meinung, dass es zwar keine Begrenzung der Mandate auf europäischer Ebene geben solle, allgemein gehaltene Regeln im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips, welche von allen Verwaltungsratsmitgliedern die Erklärung abverlangen, dass sie ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben investieren werden, könne man sich durchaus vorstellen.⁵²⁸
- Auch innerhalb dieser Gruppe gab es einige Stimmen, die der Ansicht waren, dass diese Angelegenheit den Gesetzgebern der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden solle.⁵²⁹

⁵²⁶ Vgl. ST-Nr. 45, 64, 106, 116, 176.

⁵²⁷ Vgl. ST-Nr. 79, 99, 113, 141.

⁵²⁸ Vgl. ST-Nr. 142, 170, 303.

⁵²⁹ Vgl. ST-Nr. 107, 112, 117.

- Zwei Stellungnehmende meinten, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats nach wie vor den Anteilseignern obliege. Diese hätten bei der Wahl eines geeigneten Kandidaten für den Verwaltungsrat die Möglichkeit, jene Personen nicht zu wählen, welche ihrer Meinung nach nicht genügend Engagement an den Tag legen. Eine gesetzlich verbindliche Regelung bedürfe es hierfür nicht, hieß es.⁵³⁰

Insgesamt sprachen sich fünf Stellungnehmende bzw. über 21% dafür aus, dass es auf EU-Ebene eine Maßnahme geben solle, die die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt. Einige gaben an, dass eine Limitierung der Mandate zwischen vier und sechs sinnvoll sei.⁵³¹

- Zwei weitere Stellungnehmende meinten, dass die Festlegung, welche maximale Anzahl an Mandaten sinnvoll sei, den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden solle. Diese hätten die Möglichkeit, entsprechend Rücksicht auf die regionalen Gegebenheiten zu nehmen.⁵³²
- Ein Stellungnehmender meinte, dass eine Maßnahme entsprechend dem „Comply-or-Explain“-Prinzips eingeführt werden solle.⁵³³

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungen abgegeben.

8.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Insgesamt gaben 16 von 18 Stellungnehmenden eine Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab. Eine Mehrheit von über 68% bzw. 11 von 16 Stellungnehmenden sprachen sich gegen einer etwaigen Maßnahme auf EU-Ebene, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt, aus.

- Die meisten Stellungnehmenden vertraten auch innerhalb dieser Gruppe die Meinung, dass der Verwaltungsrat selbst bzw. ein evtl. vorhandenes Nominierungskomitee die Verantwortung tragen müsse und dafür zu sorgen habe, dass nur Kandidaten in den Verwaltungsrat gewählt werden, die auch ausreichend Engagement an den Tag legen.⁵³⁴

⁵³⁰ Vgl. ST-Nr. 247, 316.

⁵³¹ Vgl. ST-Nr. 18, 52.

⁵³² Vgl. ST-Nr. 40, 285.

⁵³³ Vgl. ST-Nr. 47.

⁵³⁴ Vgl. ST-Nr. 53, 54, 110, 111.

- Viele vertraten auch die Meinung, dass es nicht möglich sei, eine Begrenzung auf europäischer Ebene vorzuschreiben, da die Arbeitsbelastung eines Mandats von Unternehmen zu Unternehmen und von Individuum zu Individuum unterschiedlich sein wird. So sei ein Mandat in einem international agierenden Unternehmen selbstverständlich mit weitaus mehr zeitlichem und persönlichem Engagement verbunden als ein Mandat in einem kleineren regional agierenden Unternehmen. Jegliche Limitierung auf Basis der Anzahl an Mandaten wäre viel zu unflexibel und würde keine Rücksicht auf die Umstände der Einzelfälle nehmen.⁵³⁵
- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass diese Angelegenheit den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden solle.⁵³⁶
- Ein Stellungnehmender vertrat die Ansicht, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats den Anteilseignern obliege. Diese hätten die Möglichkeit, jenen Verwaltungsratsmitgliedern ihre Stimme zu entziehen, bei denen sie der Meinung sind, dass diese nicht genügend Engagement gezeigt haben. Eine gesetzlich verbindliche Regelung sei daher nicht notwendig.⁵³⁷

Insgesamt sprachen sich fünf Stellungnehmende bzw. über 31% dafür aus, dass es eine Maßnahme auf EU-Ebene geben solle, die die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt. Viele schlugen eine Limitierung auf drei bis fünf Mandate auf europäischer Ebene vor.⁵³⁸ Ein Stellungnehmender meinte, dass es unterschiedliche Limits anhand der Größe der Unternehmen geben sollte. So könne man sich vorstellen, dass die Anzahl an Mandaten bei kleineren Unternehmen höher sein darf als die Anzahl an Mandate bei größeren Unternehmen.⁵³⁹

- Ein Stellungnehmender meinte, dass die Entscheidung, welches Limit bei der Anzahl von Mandaten für nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder gesetzt werden solle, den Gesetzgebern der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁵⁴⁰

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

⁵³⁵ Vgl. ST-Nr. 199, 270, 307, 322.

⁵³⁶ Vgl. ST-Nr. 67, 93.

⁵³⁷ Vgl. ST-Nr. 87.

⁵³⁸ Vgl. ST-Nr. 91, 134, 265.

⁵³⁹ Vgl. ST-Nr. 291.

⁵⁴⁰ Vgl. ST-Nr. 78.

8.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Insgesamt sprachen sich 38 Stellungnehmende bzw. über 77% der Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe gegen einer etwaigen Maßnahme auf europäischer Ebene, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt, aus.

- Einige der Stellungnehmenden, die sich gegen einer EU-weiten Maßnahme aussprachen, welche die Anzahl eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds beschränkt, vertraten die Meinung, dass die Festlegung eines Limits nicht möglich sei. Dieses würde nämlich, unabhängig davon, auf welche Zahl man sich einige, entweder zu hoch oder zu niedrig angesetzt werden. Das zeitliche Engagement, das nötig sei, um die Rolle des nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds ideal zu erfüllen, sei von Unternehmen zu Unternehmen und von Verwaltungsratsmitglied zu Verwaltungsratsmitglied völlig unterschiedlich. Manche Personen seien in der Lage, mehrere Tätigkeiten gleichzeitig optimal zu erledigen, andere wiederum bräuchten für dieselben Tätigkeiten länger. Zudem hänge die Belastung eines Mandats auch von der Unternehmensgröße, Tätigkeitsfeld, Komplexität des Geschäftes usw. ab. Außerdem würde solch eine Maßnahme dazu führen, dass der Pool an Kandidaten für den Verwaltungsrat kleiner wird, was zum einen zu höheren Gehaltsforderungen seitens der Mitglieder und zum anderen zu immensen Problemen, vor allem bei jenen Unternehmen, deren Verwaltungsrat sich noch in einer Transition befindet, führen könnte. All das würde mit der Maßnahme, rein eine zahlenmäßige Beschränkung auf EU-Ebene einzuführen, keine Berücksichtigung finden, und sei daher abzulehnen.⁵⁴¹
- Viele vertraten auch die Meinung, dass eine solche Begrenzung einen klaren Eingriff in die Rechte der Aktionäre darstellen würde, welcher in jedem Fall abzulehnen sei. Die Aktionäre würden das größte wirtschaftliche Risiko tragen und seien auch daher berechtigt, jene Personen in den Verwaltungsrat zu wählen, die sie für die Richtigen erachten, um die Interessen des Unternehmens und somit ihre eigenen Interessen zu vertreten.⁵⁴²
- Die meisten Stellungnehmenden meinten auch, dass es völlig ausreichend sei, wenn es eine Maßnahme im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips gebe, welche die Zusicherung seitens allen Verwaltungsratsmitgliedern einfordere, dass sie ausreichend Zeit zur Erfüllung ihrer Rolle zur Verfügung haben, ohne dabei eine Beschränkung der Anzahl der Mandate einzuführen. Es sei allerdings unerlässlich, dass die Unternehmen verpflichtet werden, Angaben über die Anzahl der Mandate, die ein jedes Verwaltungsratsmitglied hält, zu veröffentlichen. Die Anteilseigner hätten

⁵⁴¹ Vgl. ST-Nr. 16, 32, 38, 74, 86, 146, 158, 186, 272, 340.

⁵⁴² Vgl. ST-Nr. 20, 73, 157, 168, 177, 178, 187, 192, 214, 262.

durch die Veröffentlichung dieser Information die Möglichkeit, dieses Wissen bei der Entscheidung, welche Mitglieder in den Verwaltungsrat (wieder-)gewählt werden, einfließen zu lassen.⁵⁴³

- Einige vertraten die Ansicht, dass diese Angelegenheit auf nationaler Ebene bereits ausreichend geregelt sei und dass die Europäische Kommission jenen EU-Mitgliedsstaaten, welche noch keine entsprechende Regelung eingeführt haben, aufgrund des Subsidiaritätsprinzips nicht vorschreiben solle, so eine Begrenzung einzuführen bzw. wie diese formuliert werden solle.⁵⁴⁴
- Drei Stellungnehmende meinten, dass die Unternehmen selbst mit ihren Komitees, wie z.B. das Nominierungskomitee, für die Besetzung des Verwaltungsrats verantwortlichen seien und dass sie selbst entscheiden müssten, welche Personen am besten geeignet sind, um die Interessen des Unternehmens zu vertreten.⁵⁴⁵

Insgesamt sprachen sich zehn von 49 Stellungnehmenden bzw. über 20% dafür aus, dass auf EU-Ebene eine Maßnahme bestehen sollte, die die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt. Die meisten Stellungnehmenden, die eine positive Haltung dieser Fragestellung gegenüber hatten, waren der Ansicht, dass es eine gesetzlich bindende Regelung geben solle, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt. Fast alle waren sich einig, dass Unterscheidungen zwischen konzernexternen und konzerninternen Mandaten gemacht werden müssten. Konzerninterne Mandate sollten, aufgrund der starken Verflechtung der konzerninternen Unternehmen, nicht gezählt werden. Die Zahl der Mandate, die ein nicht geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied halten dürfe, schwankte unter diesen Stellungnehmenden zwischen drei und sieben konzernexterne Mandate, wobei am häufigsten eine Beschränkung auf fünf Mandate erwogen wurde.⁵⁴⁶

- Einige führten an, dass es zwar grundsätzlich eine Begrenzung der Mandate geben solle, die Formulierung einer solchen Maßnahme solle jedoch so flexibel wie möglich im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips formuliert werden.⁵⁴⁷
- Zwei Stellungnehmende gaben nur an, dass es eine solche Maßnahme auf EU-Ebene geben solle, ohne dabei darauf einzugehen, wie eine solche Maßnahme formuliert werden solle.⁵⁴⁸

Eine Stellungnahme war als neutral zu werten, da diese lediglich Aussagen über die aktuelle Sachlage auf nationaler Ebene beinhaltete und es nicht möglich war herauszulesen, ob die Meinung vertreten

⁵⁴³ Vgl. ST-Nr. 70, 154, 216, 251, 254, 296, 315, 323, 331, 344, 345.

⁵⁴⁴ Vgl. ST-Nr. 180, 259, 275, 279.

⁵⁴⁵ Vgl. ST-Nr. 4, 264, 325.

⁵⁴⁶ Vgl. ST-Nr. 11, 42, 59, 201, 284.

⁵⁴⁷ Vgl. ST-Nr. 132, 164, 179.

⁵⁴⁸ Vgl. ST-Nr. 85, 273.

wurde, dass es keiner Regelung auf EU-Ebene bedarf, oder ob gewünscht wurde, dass die Europäische Kommission sich an diese nationalen Regelungen orientieren solle.⁵⁴⁹

8.8 *Sonstige Verbände, Komitees und Foren*

Insgesamt gaben 29 von 36 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf Frage 7 ab. Eine knappe Mehrheit von über 55% bzw. 16 von 29 Stellungnehmenden sprach sich gegen einer EU-weiten Maßnahme aus, die die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt.

- Die meisten Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe vertraten die Meinung, dass es nicht möglich sei, eine geeignete Anzahl an maximalen Mandaten zu definieren. Das Engagement und die zeitliche Belastung würden von der Größe, dem Tätigkeitsfeld, der wirtschaftlichen Lage sowie der Komplexität des Unternehmens und von den Kenntnissen des jeweiligen Verwaltungsratsmitglieds abhängen, hieß es oft.⁵⁵⁰
- Viele meinten auch, dass die Unternehmen selbst mit ihren Gremien, wie z.B. einem Nominierungskomitee, dafür Sorge zu tragen hätten, dass jene Personen, die in den Verwaltungsräten gewählt werden, der Erfüllung ihrer Rolle auch ausreichend Zeit widmen.⁵⁵¹
- Einige Stellungnehmende vertraten die Meinung, dass diese Angelegenheit den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁵⁵²
- Ein Stellungnehmender meinte, dass eine solche Begrenzung einen Eingriff in die Rechte der Aktionäre darstellen würde und daher abzulehnen sei.⁵⁵³

Elf von den 29 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe, die eine Antwort auf Frage 7 abgegeben haben, sprachen sich für die Einführung einer Maßnahme auf europäischer Ebene, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt, aus. Viele der Befürworter einer solchen Begrenzung waren der Meinung, dass die Zahl der Mandate, die ein nicht geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied gleichzeitig halten dürfe, zwischen drei und fünf (konzernexterne Mandate) liegen müsste.⁵⁵⁴

- Die Mehrheit, die sich zwar grundsätzlich für die Einführung einer solchen Begrenzung aussprach, machten keine konkreten Vorschläge darüber, wie eine solche Begrenzung formuliert werden

⁵⁴⁹ Vgl. ST-Nr. 334.

⁵⁵⁰ Vgl. ST-Nr. 9, 14, 56, 124, 129, 253, 276.

⁵⁵¹ Vgl. ST-Nr. 1, 35, 48, 248.

⁵⁵² Vgl. ST-Nr. 8, 108, 197, 211.

⁵⁵³ Vgl. ST-Nr. 207.

⁵⁵⁴ Vgl. ST-Nr. 72, 77, 181, 215, 343.

könnte. Die Europäische Kommission solle sich an bereits existierende Regeln in diversen EU-Mitgliedsstaaten orientieren und danach entscheiden, wie hoch die maximale Zahl an Mandaten für nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder auf europäischer Ebene sein sollte.⁵⁵⁵

Zwei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da sie keine eindeutige Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁵⁵⁶

8.9 *Staatsämter und Regulierungsbehörden*

Insgesamt sprachen sich 13 von 20 Stellungnehmenden bzw. 65% gegen eine solche Begrenzung aus.

- Die Mehrheit derjenigen, die sich gegen eine Maßnahme auf EU-Ebene aussprachen, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt, war der Meinung, dass es nicht möglich sei, eine geeignete Begrenzung auf EU-Ebene zu definieren. Die Belastung, die mit einem Mandat einhergehe, hänge ganz von der Art des Mandates ab. Wichtig hierbei seien Kriterien wie z.B., ob dieses Mandat auch die Mitgliedschaft in einem Komitee beinhaltet, ob es sich um ein börsennotiertes oder nicht börsennotiertes Unternehmen handelt, wie komplex das Tätigkeitsfeld des jeweiligen Unternehmens ist usw. Unabhängig davon, welche Anzahl festgelegt wird, wird diese Begrenzung entweder zu hoch oder zu niedrig angesetzt werden.⁵⁵⁷
- Zwei Stellungnehmende meinten, dass die Einführung einer solchen Begrenzung einen Eingriff in die Rechte der Aktionäre darstellen würde und daher abzulehnen sei.⁵⁵⁸
- Ein Stellungnehmender vertrat die Meinung, dass es zwar auf EU-Ebene keiner Maßnahme bedürfe, die jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten sollten allerdings eine solche Maßnahme im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips in deren CG-Kodizes aufnehmen.⁵⁵⁹
- Drei weitere Stellungnehmende gaben an, dass diese Angelegenheit bereits ausreichend auf nationaler Ebene geregelt sei.⁵⁶⁰

Insgesamt sprachen sich sieben Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe dafür aus, dass es eine Maßnahme auf EU-Ebene geben solle, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt.

⁵⁵⁵ Vgl. ST-Nr. 5, 55, 190, 297, 299, 339.

⁵⁵⁶ Vgl. ST-Nr. 41, 128.

⁵⁵⁷ Vgl. ST-Nr. 226, 231, 233, 240, 243, 244.

⁵⁵⁸ Vgl. ST-Nr. 236, 239.

⁵⁵⁹ Vgl. ST-Nr. 43.

⁵⁶⁰ Vgl. ST-Nr. 173, 222, 238.

- Viele gaben an, dass die maximale Anzahl an Stellungnahmen, die gleichzeitig gehalten werden, zwischen drei und fünf Mandate liegen sollte.⁵⁶¹
- Einige sprachen sich für eine solche Maßnahme aus, ohne dabei darauf einzugehen, wie eine solche Maßnahme formuliert werden sollte.⁵⁶²
- Ein Stellungnehmender interpretierte die Frage so, dass es hierbei auch um die Dauer eines Mandates gehen könnte und meinte, dass ein Mandat nicht länger als zwölf Jahre gehalten werden dürfte.⁵⁶³

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

8.10 *Andere*

Innerhalb dieser Gruppe war die Anzahl der Befürworter und der Gegner einer EU-weiten Maßnahme, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt, relativ ausgeglichen. Eine knappe Mehrheit von fast 53% bzw. 31 von 59 Stellungnehmenden sprach sich gegen eine solche Maßnahme aus.

- Die meisten Stellungnehmenden, die sich gegen eine solche Maßnahme aussprachen, waren der Meinung, dass es nicht möglich sei, eine geeignete Anzahl an maximalen Mandaten, die ein nicht geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied halten darf, zu definieren. Die zeitliche Belastung eines Mandates würde von dem jeweiligen Geschäftszweig und der Komplexität des Geschäftsfeldes eines Unternehmens abhängen. Unabhängig davon, ob man nun die maximale Zahl der Mandate auf fünf oder auf zehn Mandate beschränke, könne es in einem Fall, wenn ein Mitglied fünf Mandate in eher kleineren Unternehmen ohne große Komplexität hält, als zu niedrig erachtet werden. Umgekehrt könnte die Beschränkung auf fünf oder gar zehn Mandate für ein Verwaltungsratsmitglied, welcher mehrere Mandate in großen börsennotierten und evtl. international ausgerichteten Unternehmen mit einem hohen Komplexitätsgrad hält, als viel zu hoch erachtet werden. Allein dieses Beispiel würde zeigen, dass ein „one-size-fits-all“-Prinzip für die Lösung dieser Thematik nicht geeignet sei, hieß es.⁵⁶⁴
- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass diese Angelegenheit durch den Markt selbst reguliert werden würde und dass es keinen Eingriff von außen bedürfe. Außerdem sei durch die

⁵⁶¹ Vgl. ST-Nr. 220, 221, 227, 234.

⁵⁶² Vgl. ST-Nr. 224, 230.

⁵⁶³ Vgl. ST-Nr. 242.

⁵⁶⁴ Vgl. ST-Nr. 36, 94, 101, 103, 119, 140, 147, 148, 219, 271, 286, 320, 326.

Einführung einer solchen Maßnahme nicht gewährleistet, dass nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder für die Erfüllung ihrer Rolle tatsächlich mehr Zeit investieren würden.⁵⁶⁵

- Viele vertraten die Meinung, dass eine solche Maßnahme nur den administrativen Aufwand der Unternehmen erhöhen würde und dass die Entscheidung, welche Personen geeignet sind, um in den Verwaltungsrat gewählt zu werden, somit also implizit auch die Entscheidung, wie viele Mandate ein möglicher Kandidat nebenher innehaben darf, den Unternehmen selbst mit ihren Komitees, wie z.B. einem Nominierungskomitee, überlassen werden müsse.⁵⁶⁶
- Einige gaben auch an, dass die Verhältnisse für Unternehmen innerhalb der Europäischen Union noch sehr heterogen seien, und es daher nicht möglich sei, eine EU-weite Regelung festzulegen. Es sei besser, eine eventuelle Festlegung von Obergrenzen den Gesetzgebern der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten zu überlassen, diese könnten dabei eher auf nationale Gegebenheiten eingehen, als es die Europäische Kommission könnte.⁵⁶⁷
- Zwei Stellungnehmende meinten, dass es für sie vorstellbar sei, allgemein gültige „best-practice“-Standards in den jeweiligen CG-Kodizes der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten aufzunehmen. Eine Maßnahme, welche die Zahl der Mandate, die ein nicht geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied halten darf, begrenzt, sei allerdings nicht wünschenswert.⁵⁶⁸
- Zwei weitere Stellungnehmende waren der Ansicht, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats den Anteilseignern obliege. Die Einführung einer solchen Regelung würde einen klaren Eingriff in die Rechte der Aktionäre darstellen und sei daher kategorisch abzulehnen.⁵⁶⁹

Insgesamt sprachen sich 25 der 59 Stellungnehmenden bzw. über 42% für eine Maßnahme auf EU-Ebene aus, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt. Ein Stellungnehmender meinte, dass die Begrenzung anhand des Beteiligungsanteils der öffentlichen Hand erfolgen sollte. Jene Unternehmen, an denen diese stärker beteiligt ist, sollten ein niedrigeres Limit als andere Unternehmen vorgegeben bekommen.⁵⁷⁰

- Viele der Befürworter einer solchen Maßnahme gaben auch an, wie eine solche Begrenzung formuliert sein sollte. Die meisten Stellungnehmenden sprachen sich für eine fixe Obergrenze zwischen drei und fünf Mandaten, je nachdem, ob konzerninterne Mandate mitgezählt werden sollen, aus. Viele gaben auch an, dass eine Vorsitzposition doppelt gezählt werden müsse. Einige

⁵⁶⁵ Vgl. ST-Nr. 30, 33.

⁵⁶⁶ Vgl. ST-Nr. 34, 98, 125, 169, 175, 188, 309.

⁵⁶⁷ Vgl. ST-Nr. 114, 208, 217, 267, 298.

⁵⁶⁸ Vgl. ST-Nr. 96, 138.

⁵⁶⁹ Vgl. ST-Nr. 130, 321.

⁵⁷⁰ Vgl. ST-Nr. 3.

meinten, dass die Zahl auf maximal zehn Mandate begrenzt werden sollte, hierbei sollten die konzerninternen Mandate auch mitgezählt werden.⁵⁷¹

- Viele Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass eine solche Maßnahme bestehen sollte, allerdings gingen sie auf die zweite Teilfrage nicht näher ein und gaben keine konkreten Angaben an, wie eine solche Beschränkung formuliert werden sollte.⁵⁷²
- Einige meinten, dass eine solche Maßnahme in den jeweiligen CG-Kodizes aufgenommen werden sollte. Die Begrenzung solle im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips formuliert werden.⁵⁷³

Drei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da sie keine konkreten Aussagen zu der hier vorliegenden Fragestellung beinhalteten.⁵⁷⁴

8.11 Zusammenfassung

8.11.1 Beteiligung an der Frage 7

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“, sowie die Gruppe „Sonstige Verbände, Komitees und Foren“. Ihre Werte lagen bei 95%, 89% bzw. 81%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit 71% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen.

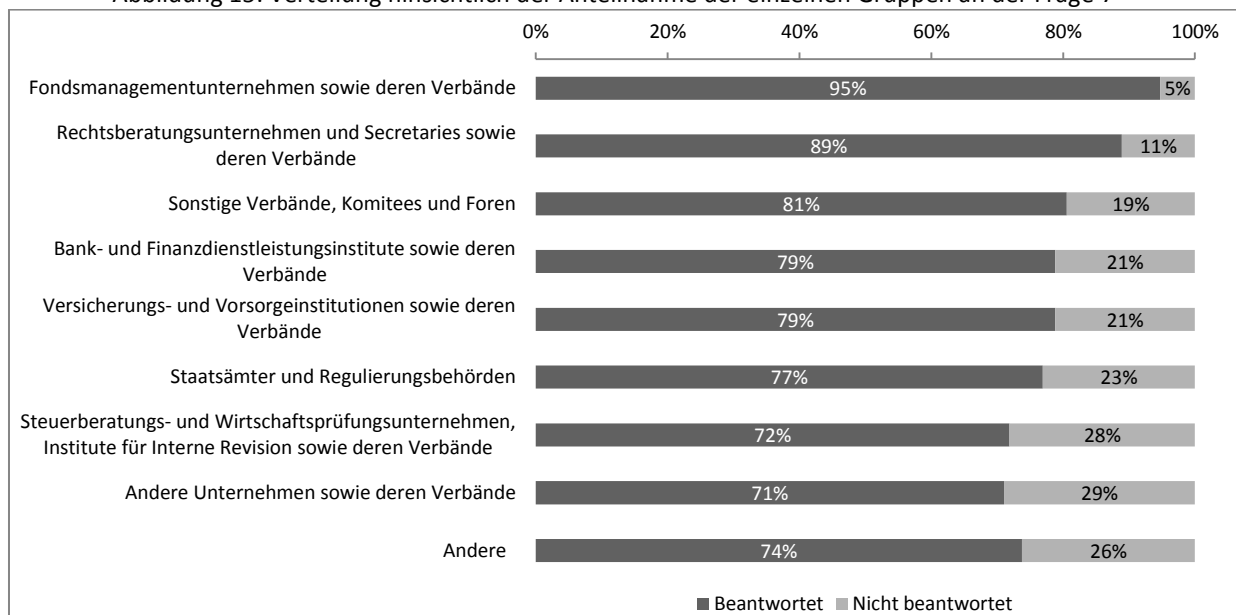
⁵⁷¹ Vgl. ST-Nr. 23, 76, 95, 122, 191, 258, 269, 278, 304, 310.

⁵⁷² Vgl. ST-Nr. 63, 68, 189, 209, 268, 280, 290, 293, 327, 329.

⁵⁷³ Vgl. ST-Nr. 28, 51, 174, 318.

⁵⁷⁴ Vgl. ST-Nr. 2, 60, 136.

Abbildung 15: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 7



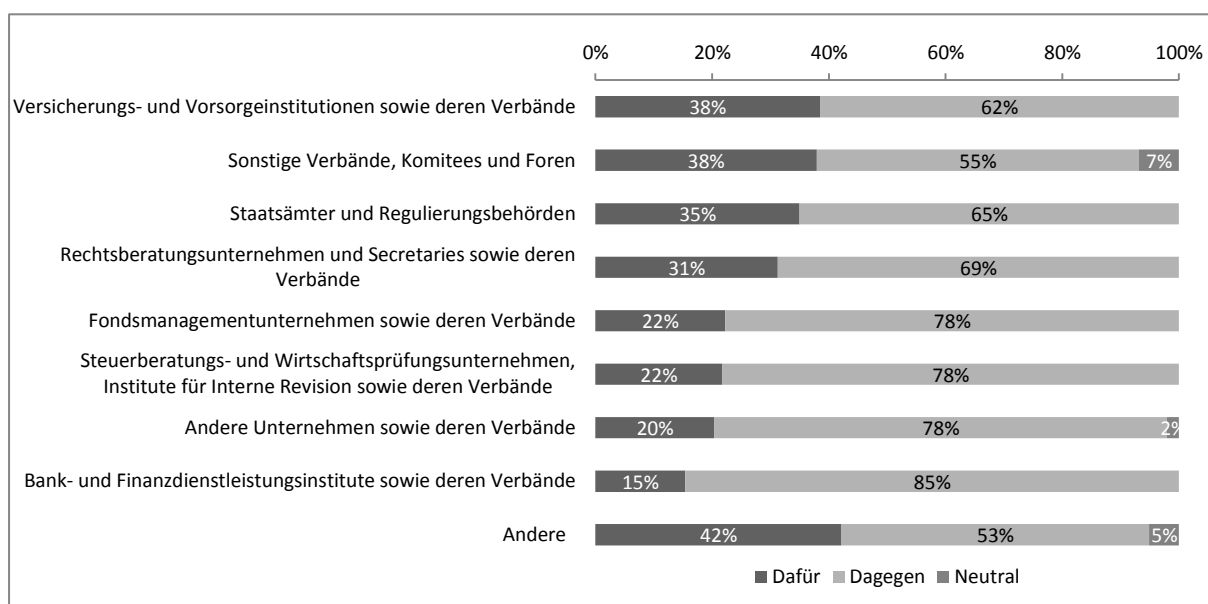
Quelle: Eigene Darstellung

8.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 7

Die höchsten Anteile an Befürwortern einer Regelung auf europäischer Ebene, welche die Zahl der Mandate für nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder begrenzt, fanden sich in den Gruppen „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“, „Sonstige Verbände, Komitees und Foren“ und „Staatsämter und Regulierungsbehörden“. Ihre Anteile lagen bei je 38% bzw. 35%. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass eine fixe Obergrenze dazu führen könnte, dass nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder für die Erfüllung ihrer Rolle ausreichend Zeit investieren. Viele wünschten sich eine Obergrenze zwischen drei und fünf Mandate. Außerdem sollen Anwesenheitslisten geführt und veröffentlicht werden, damit erkennbar ist, ob jenen Verwaltungsratsmitgliedern mit mehreren Mandaten dennoch ausreichend Zeit bleibt, entsprechend an den Verwaltungsratssitzungen teilzunehmen.

Bei den Gegnern verzeichnete die Gruppe „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ mit 85% den höchsten Wert in der Statistik. Die überwiegende Mehrheit sprach sich dagegen aus, da sie der Meinung ist, dass die zeitliche Belastung je nach Art des Mandats völlig unterschiedlich sei und es daher nicht möglich sei, sinnvolle Grenzen zu definieren. Ein Mandat in einem großen börsennotierten Unternehmen, welches zusätzlich internationale Geschäftsbeziehungen pflege, und sich in einem schwierigen Marktumfeld bewege, sei klarerweise zeitintensiver als ein Mandat in einem kleinen, regionaltätigen Unternehmen.

Abbildung 16: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 7



Quelle: Eigene Darstellung

8.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 7

Den höchsten Anteil bei denjenigen, die sich für eine Begrenzung der Zahl an Mandaten für nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder aussprachen, verzeichneten Stellungnahmen von Europäischen Vereinigungen. Bei den Gegnern verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien mit über 31% den höchsten Anteil. Insgesamt ist eine klare Tendenz in Richtung Ablehnung erkennbar, Stellungnehmende von Europäischen Vereinigungen, Stellungnahmen aus Österreich sowie Frankreich stimmten jedoch mehrheitlich dafür. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Tabelle 9: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 7

<i>Land</i>	<i>Zustimmende ST</i>	<i>Ablehnende ST</i>	<i>Neutrale ST</i>
Europäische Vereinigungen	17 (20 %)	15 (9%)	X
Deutschland	9 (11%)	15 (9%)	2 (33%)
Großbritannien	7 (8%)	54 (31%)	X
Österreich	7 (8%)	5 (3%)	X
Frankreich	6 (7%)	6 (3%)	X
Internationale Vereinigungen	3 (4%)	7 (4%)	X
Rest	35 (42%)	71 (41%)	4 (67%)
Summe:	84 (100%)	173 (100%)	6 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

9 *Selbstevaluation bzw. externe Beurteilung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats*

9.1 *Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage*

Die Europäische Kommission stellt im hier vorliegenden Grünbuch fest, dass der regelmäßige Rückgriff auf einen externen Vermittler (z.B. jedes dritte Jahr) die Beurteilung des Verwaltungsrats verbessern könne, indem ein objektiver Standpunkt eingenommen wird und bewährte Praktiken anderer Unternehmen geteilt werden. Gleichzeitig wird auch hervorgehoben, dass die Zahl entsprechender Dienstleister in einigen EU-Mitgliedsstaaten begrenzt sei, jedoch könnte eine erhöhte Nachfrage zu einem besseren Angebot führen. Insbesondere in Krisenzeiten oder wenn das Kommunikationsklima zwischen den Verwaltungsratsmitgliedern ein schlechtes ist, würde ein externer Vermittler einen echten Mehrwert für die Beurteilung bringen. Vor diesem Hintergrund stellt die Europäische Kommission im hier vorliegenden Grünbuch Frage 8:

Frage 8: „Sollten börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen (z. B. alle drei Jahre)? Wenn ja, wie sollte dies geschehen?“⁵⁷⁵

9.2 *Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände*

Insgesamt gaben 22 von 33 Stellungnehmenden eine Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab. Eine überwältigende Mehrheit von 16 Stellungnehmenden bzw. über 72% sprach sich dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu gehalten werden sollen, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Die meisten Stellungnehmenden, die sich dafür aussprachen, waren der Ansicht, dass durch die Beurteilung seitens eines externen Partners die Unabhängigkeit einer solchen Beurteilung garantiert sei. Daher solle es entweder nicht bindende EU-weite Vorgaben oder Maßnahmen auf nationaler Ebene geben, welche eine externe Beurteilung fördern. Das Angebot an Beraterfirmen, die solche Evaluierungen durchführen, ließe allerdings (wie auch im Grünbuch angemerkt) zu wünschen übrig, auch sei die Qualität, die von solchen Unternehmen geboten wird, nicht immer zufrieden stellend. Die Europäische Union sollte daher an einem Akkreditierungsverfahren für solche Beraterfirmen arbeiten. Die Sicht von außen auf das jeweilige Unternehmen sei immens wichtig, dennoch solle es keine gesetzlich bindende Regelung geben, welche eine externe Evaluierung

⁵⁷⁵ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 9-10.

des Verwaltungsrats vorschreibt. Börsennotierte Unternehmen sollten dies nur auf freiwilliger Basis in Erwägung ziehen.⁵⁷⁶

- Einige der Befürworter waren auch der Meinung, dass die Entscheidung, ob eine interne oder externe Beurteilung des Verwaltungsrats durchgeführt werden solle, den Unternehmen selbst überlassen werden müsse. Eine ideale Lösung sei es, eine interne Evaluierung durchzuführen, bei der ein externer Berater als dritte unabhängige Partei involviert ist.⁵⁷⁷

Insgesamt sprachen sich sechs der 22 Stellungnehmenden, die eine Antwort auf Frage 8 abgegeben haben, dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen gehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen. Diese Stellungnehmenden waren der Meinung, dass eine regelmäßige Beurteilung des Verwaltungsrats durchaus wichtig und sinnvoll ist, allerdings solle man den Unternehmen nicht vorschreiben, wie eine solche Beurteilung von statten gehen solle und in welchen Abständen diese durchzuführen sei. „Best Practice“ bzw. Maßnahmen im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips seien am geeignetsten, hier eine Verbesserung zu erzielen. Zudem seien Vorgaben, die eine externe Beurteilung vorgeben, für kleinere und weniger komplexe Unternehmen kaum umzusetzen.⁵⁷⁸

- Drei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass die Unternehmen selbst bzw. ihre Komitees, wie bspw. ein Nominierungskomitee, laufend (idealerweise jährlich) solche Evaluierungen durchführen sollten.⁵⁷⁹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

9.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Innerhalb dieser Gruppe hielten sich die Befürworter und die Gegner einer regelmäßig stattfindenden externen Beurteilung mit 12 und respektive 15 Stellungnahmen die Waage.

- Die meisten dieser 15 Stellungnehmenden, die sich gegen einer solchen Maßnahme aussprachen, waren der Meinung, dass diese Evaluierung in Form einer Selbstevaluierung erfolgen müsse. Es sei die Angelegenheit und Aufgabe des Verwaltungsrats selbst, zu entscheiden, ob eine externe oder interne Evaluierung durchgeführt werden soll, hieß es oft. Man müsse allerdings bedenken, dass

⁵⁷⁶ Vgl. ST-Nr. 13, 37, 120, 126, 143, 155, 167, 184, 255, 289, 294, 313, 314.

⁵⁷⁷ Vgl. ST-Nr. 90, 133, 308.

⁵⁷⁸ Vgl. ST-Nr. 10, 246, 266.

⁵⁷⁹ Vgl. ST-Nr. 61, 88, 252.

eine echte externe Evaluierung von dritter Seite, auf Basis von Protokollen oder gar anhand einer beobachtenden Teilnahme an Sitzungen, erfolgen müsse. Es sei zweifelhaft, ob ein externer Prüfer, welcher keinen hinreichenden Einblick in die jeweilige Verwaltungsarbeit hat, konkrete Ergebnisse bzw. Anstöße zur Verbesserung der Verwaltungsarbeit liefern könnte. Außerdem gebe es keine empirisch belegten Beweise, dass eine externe Beurteilung systematisch besser als eine Selbstevaluierung sei.⁵⁸⁰

- Ein Stellungnehmender vertrat die Ansicht, dass eine Maßnahme im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips bestehen sollte, welche eine regelmäßige Evaluierung vorgebe, ohne dabei jedoch vorzuschreiben, in welcher Form (intern/extern) diese durchgeführt wird.⁵⁸¹
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Meinung, dass die Beurteilung des Verwaltungsrats den Anteilseignern obliege und dass jegliche Regelungen in diesem Zusammenhang einen Eingriff in dieses Aktionärsrecht darstellen würden.⁵⁸²
- Zwei weitere Stellungnehmende meinten, dass diese Angelegenheit auf nationaler Ebene geregelt werden solle.⁵⁸³

Von jenen 12 Stellungnehmenden, die sich für eine solche Maßnahme aussprachen, war die Mehrheit der Meinung, dass eine externe Beurteilung alle drei Jahre stattfinden solle. Diese Beurteilung solle anhand eines Fragebogens und in weiterer Folge mittels persönlichen Interviews erfolgen. Einige waren der Meinung, dass dies jedoch nur auf freiwilliger Basis und im Einklang mit der Größe und der Komplexität des Geschäftes der jeweiligen Unternehmen erfolgen müsse.⁵⁸⁴

- Zwei Stellungnehmende meinten, dass die Häufigkeit, in der eine solche Beurteilung stattfinden solle, abhängig von der Tätigkeit und der Komplexität des Geschäftsfeldes sein sollte. Außerdem solle der Verwaltungsrat selbst bestimmen können, wie häufig eine externe Evaluierung durchgeführt werden soll.⁵⁸⁵

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

⁵⁸⁰ Vgl. ST-Nr. 171, 185, 274, 282, 301, 306, 312, 337, 338, 346.

⁵⁸¹ Vgl. ST-Nr. 160.

⁵⁸² Vgl. ST-Nr. 225, 292.

⁵⁸³ Vgl. ST-Nr. 305, 342.

⁵⁸⁴ Vgl. ST-Nr. 19, 26, 29, 156, 172, 257, 283, 300, 319, 330.

⁵⁸⁵ Vgl. ST-Nr. 24, 223.

9.4 *Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände*

Eine Mehrheit von über 93% bzw. 15 von 16 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe sprach sich dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Zwei Stellungnehmende meinten, dass eine regelmäßige Beurteilung in jedem Fall zu begrüßen sei, unabhängig davon, ob diese intern oder extern durchgeführt wird.⁵⁸⁶
- Viele der Befürworter sprachen sich dafür aus, dass eine regelmäßige externe Evaluierung alle drei Jahre stattfinden müsse. Eine externe Evaluierung solle jedoch nicht als Ersatz für regelmäßig stattfindende interne Beurteilungen gesehen werden. Es sei trotz einer externen Evaluierung notwendig, jährlich eine Selbstevaluierung durchzuführen, hieß es.⁵⁸⁷
- Drei Stellungnehmende vertraten die Meinung, dass eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips eingeführt werden solle.⁵⁸⁸

Ein Stellungnehmender, der sich gegen eine externe Beurteilung aussprach, war der Meinung, dass die Beurteilung des Verwaltungsrats Angelegenheit des Nominierungskomitees sei.⁵⁸⁹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

9.5 *Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände*

Ähnlich wie bei der vorhergehenden Gruppe sprach sich auch innerhalb dieser Gruppe eine sehr große Mehrheit, nämlich über 82% bzw. 19 von 23 Stellungnehmenden, dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Die Mehrheit derjenigen, die sich für eine solche Maßnahme aussprach, war der Meinung, dass börsennotierte Unternehmen ermutigt und nicht gezwungen werden sollen, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen. Die Maßnahme solle im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips formuliert sein, externe Beurteilungen sollten alle zwei bis drei Jahre, zusätzlich zu jährlich stattfindenden Selbstevaluierungen, durchgeführt werden. Die Ergebnisse einer solchen Evaluierung

⁵⁸⁶ Vgl. ST-Nr. 6, 21.

⁵⁸⁷ Vgl. ST-Nr. 12, 80, 97, 102, 137, 144, 200, 256, 261, 287.

⁵⁸⁸ Vgl. ST-Nr. 121, 135, 194.

⁵⁸⁹ Vgl. ST-Nr. 335.

selbst sollen nicht veröffentlicht werden müssen, es sei ausreichend, dass Angaben darüber gemacht werden, welche Methoden angewendet wurden und wenn eine Grobzusammenfassung veröffentlicht wird, hieß es.⁵⁹⁰

- Viele vertraten auch die Meinung, dass eine externe Beurteilung zusätzlich zur Selbstevaluierung von börsennotierten Unternehmen gefordert werden müsste. Die laufend stattfindende Selbstevaluierung sollte in regelmäßigen Abständen (alle zwei bis drei Jahre) durch einen unabhängigen Dritten in Frage gestellt werden. Die Unternehmen könnten den Prozess selbst durchführen und die Ergebnisse nochmal von einem fachkundigen Dritten beleuchten lassen. Bei der Durchführung der Evaluierung sollten sowohl qualitative als auch quantitative Kriterien herangezogen werden. Der Prozess an sich und die ausgewählten Kriterien sowie eine Information, ob bzw. welche Beziehungen zwischen dem zu evaluierenden Unternehmen und dem Beratungsunternehmen, welches die Evaluierung durchführt, bestehen, sollten veröffentlicht werden müssen.⁵⁹¹
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass eine solche Regelung vom Gesetzgeber der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten erlassen werden solle.⁵⁹²

Insgesamt sprachen sich vier Stellungnehmende dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Zwei dieser vier Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass sie eine externe Beurteilung deshalb als kritisch erachten, weil auf der einen Seite noch sehr viele ungeklärte Fragen offen bleiben, wie z.B. was die Rolle des externen Beurteilers im Hinblick auf die Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden, des Nominierungskomitees oder des Geschäftsführers ist, ob dieser Evaluierungsprozess veröffentlicht werden muss, ob die Ergebnisse der Beurteilung veröffentlicht werden müssen, was passiert, wenn die Evaluierung negativ ausfällt usw. Auf der anderen Seite glaubten diese Stellungnehmenden nicht, dass ein externer Beurteiler, welcher keine ausreichende Kenntnisse über interne Prozesse und Verhaltenskultur innerhalb des Verwaltungsrats und des Unternehmens als Ganzes hat, es schaffen könnte, die richtigen Schlüsse aus deren Evaluierung zu ziehen.⁵⁹³
- Zwei weitere Stellungnehmende meinten, dass die Entscheidung, wann und in welcher Form eine Evaluierung durchgeführt werden soll, dem Verwaltungsrat selbst überlassen werden müsse.⁵⁹⁴

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

⁵⁹⁰ Vgl. ST-Nr. 99, 106, 107, 117, 141, 142, 170, 247, 285.

⁵⁹¹ Vgl. ST-Nr. 18, 40, 45, 47, 52, 64, 79, 112, 303.

⁵⁹² Vgl. ST-Nr. 69.

⁵⁹³ Vgl. ST-Nr. 113, 176.

⁵⁹⁴ Vgl. ST-Nr. 116, 316.

9.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Insgesamt sprach sich eine Mehrheit von über 84% bzw. 11 von 13 Stellungnehmenden dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Viele waren der Meinung, dass die Einbindung eines externen Beraters dazu führen könne, dass Problemstellungen gelöst werden, die bei einer Selbstevaluierung nicht einmal entdeckt worden wären. Börsennotierte Unternehmen sollten daher mittels einer Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips ermutigt werden, in regelmäßigen Abständen eine externe Beurteilung durchzuführen.⁵⁹⁵
- Drei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass es zu dieser Thematik eine verpflichtende Regelung geben solle. Börsennotierte Unternehmen sollten aufgefordert werden, alle drei Jahre eine externe Beurteilung durchzuführen.⁵⁹⁶

Insgesamt sprachen sich zwei Stellungnehmende gegen die Einführung einer solchen Maßnahme aus. Diese waren der Meinung, dass eine rechtliche Verpflichtung, (regelmäßig) externe Beurteilungen durchzuführen, eine übermäßige Regulierung sei und dass es dem Aufsichtsrat selbst obliege, die Überprüfung der Effizienz seiner Tätigkeit vorzunehmen.⁵⁹⁷

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

9.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Die Mehrheit von 31 Stellungnehmenden bzw. über 64%, innerhalb dieser Gruppe sprach sich dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Die Mehrheit unter den Stellungnehmenden, die sich dagegen aussprachen, war der Meinung, dass es keine wissenschaftlichen Beweise gebe, dass eine externe Evaluierung ein Mehrwert für alle Unternehmen bringen würde. Zudem sei die Anzahl der Anbieter auf diesem Gebiet nach wie

⁵⁹⁵ Vgl. ST-Nr. 67, 87, 110, 111, 134, 265, 270, 322.

⁵⁹⁶ Vgl. ST-Nr. 53, 54, 91.

⁵⁹⁷ Vgl. ST-Nr. 93, 199.

vor viel zu gering. Die Empfehlung (2005/162/EG)⁵⁹⁸, welche eine jährliche Selbstevaluierung des Verwaltungsrats verlange, sei völlig ausreichend. Die Unternehmen sollten die Möglichkeit haben, verschiedene Mechanismen von Evaluierungen zu implementieren. Die Einbindung eines externen Beraters würde lediglich die Kosten und den administrativen Aufwand, im speziellen für KMU, erhöhen. Man müsse zudem bedenken, dass ein externer Berater Zugang zu sehr sensiblen Daten erhalten müsse, um eine entsprechende Evaluierung durchzuführen, dies sei nicht im Interesse börsennotierter Unternehmen. Interessenkonflikte und ein eventueller Handel mit sensiblen Daten seien hier durchaus vorstellbar. Idealerweise solle eine Bewertung durch den Verwaltungsratsvorsitzenden erfolgen, dieser kenne die Arbeitsweise des Verwaltungsrats am besten und wisse, welche Maßnahmen zu welchen Erfolgen in der Unternehmensführung geführt haben. Die Einbindung eines externen Dritten könne in dem Sinne erfolgen, dass der Verwaltungsrat selbst eine Befragung durchführt und ein externer Berater diese anonymisiert und auswertet. Weiter sollte eine Regelung auf diesem Gebiet nicht gehen.⁵⁹⁹

- Vier Stellungnehmende waren der Meinung, dass die Entscheidung über die Art und Weise einer Evaluierung (intern/extern) sowie die Häufigkeit in der eine solche durchgeführt wird, den Unternehmen selbst überlassen werden müsse.⁶⁰⁰
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass es mit dem Aufsichtsrat bereits ein Kontrollorgan in einem börsennotierten Unternehmen gebe und es daher nicht notwendig sei, mit der Einbindung eines externen Beraters eine zweite Kontrollinstanz einzuführen. Viel wichtiger sei noch die Tatsache, dass ein Aufsichtsrat von den Anteilseignern gewählt und in gewisser Weise (z.B. durch fehlende Entlastung bzw. Abberufung) auch kontrolliert und bewertet werden würde. Jegliche Regelungen auf diesem Gebiet würden daher dieses Gefüge bei Aktiengesellschaften erheblich stören.⁶⁰¹

Insgesamt sprachen sich 17 Stellungnehmende bzw. über 37% dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Ein Stellungnehmender meinte, dass sowohl börsennotierte Unternehmen als auch nicht börsennotierte Unternehmen ermutigt werden sollen, regelmäßig (alle drei bis fünf Jahre) eine externe Beurteilung durchzuführen. Der externe Berater sollte in regelmäßigen Abständen gewechselt

⁵⁹⁸ Vgl. Europäische Kommission (2005).

⁵⁹⁹ Vgl. ST-Nr. 4, 20, 42, 70, 73, 86, 146, 154, 157, 168, 177, 178, 187, 192, 214, 216, 251, 254, 262, 272, 315, 325, 331, 334, 345.

⁶⁰⁰ Vgl. ST-Nr. 16, 164, 323, 344.

⁶⁰¹ Vgl. ST-Nr. 259, 279.

werden und es solle eine maximale Anzahl an Beurteilungen geben, die derselbe externe Berater nacheinander durchführen dürfe.⁶⁰²

- Die überwiegende Mehrheit der Befürworter sprach sich dafür aus, dass eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips eingeführt werden solle, welche eine externe Beurteilung in regelmäßigen Abständen (alle drei Jahre) von börsennotierten Unternehmen fordere.⁶⁰³
- Drei Stellungnehmende forderten eine gesetzlich Regelung, die eine externe Beurteilung in regelmäßigen Abständen (alle zwei bis vier Jahre) vorschreibt. Zudem solle eine Zusammenfassung der Ergebnisse in den Geschäftsberichten der Unternehmen aufgenommen werden.⁶⁰⁴

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

9.8 *Sonstige Verbände, Komitees und Foren*

Eine knappe Mehrheit von über 53% bzw. 15 von 28 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe sprach sich dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Viele der Befürworter meinten, dass die Einbindung eines externen Beraters in die Beurteilung des Verwaltungsrats zu mehr Transparenz gegenüber den Anteilseignern führen würde, und daher zu begrüßen sei. Zudem sollten börsennotierte Unternehmen verpflichtet werden, den Evaluierungsprozess sowie eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse in ihrem Geschäftsbericht zu veröffentlichen. Das Ergebnis selbst solle allerdings nicht im Detail veröffentlicht werden müssen, hieß es. Eine externe Evaluierung solle grundsätzlich zusätzlich zur jährlich stattfindenden Selbstevaluierung in Zeitabständen zwischen drei oder vier Jahren in Betracht gezogen werden.⁶⁰⁵
- Einige vertraten die Ansicht, dass die Aufnahme einer solchen Regelung in den CG-Kodizes der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten als Recommendation völlig ausreichend sei.⁶⁰⁶

Insgesamt sprachen sich 13 Stellungnehmende bzw. über 46% dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Viele waren der Ansicht, dass eine Selbstevaluierung durch den Verwaltungsrat selbst völlig ausreichend sei und es nicht notwendig sei, einen externen Berater hierfür zur Rate zu ziehen. Auf

⁶⁰² Vgl. ST-Nr. 11.

⁶⁰³ Vgl. ST-Nr. 32, 38, 74, 85, 158, 180, 186, 201, 264, 273, 275, 284, 296.

⁶⁰⁴ Vgl. ST-Nr. 59, 132, 179.

⁶⁰⁵ Vgl. ST-Nr. 5, 14, 55, 108, 128, 190, 299, 339.

⁶⁰⁶ Vgl. ST-Nr. 1, 35, 41, 129, 207, 297, 343.

europäischer Ebene gebe es bereits eine Empfehlung der Europäischen Union (2005/62/EG)⁶⁰⁷, welche eine jährliche Selbstevaluierung verlange, daher sollte es vermieden werden, konfliktäre neue Regelungen auf europäischer Ebene zu veranlassen. Zudem würde eine zwingende externe Beurteilung lediglich einen neuen Markt für Berater schaffen und Probleme der Verschwiegenheitspflicht sowie mögliche Interessenskonflikte mit sich bringen.⁶⁰⁸

- Die Mehrheit der Gegner war der Meinung, dass die Entscheidung über Häufigkeit und Art und Weise einer Evaluierung des Verwaltungsrats den Unternehmen selbst überlassen werden müsse. Im Idealfall solle der Verwaltungsratsvorsitzende selbst eine solche Evaluierung durchführen. Dieser kenne die Arbeitsweise des Verwaltungsrats am besten und sei daher die geeignetste Person, um eine solche Evaluierung durchzuführen. Außerdem gebe es keinerlei Beweise, dass eine externe Evaluierung des Verwaltungsrats zwangsläufig zu besseren Ergebnissen führen würde als eine andere Form der Evaluierung.⁶⁰⁹
- Zwei Stellungnehmende meinten, dass die Anteilseigner selbst eine Art Beurteilung für den Verwaltungsrat abgeben würden, indem diese den Verwaltungsrat entlasten bzw. abberufen. Jegliche Regelungen auf diesem Gebiet würden einen Eingriff in die Rechte der Aktionäre darstellen, hieß es.⁶¹⁰

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

9.9 Staatsämter und Regulierungsbehörden

Insgesamt sprach sich eine Mehrheit von über 57% bzw. 12 von 21 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Die überwiegende Mehrheit der Befürworter einer solchen Maßnahme innerhalb dieser Gruppe war der Ansicht, dass eine Regelung in den CG-Kodizes der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten aufgenommen werden sollte. Viele schlugen auch vor, die auf EU-Ebene bereits existierende Empfehlung (2005/62/EG)⁶¹¹ dahingehend zu aktualisieren, dass dort vorgeschlagen werden soll, regelmäßig (alle drei Jahre) eine externe Evaluierung durchzuführen. Der Evaluierungsprozess sowie die wichtigsten Ergebnisse sollen den Anteilseignern präsentiert werden. Eine rechtlich verbindli-

⁶⁰⁷ Vgl. Europäische Kommission (2005).

⁶⁰⁸ Vgl. ST-Nr. 8, 9, 124, 181, 197.

⁶⁰⁹ Vgl. ST-Nr. 72, 77, 211, 215, 253, 276.

⁶¹⁰ Vgl. ST-Nr. 56, 248.

⁶¹¹ Vgl. Europäische Kommission (2005).

che Vorschrift sei jedenfalls nicht zu begrüßen, zumal die Vorteile, die eine externe Evaluierung mit sich bringe, und die daraus entstehenden Kosten von Unternehmen zu Unternehmen vollkommen unterschiedlich seien. Eine externe Evaluierung solle als zusätzliche Ergänzung zu einer jährlich stattfindenden Selbstevaluierung gesehen werden.⁶¹²

- Einige Stellungnehmende waren der Meinung, dass es eine rechtlich verpflichtende Regelung geben müsse, die vorschreibt, dass alle drei Jahre eine externe Beurteilung des Verwaltungsrats stattfinden müsse. Die konkrete Auswahl des externen Beraters solle jedoch den Unternehmen selbst überlassen werden. Solch eine Verpflichtung solle allerdings nur für große börsennotierte Unternehmen gelten.⁶¹³

Insgesamt sprachen sich neun Stellungnehmende dagegen aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass die Regelung, jährlich eine Selbstevaluierung durchzuführen, innerhalb der EU in den meisten CG-Kodizes der jeweiligen Mitgliedsstaaten verankert sei und diese Art der Beurteilung völlig ausreiche. Eine externe Beurteilung würde die Offenlegung von sensiblen Daten voraussetzen, dies würde einen nicht zu unterschätzenden Eingriff in das Gefüge der Aktiengesellschaften darstellen.⁶¹⁴
- Zwei weitere Stellungnehmende meinten, dass die Unternehmen selbst bzw. dessen Verwaltungsrat entscheiden müsse, wie oft und in welcher Form eine Beurteilung des Verwaltungsrats erfolgen soll.⁶¹⁵
- Drei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass die Anteilseigner selbst letztlich über die Leistung des Verwaltungsrats entscheiden würden, wenn im Zuge der Hauptversammlung über die Entlassung und Wiederbestellung der Verwaltungsratsmitglieder entschieden wird.⁶¹⁶
- Zwei weitere Stellungnehmende meinten, dass es keinen Regulierungsbedarf auf diesem Gebiet gebe. Sollte die Europäische Kommission dennoch über die Erlassung etwaiger Regelungen nachdenken, dann sollten diese sehr flexibel und im Einklang mit dem „Comply-or-Explain“-Prinzip verfasst werden. Außerdem sollten solche Maßnahmen nur für große börsennotierte Unternehmen gelten.⁶¹⁷

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

⁶¹² Vgl. ST-Nr. 224, 230, 233, 234, 235, 236, 242, 243, 244.

⁶¹³ Vgl. ST-Nr. 173, 220, 221.

⁶¹⁴ Vgl. ST-Nr. 222, 228.

⁶¹⁵ Vgl. ST-Nr. 226, 231.

⁶¹⁶ Vgl. ST-Nr. 43, 238, 239.

⁶¹⁷ Vgl. ST-Nr. 232, 240.

9.10 *Andere*

Innerhalb dieser Gruppe sprach sich eine große Mehrheit von über 62% dafür aus, dass börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen.

- Viele der Befürworter einer solchen Maßnahme vertraten die Ansicht, dass eine Regelung im Sinne einer Verordnung erlassen werden solle, welche eine regelmäßige externe Beurteilung in einem Dreijahresrhythmus vorschreibe. Diese externe Beurteilung sollte allerdings nur als Ergänzung zu einer jährlich stattfindenden Selbstevaluierung gesehen werden. Ein Dreijahresintervall bei der externen Evaluierung sahen diese Stellungnehmende als angemessen und ausreichend, solange sich während dieser Zeit keine Veränderung in der personellen Zusammensetzung des Verwaltungsrats oder einzelner Ausschüsse ergeben würde. Externe Beurteilungen sollten nur durch solche Personen oder Gesellschaften durchgeführt werden dürfen, die in keinerlei Geschäftsbeziehung zum Unternehmen dessen Verwaltungsrat evaluiert werden soll, haben oder hatten. Die Evaluierung solle in Form eines anonymisierten Fragebogens sowie persönlicher Interviews mit allen Verwaltungsratsmitgliedern erfolgen. Die Meisten meinten, dass ein solcher Ansatz für börsennotierte Unternehmen verpflichtend gelten solle, jedoch solle auch für nicht börsennotierte Unternehmen ein solcher Ansatz auf freiwilliger Basis gelten. Es sei immens wichtig, die Effizienz des Verwaltungsrats in regelmäßigen Abständen, zumindest jedoch während einer Bestellperiode, durch einen qualifizierten Dritten überprüfen zu lassen. Nichtsdestotrotz solle eine solche Verpflichtung nicht für KMU gelten, da sie dieser immensen Belastung, einerseits auf der Kostenseite und andererseits aufgrund des erhöhten bürokratischen Aufwands, kaum Stand halten könnten. Börsennotierte Unternehmen sollten den genauen Ablauf einer externen Beurteilung sowie die wichtigsten Erkenntnisse in deren Geschäftsberichte veröffentlichen. Die detaillierten Ergebnisse einer solchen Beurteilung sollen allerdings geheim bleiben.⁶¹⁸
- Andere Befürworter einer externen Evaluierung vertraten die Meinung, dass börsennotierte Unternehmen dazu ermutigt und nicht verpflichtet werden sollten, regelmäßig (idealerweise alle zwei bis drei Jahre) eine externe Beurteilung durchzuführen. Auch diese waren der Ansicht, dass eine externe Evaluierung nur als Ergänzung zu einer jährlich stattfindenden Selbstevaluierung gesehen werden sollte. Externe Beurteilungen hätten den Vorteil, dass man mit Hilfe des Externen „blinde Flecke“ entdecken könnte, auf die der Verwaltungsrat selbst vermutlich nicht gekommen wäre. Außerdem könnten externe Beraterfirmen, die solche Evaluierungen durchführen, „best-practice“-Beispiele aus ihrer Erfahrung mit anderen Unternehmen einfließen lassen. Auf KMU

⁶¹⁸ Vgl. ST-Nr. 23, 31, 33, 36, 51, 60, 68, 122, 125, 136, 147, 148, 191, 258, 269, 293, 329.

könne man Rücksicht nehmen, indem der Rhythmus, in dem eine externe Evaluierung stattfinden soll, bei diesen Unternehmen entsprechend ändert (z.B. könne man von ihnen eine externe Evaluierung alle fünf Jahre verlangen).⁶¹⁹

Die Mehrheit der Stellungnehmenden, die sich gegen einer externen Evaluierung aussprachen, waren der Meinung, dass eine Selbstevaluierung völlig ausreichend sei und dass die Entscheidung darüber, wie oft eine Evaluierung des Verwaltungsrats und in welcher Form (intern/extern) stattfinden solle, den Unternehmen selbst bzw. dessen Verwaltungsräten überlassen werden müsse.⁶²⁰

- Viele meinten auch, dass die Verpflichtung in regelmäßigen Abständen eine Evaluierung des Verwaltungsrats mit Hilfe eines externen Beraters lediglich die Verwaltungskosten und den bürokratischen Aufwand der Unternehmen erhöhen und keinen Mehrwert bringen würden. Man könne von börsennotierten Unternehmen verlangen, dass diese in ihren Geschäftsberichten ihre Maßnahmen veröffentlichen, mit Hilfe derer sie eine Effizienzsteigerung in der Arbeit des Verwaltungsrats erzielen wollen. Dies hätte einen weitaus positiveren Effekt, als die verpflichtende Einbeziehung eines externen Beraters, hieß es. Außerdem gebe es auf europäischer Ebene bereits die Empfehlung (2005/62/EG)⁶²¹, welche eine jährliche Selbstevaluierung verlange, weitere Regelungen, im Speziellen auf europäischer Ebene, seien nicht notwendig.⁶²²
- Zwei Stellungnehmende meinten, dass es für eine Regulierung auf europäischer Ebene weder einen Anlass noch eine Legitimation (Subsidiaritätsprinzip) gebe.⁶²³

Drei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da diese keine konkreten Antworten auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁶²⁴

9.11 Zusammenfassung

9.11.1 Beteiligung an der Frage 8

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“, sowie die Gruppe „Staatsämter und Regulierungsbehörden“. Ihre Werte lagen bei 84%, 82% bzw. 81%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe „Versicherungs- und Vor-

⁶¹⁹ Vgl. ST-Nr. 2, 28, 94, 95, 96, 103, 119, 130, 140, 174, 175, 188, 208, 209, 219, 267, 268, 271, 290, 298.

⁶²⁰ Vgl. ST-Nr. 3, 34, 76, 101, 280, 304, 310, 321.

⁶²¹ Vgl. Europäische Kommission (2005).

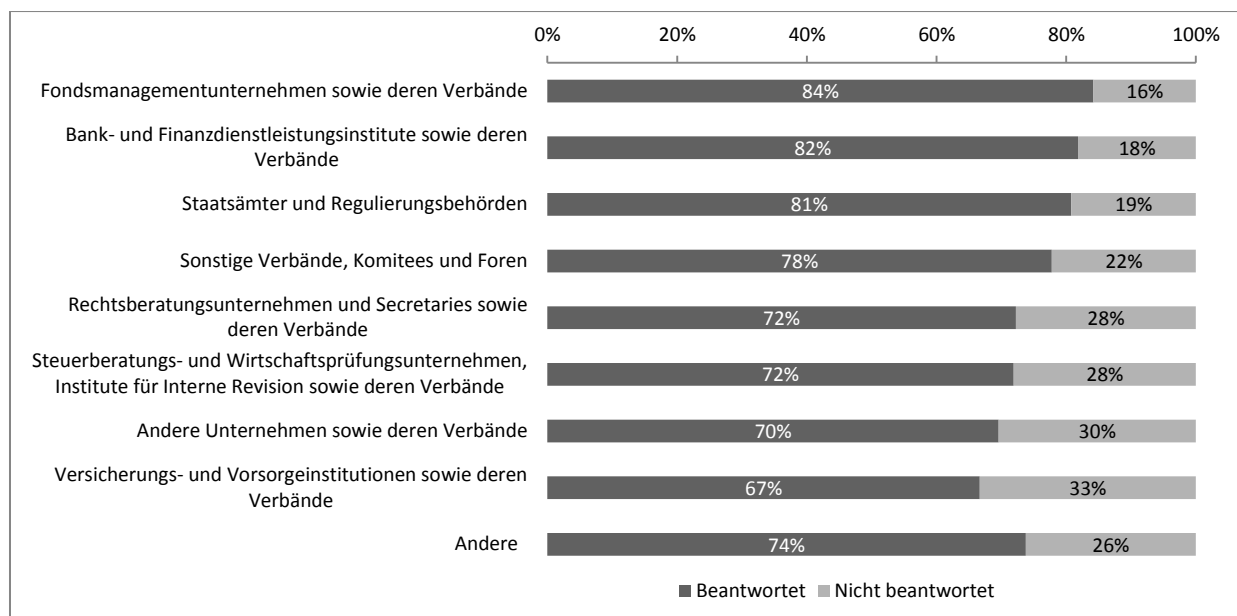
⁶²² Vgl. ST-Nr. 63, 98, 169, 217, 278, 286, 309, 326, 327.

⁶²³ Vgl. ST-Nr. 114, 318.

⁶²⁴ Vgl. ST-Nr. 30, 138, 320.

sorgeinstitutionen sowie deren Verbände“ mit 67% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen.

Abbildung 17: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 8



Quelle: Eigene Darstellung

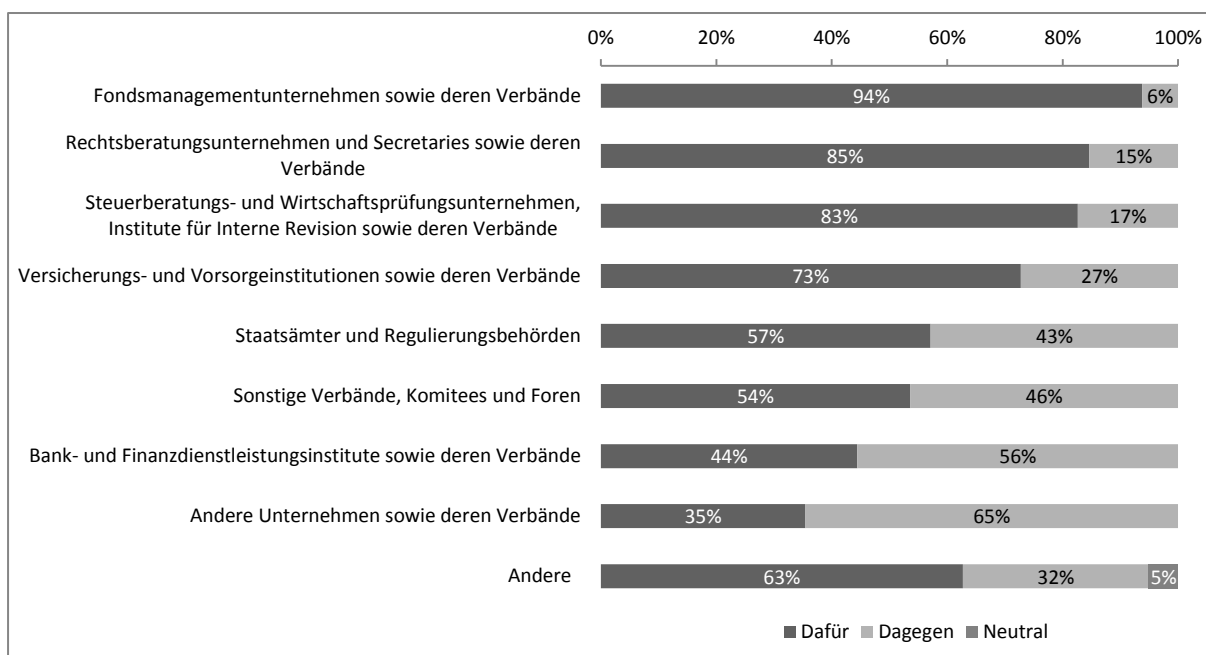
9.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 8

Die höchsten Anteile an Befürwortern einer Regelung auf Europäischer Ebene, welche von börsennotierten Unternehmen eine externe Beurteilung des Verwaltungsrats in regelmäßigen Abständen abverlangt, fanden sich in den Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“ und in der Gruppe „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“. Ihre Anteile lagen bei 94%, 85% bzw. 83%. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass eine externe Evaluierung eine unabhängige Meinung zur Effizienz des Verwaltungsrats darstellen würde und externe Berater ihre Erfahrungen mit anderen Unternehmen einbringen könnten. Am häufigsten wünschten sich die Befürworter eine flexible Lösung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips. Rechtlich bindende Regelungen wurden, quer über alle Gruppen hinweg, eher selten gewünscht.

Bei den Gegnern einer Ausdehnung von CG-Maßnahmen auf nicht börsennotierte Unternehmen, verzeichnete die Gruppe „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit 65% den höchsten Wert in der Statistik. Die überwiegende Mehrheit sprach sich dagegen aus, da sie der Meinung war, dass

eine Verpflichtung, bei der Evaluierung des Verwaltungsrats einen externen Berater heranzuziehen, lediglich die Verwaltungskosten und den bürokratischen Aufwand des Unternehmens erhöhen und keinen Mehrwert bringen würde. Eine jährlich stattfindende Selbstevaluierung, wie dies bereits die Empfehlung der Europäischen Union (2005/62/EG)⁶²⁵ erfordere, sei völlig ausreichend.

Abbildung 18: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 8



Quelle: Eigene Darstellung

9.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 8

Den höchsten Anteil, bei denjenigen die sich für eine externe Evaluierung aussprachen, verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien, gefolgt von Stellungnahmen von Europäischen Vereinigungen. Bei den Gegnern verzeichneten Stellungnahmen aus Deutschland mit über 13% den höchsten Anteil, dicht gefolgt von Stellungnahmen Europäischer Vereinigungen mit fast 10%. Insgesamt ist über alle Länder hinweg eine klare Tendenz in Richtung Zustimmung erkennbar, während Stellungnahmen aus Deutschland und Österreich eine ablehnende Haltung einnahmen. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

⁶²⁵ Vgl. Europäische Kommission (2005).

Tabelle 10: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 8

Land	Zustimmende ST	Ablehnende ST	Neutrale ST
Großbritannien	54 (36%)	7 (8%)	1 (17%)
Europäische Vereinigungen	19 (13%)	9 (10%)	1 (17%)
Frankreich	9 (6%)	3 (3%)	X
Deutschland	8 (5%)	13 (14%)	1 (17%)
Österreich	5 (3%)	7 (8%)	X
Internationale Vereinigungen	5 (3%)	5 (5%)	X
Rest	52 (34%)	49 (53%)	3 (50%)
Summe:	152 (100%)	93 (100%)	6 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

10 *Offenlegung der Vergütungspolitik*

10.1 *Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage*

Im Zuge des nächsten Kapitels „Vergütung von Verwaltungsratsmitgliedern“ dieses Grünbuchs versucht die Europäische Kommission Fragen, die auch im Konsultationsprozess zum Grünbuch „Corporate Governance in Finanzinstituten“⁶²⁶ zu den Themen „Offenlegung der Vergütungspolitik“ und „Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik“ gestellt wurden, zu klären. Die Kommission führt an, dass Corporate Governance sich insbesondere der Principal-Agent-Problematik, welche aufgrund der Trennung von Kapitalbesitz und Kapitalkontrolle auftreten würde, widme. Vergütung sei immer schon ein Mittel gewesen, anhand dessen versucht wurde, die Interessen von Aktionären und geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern anzugleichen. Aktuell sei ein immer größerer Trend zu einer variablen Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder erkennbar. Der variable Bestandteil dieser Vergütung sei in der Regel an Leistungen und Verantwortung gebunden, jedoch sei ein Missverhältnis zwischen Leistungen und der Vergütung von geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern aktuell nicht zu übersehen. Vergütungspolitiken könnten zu Verlagerungen von Werten der Unternehmen und ihrer Aktionäre sowie anderen Akteuren auf die Geschäftsführung führen, so könne bspw. die Konzentration auf kurzfristige Leistungskriterien einen negativen Einfluss auf die langfristige Nachhaltigkeit des Unternehmens haben. Die Kommission habe zwar zur Problematik der Vergütung der Unternehmensführung drei Empfehlungen⁶²⁷ ausgearbeitet, allerdings gehe aus Berichten der Kommission⁶²⁸ hervor, dass eine Reihe von Mitgliedsstaaten Fragen, die die Offenlegung der Vergütungspolitik, die Vergütung der einzelnen geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Direktoren sowie die Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungserklärung betreffen, nicht angemessen gelöst hätten. Gleichzeitig sei bei diversen Mitgliedsstaaten ein Trend in Richtung verbindlicher Rechtsvorschriften zur Offenlegung der Vergütungspolitik und zur Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungserklärung absehbar. Unlängst habe auch das Europäische CG-Forum empfohlen, die Offenlegung der Vergütungspolitik und der einzelnen Vergütungen für alle börsennotierten Unternehmen verbindlich vorzuschreiben. Außerdem empfahl das Forum eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik, welche einen verbindlichen oder beratenden Charakter haben sollte.⁶²⁹ Vor diesem Hintergrund stellt die Europäische Kommission im hier vorliegenden Grünbuch zunächst Frage 9.

⁶²⁶ Vgl. Europäische Kommission (2010a).

⁶²⁷ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S.10 Fußnote 37.

⁶²⁸ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S.11 Fußnote 38.

⁶²⁹ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S.11 Fußnote 39.

Frage 9: „Sollte die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts (ein Bericht über die Art und Weise der Umsetzung der Vergütungspolitik im Vorjahr) und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden?“⁶³⁰

10.2 *Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände*

Eine Mehrheit von über 76% sprach sich dafür aus, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte.

- Die meisten Stellungnehmenden, die sich dafür aussprachen, waren der Meinung, dass sowohl der Jahresvergütungsbericht als auch die Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung im Zuge der Hauptversammlung den Anteilseignern präsentiert werden sollten. Die Vergütung sei das stärkste Mittel für Unternehmen, um für Schlüsselkräfte attraktiver zu werden und diese zu motivieren sowie an sich zu binden. Gut entworfene Vergütungsprogramme würden dazu führen, dass das Management die langfristig ausgerichteten (wirtschaftlichen) Interessen der Anteilseigner entsprechend zielstrebig verfolgt. Anteilseigner würden sämtliche Informationen zu Vergütung und der Vergütungspolitik des Unternehmens benötigen, damit diese beurteilen können, ob Vergütungsprogramme und die Vergütungspolitik gerechtfertigt sind und der Unternehmensstrategie entsprechen. Börsennotierte Unternehmen sollten zudem auch die Performancekriterien und die dazugehörigen Benchmarks, die dazu verwendet werden, um die Vergütung zu bestimmen, sowie den Gewichtungsfaktor für jedes Kriterium veröffentlichen müssen. Die Veröffentlichung all dieser Informationen sei eine Möglichkeit, Transparenz und Rechenschaftspflicht für Millionen von Anlegern, deren Vermögen durch diverse Fonds oder auch Versicherungen veranlagt wird, zu schaffen. Da nicht bindende Empfehlungen der Europäischen Union bislang nicht den erwünschten Effekt gebracht haben, sei es höchste Zeit, hier eine gesetzlich verpflichtende Vorgabe zu erlassen.⁶³¹
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass die genauen Ziele und die Benchmarks, die erreicht werden müssen, um ein Bonus zu erhalten, nicht veröffentlicht werden müssten, allerdings solle über die Vergütungspolitik im Allgemeinen berichtet werden müssen.⁶³²
- Ein Stellungnehmender meinte, es gehe nicht rein um die Veröffentlichung von Informationen, es sei auch wichtig sicherzustellen, dass eine Überwachungs- und Kontrollfunktion bei börsennotier-

⁶³⁰ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S.10-11.

⁶³¹ Vgl. ST-Nr. 13, 37, 50, 81, 88, 90, 133, 166, 167, 184, 294.

⁶³² Vgl. ST-Nr. 120.

ten Unternehmen implementiert ist, um exzessive und ungerechtfertigte Vergütungen zu verhindern.⁶³³

- Ein weiterer Stellungnehmender war der Meinung, dass es allen bewusst sein muss, dass die Veröffentlichung solcher Informationen auch dazu führe, dass sich Verwaltungsratsmitglieder mit Anderen vergleichen und dementsprechend eine höhere Vergütung verlangen könnten, wenn sie sich im Vergleich zu anderen ungerecht entlohnt fühlen. Nichtsdestotrotz sei die Veröffentlichung ein notwendiger Schritt, der getan werden müsse.⁶³⁴
- Einige meinten, dass es in deren Ländern bereits eine solche Verpflichtung gebe und dass die Erfahrung zeige, dass oft Informationen veröffentlicht werden, mit denen die Anteilseigner nur wenig anfangen können. Die Europäische Kommission solle sich bei der Erlassung einer solchen Regelung zusätzlich Gedanken darüber machen, wie man es schaffen könnte, dass bspw. ein Jahresvergütungsbericht auch tatsächlich jene Informationen enthält die für die Anteilseigner relevant sind.⁶³⁵
- Zwei Stellungnehmende beantworteten die hier vorliegende Fragestellung lediglich mit einem „Ja“, ohne dabei ihre Meinung näher zu spezifizieren.⁶³⁶
- Ein Stellungnehmender vertrat die Ansicht, dass der Jahresvergütungsbericht bzw. allgemeine Informationen zur Vergütungspolitik veröffentlicht werden sollten, jedoch nicht die Einzelvergütung eines jeden Verwaltungsratsmitglieds.⁶³⁷

Insgesamt sprachen sich fünf Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe gegen die Einführung einer verpflichtenden Offenlegung der Vergütungspolitik börsennotierter Unternehmen. Ein Stellungnehmender vertrat die Meinung, dass für die Einführung einer solchen Regelung keine Gründe ersichtlich seien. Außerdem würde eine solche Regelung allein schon am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit scheitern, hieß es.⁶³⁸

- Ein Stellungnehmender aus Dänemark gab an, dass der dänische Finanzsektor durch die Regelungen der Eigenkapitalrichtlinie III bzw. „Capital Requirement Directive III“⁶³⁹ von 2010 bereits ausreichend reguliert sei.⁶⁴⁰
- Drei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass Solvency II⁶⁴¹ bereits viele Maßnahmen, die auch in dieser Richtung gehen, verlange, daher solle die Europäische Kommission hier nicht vorgehen und die Umsetzung der Maßnahmen, die sich aus Solvency II⁶⁴² ergeben, abwarten.⁶⁴³

⁶³³ Vgl. ST-Nr. 126.

⁶³⁴ Vgl. ST-Nr. 143.

⁶³⁵ Vgl. ST-Nr. 155, 246, 255.

⁶³⁶ Vgl. ST-Nr. 10, 314.

⁶³⁷ Vgl. ST-Nr. 313.

⁶³⁸ Vgl. ST-Nr. 15.

⁶³⁹ Vgl. Europäische Kommission (2010c).

⁶⁴⁰ Vgl. ST-Nr. 61.

Eine Stellungnahme war als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung bot.⁶⁴⁴

10.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Anders als bei der vorhergehenden Gruppe sprach sich innerhalb dieser Gruppe eine große Mehrheit von über 65% gegen die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung aus.

- Fast alle argumentierten damit, dass es im Finanzsektor auf europäischer Ebene bereits ausreichende Regelungen gebe. Die Eigenkapitalrichtlinie III bzw. „Capital Requirement Directive III“⁶⁴⁵ sei erst seit 1. Jänner 2011 anzuwenden, diese würden bereits diverse Regelungen in Bezug auf Vergütung und Veröffentlichung von Informationen zu diesem Thema beinhalten. Man müsse den Unternehmen ausreichend Zeit für die Umsetzung dieser Regelungen geben. Die Europäische Kommission solle die Erkenntnisse, die sich aus dieser Richtlinie ergeben würden, nicht gleich wieder verwerfen, hieß es.⁶⁴⁶
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass solch eine Vorgabe einen nicht akzeptablen Eingriff in die Rechte der Anteilseigner darstellen würde und von daher abzulehnen sei.⁶⁴⁷
- Ein weiterer Stellungnehmender meinte, dass die Entscheidung über die Einführung einer solchen Regelung dem Gesetzgeber der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁶⁴⁸
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass die Veröffentlichung von zu vielen Informationen die Situation nicht bereinigen würde. Es sei wichtig, in einem ersten Schritt die Ziele und den genauen Inhalt für die Veröffentlichung von Informationen zur Vergütungspolitik zu definieren. Erst danach könne man über die Einführung einer gesetzlich verpflichtenden Regelung nachdenken.⁶⁴⁹

Insgesamt sprachen sich dennoch neun von 26 Stellungnehmenden bzw. über 34%, für die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden der Unternehmensleitung aus. Die Mehrheit war der Meinung, dass solch eine Regelung zu einer höheren Transparenz und zu mehr Vertrauen zwischen Verwal-

⁶⁴¹ Vgl. Europäische Kommission (2009b).

⁶⁴² Vgl. ebd.

⁶⁴³ Vgl. ST-Nr. 252, 266, 308.

⁶⁴⁴ Vgl. ST-Nr. 289.

⁶⁴⁵ Vgl. Europäische Kommission (2010c).

⁶⁴⁶ Vgl. ST-Nr. 26, 160, 171, 185, 282, 283, 292, 300, 301, 305, 319, 338, 342, 346.

⁶⁴⁷ Vgl. ST-Nr. 225.

⁶⁴⁸ Vgl. ST-Nr. 274.

⁶⁴⁹ Vgl. ST-Nr. 330.

tungsrat und Anteilseigner führen würde. Mehr Transparenz würde dazu führen, dass Aktionäre eine gewisse Sicherheit haben, dass das Management nicht für Misserfolg belohnt wird. Wo ein Bonus als Bestandteil der Vergütung ausbezahlt wird, bestünde immer die Gefahr, dass Manager darauf ausgerichtet sind, einen kurzfristigen Profit zu machen, um einen höheren Bonus zu erhalten, oft auch zum Schaden des Unternehmens und der Anleger. Zudem sei in jenen Ländern, wo eine solche Regelung bereits gelte, ein Trend zu undurchsichtigen und meist nicht miteinander vergleichbaren Berichten erkennbar. Dem müsse die Europäische Kommission von vorneherein entgegenwirken, hieß es oft.⁶⁵⁰

- Auch innerhalb dieser Gruppe fand sich ein Stellungnehmender, der die hier vorliegende Fragestellung mit „Ja“ beantwortete, ohne dies näher zu spezifizieren.⁶⁵¹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

10.4 *Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände*

Fast alle Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe, nämlich 17 von 18 Stellungnehmenden, sprachen sich dafür aus, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte.

- Die große Mehrheit der Befürworter einer solchen Regelung vertrat die Ansicht, dass mehr Transparenz in Bezug auf die Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder den Anteilseignern dabei helfen könnte, die Vergütungspolitik des Unternehmens besser zu verstehen. Bei der Offenlegung der Vergütungspolitik sei es immens wichtig, den Aktionären die Verlinkung zwischen Vergütung, Performance und Performancezielen genau zu erklären. Es gebe zwar bereits diverse Empfehlungen auf europäischer Ebene zu dieser Thematik, allerdings seien diese in unterschiedlicher Art und Weise in den EU-Mitgliedsstaaten umgesetzt worden. Daher sollte es eine rechtlich verbindliche Regelung auf EU-Ebene geben, die zu mehr Transparenz und zu einer besseren Vergleichbarkeit der Vergütung auf europäischer Ebene führt. Dadurch sei es den Aktionären möglich zu beurteilen, ob die Vergütung auf hoher Managementebene fair ist und die Performance des Managements widerspiegelt. Zudem sollte auch die Verlinkung zwischen Vergütung und Unternehmensstrategie sichtbar gemacht werden. Auch könnten Aktionäre feststellen, ob die Vergütungspolitik des Unternehmens das Management zu einer höheren Risikobereitschaft „anstiftet“.⁶⁵²

⁶⁵⁰ Vgl. ST-Nr. 19, 24, 29, 156, 172, 257, 306, 337.

⁶⁵¹ Vgl. ST-Nr. 223.

⁶⁵² Vgl. ST-Nr. 12, 21, 80, 102, 121, 135, 137, 144, 194, 200, 256, 261, 263, 287, 335, 336.

- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass zwar der Jahresvergütungsbericht, nicht jedoch die Einzelvergütung aller Verwaltungsratsmitglieder, veröffentlicht werden sollten. Die Veröffentlichung der Einzelvergütung könnte zur Auskunftsource auch für andere Verwaltungsratsmitglieder werden, was zur Folge haben könnte, dass die Gehälter dieser nach oben hin angepasst werden müssen.⁶⁵³
- Ein Stellungnehmender, der sich gegen die Einführung einer solchen Maßnahme aussprach, vertrat die Meinung, dass diese Angelegenheit den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁶⁵⁴

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

10.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

Auch innerhalb dieser Gruppe waren fast ausschließlich Befürworter eines solchen Ansatzes zu finden. Insgesamt sprachen sich 22 von 24 Stellungnehmenden bzw. über 91% dafür aus, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte.

- Die Vergütungspolitik börsennotierter Unternehmen sei bereits oft ein Thema in diversen EU Richtlinien gewesen, diese seien allerdings in unterschiedlicher Art und Weise in den diversen EU-Mitgliedsstaaten umgesetzt worden. Es sei höchste Zeit, hier für eine einheitliche „Spielwiese“ auf europäischer Ebene zu sorgen, dies sei nur mit Hilfe einer gesetzlich verpflichtenden Vorgabe möglich. Mehr Transparenz sei zwingend notwendig, um das Vertrauen der Aktionäre, Lieferanten und anderer Stakeholder sowie der Gesellschaft als Ganzes zurück zu erlangen.⁶⁵⁵
- Drei Stellungnehmende waren der Meinung, dass solch eine Maßnahme im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips eingeführt werden sollte. Jene Unternehmen, die dieser Regelung nicht entsprechen, müssen in deren Entsprechenserklärungen ihre Gründe darlegen, weshalb sie dieser Regelung nicht entsprechen können oder wollen.⁶⁵⁶

⁶⁵³ Vgl. ST-Nr. 97.

⁶⁵⁴ Vgl. ST-Nr. 6.

⁶⁵⁵ Vgl. ST-Nr. 18, 40, 46, 47, 52, 58, 69, 79, 113, 116, 117, 176, 285, 303, 316.

⁶⁵⁶ Vgl. ST-Nr. 99, 107, 112.

- Zwei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass solch eine Regelung zwar eingeführt werden solle, jedoch solle die Entscheidung darüber, ob und in welcher Form solch eine Maßnahme ergriffen wird, dem Gesetzgeber der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden.⁶⁵⁷
- Ein Stellungnehmender meinte, dass nur der Jahresvergütungsbericht, nicht jedoch auch die Einzelvergütung aller Verwaltungsratsmitglieder veröffentlicht werden sollen.⁶⁵⁸
- Auch innerhalb dieser Gruppe fand sich wieder ein Stellungnehmender, der die hier vorliegende Fragestellung mit „Ja“ beantwortete, ohne dabei näher auf seine Motive einzugehen.⁶⁵⁹

Ein Stellungnehmender, der sich gegen einen solchen Ansatz aussprach, meinte, dass die Entscheidung über die Offenlegung der Vergütungspolitik den Unternehmen selbst überlassen werden sollte.⁶⁶⁰

Eine Stellungnahme war als neutral einzustufen, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung bot.⁶⁶¹

10.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Auch innerhalb dieser Gruppe war die Mehrheit der Stellungnehmenden, nämlich 12 von 15 Stellungnehmenden bzw. 80%, der Meinung, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte.

- Viele der Befürworter einer solchen Maßnahme vertraten die Ansicht, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik dazu beitragen könne, dass Anteilseignern die Kosten und der Nutzen einer solchen Politik sichtbar gemacht werden. Zudem würden sie die Verlinkung zwischen ausbezahlter Vergütung und den Unternehmenserfolg mit Hilfe von mehr Transparenz hinsichtlich der Vergütungspolitik besser verstehen. Die Erfahrung würde zeigen, dass Berichte zur Vergütungspolitik oft sehr viele rechtliche Komponenten beinhalten und viel zu sehr ins Detail gehen, was dazu führen würde, dass diese Berichte für „einfache“ Aktionäre oft unverständlich seien. Bei den Überlegungen, wie eine solche Maßnahme umgesetzt werden solle, müsse die Europäische Kommission auch diesem Umstand Rechnung tragen, hieß es. Auch die Offenlegung der Einzelvergütung der

⁶⁵⁷ Vgl. ST-Nr. 142, 170.

⁶⁵⁸ Vgl. ST-Nr. 64.

⁶⁵⁹ Vgl. ST-Nr. 45.

⁶⁶⁰ Vgl. ST-Nr. 106.

⁶⁶¹ Vgl. ST-Nr. 247.

Verwaltungsratsmitglieder sei für die Effektivität einer solchen Maßnahme zwingend erforderlich. Es müsse mehr Transparenz auf diesem Gebiet herrschen, damit Anteilseigner beurteilen können, wie und ob vorhandene Vergütungsprogramme dazu beitragen, dass das Management auch gewillt ist, in ihrem Sinne zu handeln.⁶⁶²

- Zwei Stellungnehmende waren der Meinung, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik und des Jahresvergütungsberichts verpflichtet sein müsse, nicht jedoch die Offenlegung der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung. Dies würde einen Eingriff in die Privatsphäre der Verwaltungsratsmitglieder darstellen und birgt die Gefahr einer Stigmatisierung derjenigen, die evtl. mehr verdienen als andere.⁶⁶³

Drei von 15 Stellungnehmenden bzw. 20% sprachen sich dagegen aus, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte. Ein Stellungnehmender meinte, dass börsennotierte Unternehmen dazu ermutigt und nicht verpflichtet werden sollten, für mehr Transparenz im Hinblick auf die Vergütungspolitik zu sorgen.⁶⁶⁴

- Zwei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass in ihren Ländern bereits ausreichende Regelungen zu dieser Thematik bestehen würden und dass die Europäische Kommission aufgrund des Subsidiaritätsprinzips den nationalen Gesetzgebern der EU-Mitgliedsstaaten überlassen müsse, ob eine Offenlegungspflicht eingeführt werden solle oder nicht.⁶⁶⁵

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

10.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Innerhalb dieser Gruppe war nicht eine so klare Tendenz wie bei den vorhergehenden Gruppen hinsichtlich der Befürwortung oder Ablehnung einer solchen Maßnahme erkennbar. Mit 31 von 50 Stellungnehmenden bzw. 62% sprach sich jedoch die Mehrheit dagegen aus, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte.

- Viele der Gegner einer solchen Maßnahme vertraten die Ansicht, dass es auf europäischer Ebene bereits diverse Empfehlungen gebe, wie z.B. die Empfehlung zur Regelung der Vergütung von

⁶⁶² Vgl. ST-Nr. 53, 67, 87, 91, 110, 111, 134, 199, 291, 307.

⁶⁶³ Vgl. ST-Nr. 265, 270.

⁶⁶⁴ Vgl. ST-Nr. 54.

⁶⁶⁵ Vgl. ST-Nr. 93, 322.

Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften⁶⁶⁶, welche eine ausreichende Regulierung bieten würden. Diese seien teilweise erst im Jahr 2010 in Kraft getreten, daher sollte die Europäische Kommission noch abwarten, welche Effekte diese bereits vorhandenen Empfehlungen mit sich bringen, ehe wieder neue Regelungen geschaffen werden.⁶⁶⁷

- Andere wiederum meinten, dass mehr Transparenz in Bezug auf die Vergütung von Verwaltungsratsmitgliedern zwar grundsätzlich dazu geeignet sei, um eine ungerechtfertigte Verlagerung von Werten der Unternehmen und ihren Aktionären sowie der Mitglieder der Unternehmensleitung zu vermeiden, und darüber hinaus die Verlinkung zwischen Vergütung und Leistung der Unternehmensleitung aufzeigen würde. Dies würde das Vertrauen der Aktionäre in die Unternehmensleitung stärken und könnte dazu führen, dass Anleger ihre Aktionärsrechte besser wahrnehmen. Dennoch sei eine Pflicht zur Offenlegung der Vergütungspolitik abzulehnen, da eine solche Verpflichtung zu Wettbewerbsnachteilen führen könnte. Bspw. könnte die Konkurrenz, Managern die sie abwerben wollen, entsprechende Angebote machen, die über die veröffentlichten Werte liegen. Zudem würde eine solche Verpflichtung für börsennotierte Unternehmen einen zusätzlichen Aufwand und höhere Kosten verursachen. Aus all diesen genannten Gründen sei es daher besser, börsennotierten Unternehmen in Form einer Empfehlung zu überlassen, ob sie ihre Vergütungspolitik, ihren Jahresvergütungsbericht und die Einzelvergütung von geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern veröffentlichen oder nicht.⁶⁶⁸
- Einige Stellungnehmende waren der Meinung, dass diese Angelegenheit bereits ausreichend in ihrem nationalen Gesellschaftsrecht geregelt sei. Die Europäische Kommission hätte aufgrund des Subsidiaritätsprinzips keine Befugnis, etwaige neue, evtl. gegenläufige Regelungen zu erlassen.⁶⁶⁹

19 von 50 Stellungnehmenden bzw. 38% sprachen sich dafür aus, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte. Die große Mehrheit der Stellungnehmenden, die sich für die Einführung einer solchen Maßnahme aussprach, war der Ansicht, dass mehr Transparenz im Hinblick auf die Vergütung von Verwaltungsratsmitgliedern nötig sei, um das Vertrauen der Anteilseigner und anderer Stakeholder zurück zu erlangen. Die Erfahrung von jenen Ländern, in denen eine ähnliche Regelung bereits jetzt gilt, würde zeigen, dass solche Offenlegungen oft entweder qualitativ oder quantitativ nicht das gewünschte Qualitätsniveau aufzeigen würden. Qualitativ in dem Sinne, dass die Berichte oft auch zu viele Informationen beinhalten würden, mit denen die Anteilseigner nur wenig anfangen können. Diesen Umstand gelte es, bei

⁶⁶⁶ Vgl. Europäische Kommission (2009a).

⁶⁶⁷ Vgl. ST-Nr. 4, 251, 262, 264, 272, 273, 279, 315, 323, 325, 331.

⁶⁶⁸ Vgl. ST-Nr. 20, 70, 73, 157, 168, 177, 178, 187, 192, 214, 216, 345.

⁶⁶⁹ Vgl. ST-Nr. 42, 86, 164, 201, 254, 259, 275, 334, 344.

den Überlegungen zu neuen Anforderungen auf diesem Gebiet, zu ändern hieß es. Quantitativ in dem Sinne, dass solche Offenlegungen oft nicht ausreichend Informationen bieten würden.⁶⁷⁰

- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass es nicht ausreichend sei die Veröffentlichung der Einzelvergütung von Verwaltungsratsmitgliedern zu fordern, es müsse vielmehr (ähnlich wie bereits in den USA gefordert) eine Regelung geben, welche zusätzlich die Veröffentlichung der Einzelvergütung von allen Spitzenverdienern vorschreibe.⁶⁷¹
- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass es zwar eine solche Maßnahme geben sollte, die Vorgaben, wie eine solche Maßnahme umzusetzen sei (z.B. im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips), sollten allerdings von den nationalen Gesetzgebern der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten gemacht werden.⁶⁷²

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

10.8 *Sonstige Verbände, Komitees und Foren*

Eine Mehrheit von über 66% innerhalb dieser Gruppe sprach sich dafür aus, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte.

- Die Mehrheit der Stellungnehmenden, die eine solche Maßnahme unterstützen würden, war der Meinung, dass mehr Transparenz in Bezug auf Vergütungsfragen bei Verwaltungsratsmitgliedern dazu führen würde, dass Anteilseigner und andere interessierte Parteien, ein besseres Verständnis für die Verlinkung zwischen Vergütung und Performance des Unternehmens hätten. Bei der Veröffentlichung der Vergütungspolitik müsse beachtet werden, dass alle Komponenten (variable und fixe Bestandteile, Aktienoptionen usw.) der Vergütung veröffentlicht werden müssten. Es sei allerdings wichtig, bei den Überlegungen zu einer Regulierung auf diesem Gebiet darauf Acht zu geben, dass KMU von einer solchen Verpflichtung ausgenommen werden. Auch müsse die Europäische Kommission dafür Sorge tragen, dass bei der Berichterstattung zur Vergütungspolitik eines börsennotierten Unternehmens eine Vorgabe gemacht werden müsse, welche Inhalte solch ein Bericht mindestens aufweisen muss.⁶⁷³
- Viele Stellungnehmende führten auch an, dass die Europäische Kommission sich an die Vorgaben der US-Börsenaufsichtsbehörde (SEC: United States Securities and Exchange Commission), orien-

⁶⁷⁰ Vgl. ST-Nr. 11, 16, 32, 38, 59, 74, 85, 132, 146, 154, 179, 180, 186, 204, 284.

⁶⁷¹ Vgl. ST-Nr. 158.

⁶⁷² Vgl. ST-Nr. 296, 311.

⁶⁷³ Vgl. ST-Nr. 1, 9, 14, 35, 55, 66, 72, 108, 124, 190, 297, 339, 343.

tieren solle. Diese fordere eine sogenannte „Summary Compensation Table“, welche eine einseitige Zusammenfassung aller Komponenten der Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder im Laufe des Jahres beinhaltet. Diese Vorgabe würde eine einheitliche und standardisierte Form für die Offenlegung solcher Informationen sicherstellen. Die Vergleichbarkeit solcher Berichte würde dadurch für Investoren immens erleichtert werden.⁶⁷⁴

- Ein Stellungnehmender verlangte, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik zusätzlich um einen geschlechterspezifischen Vergütungsbericht erweitert werden solle.⁶⁷⁵
- Ein Stellungnehmender beantwortete die hier vorliegende Fragestellung lediglich mit „Ja“ ohne dabei näher auf seine Motive einzugehen.⁶⁷⁶

Die Mehrheit der Gegner einer solchen Maßnahme gab an, dass es bereits ausreichende Regelungen, auch auf europäische Ebene (z.B. Empfehlung 385 von 2009 der Europäischen Union⁶⁷⁷), gebe. Man müsse noch abwarten, wie die Wirkung der bereits geltenden Maßnahmen sein wird, ehe man bereits wieder an neue Regelungen denkt.⁶⁷⁸

- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass diese Angelegenheit in deren ansässigen Ländern bereits ausreichend reguliert sei und dass die Regulierung auf diesem Gebiet den jeweiligen nationalen Gesetzgebern der EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁶⁷⁹
- Drei Stellungnehmende meinten, dass eine solche Maßnahme nur im Sinne einer Selbstregulierung bzw. im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips eingeführt werden solle und nicht gesetzlich verpflichtend sein dürfe.⁶⁸⁰

Eine Stellungnahme war als neutral zu werten, da diese keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung bot.⁶⁸¹

10.9 Staatsämter und Regulierungsbehörden

Auch innerhalb dieser Gruppe sprach sich eine knappe Mehrheit von 55% bzw. 11 von 20 Stellungnehmenden dafür aus, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte.

⁶⁷⁴ Vgl. ST-Nr. 5, 41, 48, 77, 215.

⁶⁷⁵ Vgl. ST-Nr. 299.

⁶⁷⁶ Vgl. ST-Nr. 128.

⁶⁷⁷ Vgl. Europäische Kommission (2009a).

⁶⁷⁸ Vgl. ST-Nr. 8, 56, 197, 207.

⁶⁷⁹ Vgl. ST-Nr. 181, 211.

⁶⁸⁰ Vgl. ST-Nr. 248, 253, 276.

⁶⁸¹ Vgl. ST-Nr. 129.

- Nahezu alle Stellungnehmenden, die sich für die Einführung einer solchen Maßnahme aussprachen, waren der Meinung, dass mehr Transparenz dazu führen würde, dass Aktionäre ihre Rechte stärker wahrnehmen und dass sie dadurch die Verlinkung zwischen Vergütung des Managements und dem Wohlbefinden des Unternehmens besser kontrollieren und verstehen würden. Informationen zur Vergütungspolitik seien, sowohl für aktuelle als auch für zukünftige Investoren, von immenser Bedeutung. Zudem könnten diese dafür Sorge tragen, dass die Vergütungspolitik keine Anreize für kurzfristige Gewinne biete, sondern, dass sie Anreize für nachhaltige Profite für das Unternehmen bietet. Es müsse verhindert werden, dass das Management für Misserfolg auch noch belohnt wird.⁶⁸²
- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass es hinsichtlich der Verpflichtung zur Veröffentlichung der Einzelvergütung von Verwaltungsratsmitgliedern noch weitere Analysen bedürfe. Zum jetzigen Zeitpunkt sei eine solche Forderung nicht sinnvoll, hieß es.⁶⁸³

Neun Stellungnehmende bzw. 45%, sprachen sich dagegen aus, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte. Sechs Stellungnehmende waren der Meinung, dass diese Angelegenheit in deren ansässigen Ländern bereits ausreichend geregelt sei.⁶⁸⁴

- Drei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass solch eine Maßnahme mittels „soft law“ bzw. Aufnahme in die CG Kodizes der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten eingeführt werden solle.⁶⁸⁵

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

10.10 *Andere*

Eine überwältigende Mehrheit von über 84% bzw. 48 von 57 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe sprach sich dafür aus, dass die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte.

⁶⁸² Vgl. ST-Nr. 220, 221, 224, 230, 233, 234, 235, 236, 242, 244.

⁶⁸³ Vgl. ST-Nr. 240.

⁶⁸⁴ Vgl. ST-Nr. 43, 173, 222, 238, 239, 243.

⁶⁸⁵ Vgl. ST-Nr. 226, 231, 232.

- Die Mehrheit der Stellungnehmenden, die sich für die Einführung einer solchen Maßnahme aussprach, war der Meinung, dass mehr Transparenz in Bezug auf die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung notwendig sei, um den Aktionären und anderen Stakeholdern ein Urteil darüber zu ermöglichen, ob die Vorstandsvergütung auf einen nachhaltigen, langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet ist. Zum einen gebe es bereits „soft law“-Regelungen, die eine Offenlegung der Vergütungspolitik verlangen würden, in vielen EU-Ländern sei jedoch ersichtlich geworden, dass diese Regelungen von den meisten Unternehmen ignoriert werden. Zum anderen seien bereits diverse EU-Mitgliedsstaaten dazu übergegangen, rechtlich verbindliche Regelungen zu erlassen, welche eine Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts sowie der Einzelvergütung von Verwaltungsratsmitgliedern, vorschreiben würden. Dies zeige, dass mehr Transparenz auf diesem Gebiet nur mit Hilfe von regulatorischen Anforderungen erreicht werden könne. Eine EU Verordnung, die zu einer Harmonisierung der Offenlegungspflichten im europäischen Raum führen würde, sei zu begrüßen. Eine solche Maßnahme solle auch gleich festlegen, auf welcher Weise die Vergütungspolitik und die Einzelvergütung offengelegt werden soll (als Bestandteil des Geschäftsberichtes oder als separater Bericht), welche Inhalte ein solcher Bericht aufweisen sollte und wie detailliert die Vergütungspolitik erklärt werden muss. Eine freie Wahl der Darstellungsform solle es auf keinen Fall geben, dies solle verhindern, dass es zu einer Verschleierung der tatsächlichen Vergütung kommen kann.⁶⁸⁶
- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass nicht nur die Einzelvergütung von Verwaltungsratsmitgliedern, sondern die Einzelvergütung aller Topverdiener börsennotierter Unternehmen veröffentlicht werden solle.⁶⁸⁷
- Ein Stellungnehmender meinte, dass die Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung nicht öffentlich gemacht werden sollte.⁶⁸⁸

Neun Stellungnehmende beantworteten die hier vorliegende Fragestellung positiv bzw. mit einem „Ja“, ohne dabei näher zu spezifizieren, was ihre Beweggründe sind.⁶⁸⁹

- Ein Stellungnehmender begrüßte zwar einen solchen Ansatz, jedoch sollte die Entscheidung über Art und Umfang der Offenlegung den einzelnen Mitgliedsstaaten vorbehalten sein.⁶⁹⁰
- Acht Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe sprachen sich gegen die Einführung einer solchen Maßnahme aus.

⁶⁸⁶ Vgl. ST-Nr. 2, 23, 51, 63, 68, 95, 96, 98, 103, 122, 125, 147, 150, 169, 175, 188, 189, 191, 209, 219, 258, 267, 268, 278, 280, 286, 290, 293, 309, 310, 318, 321, 326, 327, 329.

⁶⁸⁷ Vgl. ST-Nr. 76, 304.

⁶⁸⁸ Vgl. ST-Nr. 140.

⁶⁸⁹ Vgl. ST-Nr. 3, 25, 28, 33, 130, 136, 138, 148, 174.

⁶⁹⁰ Vgl. ST-Nr. 208.

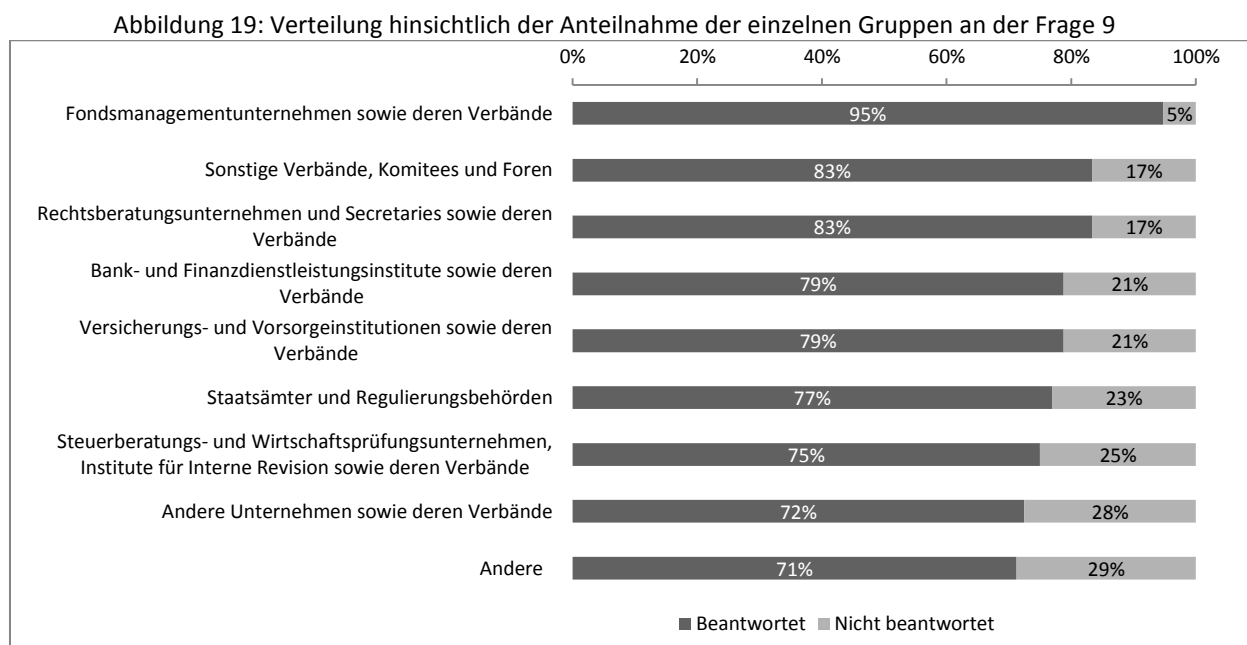
- Einige waren der Ansicht, dass es bereits ausreichende Regelungen in diversen EU-Mitgliedsstaaten geben würde und dass keine zusätzlichen Regelungen erwünscht seien.⁶⁹¹
- Andere wiederum meinten, dass dies Angelegenheit der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten sei und dass die Europäische Kommission aufgrund des Subsidiaritätsprinzips keine Legimitation hätte, eine solche Maßnahme durchzusetzen.⁶⁹²

Eine Stellungnahme war als neutral einzustufen, da diese keine Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung bot.⁶⁹³

10.11 Zusammenfassung

10.11.1 Beteiligung an der Frage 9

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Sonstige Verbände, Komitees und Foren“, sowie die Gruppe „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“. Ihre Werte lagen bei 95% bzw. je 83%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit 72% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen.



Quelle: Eigene Darstellung

⁶⁹¹ Vgl. ST-Nr. 34, 212, 217, 298.

⁶⁹² Vgl. ST-Nr. 36, 101, 114, 119.

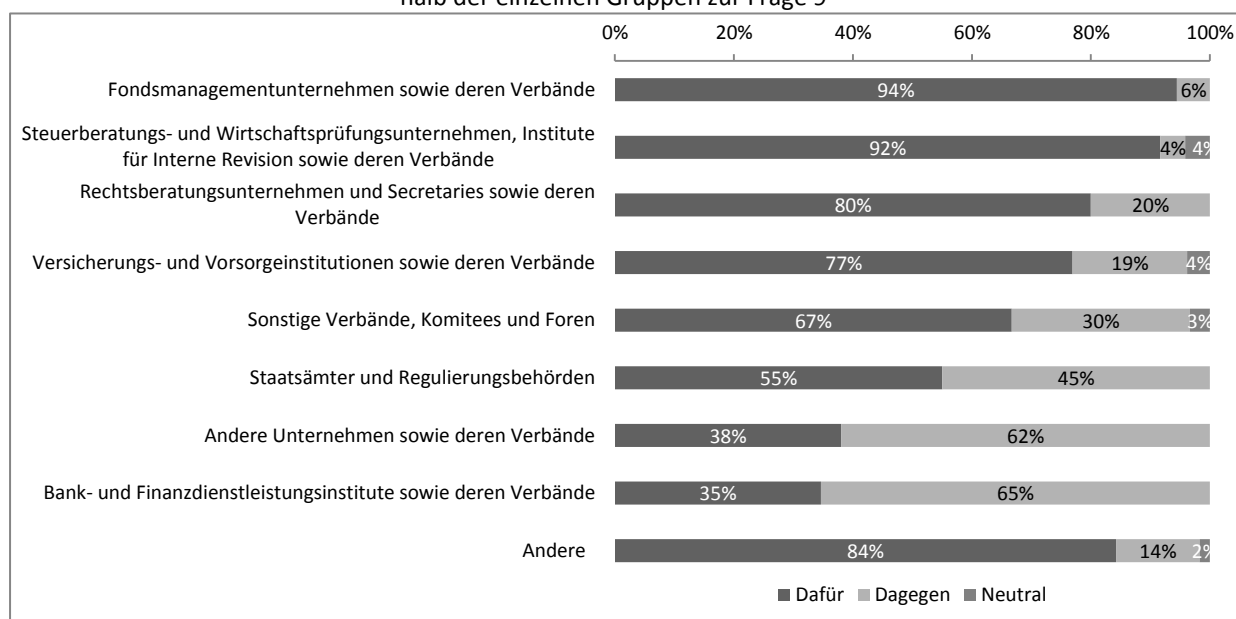
⁶⁹³ Vgl. ST-Nr. 60.

10.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 9

Die höchsten Anteile an Befürwortern einer obligatorischen Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung fanden sich in den Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“ und in der Gruppe „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“. Ihre Anteile lagen bei 94%, 92% bzw. 80%. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass mehr Transparenz dazu beitragen würde, dass Anteilseigner zum einen die Verlinkung zwischen Vergütung des Management und der Performance des Unternehmens besser verstehen würden. Zum anderen würden diese ihre Rechte besser wahrnehmen können und es könnte zu mehr Vertrauen zwischen ihnen und der Unternehmensleitung führen.

Bei den Gegnern einer solchen Maßnahme, verzeichneten die Gruppen „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ und „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit 65% bzw. 62% den höchsten Wert in der Statistik. Die überwiegende Mehrheit sprach sich dagegen aus, da sie der Meinung war, dass es bereits ausreichende Regelungen auf diesem Gebiet gebe. Außerdem würde eine solche Verpflichtung zu Wettbewerbsnachteilen führen, da man der Konkurrenz hochsensible Daten preisgeben müsste.

Abbildung 20: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 9



Quelle: Eigene Darstellung

10.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 9

Den höchsten Anteil bei denjenigen, die sich für die Einführung einer solchen Maßnahme aussprachen, verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien, gefolgt von Stellungnahmen von Europäischen Vereinigungen. Bei den Gegnern verzeichneten Stellungnahmen aus Deutschland mit über 17% den höchsten Anteil, dicht gefolgt von Stellungnahmen Europäischer Vereinigungen mit über 11%. Insgesamt ist über alle Gruppen hinweg eine Tendenz in Richtung Befürwortung zu erkennen, Stellungnehmende aus Deutschland und Österreich jedoch, nahmen mehrheitlich eine ablehnende Haltung ein. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Tabelle 11: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 9

Land	Zustimmende ST	Ablehnende ST	Neutrale ST
Großbritannien	57 (40%)	3 (4%)	2 (22 %)
Europäische Vereinigungen	20 (11%)	8 (11%)	1 (11%)
Deutschland	10 (5%)	12 (17%)	2 (22%)
Frankreich	9 (5%)	3 (4%)	X
Internationale Vereinigungen	8 (4%)	2 (3%)	X
Österreich	6 (3%)	5 (7%)	1 (11%)
Rest	72 (40%)	37 (53%)	3 (33%)
Summe:	182 (100%)	70 (100%)	9 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

11 Mitspracherecht der Aktionäre in Bezug auf die Vergütungspolitik

11.1 Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage

Wie im vorhergehenden Kapitel angemerkt, versucht die Europäische Kommission im Zuge des nächsten Kapitels „Vergütung von Verwaltungsratsmitgliedern“, dieses Grünbuchs, Fragen die auch im Konsultationsprozess zum Grünbuch „Corporate Governance in Finanzinstituten“⁶⁹⁴, zu den Themen „Offenlegung der Vergütungspolitik“ und „Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik“ gestellt wurden, zu klären. Nachdem Frage 9 und Frage 10 zusammenhängend betrachtet werden müssen, geht es der Europäischen Kommission bei der Frage 10 darum herauszufinden, ob die Aktionäre über die Vergütungserklärung abstimmen sollten oder nicht. Wie bei der Frage 9 bereits erwähnt habe das Europäische CG-Forum unlängst empfohlen, eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik, welche einen verbindlichen oder beratenden Charakter haben sollte, durchzuführen.⁶⁹⁵ Vor diesem Hintergrund, stellt die Europäische Kommission im hier vorliegenden Grünbuch, auf Frage 9 folgend, die Frage 10.

Frage 10: „Sollte eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden?“⁶⁹⁶

11.2 Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände

Insgesamt gaben 27 von 33 Stellungnehmenden bzw. über 80% innerhalb dieser Gruppe eine Antwort auf Frage 10 ab. Eine große Mehrheit von über 70% der Stellungnehmenden, die eine Antwort abgaben, sprach sich dafür aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte.

- Die Mehrheit sprach sich dafür aus, dass die Abstimmung der Aktionäre nur beratenden und nicht bindenden Charakter haben soll. „Say on pay“ würde die Kommunikation zwischen Anteilseignern und Management verbessern und das Prinzip „pay-for-performance“ vorantreiben, hieß es oft. In den Vereinigten Staaten seien aufgrund des „Dodd-Frank-Act“⁶⁹⁷ bereits alle börsennotierten Unternehmen (mit einigen Ausnahmen für KMU) verpflichtet, eine solche Abstimmung, welche beratenden Charakter habe, durchzuführen. Auch Großbritannien, Australien und diverse andere Staaten hätten bereits solche Regelungen eingeführt. Mit Hilfe einer solchen Abstimmung hätten An-

⁶⁹⁴ Vgl. Europäische Kommission (2010a).

⁶⁹⁵ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 11 Fußnote 39.

⁶⁹⁶ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 10-11.

⁶⁹⁷ Vgl. SEC (2010).

teilseigner die Möglichkeit, ihren eventuellen Unmut über die Vergütungspolitik der Unternehmen kund zu machen. In jenen Ländern, wo eine solche Regelung bereits gelte, gebe es unterschiedliche Ansätze, wie diese Regelung gelebt werden solle. Einige würden eine jährliche Abstimmung bevorzugen, andere wiederum würden eine solche Abstimmung nur dann durchführen, wenn ein neuer Vergütungsplan eingeführt werden soll oder sich die Vergütungspolitik des Unternehmens gravierend ändert. Diese Überlegungen müsse die Europäische Kommission bei der Einführung etwaiger Regelungen berücksichtigen.⁶⁹⁸

- Ein Stellungnehmender führte an, dass die Abstimmung der Anteilseigner bindenden Charakter haben müsse. Allerdings solle die Entscheidung darüber, welchen Charakter diese Abstimmung haben solle, der Jurisprudenz der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden. Es müsse zwar nicht zwangsläufig eine bindende Abstimmung durch die Anteilseigner geben, allerdings würde es einer stärkeren Regelung bedürfen als eine ex-post Abstimmung zur Vergütungspolitik. Nichtsdestotrotz habe etwa die Niederlande eine verbindliche ex-ante Abstimmung zur Vergütungspolitik eingeführt, die Möglichkeit, solche Regelungen einzuführen, solle für alle EU-Mitgliedsstaaten weiterhin bestehen.⁶⁹⁹
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass die Abstimmung über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht bindenden Charakter haben müsse. Dadurch würde den Anteilseignern die Möglichkeit gegeben werden, die Vergütung des Managements maßgeblich mitzubestimmen.⁷⁰⁰

Sieben Stellungnehmende bzw. über 25% sprachen sich dagegen aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte. Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden war der Meinung, dass die Unternehmensleitung in jenen Ländern mit einem Two-Tier Management System durch den Aufsichtsrat bestimmt wird und es daher diesem Kontrollorgan obliege, die Vergütungspolitik zu bestimmen. Eine Abstimmung durch die Aktionäre würde einen Eingriff in die Kompetenzen des Aufsichtsrats darstellen, hieß es. Einige waren auch der Meinung, dass es ausreiche, die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht einmal jährlich in der Generalversammlung vorzustellen.⁷⁰¹

- Ein Stellungnehmender meinte, dass die Vergütungspolitik bereits aufgrund der Eigenkapitalrichtlinie III bzw. „Capital Requirement Directive III“⁷⁰² einer Abstimmung durch die Aktionäre unterlie-

⁶⁹⁸ Vgl. ST-Nr. 13, 37, 50, 81, 88, 90, 143, 184, 246, 255, 266, 313, 314, 332.

⁶⁹⁹ Vgl. ST-Nr. 155.

⁷⁰⁰ Vgl. ST-Nr. 167, 294.

⁷⁰¹ Vgl. ST-Nr. 10, 15, 120, 126, 252, 308.

⁷⁰² Vgl. Europäische Kommission (2010c).

ge. Eine Abstimmung der Aktionäre über den Vergütungsbericht habe keinen Mehrwert, außerdem obliege diese Rolle dem Verwaltungsrat selbst, hieß es.⁷⁰³

Eine Stellungnahme war als neutral zu werten, da diese keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung bot.⁷⁰⁴

11.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Anders als bei der vorhergehenden Gruppe sprach sich eine Mehrheit von über 76% innerhalb dieser Gruppe dagegen aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte.

- Die Mehrheit der Stellungnehmenden, die eine ablehnende Haltung gegenüber einer solchen Abstimmung einnahmen, war der Meinung, dass die Verantwortung hinsichtlich der Vergütungspolitik weiterhin beim Vergütungsausschuss bzw. beim Verwaltungsrat selbst verbleiben müsse. Eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht sei zeit- und ressourcenintensiv, hieß es. Es sei völlig ausreichend, wenn die Vergütungspolitik sowie der Vergütungsbericht einmal jährlich in der Generalversammlung vorgestellt werden würde.⁷⁰⁵
- Einige Stellungnehmende führten an, dass in Ländern mit einem Two-Tier Management System die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entweder von der Hauptversammlung oder in der Satzung festgelegt wird. Der Aufsichtsrat bzw. sein Vergütungsausschuss sei für Vergütungsfragen die den Vorstand betreffen zuständig. Die Hauptversammlung habe weder die erforderlichen Kenntnisse noch die erforderlichen Fähigkeiten, um für generelle Vergütungsangelegenheiten zuständig zu sein, daher sei dies auch abzulehnen.⁷⁰⁶
- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass es für den Finanzsektor bereits ausreichende Regelungen zum Thema Vergütung gebe und daher abzuwarten sei, welchen Effekt diese Regelungen mit sich bringen, ehe man sich bereits wieder an neue Regelungen heranwagt.⁷⁰⁷
- Ein weiterer Stellungnehmender meinte, dass diese Angelegenheit den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden sollte.⁷⁰⁸
- Ein Stellungnehmender gab nur an, dass die Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht aus seiner Sicht nicht notwendig sei, ohne dies weiter zu begründen.⁷⁰⁹

⁷⁰³ Vgl. ST-Nr. 61.

⁷⁰⁴ Vgl. ST-Nr. 289.

⁷⁰⁵ Vgl. ST-Nr. 26, 29, 156, 160, 185, 283, 292, 300, 301, 330, 337, 338.

⁷⁰⁶ Vgl. ST-Nr. 171, 282, 342, 346.

⁷⁰⁷ Vgl. ST-Nr. 305.

⁷⁰⁸ Vgl. ST-Nr. 225.

Sieben Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe sprachen sich dafür aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte. Viele dieser Stellungnehmenden vertraten die Ansicht, dass eine Abstimmung der Aktionäre, welche einen beratenden Charakter haben sollte, dazu beitragen würde, dass Anteilseigner die Möglichkeit haben, ihre Ansicht zum Thema Vergütung darzulegen. Viele EU-Mitgliedsstaaten hätten bereits ähnliche Regelungen erlassen, es wäre für die Europäische Kommission der ideale Zeitpunkt, für eine Harmonisierung auf europäischer Ebene zu sorgen.⁷¹⁰

- Ein Stellungnehmender meinte, man müsse zwischen der Abstimmung über die Vergütungspolitik und der Abstimmung über den Vergütungsbericht unterscheiden. Bei ersterer Abstimmung reiche eine Abstimmung für die Laufzeit eines Mandates, sofern es in der Zwischenzeit keine gravierenden Änderungen bei der Vergütungspolitik gibt. Die Abstimmung über den Vergütungsbericht müsse jedoch einmal jährlich stattfinden.⁷¹¹
- Ein weiterer Stellungnehmender beantwortete die hier vorliegende Fragestellung mit einem „Ja“, ohne dies näher zu begründen.⁷¹²

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

11.4 *Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände*

Innerhalb dieser Gruppe sprach sich eine überwältigende Mehrheit von über 88% dafür aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte.

- Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden vertrat die Ansicht, dass eine solche Abstimmung lediglich beratenden Charakter haben müsste und nicht rechtlich verbindlich sein dürfte. Eine solche Abstimmung würde das Engagement der Aktionäre und darüber hinaus den Dialog zwischen Aktionäre und Management verbessern. Diverse EU-Mitgliedsstaaten hätten bereits ähnliche Regelungen erlassen, es sei an der Zeit, hier eine Harmonisierung auf europäischer Ebene zu schaffen. Eine nicht bindende Abstimmung seitens der Aktionäre sei insofern empfehlenswert, als dies zur Folge habe, dass die Verantwortung hinsichtlich der Vergütungspolitik nach wie vor beim Verwaltungsrat selbst bleibt. Dennoch sollten Unternehmen dazu verpflichtet werden, jährlich zu erklä-

⁷⁰⁹ Vgl. ST-Nr. 257.

⁷¹⁰ Vgl. ST-Nr. 19, 24, 172, 319.

⁷¹¹ Vgl. ST-Nr. 306.

⁷¹² Vgl. ST-Nr. 223.

ren, welche Schritte unternommen wurden, um der Abstimmung aus der vorherigen Hauptversammlung gerecht zu werden.⁷¹³

- Drei Stellungnehmende wünschten sich gar, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht einen gesetzlich bindenden Charakter bekommt.⁷¹⁴
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass eine solche Abstimmung nur dann stattfinden solle, wenn es gravierende Veränderungen bei der Vergütungspolitik gegeben hat.⁷¹⁵

Lediglich zwei Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe sprachen sich gegen einer Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht aus. Einer dieser Stellungnehmenden vertrat die Meinung, dass diese Angelegenheit den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁷¹⁶

- Der zweite Stellungnehmende meinte, dass jegliche Regelungen auf diesem Gebiet im Sinne einer Selbstregulierung formuliert werden müssten.⁷¹⁷

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

11.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

Auch innerhalb dieser Gruppe sprachen sich fast alle Stellungnehmenden, nämlich über 86% bzw. 20 von 23 Stellungnehmenden, dafür aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte.

- Eine große Mehrheit dieser Stellungnehmenden vertrat die Ansicht, dass eine solche Abstimmung nur beratenden Charakter für das jeweilige Unternehmen haben dürfe. Viele führten an, dass in ihren Herkunftsländern bereits ähnliche Regelungen gelten würden und dass es an der Zeit sei, für eine Harmonisierung auf europäischer Ebene zu sorgen. Es müsse allerdings allen bewusst sein, dass es bei einer solchen Abstimmung um eine Abstimmung zur Vergütungspolitik geht und nicht um eine Abstimmung über die Einzelvergütung oder das Lohnniveau eines Unternehmens. Letztere seien nach wie vor Angelegenheiten des Verwaltungsrats allein, eine Einmischung der Aktionäre dürfe es hierbei nicht geben. Eine beratende Abstimmung seitens der Aktionäre würde die

⁷¹³ Vgl. ST-Nr. 21, 80, 97, 121, 135, 144, 194, 200, 261, 263, 287.

⁷¹⁴ Vgl. ST-Nr. 102, 137, 256.

⁷¹⁵ Vgl. ST-Nr. 12.

⁷¹⁶ Vgl. ST-Nr. 6.

⁷¹⁷ Vgl. ST-Nr. 335.

Kommunikation zwischen dem Management und den Aktionären verbessern, zudem würde eine solche Maßnahme das Engagement der Aktionäre erhöhen. Die Anteilseigner müssten die Möglichkeit haben, ihrer Stimme Gehör zu verschaffen, wenn sie der Meinung sind, dass die Vergütungspolitik nicht angemessen ist.⁷¹⁸

- Zwei Stellungnehmende wünschten sich, zusätzlich zu einer verpflichtenden Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht, dass diese Abstimmung bindenden Charakter für die Unternehmen hat.⁷¹⁹
- Ein Stellungnehmender meinte, dass eine solche Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips eingeführt werden solle.⁷²⁰
- Ein weiterer Stellungnehmender war der Ansicht, dass die Initiative für die Erlassung einer solchen Regelung von den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten selbst ausgehen müsse.⁷²¹
- Zwei Stellungnehmende beantworteten die hier vorliegende Fragestellung positiv bzw. mit einem „Ja“, ohne dabei eine detaillierte Begründung dafür abzugeben.⁷²²

Insgesamt sprachen sich drei Stellungnehmende dagegen aus, dass eine obligatorische Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht stattfinden solle. Zwei Stellungnehmende waren der Meinung, dass es noch zu viele offene Fragen gebe, um sich für einen solchen Ansatz aussprechen zu können. So sei es unklar, was genau gemeint sei mit „eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht“, würde dies bedeuten, dass keine Auszahlung stattfindet, wenn die Vergütungspolitik von den Aktionären abgelehnt werden würde? Außerdem sei unklar, mit welcher Mehrheit die Aktionäre die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht ablehnen können. Diese und viele weitere Fragen gelte es noch zu klären, ehe man sich an solch eine verpflichtende Abstimmung heranwagt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt könne eine solche Abstimmung nur optional stattfinden.⁷²³

- Ein Stellungnehmender vertrat die Meinung, dass Regulierung auf diesem Gebiet der Jurisprudenz der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁷²⁴

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

⁷¹⁸ Vgl. ST-Nr. 47, 52, 58, 64, 79, 106, 107, 112, 117, 176, 247, 285, 303, 316.

⁷¹⁹ Vgl. ST-Nr. 18, 69.

⁷²⁰ Vgl. ST-Nr. 99.

⁷²¹ Vgl. ST-Nr. 170.

⁷²² Vgl. ST-Nr. 40, 45.

⁷²³ Vgl. ST-Nr. 113, 116.

⁷²⁴ Vgl. ST-Nr. 142.

11.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Auch innerhalb dieser Gruppe sprach sich die Mehrheit, nämlich über 66% bzw. 10 von 15 Stellungnehmenden, dafür aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte.

- Auch hier sprach sich wieder die große Mehrheit dafür aus, dass eine solche Abstimmung lediglich beratenden Charakter für die Unternehmen haben müsse. Eine solche Abstimmung würde den Aktionären die Möglichkeit geben den Verwaltungsrat zur Verantwortung zu ziehen, wenn sie der Meinung sind, dass die Vergütungspolitik nicht gerechtfertigt ist. Zudem hätten die Aktionäre mit Hilfe einer solchen Maßnahme die Chance, sich mehr im Verwaltungsrat einzubringen.⁷²⁵
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass die Entscheidung darüber, ob eine solche Abstimmung nur beratenden oder bindenden Charakter haben soll, den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁷²⁶

Insgesamt sprachen sich fünf Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe gegen die Einführung einer solchen Maßnahme aus. Einige waren der Meinung, dass es zu dieser Thematik zum gegenwärtigen Zeitpunkt keiner Regelungen bedürfe. In vielen EU-Mitgliedsstaaten sei die Diskussion über die Einführung ähnlicher Maßnahmen noch voll im Gange. Die Europäische Kommission müsse noch das Resultat dieser Diskussionen abwarten, ehe sie Regelungen auf diesem Gebiet erlässt. Der Nutzen von „say-on-pay“ sei immer noch kontrovers, selbst in jenen Staaten die solche Regelungen bereits eingeführt haben. Tatsache sei, dass eine Abstimmung der Aktionäre zur Vergütungspolitik einen gewissen Einfluss auf die Struktur der Vergütung habe (Vergütung ist mehr an Performance gekoppelt), jedoch nicht auf das Lohnniveau des Managements. Es gebe keinen Grund, weshalb die Aktionäre hier das letzte Wort haben sollten.⁷²⁷

- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass die Unternehmen selbst entscheiden müssten, wie sie mit dieser Thematik umgehen.⁷²⁸
- Ein weiterer Stellungnehmender argumentierte mit dem Subsidiaritätsprinzip und meinte, dass diese Angelegenheit den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁷²⁹

⁷²⁵ Vgl. ST-Nr. 53, 91, 110, 111, 199, 265, 291, 307, 322.

⁷²⁶ Vgl. ST-Nr. 270.

⁷²⁷ Vgl. ST-Nr. 54, 67, 134.

⁷²⁸ Vgl. ST-Nr. 87.

⁷²⁹ Vgl. ST-Nr. 93

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

11.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Anders als bei den zuvor genannten Gruppen sprach sich eine große Mehrheit innerhalb dieser Gruppe, nämlich über 65% bzw. 32 von 49 Stellungnehmenden, dagegen aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte.

- Viele waren der Meinung, dass die Vergütungspolitik und der Vergütungsbericht klare Kompetenzen des Verwaltungsrats selbst darstellen würden und dass eine Delegation dieser Kompetenzen in Richtung Aktionäre die Gefahr bergen würde, dass Mehrheitsaktionäre ihre Macht dazu nützen, um ihre eigenen Interessen durchzusetzen.⁷³⁰
- Viele argumentierten auch, dass in Ländern mit einem Two-Tier Board System die Entscheidung über die Vergütung jeweils einem anderen Gesellschaftsorgan obliege. Die Vergütung für den Aufsichtsrat wird von der Hauptversammlung oder der Satzung bestimmt, während der Aufsichtsrat über die Vergütung für den Vorstand entscheidet. Die Entscheidung über die Vergütung müsse grundsätzlich immer Sache des Organs sein, welche die betreffende Person benennt und beurteilt. In Österreich etwa würde die Ventilfunktion des „say-on-pay“ üblicherweise von der Abstimmung über die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat übernommen. In Deutschland können Aktionäre börsennotierter Unternehmen, seit 2009 auch über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, beschließen. Weitere Maßnahmen, im Speziellen auf europäischer Ebene, seien nicht erforderlich, hieß es.⁷³¹
- Einige führten auch an, dass es zu dieser Problematik bereits ausreichende Regelungen gebe, weitere Regelungen seien nicht erforderlich.⁷³²
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass eine Regelung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips zur Durchführung einer solchen Abstimmung in den CG-Kodizes der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten aufgenommen werden sollte.⁷³³
- Drei weitere Stellungnehmende meinten, dass diese Angelegenheit den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden müsse.⁷³⁴

⁷³⁰ Vgl. ST-Nr. 4, 20, 70, 73, 86, 154, 157, 177, 178, 187, 192.

⁷³¹ Vgl. ST-Nr. 164, 201, 214, 216, 259, 275, 279, 315, 334, 345.

⁷³² Vgl. ST-Nr. 42, 146, 262, 272, 323, 331.

⁷³³ Vgl. ST-Nr. 168, 325.

⁷³⁴ Vgl. ST-Nr. 254, 296.

Insgesamt sprachen sich 16 von 49 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe dafür aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte. Die überwiegende Mehrheit sprach sich für eine Abstimmung durch die Aktionäre aus, welche nur beratenden und keinen bindenden Charakter für die Unternehmen hat. So könnten Aktionäre an Entscheidungen hinsichtlich der Vergütung des Managements teilnehmen, was zu einer besseren Kommunikation zwischen Anteilseigner und Management führen könnte.⁷³⁵

- Zwei Stellungnehmende führten an, dass es verschiedene Möglichkeiten gebe, wie eine solche Regelung ausgestaltet werden könnte. So könne diese bindenden oder beratenden Charakter haben, des Weiteren könnte eine Abstimmung ex-post oder ex-ante durchgeführt werden. Daher solle die Ausgestaltung der Bestimmung den Gesetzgebern der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten, welche den eigenen Markt am besten kennen, überlassen werden.⁷³⁶
- Ein Stellungnehmender sprach sich für eine Abstimmung, welche bindenden Charakter für die Unternehmen hat, aus.⁷³⁷

Zwei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da diese keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁷³⁸

11.8 Sonstige Verbände, Komitees und Foren

Im Vergleich zur vorhergehenden Gruppe sprach sich eine relativ große Mehrheit, nämlich über 64% bzw. 18 von 28 Stellungnehmenden, innerhalb dieser Gruppe dafür aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte.

- Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden war der Ansicht, dass eine etwaige Abstimmung der Aktionäre zu Vergütungsfragen nur beratenden Charakter für die Unternehmen haben müsse. Die Mitbestimmung der Aktionäre in Vergütungsfragen sei ein wesentlicher Bestandteil des Engagements seitens der Aktionäre, hieß es.⁷³⁹
- Ein Stellungnehmender sprach sich, zusätzlich zu einer obligatorischen Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht, für eine obligatorische Abstimmung der Aktionäre auch für die Einzelvergütung von geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern aus.⁷⁴⁰

⁷³⁵ Vgl. ST-Nr. 11, 16, 32, 38, 59, 85, 158, 179, 180, 186, 204, 264.

⁷³⁶ Vgl. ST-Nr. 132, 311.

⁷³⁷ Vgl. ST-Nr. 284.

⁷³⁸ Vgl. ST-Nr. 251, 344.

⁷³⁹ Vgl. ST-Nr. 1, 5, 9, 35, 41, 55, 66, 108, 124, 128, 190, 207, 215, 297, 339, 343.

⁷⁴⁰ Vgl. ST-Nr. 72.

- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass eine Abstimmung der Aktionäre zwar grundsätzlich zu begrüßen sei, allerdings solle eine solche Maßnahme zunächst nur in Form einer Empfehlung eingeführt werden, erst wenn diese nicht greifen, sollte dürfe man über die Einführung von bindenden Vorschriften nachdenken.⁷⁴¹

Insgesamt sprachen sich neun Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe gegen die Einführung einer solchen Maßnahme aus. Viele dieser Stellungnehmenden vertraten die Ansicht, dass es bereits ausreichende Regulierungen auf diesem Gebiet gebe. Zudem hänge vieles davon ab, wie die Struktur der Aktionäre bei den Unternehmen ist. So könne es Unternehmen mit Streubesitz geben oder aber auch Unternehmen mit einigen wenigen Großaktionären. Außerdem können Aktionäre in manchen Unternehmen pro-aktiv sein, während in anderen Unternehmen die Aktionäre sich eher passiv verhalten und gar kein Interesse an einer etwaigen Abstimmung zu Vergütungsfragen teilzunehmen, haben. Eine obligatorische Abstimmung würde daher allein aus diesen Überlegungen keinen Sinn ergeben. In den Vereinigten Staaten sei eine solche Abstimmung seit der Einführung des „Dodd-Frank Act“⁷⁴² obligatorisch, die Europäische Kommission solle zumindest noch abwarten, wie sich diese Regelung auf den amerikanischen Kapitalmarkt auswirkt, ehe sie eine solche Maßnahme umzusetzen versucht.⁷⁴³

- Zwei Stellungnehmende führten an, dass sich die Situation in Ländern mit einem Two-Tier Board System anders darstellen würde und dass die Regelungen in diesen Ländern bereits ausreichend seien.⁷⁴⁴
- Zwei weitere Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass es auf diesem Gebiet keiner Regulierung bedürfe. Diese Angelegenheit könne am besten im Sinne einer Selbstregulierung geklärt werden, hieß es.⁷⁴⁵
- Ein Stellungnehmender war der Meinung, dass die Bestimmungen zu diesem Themengebiet weiterhin im nationalen Gesellschaftsrecht der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten verbleiben sollten.⁷⁴⁶

Eine Stellungnahme war als neutral zu werten, da diese keine Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung bot.⁷⁴⁷

⁷⁴¹ Vgl. ST-Nr. 77.

⁷⁴² Vgl. SEC (2010).

⁷⁴³ Vgl. ST-Nr. 14, 56, 197, 248.

⁷⁴⁴ Vgl. ST-Nr. 8, 181.

⁷⁴⁵ Vgl. ST-Nr. 253, 276.

⁷⁴⁶ Vgl. ST-Nr. 211.

⁷⁴⁷ Vgl. ST-Nr. 129.

11.9 *Staatsämter und Regulierungsbehörden*

Innerhalb dieser Gruppe, sprach sich die Mehrheit, nämlich 13 von 20 Stellungnehmenden bzw. 65%, dagegen aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte.

- Viele dieser Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass eine solche Maßnahme höchsten in Form einer „starken“ Empfehlung auf europäischer Ebene eingeführt werden könnte. Aufgrund der vielen Variationen von Unternehmen, was ihre Größe, ihr Kerngeschäft, ihre Entwicklungsstufe usw. anbelangt, sei es nicht möglich, bindende Regelungen zu Vergütungsfragen auf europäischer Ebene zu erlassen. Die Europäische Kommission könne höchstens allgemein gültige, breit gefasste Standards einführen, die Umsetzung solle im Sinne einer Selbstregulierung erfolgen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sei die Einführung etwaiger Maßnahmen auf diesem Gebiet nicht notwendig, die Europäische Kommission müsse noch weitere Überlegungen, im Speziellen, wie die unterschiedlichen Board Systeme (One-Tier vs. Two-Tier) zu berücksichtigen sind, anstellen, ehe neue Regelungen auf diesem Gebiet eingeführt werden können.⁷⁴⁸
- Auch führten einige Stellungnehmende noch einmal an, dass sich die Situation in Ländern mit einem Two-Tier Board System anders darstelle. Die Regelungen in diesen Ländern, wie z.B. Österreich und Deutschland, seien völlig ausreichend.⁷⁴⁹
- Ein Stellungnehmender vertrat die Meinung, dass die Entscheidung über die Einführung einer solchen Maßnahme den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden sollte.⁷⁵⁰

Sieben Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe sprachen sich dafür aus, dass eine Regelung, welche eine obligatorische Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht vorsieht, eingeführt werden sollte. Eine solche Abstimmung würde die Transparenz der Vergütung des Managements gegenüber den Aktionären erhöhen und die Kommunikation zwischen beiden verbessern. Sämtliche Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe, die sich für die Einführung einer solchen Maßnahme aussprachen, waren sich einig, dass eine solche Abstimmung nur beratenden Charakter für die Unternehmen haben dürfe.⁷⁵¹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

⁷⁴⁸ Vgl. ST-Nr. 226, 230, 231, 232, 236, 239, 243, 244.

⁷⁴⁹ Vgl. ST-Nr. 43, 173, 222, 238.

⁷⁵⁰ Vgl. ST-Nr. 240.

⁷⁵¹ Vgl. ST-Nr. 220, 221, 224, 233, 234, 235, 242.

11.10 *Andere*

Anders als bei der vorhergehenden Gruppe sprach sich eine Mehrheit von über 64% innerhalb dieser Gruppe, dafür aus, dass eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte.

- Fast alle Stellungnehmenden, die sich für die Einführung einer solchen Maßnahme aussprachen, vertraten die Meinung, dass eine solche Abstimmung nur beratenden Charakter haben dürfe. Diverse EU-Mitgliedsstaaten hätten bereits ähnliche Regelungen eingeführt, daher sei es an der Zeit für eine Harmonisierung im europäischen Raum zu sorgen, hieß es oft. Solch eine Abstimmung würde ein starkes Signal der Aktionäre in Richtung Management darstellen, ohne dass das Unternehmen an diese Abstimmung gebunden ist. Die Abstimmung sei notwendig, um zu verhindern, dass das Management seine eigene Vergütung bestimmt. Außerdem würde diese Abstimmung einen proaktiven Dialog zwischen Aktionäre und Management fördern. Eine Abstimmung durch die Aktionäre sei für den Verwaltungsrat in einem Unternehmen mit einem One-Tier Board System und für den Aufsichtsrat in einem Unternehmen mit Two-Tier Board System zu begrüßen. Diese Unterscheidung sei bei den Überlegungen zu einer Maßnahme auf europäischer Ebene ganz wesentlich. So führt etwa die deutsche „Hans-Böckler-Stiftung“ in ihrer Stellungnahme an: „Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass mit § 113 AktG in Deutschland die Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder letztlich bereits heute in der Alleinentscheidung der Aktionärsversammlung steht. Für die Vorstände (geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung) ist eine obligatorische Abstimmung strikt abzulehnen. Die Bestellung sowie die Vergütung der Vorstände sind im dualen System eine der zentralen Aufgaben des Aufsichtsrates. Hierfür haben Gesetzgebung (Vorstandsvergütungsgesetz 2009) und Kodex-Regelungen dem Aufsichtsrat genügend Maßstäbe an die Hand gegeben. Eine darüber hinausgehende Einflussnahme der Aktionäre würde die Kompetenzordnung des Two-Tier-Systems im Sinne des (deutschen) Aktienrechts sprengen. Wie die Zeit nach der gesetzlichen Einführung der nicht bindenden Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder in § 120 AktG im Jahre 2009 zeigt, genügt auch diese der Hauptversammlung eingeräumte Möglichkeit vollends. Anders ist dies natürlich für das One-Tier Board-System. Hier ist eine Abstimmung durch die Aktionäre wirksamer als die reine individuelle Veröffentlichung der Vergütung. Es kann dahinstehen, welche Intervalle hier sinnvoll sind oder, ob dies alljährlich zu geschehen hat.“⁷⁵² Auch müsse man eine Unterscheidung zwischen der Abstimmung zur Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht machen. So reiche es im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik, wenn eine Abstimmung zumindest für die Amtsperiode des Vorstands stattfindet, so

⁷⁵² Vgl. ST-Nr. 310.

lange sich an dieser nichts gravierendes ändert, während die Abstimmung über den Vergütungsbericht einmal jährlich stattfinden müsse.⁷⁵³

- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass die Abstimmung einen bindenden Charakter für die Unternehmen haben müsse.⁷⁵⁴
- Vier Stellungnehmende beantworteten die hier vorliegende Fragestellung mit einem „Ja“, ohne dies näher zu begründen.⁷⁵⁵

Insgesamt sprachen sich 17 Stellungnehmende gegen die Einführung einer solchen Maßnahme aus. Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden war der Meinung, dass die bestehenden Regelungen zu dieser Thematik völlig ausreichend seien und dass es zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Begründung gebe, eine solche Maßnahme auf europäischer Ebene zu erlassen. Die Effekte einer solchen Abstimmung seien noch nicht genau genug analysiert worden, eine solche Maßnahme könne höchstens in Form einer Empfehlung auf EU-Ebene beschlossen werden. Die meisten Aktionäre seien passiv und nur an kurzfristige Gewinne interessiert, hieß es. Außerdem würde solche Abstimmung einen Eingriff in die Rechte des Verwaltungsrats darstellen.⁷⁵⁶

- Ein Stellungnehmender sprach sich grundsätzlich gegen die Einführung einer solchen Maßnahme aus, dennoch führte er an, dass man als Kompromiss das Aktionärsrecht dahingehend erweitern könne, dass ein bestimmtes Quorum von (Minderheits-)Aktionären eine Abstimmung über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht verlangen kann.⁷⁵⁷
- Ein weiterer Stellungnehmender vertrat die Ansicht, dass diese Angelegenheit durch den nationalen Gesetzgeber der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten geregelt werden müsse.⁷⁵⁸

Zwei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁷⁵⁹

11.11 Zusammenfassung

11.11.1 Beteiligung an der Frage 10

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren

⁷⁵³ Vgl. ST-Nr. 2, 28, 51, 76, 95, 96, 103, 119, 122, 125, 130, 136, 140, 147, 169, 175, 188, 191, 219, 258, 268, 280, 290, 293, 304, 309, 310, 318, 321.

⁷⁵⁴ Vgl. ST-Nr. 25, 68.

⁷⁵⁵ Vgl. ST-Nr. 3, 33, 63, 148.

⁷⁵⁶ Vgl. ST-Nr. 34, 36, 98, 101, 114, 138, 150, 174, 209, 212, 217, 278, 286, 298, 329.

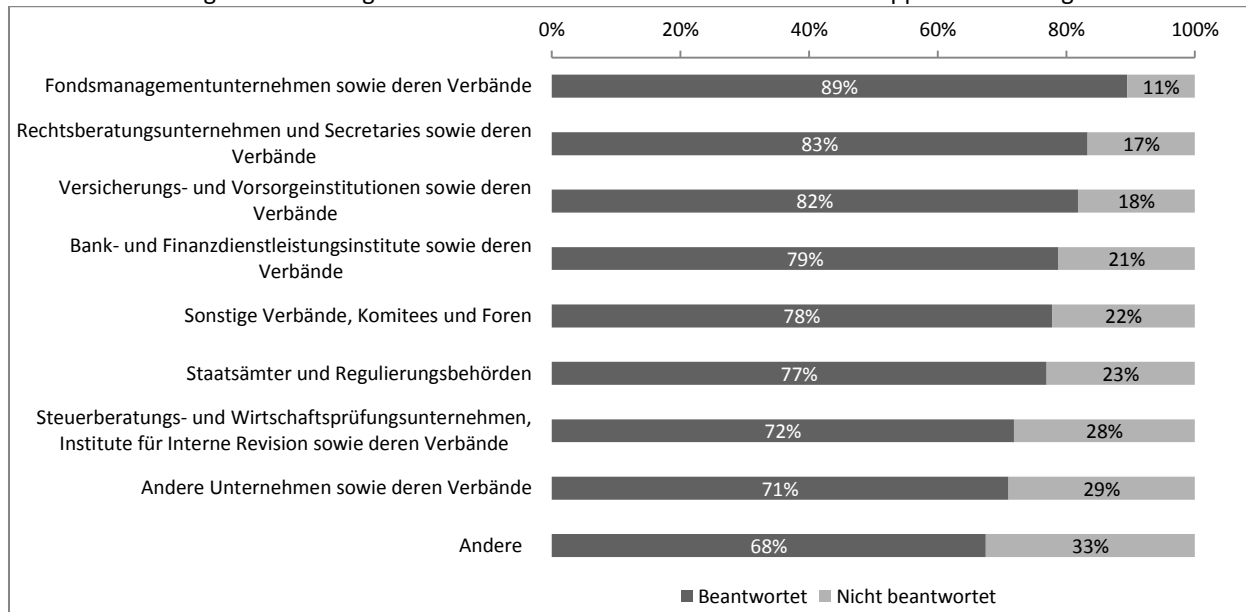
⁷⁵⁷ Vgl. ST-Nr. 23.

⁷⁵⁸ Vgl. ST-Nr. 267.

⁷⁵⁹ Vgl. ST-Nr. 60, 326.

Verbände“, sowie die Gruppe „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“. Ihre Werte lagen bei 89%, 83% bzw. 82%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit 71% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen.

Abbildung 21: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 10



Quelle: Eigene Darstellung

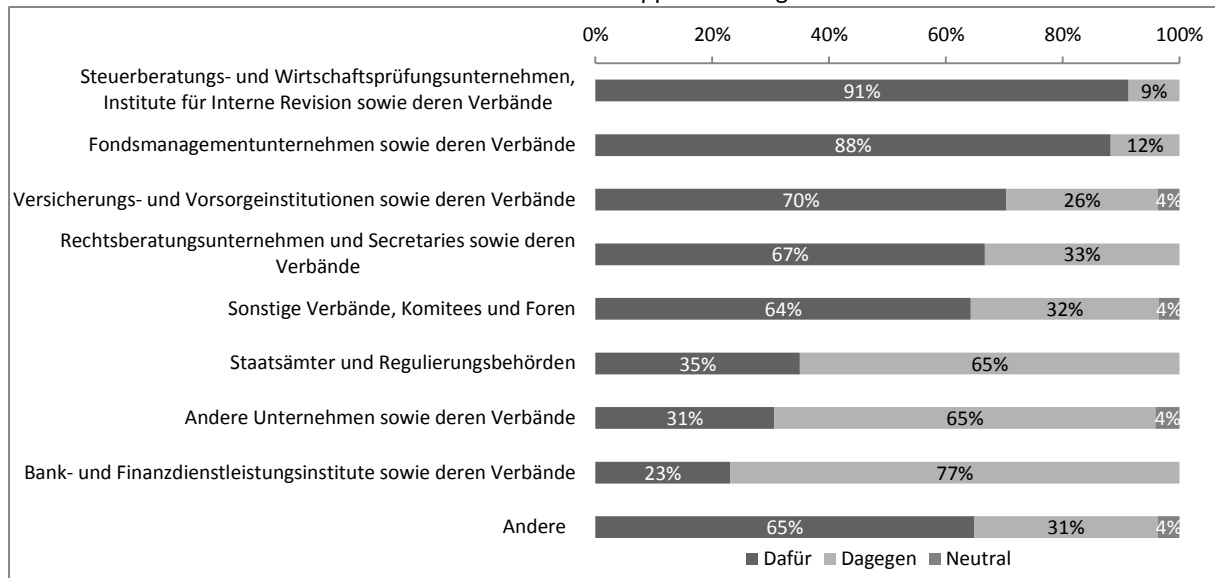
11.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 10

Die höchsten Anteile an Befürwortern einer Regelung auf Europäischer Ebene, welche eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch macht, fanden sich in den Gruppen „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“, „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, und in der Gruppe „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“. Ihre Anteile lagen bei 91%, 88% bzw. 70%. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass eine Abstimmung, welche einen beratenden Charakter für die Unternehmen haben sollte, dazu führen könnte, dass die Aktionäre sich stärker im Verwaltungsrat engagieren und dass die Kommunikation zwischen Aktionäre und Management verbessert werden könnte.

Bei den Gegnern einer verpflichtenden Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht verzeichnete die Gruppe „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ mit 77% den höchsten Wert in der Statistik, dicht gefolgt von den beiden Gruppen „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ und „Staatsämter und Regulierungsbehörden“ mit je 65%. Die überwiegende Mehrheit sprach sich dagegen aus, da sie der Meinung war, dass die beste-

henden Regelungen bereits ausreichend seien und dass die Entscheidung über die Vergütungspolitik eine ganz klare Kompetenz des Verwaltungsrats selbst sei. Nachfolgend werden diese Ergebnisse grafisch dargestellt.

Abbildung 22: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 10



Quelle: Eigene Darstellung

11.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 10

Den höchsten Anteil, bei denjenigen die sich für eine externe Evaluierung aussprachen, verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien, gefolgt von Stellungnahmen von Europäischen Vereinigungen. Bei den Gegnern verzeichneten Stellungnahmen aus Deutschland mit über 15% den höchsten Anteil, dicht gefolgt von Stellungnahmen Europäischer Vereinigungen mit über 11%. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Tabelle 12: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 10

Land	Zustimmende ST	Ablehnende ST	Neutrale ST
Großbritannien	49 (33%)	9 (9%)	3 (25,00%)
Europäische Vereinigungen	15 (10%)	11 (11%)	1 (8%)
Internationale Vereinigungen	7 (5%)	2 (2%)	1 (8%)
Deutschland	6 (4%)	15 (15%)	1 (8%)
Frankreich	6 (4%)	6 (6%)	X
Österreich	3 (2%)	9 (9%)	X
Rest	61 (42%)	45 (46%)	6 (50%)
Summe:	147 (100%)	97 (100%)	12 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

12 Verantwortung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats für den „Risikoappetit“ der Gesellschaft

12.1 Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage

Die Kommission führt im hier vorliegenden Grünbuch im Kapitel 1.5 zum Thema Risikomanagement an, dass Unternehmen unabhängig von ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich mit zahlreichen externen oder internen Risiken konfrontiert sind. Daher sollten sie je nach ihren spezifischen Merkmalen wie Tätigkeitsbereich, Größe, internationale Risikoexponierung usw. eine zweckmäßige Risikokultur und Vorkehrungen zur wirksamen Handhabung der Risiken vorsehen. Es gebe einige Unternehmen, welche Risiken ausgesetzt sein können, die die Gesellschaft als Ganzes beeinträchtigen. Hier denkt die Europäische Kommission an Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel, Umweltrisiken wie z.B. die zahlreichen dramatischen Erdölunfälle der letzten Jahrzehnte, Risiken für Gesundheit, Sicherheit, Menschenrechte usw. Gleichzeitig gebe es auch Unternehmen, welche riskante Infrastrukturen betreiben, deren Ausfall oder Zerstörung wesentliche grenzübergreifende Wirkungen zeitigen könnten. Diese würden jedoch sektorspezifischen Rechtsvorschriften unterliegen und von verschiedenen Behörden überwacht werden. Wenn man an all diese möglichen Situationen denke, scheine es nicht möglich zu sein, ein „Pauschalrisikomodell“ für alle Unternehmensformen vorzuschlagen. Der Verwaltungsrat müsse aber eine angemessene Beaufsichtigung der Risikomanagementprozesse gewährleisten. Vor diesem Hintergrund stellt die Kommission zunächst Frage 11.

Frage 11: „Stimmen Sie damit überein, dass der Verwaltungsrat den 'Risikoappetit' des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte? Sollten diese Offenlegungsanforderungen auch relevante wichtige Gesellschaftsrisiken umfassen?“⁷⁶⁰

12.2 Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände

Eine Mehrheit von über 64% bzw. 18 von 28 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe, stimmten damit überein, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte.

- Viele Stellungnehmende, die grundsätzlich eine positive Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung abgaben, gaben keine Antwort auf die „Unterfrage“ bezüglich den Offenlegungsanforderungen für wichtige Gesellschaftsrisiken ab. Es sei notwendig, dass der Verwaltungsrat sich den Risiken denen ein Unternehmen ausgesetzt ist, bewusst wird und versucht, das Unternehmen dorthin zu bringen, dass es als „Risiko-intelligentes“ Unternehmen agiere. Ein gemeinsamer Risi-

⁷⁶⁰ Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 11-12.

komanagement Rahmen für das gesamte Unternehmen sei der Grundstein für den Erfolg eines jeden Unternehmens. Der Verwaltungsrat sei auch verantwortlich für die Unternehmensstrategie, daher sei es nur natürlich, dass dieser auch für den „Risikoappetit“ des Unternehmens die Verantwortung tragen müsse. Zudem solle der Verwaltungsrat zumindest einmal jährlich seinen Anteilseignern über den „Risikoappetit“ des Unternehmens informieren. Auch die Einführung eines separaten „Risiko-Komitees“ wurde oft vorgeschlagen.⁷⁶¹

- Die Mehrheit der Stellungnehmenden, die damit übereinstimmten, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte, vertrat auch die Meinung, dass diese Offenlegungsanforderungen auch wichtige Gesellschaftsrisiken umfassen sollte. Es würde eine Lücke im Hinblick auf die Offenlegung von Informationen betreffend wesentliche Gesellschaftsrisiken, wie Umweltrisiken, Arbeitssicherheit, Gesundheit usw. geben, welche es nun zu schließen gelte.⁷⁶²
- Zwei Stellungnehmende stimmten der an dieser Stelle gestellten Frage zu, allerdings waren sie der Meinung, dass die Informationen, die an die Anteilseigner gehen, sich auf finanzielle Risiken konzentrieren sollten. Informationen bezüglich Umwelt, Sicherheit, Menschenrechte usw. müssten Teil von „Corporate Social Responsibility (CSR)“ Initiativen sein und hätten nichts in einem CG-Bericht zu suchen.⁷⁶³
- Zwei weitere Stellungnehmende beantwortenden die hier vorliegende Fragestellung lediglich mit einem „Ja“, ohne dies näher zu begründen.⁷⁶⁴

Insgesamt gaben acht Stellungnehmende bzw. über 28% eine negative Antwort auf die an dieser Stelle gestellte Frage, ab. Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden war der Ansicht, dass diese Angelegenheit bereits ausreichend im nationalen Gesellschaftsrecht geregelt sei. Es habe den Anschein, dass die Überlegungen an dieser Stelle aus den Überlegungen zu Finanzinstitutionen übernommen wurden. Diese seien in einem extrem risikoreichen Sektor tätig, daher seien diese Überlegungen nicht passend für eine Diskussion im Hinblick auf ein breites Spektrum von Unternehmen.⁷⁶⁵

- Drei Stellungnehmende meinten, dass es auf diesem Gebiet aufgrund der Vorgaben von Solvency II⁷⁶⁶ bereits ausreichende Regelungen gebe.⁷⁶⁷

⁷⁶¹ Vgl. ST-Nr. 37, 50, 126, 166, 184, 332.

⁷⁶² Vgl. ST-Nr. 81, 120, 143, 155, 246, 255, 289, 294.

⁷⁶³ Vgl. ST-Nr. 61, 82.

⁷⁶⁴ Vgl. ST-Nr. 167, 314.

⁷⁶⁵ Vgl. ST-Nr. 10, 13, 88, 90, 133.

⁷⁶⁶ Vgl. Europäische Kommission (2009b).

⁷⁶⁷ Vgl. ST-Nr. 15, 266, 308.

Zwei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁷⁶⁸

12.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Auch innerhalb dieser Gruppe, sprach sich eine große Mehrheit, nämlich über 60%, dafür aus, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte.

- Viele dieser Stellungnehmenden gaben keine Antwort auf die Frage hinsichtlich der Offenlegungsanforderungen für relevante Gesellschaftsrisiken ab. Der Verwaltungsrat sei für die Festlegung der Unternehmensstrategie zuständig und müsse daher auch den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und diesen den Aktionären verständlich machen. Im Idealfall müsse ein sogenannter „Chief Risk Officer“ benannt werden und ein eigenständiges Risiko-Komitee vor allem für größere und komplexere Unternehmen geschaffen werden.⁷⁶⁹
- Einige Stellungnehmende, die sich grundsätzlich dafür aussprachen, dass der Verwaltungsrat für den „Risikoappetit“ des Unternehmens verantwortlich sein soll und diesen den Aktionären verständlich machen sollte, waren der Ansicht, dass es keine Offenlegungsanforderungen für relevante Gesellschaftsrisiken geben sollte. Aufgrund der Eigenkapitalrichtlinie III bzw. „Capital Requirement Directive III“⁷⁷⁰ seien Finanzinstitutionen bereits verpflichtet, umfangreiche Angaben, zu den Risiken der sie ausgesetzt sind, zu machen. Weitere Regelungen würde es daher nicht bedürfen.⁷⁷¹
- Drei weitere Stellungnehmende verlangten zusätzliche Offenlegungsanforderungen für wichtige Gesellschaftsrisiken, zumindest für jene Unternehmen, bei denen diese Risiken von großer Relevanz sind.⁷⁷²
- Zwei Stellungnehmende merkten an, dass im Falle eines Two-Tier Board System der Vorstand für den „Risikoappetit“ verantwortlich sei und der Aufsichtsrat von diesem in regelmäßigen Abständen über die Risiken, denen ein Unternehmen ausgesetzt ist, zu informieren habe. Der Aufsichtsrat könne jederzeit Fragen stellen bzw. Berichte über das Risikoprofil des Unternehmens verlangen, den Risikoappetit „billigen“ müsse jedoch der Vorstand. Wo ein Risikokomitee eingesetzt wird, solle dieser dem Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen Bericht erstatten. Letztendlich

⁷⁶⁸ Vgl. ST-Nr. 252, 313.

⁷⁶⁹ Vgl. ST-Nr. 172, 301, 312, 319, 337, 341, 342.

⁷⁷⁰ Vgl. Europäische Kommission (2010c).

⁷⁷¹ Vgl. ST-Nr. 24, 26, 160, 283.

⁷⁷² Vgl. ST-Nr. 156, 223, 306.

müsse der Verwaltungsrat bzw. der Aufsichtsrat in Zusammenarbeit mit dem Vorstand das Risiko eines jeden Unternehmens managen.⁷⁷³

- Ein weiterer Stellungnehmender beantwortete die hier vorliegende Fragestellung mit einem „Ja“, ohne dies näher zu begründen.⁷⁷⁴

Insgesamt sprachen sich zehn Stellungnehmende bzw. über 35% dagegen aus, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte. Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden war der Ansicht, dass im dualen System der Vorstand für die Steuerung der Risiken eines Unternehmens verantwortlich ist. Der Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat würde den Vorstand zwar auch in diesem Bereich beraten und überwachen, dennoch könne dieser nicht die Verantwortung für die Steuerung von Risikopositionen tragen. Eine Verlagerung der Verantwortung vom Vorstand hin zum Aufsichtsrat würde im Widerspruch zu dem auch in anderen kontinentaleuropäischen EU-Mitgliedsstaaten etablierten dualen Führungssystem stehen, welches eine klare organisatorische und funktionale Trennung von Unternehmensleitung (Vorstand bzw. Geschäftsleitung) und Unternehmensüberwachung (Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat) erfordert.⁷⁷⁵

- Drei Stellungnehmende führten an, dass es im Finanzsektor aufgrund der Anforderungen durch Solvency II⁷⁷⁶ bereits ausreichende Regelungen auf diesem Gebiet gebe.⁷⁷⁷

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

12.4 *Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände*

Nahezu alle Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe, nämlich 15 von 18 Stellungnehmenden, stimmten damit überein, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte.

- Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden war zusätzlich der Ansicht, dass die Offenlegungsanforderungen hinsichtlich dem „Risikoappetit“ des Unternehmens auch wichtige Gesellschaftsrisiken umfassen müssten. Der Verwaltungsrat müsse ein gutes Verständnis für das Risiko, dem ein Unternehmen ausgesetzt ist, haben und den Aktionären erklären, wie es das Risikomanagement

⁷⁷³ Vgl. ST-Nr. 292.

⁷⁷⁴ Vgl. ST-Nr. 257.

⁷⁷⁵ Vgl. ST-Nr. 29, 171, 185, 225, 274, 282, 346.

⁷⁷⁶ Vgl. Europäische Kommission (2009b).

⁷⁷⁷ Vgl. ST-Nr. 19, 305, 330.

überprüft und ob er ausreichende Informationen vom Vorstand erhält, um ihrer Rolle als Kontrollorgan gerecht zu werden. Selbstverständlich könne es vor allem bei großen und komplexen Unternehmen Sinn machen, ein eigenständiges Risiko-Komitee zu benennen.⁷⁷⁸

- Ein Stellungnehmender stimmte zwar grundsätzlich damit überein, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte. Was die Offenlegungsanforderungen hinsichtlich wichtiger Gesellschaftsrisiken anbelangt, war dieser der Meinung, dass man vorher noch genau definieren müsse was unter diesem Begriff genau zu verstehen sei.⁷⁷⁹
- Drei Stellungnehmende sprachen sich dafür aus, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und den Aktionären verständlich machen sollte, gingen aber nicht näher auf die Frage hinsichtlich der Offenlegungsanforderungen wichtiger Gesellschaftsrisiken ein.⁷⁸⁰

Insgesamt nahmen zwei Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe eine negative Haltung zu der an dieser Stelle gestellten Frage ein. Diese waren der Ansicht, dass diese Angelegenheit bereits im Gesellschaftsrecht ausreichend reguliert sei.⁷⁸¹

Eine Stellungnahme war als neutral zu werten, da diese keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung bot.⁷⁸²

12.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

Eine Mehrheit von über 91% bzw. 22 von 24 Stellungnehmenden war der Meinung, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte.

- Die Mehrheit dieser 22 Stellungnehmende vertrat die Ansicht, dass die Offenlegungsanforderungen hinsichtlich der Risikoberichterstattung an die Aktionäre auch relevante wichtige Gesellschaftsrisiken umfassen müssten. Gesellschaftsrisiken betreffend Themen wie Gesundheit, Sicherheit und Umwelt seien ebenso wichtig wie finanzielle Risiken. Es gebe zahlreiche Möglichkeiten, wie die Ausgestaltung einer Risikoberichterstattung aussehen könne, Unternehmen könnten sich Anleihen aus dem Risikomanagementrahmen, vom „Committee of Sponsoring Organizations

⁷⁷⁸ Vgl. ST-Nr. 12, 80, 97, 102, 121, 135, 137, 144, 200, 256, 261.

⁷⁷⁹ Vgl. ST-Nr. 194.

⁷⁸⁰ Vgl. ST-Nr. 263, 287, 335.

⁷⁸¹ Vgl. ST-Nr. 6, 336.

⁷⁸² Vgl. ST-Nr. 21.

of the Treadway Commission,, COSO ERM bzw. COSO 2⁷⁸³ oder aber auch aus dem Rahmenwerk ISO31000⁷⁸⁴ nehmen.⁷⁸⁵

- Viele vertraten die Meinung, dass Gesellschaftsrisiken nicht in den Offenlegungsanforderungen beinhaltet sein sollten. Informationen über wichtige Gesellschaftsrisiken sollten nur auf freiwilliger Basis von börsennotierten Unternehmen gemacht werden. Man dürfe auch nicht außer Acht lassen, dass bei Unternehmen mit einem dualen Board System der Aufsichtsrat nur eine unterstützende und bewachende Funktion haben könne. Die Festlegung des „Risikoappetits“ des Unternehmens müsse weiterhin in der Kompetenz des Vorstands bleiben. Bei Unternehmen mit einem dualen Board System seien die Rechte und Pflichten des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats und des Vorstands klar geregelt und dürften durch evtl. neue Vorgaben nicht vermischt werden.⁷⁸⁶
- Einige Stellungnehmende waren der Ansicht, dass der Verwaltungsrat grundsätzlich der Strategie und somit auch der Risikopolitik des Unternehmens zustimmen müsse. Nichtsdestotrotz sei es notwendig, die Begriffe „Risikoappetit“ und „wichtige Gesellschaftsrisiken“ genauer zu spezifizieren, wenn man diese Begriffe in eventuellen gesetzlichen Vorgaben aufnehmen möchte.⁷⁸⁷

Zwei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da diese keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁷⁸⁸

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine negativen Stellungnahmen abgegeben.

12.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Über 78% der Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe stimmten damit überein, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte.

- Einige dieser Stellungnehmenden sprachen sich zusätzlich dafür aus, dass die Offenlegungsanforderungen, hinsichtlich der Berichterstattung an die Aktionäre auch relevante Gesellschaftsrisiken umfassen müssten.⁷⁸⁹

⁷⁸³ Vgl. COSO (2004).

⁷⁸⁴ Vgl. ISO (2009).

⁷⁸⁵ Vgl. ST-Nr. 18, 45, 52, 69, 79, 113, 116, 117, 247, 285.

⁷⁸⁶ Vgl. ST-Nr. 58, 62, 64, 99, 107, 142, 170, 303.

⁷⁸⁷ Vgl. ST-Nr. 40, 47, 106, 316.

⁷⁸⁸ Vgl. ST-Nr. 112, 176.

- Drei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass der Verwaltungsrat zwar den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sollte, allerdings sprachen sie sich gegen die Offenlegung der Risiken, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, aus. Dies würde die Gefahr bergen, dass die Konkurrenz an Informationen herankommt die ihr Wettbewerbsvorteile verschaffen könnte.⁷⁹⁰ Zwei Stellungnehmende sprachen sich gegen die Offenlegung relevanter Gesellschaftsrisiken aus, ohne dabei auf die Frage hinsichtlich der Billigung des „Risikoappetits“ näher einzugehen.⁷⁹¹
- Drei weitere Stellungnehmende stimmten der ersten Teilfrage grundsätzlich zu, gaben jedoch keine Antwort auf die zweite Teilfrage betreffend die Offenlegungsanforderungen bezüglich wichtiger Gesellschaftsrisiken ab.⁷⁹²

Insgesamt stimmten drei Stellungnehmende der hier vorliegenden Fragestellung nicht zu. Diese Stellungnehmende waren der Ansicht, dass die Festlegung der Grenzen des „Risikoappetits“ eines Unternehmens weder möglich noch sinnvoll sei. Wenn der Vorstand Maßnahmen ergreifen sollte, welche eine erhebliche Bedeutung für die wirtschaftliche Lage des Unternehmens haben, müssen der Aufsichtsrat ohnehin einbezogen werden. Hierzu bedürfe es keiner neuen Regelung, hieß es. Was die Offenlegung von Informationen über relevante wichtige Gesellschaftsrisiken anbelangt, so würden diese in der Praxis nur zu langen und inhaltslosen Listen mit theoretischen Risiken führen.⁷⁹³

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

12.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Anders als bei den zuvor genannten Gruppen fand sich innerhalb dieser Gruppe nur eine knappe Mehrheit, nämlich 25 von 50 Stellungnehmenden bzw. 50%, welche damit übereinstimmte, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte.

- Viele dieser Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass der Verwaltungsrat über die Strategie des Unternehmens abstimmen müsse, daher sei dieser im Zuge dieser Abstimmung auch verantwortlich für das Risikoprofil des jeweiligen Unternehmens. Die Mehrheit der Stellungnehmenden,

⁷⁸⁹ Vgl. ST-Nr. 91, 265, 291.

⁷⁹⁰ Vgl. ST-Nr. 53, 54.

⁷⁹¹ Vgl. ST-Nr. 110, 111.

⁷⁹² Vgl. ST-Nr. 134, 199, 322.

⁷⁹³ Vgl. ST-Nr. 87, 93, 270.

die der ersten Teilfrage positiv gegenüber stand, gab keine Antwort auf die zweite Teilfrage hinsichtlich der Offenlegung wichtiger Gesellschaftsrisiken ab. Zudem wiesen viele Stellungnehmende auch darauf hin, dass die Festlegung des „Risikoappetits“ eines Unternehmens in Unternehmen mit dualen Board System dem Vorstand obliege. Der Aufsichtsrat könne jedoch durch entsprechende Schrankensetzung den „Risikoappetit“ der Gesellschaft mitbeeinflussen.⁷⁹⁴

- Vier Stellungnehmende verlangten, dass der Verwaltungsrat, zusätzlich zur Billigung des „Risikoappetits“ des Unternehmens und der Berichterstattung über die Risikostruktur an die Aktionäre auch über relevante Gesellschaftsrisiken an die Aktionäre berichten müsse.⁷⁹⁵
- Einige Stellungnehmende sprachen sich explizit gegen einer Maßnahme aus, welche vom Verwaltungsrat zusätzliche Berichterstattung, im Hinblick auf relevante Gesellschaftsrisiken einfordert.⁷⁹⁶
- Ein Stellungnehmender stimmte grundsätzlich damit überein, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sollte, lehnte jedoch jegliche zusätzliche Berichtsansforderungen ab.⁷⁹⁷
- Ein weiterer Stellungnehmender beantwortete die hier vorliegende Fragestellung mit einem „Ja“, ohne dies näher zu begründen.⁷⁹⁸

Insgesamt gaben 22 von 50 Stellungnehmenden bzw. 44% eine negative Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab. Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden sprach sich dagegen aus, da sie der Meinung war, dass es bereits ausreichende Regelungen zu dieser Thematik gebe.⁷⁹⁹

- Vier Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass die Verantwortung über die Risikostruktur des Unternehmens in Unternehmen mit einem dualen Board System dem Vorstand obliege und der Aufsichtsrat lediglich zu informieren sei.⁸⁰⁰

Drei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁸⁰¹

⁷⁹⁴ Vgl. ST-Nr. 11, 32, 59, 86, 132, 164, 201, 216, 272, 284, 315, 340.

⁷⁹⁵ Vgl. ST-Nr. 85, 179, 180, 331.

⁷⁹⁶ Vgl. ST-Nr. 38, 74, 146, 186, 264, 273, 325.

⁷⁹⁷ Vgl. ST-Nr. 262.

⁷⁹⁸ Vgl. ST-Nr. 16.

⁷⁹⁹ Vgl. ST-Nr. 4, 20, 70, 73, 154, 157, 168, 177, 178, 187, 192, 214, 251, 254, 259, 275, 296.

⁸⁰⁰ Vgl. ST-Nr. 42, 279, 323, 334, 345.

⁸⁰¹ Vgl. ST-Nr. 158, 311, 344.

12.8 Sonstige Verbände, Komitees und Foren

Nahezu alle Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe, nämlich 25 von 28 bzw. über 89%, stimmten damit überein, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte.

- Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden sprach sich zusätzlich dafür aus, dass die Offenlegungsanforderungen hinsichtlich der Berichterstattung an die Aktionäre auch wichtige Gesellschaftsrisiken umfassen sollten.⁸⁰²
- Einige Stellungnehmende sprachen sich grundsätzlich dafür aus, dass der Verwaltungsrat für den „Risikoappetit“ des Unternehmens verantwortlich sein sollte und ihn den Aktionären verständlich machen müsse. Was die Ausweitung der Offenlegungsanforderungen um wichtige Gesellschaftsrisiken anbelangt, so vertraten sie die Ansicht, dass Unternehmen solche Informationen nur auf freiwilliger Basis offenlegen solle.⁸⁰³
- Auch innerhalb dieser Gruppe waren viele Stellungnehmende darunter, die eine positive Antwort auf die erste Teilfrage abgaben, ohne jedoch auf die zweite Teilfrage hinsichtlich der Offenlegungsanforderungen für wichtige Gesellschaftsrisiken einzugehen.⁸⁰⁴
- Zwei Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass der Verwaltungsrat zwar die Verantwortung für den „Risikoappetit“ des Unternehmens trage und diesen auch billigen müsse, gleichzeitig sprachen sie sich explizit gegen zusätzliche Offenlegungsanforderungen aus. Diese würden lediglich den administrativen Aufwand der Unternehmen erhöhen, hieß es.⁸⁰⁵

Insgesamt stimmten drei Stellungnehmende nicht damit überein, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte. Alle drei Stellungnehmenden waren der Meinung, dass es zum gegenwärtigen Zeitpunkt keinen Regelungsbedarf auf europäischer Ebene auf diesem Gebiet bedürfe.⁸⁰⁶

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

⁸⁰² Vgl. ST-Nr. 1, 14, 55, 66, 77, 215, 339, 343.

⁸⁰³ Vgl. ST-Nr. 56, 108, 124, 128, 129, 276.

⁸⁰⁴ Vgl. ST-Nr. 5, 35, 41, 48, 72, 190, 207, 253, 297.

⁸⁰⁵ Vgl. ST-Nr. 197, 248.

⁸⁰⁶ Vgl. ST-Nr. 8, 9, 211.

12.9 Staatsämter und Regulierungsbehörden

Insgesamt stimmten 12 von 20 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe damit überein, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte.

- Die meisten dieser Stellungnehmenden stimmten grundsätzlich damit überein, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens mitbestimme, jedoch gaben sie keine Antwort auf die zweite Teilfrage hinsichtlich der Offenlegung relevanter Gesellschaftsrisiken ab. Gleichzeitig führten einige Stellungnehmende an, dass dies keine Angelegenheit sei, welche auf europäischer Ebene reguliert werden solle. Vielmehr sei es notwendig, dass jene Mitgliedsstaaten, in denen eine solche Regelung noch nicht gelte, vom jeweiligen nationalen Gesetzgeber implementiert werde.⁸⁰⁷
- Einige Stellungnehmende sprachen sich zusätzlich dafür aus, dass der Verwaltungsrat ein selbstständiges Risikokomitee benennen solle, um so einen besseren Fokus auf das Risiko des Unternehmens zu haben. Darüber hinaus sollten börsennotierte Unternehmen (ausgenommen KMU) dazu angehalten sein, bei der Berichterstattung des Risikos an die Aktionäre auch wichtige relevante Gesellschaftsrisiken zu veröffentlichen.⁸⁰⁸
- Einige Stellungnehmende führten an, dass der Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat (in einem Unternehmen mit dualem Board System) die Aufgabe habe, die Geschäftsführung des Vorstands zu überwachen. Diese Überwachungsfunktion dürfe nicht ausschließlich eine vergangenheitsbezogene Kontrolle darstellen, sondern müsse auch präventiv angelegt sein. Bspw. könne der Verwaltungsrat, durch Beratung mit dem Vorstand, auf die künftige Geschäftspolitik des Unternehmens Einfluss nehmen, dadurch habe er Einfluss auf die Leitungsaufgabe des Vorstands und somit auch auf den „Risikoappetit“ des Unternehmens. Offenlegungsanforderungen hinsichtlich wichtiger Gesellschaftsrisiken sollten nicht gezwungener Maßen gemacht werden, börsennotierte Unternehmen sollten diese nur dann auf freiwilliger Basis veröffentlichen, wenn diese für das jeweilige Unternehmen von großer Relevanz sind.⁸⁰⁹

Insgesamt stimmten sieben Stellungnehmende nicht, mit der an dieser Stelle angeführten Aussage des Grünbuchs, überein. Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden, führte an, dass diese Aufgabe in Unternehmen mit einem Two-Tier Board System, dem Vorstand obliege. Der Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat sei vom Vorstand in ausreichendem Ausmaß über den Risikoappetit und Gesellschaftsrisiken

⁸⁰⁷ Vgl. ST-Nr. 220, 224, 230, 232, 235, 242.

⁸⁰⁸ Vgl. ST-Nr. 231, 233, 234, 244.

⁸⁰⁹ Vgl. ST-Nr. 222, 226.

zu informieren. Die aktuell geltenden Offenlegungsanforderungen seien ausreichend, Regelungen auf europäischer Ebene seien daher nicht notwendig.⁸¹⁰

- Ein Stellungnehmender vertrat die Meinung, dass die Entscheidung über den Umgang mit dieser Thematik den Unternehmen selbst überlassen werden müsse.⁸¹¹
- Ein weiterer Stellungnehmender führte an, dass diese Angelegenheit von den jeweiligen nationalen Gesetzgebern der EU-Mitgliedsstaaten geregelt werden solle. Eine Vorgabe auf europäischer Ebene sei weder sinnvoll noch wünschenswert.⁸¹²

Eine Stellungnahme war als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort, auf die hier vorliegende Fragestellung, bot.⁸¹³

12.10 Andere

Eine Mehrheit von über 47 Stellungnehmenden bzw. über 83% innerhalb dieser Gruppe stimmte damit überein, dass der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte.

- Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden vertrat die Ansicht, dass der Verwaltungsrat zusätzlich zur Berichterstattung an die Aktionäre über wichtige relevante Gesellschaftsrisiken berichten müsse. Der Verwaltungsrat trage zumindest eine Mitverantwortung an den „Risikoappetit“ des Unternehmens, hieß es oft.⁸¹⁴
- Auch in dieser Gruppe waren einige Stellungnehmende zu finden, die der ersten Teilfrage grundsätzlich zustimmten, jedoch nicht auf die zweite Teilfrage betreffend den Offenlegungsanforderungen wichtiger Gesellschaftsrisiken näher eingingen.⁸¹⁵ So führte etwa die deutsche Hans-Böckler-Stiftung in ihrer Stellungnahme an: „Der ‚Risikoappetit‘ eines Unternehmens ist abhängig von dessen Geschäftsmodell bzw. von der Strategie des Unternehmens. Die Risikostrategie ist ein wesentlicher Teil der Unternehmensstrategie, da sie zahlreiche Entscheidungen des Unternehmens determiniert, z. B. Finanzierungs- und Investitionsentscheidungen. Vor dem Hintergrund der Bedeutung strategischer Entscheidungen für die langfristige Unternehmensentwicklung und die Stakeholder des Unternehmens sollte Voraussetzung für die Umsetzung einer Risikostrategie – und darin enthalten die Festlegung des ‚Risikoappetits‘ – die Billigung des Aufsichts-/Verwaltungsrats sein. Ergänzend zu nationalen Gesetzen und Kodizes wäre insofern eine Emp-

⁸¹⁰ Vgl. ST-Nr. 43, 173, 238, 239, 243.

⁸¹¹ Vgl. ST-Nr. 236.

⁸¹² Vgl. ST-Nr. 240.

⁸¹³ Vgl. ST-Nr. 221.

⁸¹⁴ Vgl. ST-Nr. 23, 25, 28, 51, 76, 95, 101, 103, 119, 148, 189, 209, 258, 286, 290, 298, 329.

⁸¹⁵ Vgl. ST-Nr. 2, 68, 94, 96, 136, 147, 174, 188, 191, 267, 268, 269, 278, 280, 304, 309, 310, 317, 318, 321.

fehlung auf europäischer Ebene sinnvoll, wonach die Risikostrategie als zwingender Bestandteil in den Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte des Aufsichts-/Verwaltungsrats aufzunehmen ist. Die Entwicklung der (Risiko-)Strategie selbst sollte allerdings in der Verantwortung der Geschäftsführung liegen, da sie zu den geschäftsführenden Maßnahmen zählt. Der Chief Risk Officer sollte über die Umsetzung der Risikostrategie mindestens einmal jährlich direkt im Aufsichts-/Verwaltungsrat berichten. Der Bericht sollte (mindestens) die Art der vom Unternehmen identifizierten relevanten Risiken, die Bewertung dieser Risiken (Eintrittswahrscheinlichkeit, erwarteter Schaden), die Risikosteuerung/den Umgang mit diesen Risiken und eine Einschätzung über die Risikotragfähigkeit des Unternehmens enthalten.⁸¹⁶

- Vier Stellungnehmende gaben eine positive Antwort auf die erste Teilfrage ab, während sie die zweite Teilfrage explizit verneinten. Wesentliche Gesellschaftsrisiken seien Teil der Corporate Social Responsibility und sollten daher separat behandelt werden.⁸¹⁷
- Drei Stellungnehmende beantworteten die an dieser Stelle gestellte Frage mit einem „Ja“, ohne dies näher zu begründen.⁸¹⁸
- Drei weitere Stellungnehmende führten an, dass eine solche Regelung nur für geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder gelten solle.⁸¹⁹

Sechs Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe stimmten mit den Aussagen im Zusammenhang mit Frage 11 des Grünbuchs nicht überein. Alle diese Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass sie sich abstrakt-generelle Regeln zum „Risikoappetit“ nicht vorstellen könnten. Solche Regelungen würden nicht den gewünschten Effekt bringen, zudem seien diese angedachten Regelungen offensichtlich vom One-Tier-System inspiriert. Die Einführung solcher Regelungen auf europäischer Ebene hätte zur Folge, dass die Verantwortungsbereiche zwischen Aufsichtsrat und Vorstand, in Unternehmen mit einem Two-Tier Board System vermischt werden würden, daher seien diese abzulehnen.⁸²⁰

Drei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier gestellt Fragestellung boten.⁸²¹

⁸¹⁶ Vgl. ST-Nr. 310.

⁸¹⁷ Vgl. ST-Nr. 3, 138, 175, 326.

⁸¹⁸ Vgl. ST-Nr. 33, 140, 293.

⁸¹⁹ Vgl. ST-Nr. 122, 125, 208.

⁸²⁰ Vgl. ST-Nr. 34, 36, 98, 114, 217, 219.

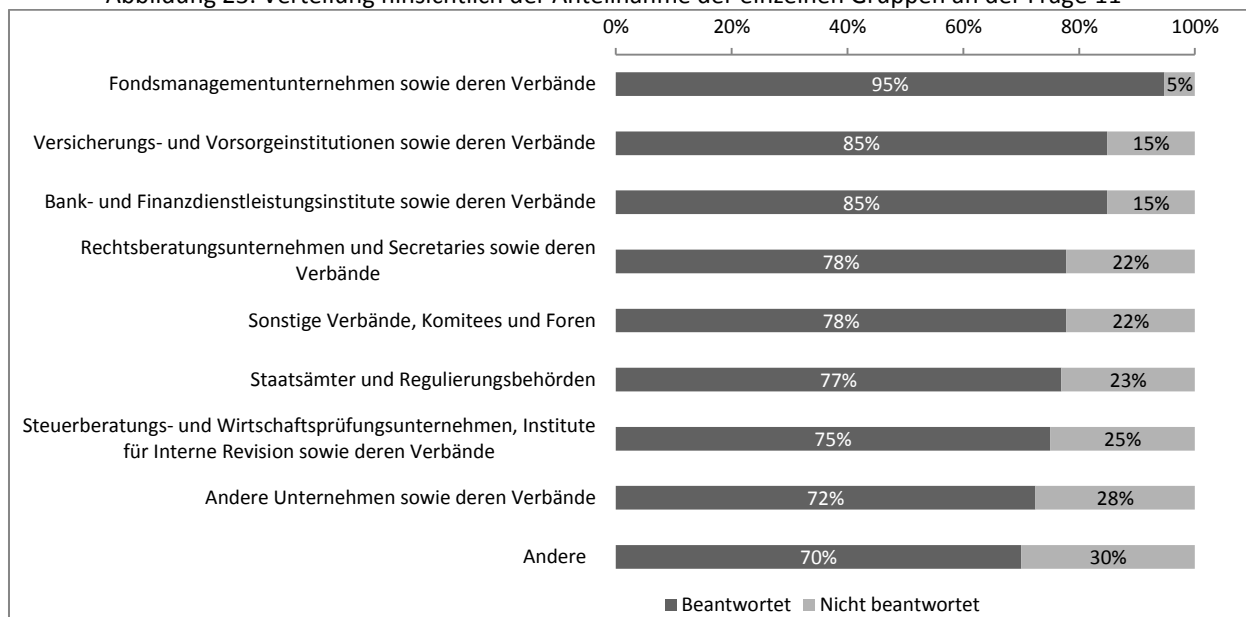
⁸²¹ Vgl. ST-Nr. 60, 63, 130.

12.11 Zusammenfassung

12.11.1 Beteiligung an der Frage 11

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“, sowie die Gruppe „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“. Ihre Werte lagen bei 95% bzw. je 85%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit 72% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen.

Abbildung 23: Verteilung hinsichtlich der Anteilnahme der einzelnen Gruppen an der Frage 11



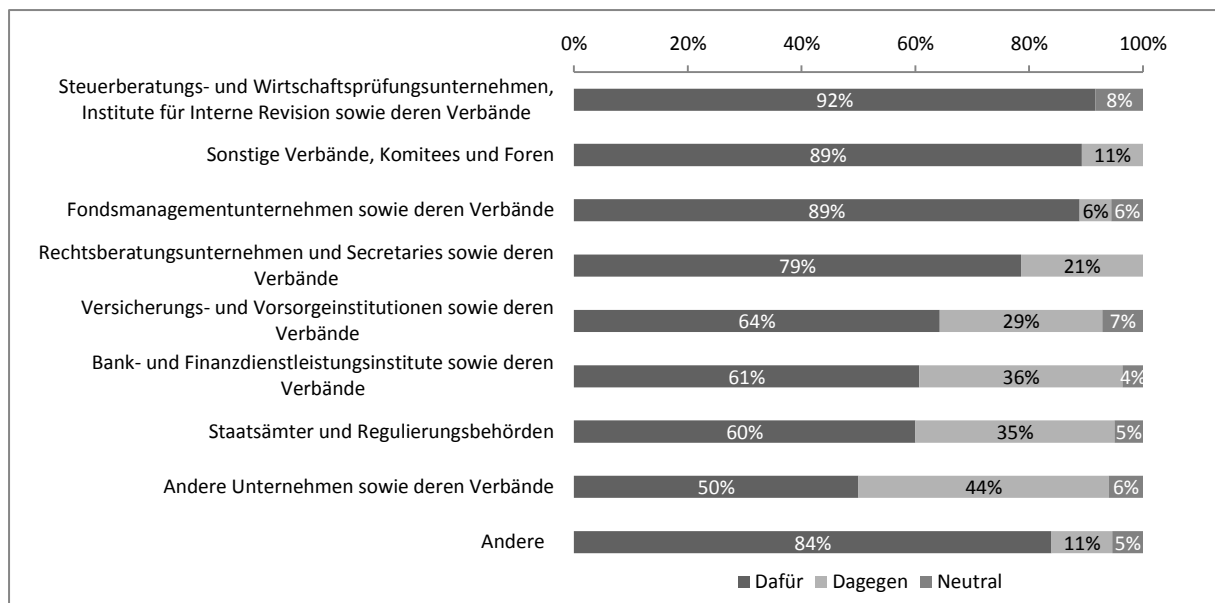
Quelle: Eigene Darstellung

12.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 11

Die höchsten Anteile an Befürwortern einer Regelung auf Europäischer Ebene, welche damit übereinstimmten, dass der Verwaltungsrat für den „Risikoappetit“ des Unternehmens verantwortlich sein, diesen billigen sowie den Aktionären näher bringen sollte, fanden sich in den Gruppen „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“, „Sonstige Verbände, Komitees und Foren“, und in der Gruppe „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“. Ihre Anteile lagen bei 92%, bzw. je 89%. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass der Verwaltungsrat auch über die Strategie des Unternehmens und somit auch indirekt über den „Risikoappetit“ mitbestimmen würde. Daher lege es auf der Hand, dass der Verwaltungsrat Mitverantwortung an der Risikostruktur des Unternehmens trage.

Bei den Gegnern verzeichnete die Gruppe „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit 44% den höchsten Wert in der Statistik, dicht gefolgt von den beiden Gruppen „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ und „Staatsämter und Regulierungsbehörden“, mit 36% bzw. 35%. Die überwiegende Mehrheit die sich dagegen aussprach, war der Meinung, dass es bereits ausreichende Regelungen auf diesem Gebiet gebe. Nachfolgend werden diese Ergebnisse grafisch dargestellt.

Abbildung 24: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 11



Quelle: Eigene Darstellung

12.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 11

Den höchsten Anteil bei denjenigen, die mit der Aussage in Frage 11 übereinstimmten, verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien, gefolgt von Stellungnahmen von Europäischen Vereinigungen. Bei den Gegnern verzeichneten Stellungnahmen aus Deutschland mit über 25% den höchsten Anteil, gefolgt von Stellungnahmen Europäischer Vereinigungen und Stellungnahmen aus Frankreich mit fast je 8%. Abgesehen von Stellungnehmenden aus Deutschland, ist eine eindeutige Tendenz in Richtung Befürwortung quer über alle Länder hinweg erkennbar. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Tabelle 13: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 11

Land	Zustimmende ST	Ablehnende ST	Neutrale ST
Großbritannien	59 (30%)	2 (4%)	2 (13%)
Europäische Vereinigungen	26 (13%)	4 (7%)	2 (13%)
Internationale Vereinigungen	11 (6%)	X	X
Deutschland	9 (5%)	14 (26%)	1 (7%)
Österreich	8 (4%)	3 (6%)	1 (7%)
Frankreich	7 (4%)	4 (7%)	1 (7%)
Rest	74 (38%)	27 (50%)	8 (53%)
Summe:	194 (100%)	54 (100%)	15 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

13 Verantwortung des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats für das Risikomanagement der Gesellschaft

13.1 Erörterungen des Grünbuchs und daraus abgeleitete Frage

Nachdem Frage 11 und Frage 12 im hier vorliegenden Grünbuch gemeinsam gestellt werden, müssen diese zusammenhängen betrachtet werden. Die Europäische Kommission führt im Kapitel 1.5. weiter an, dass jegliche Risikopolitik klar „von oben herab“ definiert werden müsse um wirksam und konsistent zu sein. Dies bedeute, dass die Risikopolitik vom Verwaltungsrat für die gesamte Organisation festgelegt werden müsse. Es sei allgemein anerkannt, dass der Verwaltungsrat die Hauptverantwortung für die Definition des Risikoprofils einer bestimmten Organisation im Sinne der jeweils verfolgten Strategie trage, sowie für eine angemessene Überwachung, mit der ein wirksames Funktionieren in der Praxis sichergestellt werden soll, sorgen müsse. Gleichzeitig führt die Kommission an dieser Stelle auch an, dass sich einige Aspekte je nach vorhandenen Rechtrahmen, wie z.B. aufgrund der Two-Tier- oder One-Tier-Verwaltungsstruktur, unterscheiden könnten. Dennoch sei es unerlässlich, die Rollen und Zuständigkeiten sämtlicher am Risikomanagementprozess beteiligten Parteien klar zu definieren. Vor diesem Hintergrund stellt die Europäische Kommission im hier vorliegenden Grünbuch an dieser Stelle Frage 12:

Frage 12: „Sollte der Verwaltungsrat Ihrer Meinung nach gewährleisten, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sein sollten?“⁸²²

13.2 Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände

Insgesamt sprachen sich 16 von 26 Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe dafür aus, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind.

- Die Mehrheit dieser Stellungennehmenden waren der Ansicht, dass der Verwaltungsrat zusätzlich Sorge dafür tragen solle, dass verpflichtende Angaben zu Risikomanagement Prozesse gemacht werden, um den Anteilseignern die Sicherheit zu geben, dass alle Vorkehrungen getroffen wurden, um entsprechend dem Risikoprofil des Unternehmens agieren zu können. Auch hinsichtlich der Vergütung des Managements solle der Verwaltungsrat darauf achten, dass Vergütungsmodelle nicht das Eingehen großer Risiken für das Unternehmen fördern. Das Mindeste, was der Verwaltungsrat tun könne, sei, den Vorstand dazu zu bringen, dass sie in regelmäßigen Abständen in

⁸²² Vgl. Europäische Kommission (2011b), S. 11-12.

adäquater Weise über die Risiken des Unternehmens und dem Risikomanagement informiert werden. Es sei dennoch schwierig für den Verwaltungsrat, dieses abstrakte Konzept in konkrete Prinzipien und Handlungen zu überführen. Wichtig sei, dass der Verwaltungsrat nicht für das tägliche Risikomanagement verantwortlich gemacht werden solle, dies solle weiterhin in der Verantwortung des Managements bleiben. Der Verwaltungsrat solle diesen Prozess allerdings laufend überwachen, hieß es. Auch wurde oft die Einführung eines eigenständigen Risikomanagementkomitees bzw. die Einführung der Rolle des „Chief Risk Officers (CRO)“ vorgeschlagen, diese sollten dem Verwaltungsrat regelmäßig Bericht erstatten müssen. Solche Regelungen sollten allerdings höchstens in den jeweiligen CG-Kodizes der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten aufgenommen werden. Rechtlich verbindliche Regelungen seien weder erwünscht noch notwendig.⁸²³

- Vier Stellungnehmende beantworteten die hier vorliegende Fragestellung mit einem „Ja“, ohne dies in ihren Stellungnahmen näher zu begründen.⁸²⁴

Acht Stellungnehmende stimmten nicht mit der Aussage überein, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sein sollten. Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden war der Ansicht, dass dies entweder im nationalen Gesellschaftsrecht der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten oder bspw. im Zuge der Vorgaben in Solvency II⁸²⁵ bereits ausreichend geregelt sei.⁸²⁶

- Ein Stellungnehmender meinte, dass die Organisationszugehörigkeit für das Risikomanagement als Bestandteil der allgemeinen Geschäftsorganisation bei der Unternehmensleitung (Vorstand) verbleiben sollte.⁸²⁷

Zwei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁸²⁸

13.3 Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Auch innerhalb dieser Gruppe, sprach sich eine große Mehrheit von über 77% bzw. 21 von 27 Stellungnehmenden dafür aus, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im

⁸²³ Vgl. ST-Nr. 37, 120, 126, 143, 155, 166, 184, 246, 255, 266, 289, 294.

⁸²⁴ Vgl. ST-Nr. 61, 81, 167, 314.

⁸²⁵ Vgl. Europäische Kommission (2009b).

⁸²⁶ Vgl. ST-Nr. 10, 13, 82, 88, 90, 133, 308.

⁸²⁷ Vgl. ST-Nr. 15.

⁸²⁸ Vgl. ST-Nr. 252, 313.

Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind.

- Einige dieser Stellungnehmenden vertraten die Ansicht, dass das „Wording“ im Falle der Einführung einer solchen Regelung lauten sollte: „der Verwaltungsrat solle versuchen zu gewährleisten“, statt „der Verwaltungsrat sollte gewährleisten“, eine solche Vorgabe sei sonst kaum realisierbar. Einige andere meinten, dass diese Angelegenheit nicht regelungsbedürftig sei, da dies bereits heute der Fall sei. Auch unter diesen Stellungnehmende wurde oft die Einführung eines Risikokomitees oder die Einführung der Rolle des „Chief Risk Officer“ vorgeschlagen.⁸²⁹
- Fünf Stellungnehmende beantworteten die hier vorliegende Fragestellung mit einem „Ja“, ohne dies näher zu erläutern.⁸³⁰

Sechs Stellungnehmende nahmen eine negative Haltung gegenüber der hier vorliegenden Aussage ein. Sie alle waren der Ansicht, dass diese Angelegenheit im jeweiligen nationalen Gesellschaftsrecht der EU-Mitgliedsstaaten bereits ausreichend geregelt sei.⁸³¹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

13.4 Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände

Innerhalb dieser Gruppe sprachen sich insgesamt 16 von 18 Stellungnehmende bzw. über 88% dafür aus, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind.

- Die meisten dieser Stellungnehmenden vertraten die Ansicht, dass der Verwaltungsrat eine entscheidende Rolle bei der Überwachung des Risikomanagementsystems der Unternehmen einnehme. Daher sei es wichtig, dass dieser den Charakter und das Niveau des Risikos innerhalb des Unternehmens verstehe. Der Verwaltungsrat würde das Ausmaß und die Art des Risikos, welches ein Unternehmen bereit ist einzugehen, um ihre Ziele zu erreichen, maßgeblich mitbestimmen. Daher sei es nur natürlich, dass dieser auch dafür Sorge zu tragen hat, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil

⁸²⁹ Vgl. ST-Nr. 19, 24, 26, 156, 160, 171, 172, 282, 283, 292, 300, 312, 319, 337, 338, 342.

⁸³⁰ Vgl. ST-Nr. 29, 223, 257, 301, 306.

⁸³¹ Vgl. ST-Nr. 185, 225, 274, 305, 330, 346.

angemessen sind. Darüber hinaus sollte der Verwaltungsrat den Aktionären in regelmäßigen Abständen über den Risikomanagementprozess Bericht erstatten.⁸³²

- Drei Stellungnehmende meinten auch, dass der Verwaltungsrat die Unterstützung des Prüfungsausschusses hinsichtlich der Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens stärker in Anspruch nehmen solle.⁸³³
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass zusätzlich zum Prüfungsausschuss ein eigenständiges Komitee eingeführt wird, welches sich ausschließlich mit dem Risikomanagement des Unternehmens beschäftigen solle. Auch die Einführung der Rolle des „Chief Risk Officer“ wäre für den Verwaltungsrat von Vorteil, hieß es.⁸³⁴
- Ein weiterer Stellungnehmender vertrat die Meinung, dass eine solche Regelung in dem nationalen Gesellschaftsrecht der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten aufgenommen werden solle.⁸³⁵
- Zwei Stellungnehmende beantworteten die hier vorliegende Fragestellung positiv, ohne dies jedoch näher zu erläutern.⁸³⁶
- Zwei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung beinhalteten.⁸³⁷

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine negativen Stellungnahmen abgegeben.

13.5 Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

Fast alle Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe, nämlich genau 92% bzw. 23 von 25 Stellungnehmenden, vertraten die Ansicht, dass der Verwaltungsrat dafür Sorge zu tragen hat, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind.

- Viele dieser Stellungnehmenden führten an, dass es hierfür notwendig sei, dass die Kontrollorgane die notwendigen Steuerungsmechanismen etablieren. „Besonders wichtig ist es aber, an einem Rahmen zu arbeiten, der umfassende Kontrollkonzepte unter Einbeziehung der vorhandenen organisatorischen Elemente optimal integriert und die relevanten Funktionen abgrenzt, so dass eine

⁸³² Vgl. ST-Nr. 12, 80, 97, 102, 135, 194, 200, 261, 336.

⁸³³ Vgl. ST-Nr. 6, 121, 287.

⁸³⁴ Vgl. ST-Nr. 144.

⁸³⁵ Vgl. ST-Nr. 335.

⁸³⁶ Vgl. ST-Nr. 137, 256.

⁸³⁷ Vgl. ST-Nr. 21, 263.

effiziente Überwachungsstruktur entsteht.“⁸³⁸ Es sei wichtig einen allgemein gültigen konzeptionellen Rahmen zu schaffen, hierfür seien einige Voraussetzungen notwendig. So führten viele organisatorische Konzepte, wie das „Three Lines of Defense“ Modell, oder auch methodische Konzepte, wie das COSO 2 oder COSO ERM (Committee of the Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Enterprise Risk Management-Modell)⁸³⁹, an. Diese könnten der Europäischen Kommission als Ausgangsbasis für die Etablierung etwaiger Risikomanagement-Rahmenwerke dienen, hieß es.⁸⁴⁰

- Einige Stellungnehmende meinten oft, dass die Gewährleistung, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind, gemäß den Vorgaben der 43. EG-Richtlinie von 2006⁸⁴¹ bereits eine der Hauptaufgaben des Prüfungsausschusses sei. Der Verwaltungsrat müsse die Rolle des Prüfungsausschusses viel stärker als bisher wahrnehmen.⁸⁴²
- Zwei Stellungnehmende waren der Ansicht, dass der Verwaltungsrat das Recht habe, weitere Subkomitees, wie z.B. ein eigenständiges Risiko-Komitee, zu gründen. Dieses Recht sollte der Verwaltungsrat auch in Anspruch nehmen.⁸⁴³
- Drei weitere Stellungnehmende gaben eine positive Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab, ohne dabei näher auf ihre Beweggründe einzugehen.⁸⁴⁴

Ein Stellungnehmender, der sich dagegen aussprach, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind, tat dies, weil er der Meinung war, dass es einem Unternehmen unmöglich sei, dieses zu gewährleisten. Vielmehr solle der Markt bzw. die Aktionäre selbst entscheiden, ob die Vorkehrungen die ein Unternehmen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement trifft, ausreichend sind oder nicht. Eine gesetzliche Regelung bedürfe es hierfür, weder auf europäischer, noch auf nationaler Ebene, nicht.⁸⁴⁵

Eine Stellungnahme war als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung bot.⁸⁴⁶

⁸³⁸ Vgl. ST-Nr. 62.

⁸³⁹ Vgl. COSO (2004).

⁸⁴⁰ Vgl. ST-Nr. 45, 52, 62, 106, 113, 117, 142, 170, 176, 285.

⁸⁴¹ Vgl. Europäische Kommission (2006b).

⁸⁴² Vgl. ST-Nr. 18, 27, 47, 64, 79, 116, 303, 316.

⁸⁴³ Vgl. ST-Nr. 40, 99.

⁸⁴⁴ Vgl. ST-Nr. 58, 69, 247.

⁸⁴⁵ Vgl. ST-Nr. 107.

⁸⁴⁶ Vgl. ST-Nr. 112.

13.6 *Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände*

Auch innerhalb dieser Gruppe sprach sich eine große Mehrheit von über 78% dafür aus, dass der Verwaltungsrat dafür sorgen sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind.

- Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden war der Meinung, dass der Verwaltungsrat vom Management verlangen solle, dass dieser entsprechende Vorkehrungen für das Risikomanagement trifft und ausreichende interne Kontrollmechanismen implementiert. Zudem müsse der Verwaltungsrat verlangen, dass das Management ihm in regelmäßigen Abständen zum Risikomanagement Bericht erstattet.⁸⁴⁷
- Ein Stellungnehmender vertrat die Ansicht, dass solch eine Regelung in das jeweilige Gesellschaftsrecht der EU-Mitgliedsstaaten aufgenommen werden sollte. Dies solle allerdings dem nationalen Gesetzgeber der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden.⁸⁴⁸
- Ein weiterer Stellungnehmender gab eine positive Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab, ohne seine Beweggründe näher darzulegen.⁸⁴⁹

Insgesamt stimmten drei Stellungnehmende nicht damit überein, dass der Verwaltungsrat dafür Sorge tragen sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind. Zwei Stellungnehmende meinten, dass sie nicht glauben, dass der Verwaltungsrat dies wirklich „gewährleisten“ könne und dass sie keinen Anlass für eine Regulierung auf diesem Gebiet sehen.⁸⁵⁰

- Ein weiterer Stellungnehmender war der Ansicht, dass es im Two-Tier-System Sache des Vorstands sei, für ein wirksames Risikomanagement zu sorgen.⁸⁵¹

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

⁸⁴⁷ Vgl. ST-Nr. 53, 54, 91, 134, 199, 265, 270, 291, 322.

⁸⁴⁸ Vgl. ST-Nr. 67.

⁸⁴⁹ Vgl. ST-Nr. 87.

⁸⁵⁰ Vgl. ST-Nr. 110, 111.

⁸⁵¹ Vgl. ST-Nr. 93.

13.7 *Andere Unternehmen sowie deren Verbände*

Insgesamt sprachen sich innerhalb dieser Gruppe 26 von 48 Stellungnehmenden dafür aus, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind.

- Viele dieser Stellungnehmende vertraten die Ansicht, dass der Verwaltungsrat an der Strategieentwicklung mitbeteiligt sei und es dadurch klar sei, dass dieser auch darauf Acht geben sollte, dass sämtliche notwendigen Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens getroffen werden und dass diese wirksam und dem Risikoprofil des Unternehmens angemessen sind. Die Verantwortung des Verwaltungsrats sollte sich allerdings nur auf seine Funktion als Kontrollorgan beschränken, die Umsetzung des Risikomanagements und die Implementierung der internen Kontrollmechanismen sollten weiterhin in der Kompetenz des Vorstands bleiben. Der Verwaltungsrat müsse nur sicherstellen, dass ein entsprechendes Risikomanagementsystem eingeführt wird und die internen Kontrollmechanismen greifen. Es sei auch wichtig zu betonen, dass man sich auf diesem Gebiet lediglich „soft law“-Regelungen vorstellen könne. Rechtlich verbindliche Regelungen seien weder notwendig noch erwünscht, hieß es oft.⁸⁵²
- Einige Stellungnehmende führten an, dass in deren nationalen Gesellschaftsrecht bereits der Prüfungsausschuss und somit ein Subausschuss des Verwaltungsrats für die Wirksamkeit des Risikomanagementsystems der Gesellschaft verantwortlich sei.⁸⁵³
- Drei Stellungnehmende schlugen die Einführung eines eigenständigen Risikokomitees innerhalb des Verwaltungsrats vor, auch die Einführung der Rolle des „Chief Risk Officer“ sei vor allem bei größeren börsennotierten Unternehmen notwendig, hieß es.⁸⁵⁴
- Zwei Stellungnehmende führten an, dass eine solche Regelung im nationalen Gesellschaftsrecht der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten durch die nationalen Gesetzgeber eingeführt werden solle.⁸⁵⁵
- Zwei weitere Stellungnehmende gaben eine positive Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab, ohne dabei jedoch näher auf ihre Beweggründe einzugehen.⁸⁵⁶

Insgesamt stimmten 17 Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe nicht mit den Aussagen der Frage 12 des vorliegenden Grünbuchs überein. Die meisten dieser Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass diese Angelegenheit bereits ausreichend geregelt sei. Außerdem sei die Aufgabe des Ver-

⁸⁵² Vgl. ST-Nr. 11, 16, 32, 38, 42, 74, 85, 86, 132, 158, 179, 180, 186, 264, 272.

⁸⁵³ Vgl. ST-Nr. 201, 216, 275, 345.

⁸⁵⁴ Vgl. ST-Nr. 59, 284, 325.

⁸⁵⁵ Vgl. ST-Nr. 251, 254.

⁸⁵⁶ Vgl. ST-Nr. 214, 273.

waltungsrats die Kontrolle und Überwachung des Managements, das Management wiederum müsse für ein funktionierendes Risikomanagementsystem sorgen.⁸⁵⁷

- Einige Stellungnehmende führten an, dass entsprechend dem Two-Tier-System das Risikomanagement in erster Linie dem Vorstand obliege, welcher ein Risikofrüherkennungssystem einzurichten habe. Der Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat habe im Rahmen seiner Kontrollfunktion die Angemessenheit dieses Systems zu überprüfen und gegebenenfalls auf notwendige Änderungen hinzuwirken.⁸⁵⁸

Fünf Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁸⁵⁹

13.8 Sonstige Verbände, Komitees und Foren

Über 96% der Stellungnehmenden innerhalb dieser Gruppe bzw. 28 von 29 Stellungnehmenden sprachen sich dafür aus, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind.

- Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden vertrat die Ansicht, dass der Verwaltungsrat dafür Sorge tragen müsse, dass das Management ein dem Risikoprofil des Unternehmens entsprechendes Risikomanagementsystem einführt und dass ausreichende interne Kontrollmechanismen existieren. Der tagtägliche Umgang mit dem Thema Risikomanagement müsse weiterhin Aufgabe des Vorstands bleiben, allerdings müsse der Verwaltungsrat eine regelmäßige Berichterstattung zu den Risikomanagementmechanismen des Unternehmens fordern, hieß es oft.⁸⁶⁰
- Einige Stellungnehmende waren der Meinung, dass die Rolle des Prüfungsausschusses vom Verwaltungsrat stärker in Anspruch genommen werden müsse, gerade dann, wenn es um Themen wie Risikomanagement gehe.⁸⁶¹
- Viele Stellungnehmende stimmten auch grundsätzlich mit der Aussage in Frage 12 des hier vorliegenden Grünbuchs überein, ohne dabei jedoch ihre Beweggründe näher zu erläutern.⁸⁶²
- Ein Stellungnehmender meinte, dass solch eine Regelung in den nationalen CG-Kodizes der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten aufgenommen werden sollte. Allerdings sollten die jeweiligen nationa-

⁸⁵⁷ Vgl. ST-Nr. 4, 20, 70, 73, 146, 154, 168, 187, 192, 262, 296.

⁸⁵⁸ Vgl. ST-Nr. 259, 279, 315, 334.

⁸⁵⁹ Vgl. ST-Nr. 157, 164, 177, 178, 344.

⁸⁶⁰ Vgl. ST-Nr. 1, 5, 9, 35, 48, 55, 56, 77, 129, 197, 207, 215, 248, 253.

⁸⁶¹ Vgl. ST-Nr. 8, 108, 297.

⁸⁶² Vgl. ST-Nr. 14, 41, 66, 72, 124, 128, 190, 276, 339, 343.

len Gesetzgeber über die Art und Weise der Einführung einer solchen Regelung selbst entscheiden dürfen. Eine Regelung auf europäischer Ebene sei hier nicht notwendig.⁸⁶³

Ein Stellungnehmender, welcher der Aussage in Frage 12 des vorliegenden Grünbuchs nicht zustimmte, war der Meinung, dass nach nationalem Gesellschaftsrecht der Verwaltungsrat bereits zur Überwachung der Wirksamkeit des internen Kontroll-, Risikomanagement- und Revisionssystems verpflichtet sei. Weitere Regelungen seien nicht erforderlich.⁸⁶⁴

Innerhalb dieser Gruppe wurden bei dieser Fragestellung keine neutralen Stellungnahmen abgegeben.

13.9 *Staatsämter und Regulierungsbehörden*

12 von 20 Stellungnehmenden bzw. 60% sprachen sich dafür aus, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind.

- Die Hauptverantwortung für das Risikomanagement des Unternehmens müsse weiterhin beim Vorstand bleiben, jedoch müsste der Verwaltungsrat dafür sorgen, dass es in regelmäßigen Abständen eine Berichterstattung vom Vorstand hinsichtlich des Risikomanagements und der internen Kontrollmechanismen erhält.⁸⁶⁵
- Einige Stellungnehmende führten auch an, dass nach deren nationalen Recht der Vorstand für die Leitung des Unternehmens zuständig sei und daher die erforderlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens veranlassen und deren Wirksamkeit gewährleisten müsse. Dennoch habe der Verwaltungsrat zu überwachen, ob der Vorstand diese Pflicht erfüllt hat, würde der Verwaltungsrat diese Überwachungspflicht schuldhaft verletzen, so wäre dieser zum Schadenersatz verpflichtet. Daraus würde resultieren, dass nach dem Two-Tier-System sowohl der Vorstand als auch der Verwaltungsrat für wirksame Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement zu sorgen haben.⁸⁶⁶
- Ein Stellungnehmender war der Ansicht, dass die nationalen Gesetzgeber der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten solche Regelungen im nationalen Gesellschaftsrecht aufnehmen sollten.⁸⁶⁷

⁸⁶³ Vgl. ST-Nr. 211.

⁸⁶⁴ Vgl. ST-Nr. 181.

⁸⁶⁵ Vgl. ST-Nr. 224, 232, 234, 235, 244.

⁸⁶⁶ Vgl. ST-Nr. 222, 238.

⁸⁶⁷ Vgl. ST-Nr. 231.

- Vier Stellungnehmende gaben eine positive Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab, ohne dabei jedoch näher auf ihre Beweggründe einzugehen.⁸⁶⁸

Insgesamt sprachen sich sieben Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe dagegen aus, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind. Die meisten dieser Stellungnehmenden waren der Ansicht, dass der Vorstand die Hauptverantwortung für das Risikomanagement des Unternehmens trage. Dieser müsse in regelmäßigen Abständen an den Verwaltungsrat und an den Prüfungsausschuss (wenn vorhanden) Bericht erstatten. Die Übertragung der Verantwortung vom Vorstand hin zum Verwaltungsrat sei weder erwünscht noch sinnvoll, hieß es oft.⁸⁶⁹

- Zwei Stellungnehmende vertraten die Meinung, dass diese Angelegenheit (wenn überhaupt) von den Gesetzgebern der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten geregelt werden sollte. Eine Regelung auf europäischer Ebene sei nicht erwünscht.⁸⁷⁰
- Ein weiterer Stellungnehmender meinte, dass das Unternehmen selbst darüber entscheiden solle, wie mit dieser Thematik umgegangen werden sollte.⁸⁷¹

Eine Stellungnahme war als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung bot.⁸⁷²

13.10 Andere

Eine Mehrheit von über 90% bzw. 49 von 54 Stellungnehmenden stimmten damit überein, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind.

- Die Mehrheit dieser Stellungnehmenden war der Ansicht, dass der Verwaltungsrat eine zentrale Rolle in der Risikostrategie und dem Risikoprofil des Unternehmens spielen sollte. Nur so könne dieser sicherstellen, dass seine Kontrollaufgabe umfassend erfüllt wird. Faktisch sei es bereits in vielen EU-Mitgliedsstaaten schon so, dass der Verwaltungsrat mitverantwortlich für das Risikomanagement des Unternehmens ist und daher auch gewährleisten müsse, dass die Vorkehrungen

⁸⁶⁸ Vgl. ST-Nr. 220, 226, 233, 242.

⁸⁶⁹ Vgl. ST-Nr. 173, 221, 239, 243.

⁸⁷⁰ Vgl. ST-Nr. 230, 240.

⁸⁷¹ Vgl. ST-Nr. 236.

⁸⁷² Vgl. ST-Nr. 43.

im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind.⁸⁷³

- Ein Stellungnehmender sprach sich dafür aus, dass der Verwaltungsrat die Unterstützung des Prüfungsausschusses im Hinblick auf das Risikomanagement des Unternehmens stärker in Anspruch nehmen sollte.⁸⁷⁴
- Vier Stellungnehmende waren der Ansicht, dass der Verwaltungsrat in diesem Zusammenhang ein eigenständiges Risikokomitee einführen solle, dieser müsse dem Verwaltungsrat in regelmäßigen Abständen Bericht erstatten.⁸⁷⁵
- Viele Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe gaben eine positive Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung ab bzw. beantworteten diese mit einem „Ja“, ohne dabei jedoch ihre Beweggründe näher zu erläutern.⁸⁷⁶

Insgesamt stimmten drei Stellungnehmende innerhalb dieser Gruppe nicht mit der Aussage in Frage 12 des hier vorliegenden Grünbuchs überein. Zwei dieser Stellungnehmenden waren der Meinung, dass die angedachten Regelungen offenbar vom One-Tier-System inspiriert seien. Diese würden für Unternehmen mit Two-Tier-System keine Bedeutung haben und dürften nicht auf europäischer Ebene erlassen werden, da dies zu Kompetenzverschiebungen zwischen Vorstand und Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat führen würde.⁸⁷⁷

- Ein Stellungnehmender führte an, dass diese Angelegenheit bereits ausreichend reguliert sei.⁸⁷⁸

Zwei Stellungnahmen waren als neutral zu werten, da sie keine konkrete Antwort auf die hier vorliegende Fragestellung boten.⁸⁷⁹

13.11 Zusammenfassung

13.11.1 Beteiligung an der Frage 12

Die höchste Beteiligung an der Fragestellung verzeichneten hierbei die Gruppen „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“, „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“, sowie die Gruppe „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“. Ihre Werte lagen bei 95% bzw. 82% und 81%. Den niedrigsten Wert in der Statistik weist hingegen die Gruppe

⁸⁷³ Vgl. ST-Nr. 2, 51, 76, 96, 119, 125, 147, 175, 188, 208, 217, 219, 258, 267, 268, 269, 278, 280, 286, 290, 309, 310, 317, 326, 329.

⁸⁷⁴ Vgl. ST-Nr. 36.

⁸⁷⁵ Vgl. ST-Nr. 103, 191, 209, 298.

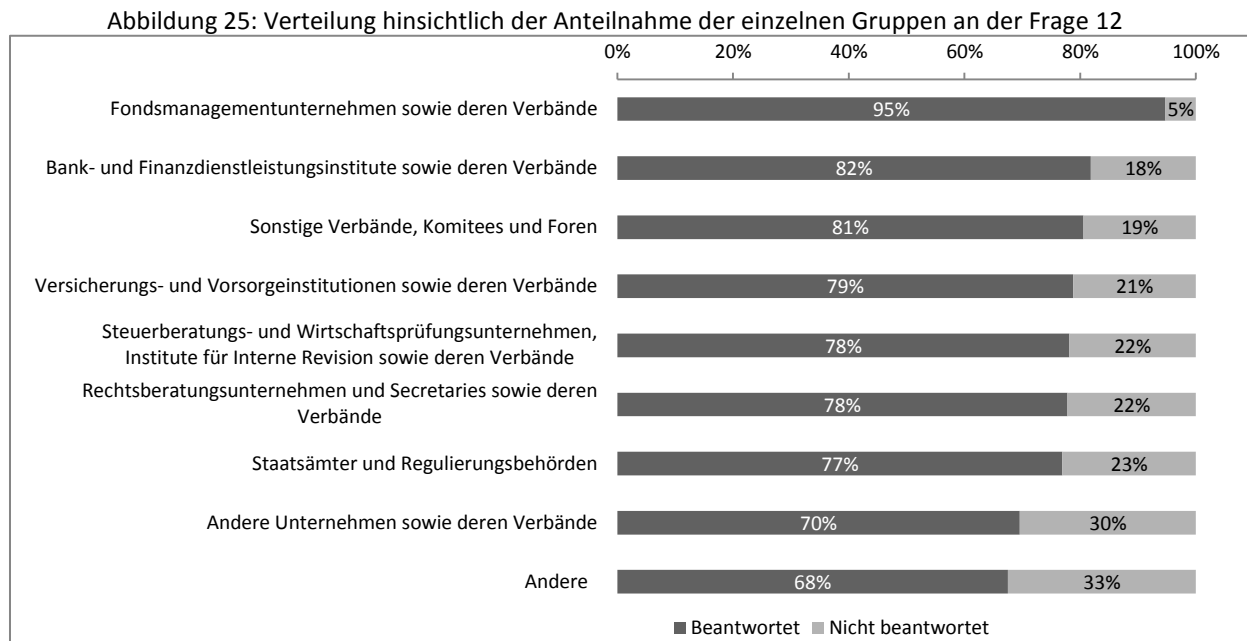
⁸⁷⁶ Vgl. ST-Nr. 3, 23, 25, 28, 33, 68, 95, 101, 122, 130, 136, 138, 140, 148, 174, 293, 304, 318, 321.

⁸⁷⁷ Vgl. ST-Nr. 34, 114.

⁸⁷⁸ Vgl. ST-Nr. 98.

⁸⁷⁹ Vgl. ST-Nr. 60, 63.

„Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ mit 70% auf. Die nachfolgende Grafik soll das Ergebnis der Auswertung nochmals verdeutlichen.



Quelle: Eigene Darstellung

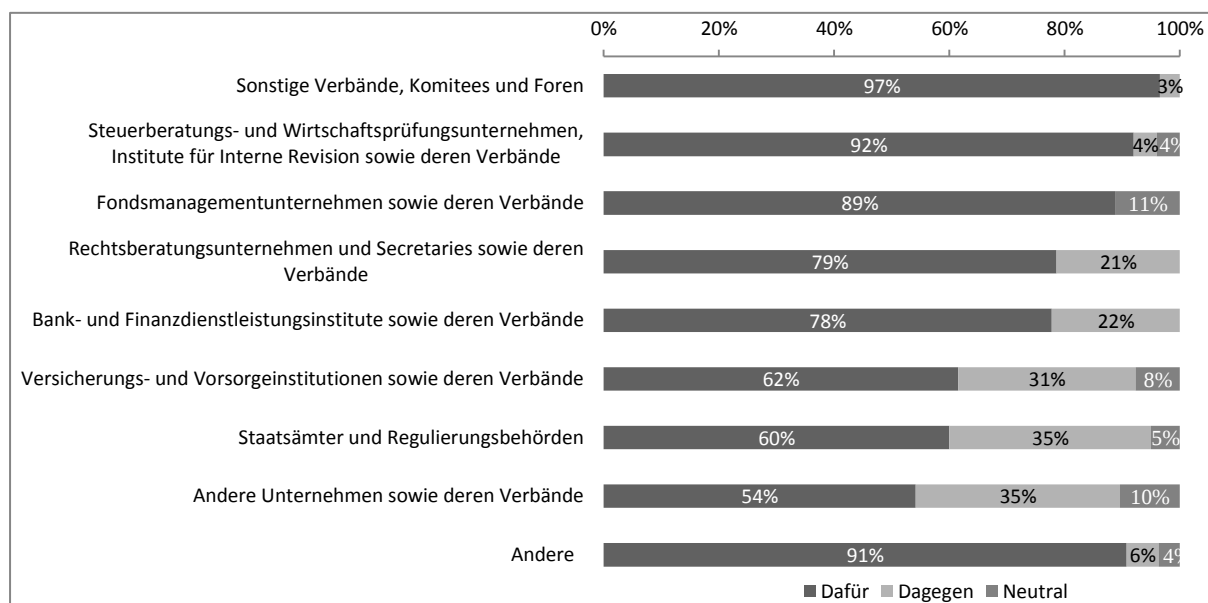
13.11.2 Verteilung hinsichtlich der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen zur Frage 12

Die höchsten Anteile an Befürwortern einer Regelung auf europäischer Ebene, welche damit übereinstimmen, dass der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind, fanden sich in den Gruppen „Sonstige Verbände, Komitees und Foren“, „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“, und in der Gruppe „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“. Ihre Anteile lagen bei 97%, 92% bzw. 89%. Am häufigsten wurde innerhalb der Stellungnahmen argumentiert, dass der Verwaltungsrat zumindest eine Mitverantwortung am Risikomanagement des Unternehmens trage und dass dieser laufend überprüfen müsse, ob alle angemessenen Vorkehrungen zur Steuerung der potentiellen Risiken des Unternehmens durch das Management getroffen wurden.

Bei den Gegnern verzeichneten die Gruppen „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ sowie „Staatsämter und Regulierungsbehörden“ mit je 35% den höchsten Wert in der Statistik, dicht gefolgt von der Gruppe „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“ mit 31%. Die überwiegende Mehrheit, die sich dagegen aussprach, war der Meinung, dass es bereits ausreichende Regelungen auf diesem Gebiet gebe. Nachfolgend werden diese Ergebnisse grafisch dargestellt.

Frage 12

Abbildung 26: Verteilung hinsichtlich der zustimmenden, ablehnenden und neutralen Stellungnahmen innerhalb der einzelnen Gruppen zur Frage 12



Quelle: Eigene Darstellung

13.11.3 Verteilung hinsichtlich der nationalen Zugehörigkeit der Stellungnahmen zur Frage 12

Den höchsten Anteil bei denjenigen, die mit der Aussage in Frage 12 übereinstimmten, verzeichneten Stellungnahmen aus Großbritannien, gefolgt von Stellungnahmen von Europäischen Vereinigungen. Bei den Gegnern verzeichneten Stellungnahmen aus Deutschland mit über 21% den höchsten Anteil, gefolgt von Stellungnahmen Europäischer Vereinigungen und Stellungnahmen aus Frankreich mit fast 8%. Auch bei dieser Fragestellung ist eine klare Tendenz in Richtung Befürwortung über fast alle Länder hinweg erkennbar, Stellungnahmen aus Deutschland nahmen allerdings mehrheitlich eine negative Haltung ein. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung nochmals grafisch dargestellt.

Tabelle 14: Verteilung nach Ländern anhand der höchsten Anzahl an erhaltenen Stellungnahmen zur Frage 12

Land	Zustimmende ST	Ablehnende ST	Neutrale ST
Großbritannien	55 (28%)	6 (15%)	X
Europäische Vereinigungen	26 (13%)	3 (7%)	1 (8%)
Internationale Vereinigungen	11 (6%)	X	X
Deutschland	11 (6%)	9 (22%)	2 (17%)
Österreich	9 (5%)	1 (2%)	2 (17%)
Frankreich	9 (5%)	3 (7%)	X
Rest	77 (39%)	19 (46%)	7 (58%)
Summe:	198 (100%)	41 (100%)	12 (100%)

Quelle: Eigene Darstellung

14 *Fazit*

Nach erfolgter Auswertung der 346 Stellungnahmen zum Grünbuch Europäischer Corporate Governance-Rahmen, hinsichtlich der Fragen 1 bis 12 im hier vorliegenden Grünbuch, ist eine eindeutige zustimmende oder ablehnende Tendenz der Antwortenden an vielen Stellen erkennbar. Bspw. sprach sich die Mehrheit der Stellungnehmenden in Bezug auf Frage 1 und Frage 2 gegen die Einführung von größenklassenabhängigen CG Regelungen für börsennotierte Unternehmen (Frage 1) und des Weiteren gegen die Einführung von CG Regelungen für nicht börsennotierte Unternehmen (Frage 2) aus. Die Frage 3 des hier vorliegenden Grünbuchs, bezüglich der Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten des CEO und des Verwaltungsratsvorsitzenden, wurde von allen Gruppen überwiegend positiv beantwortet. Auch die Frage 4, betreffend die Definition des Profils der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden, wurde überwiegend positiv beantwortet. Bei Frage 5, betreffend die Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie, hingegen fanden sich Gruppen, bei denen eine eindeutige Tendenz in Richtung Befürwortung einer solchen Maßnahme erkennbar war, und auch Gruppen, bei denen die Tendenz eher in Richtung Ablehnung einer solchen Maßnahme ging. Bei der Frage hinsichtlich einer Sicherstellung eines besseren Gleichgewichts in den Verwaltungsräten (Frage 6) sprach sich, bis auf zwei Gruppen, die Mehrheit gegen Maßnahmen auf europäischer Ebene aus. Auch bei der Frage hinsichtlich einer Begrenzung der Mandate nicht geschäftsführender Verwaltungsratsmitglieder (Frage 7) zeichnete sich eine eindeutige Tendenz in Richtung Ablehnung einer solchen Maßnahme innerhalb aller Gruppen ab. Bei der Frage 8, hinsichtlich einer regelmäßigen externen Beurteilung, hingegen sprach sich in fast allen Gruppen die Mehrheit für die Einführung einer solchen Maßnahme aus. Auch die Frage, betreffend die Offenlegung der Vergütungspolitik und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder (Frage 9) wurde durchgehend, bis auf zwei Gruppen, positiv beantwortet. Bezüglich der Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht (Frage 10) sprach sich auch in fast allen Gruppen eine Mehrheit dafür aus, dass eine solche Regelung eingeführt wird. Bei der Frage 11, welche darauf abzielt zu klären, ob der Verwaltungsrat den 'Risikoappetit' des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sollte, sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte, war innerhalb jeder Gruppe eine Mehrheit an Befürwortern zu finden. Gleiches gilt auch für die Frage 12, welche im Zusammenhang mit der vorhergehenden Frage zu klären versucht, ob die Stellungnehmenden der Meinung sind, dass der Verwaltungsrat gewährleisten soll, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind. Auch bei dieser Frage fand sich innerhalb jeder Gruppe eine Mehrheit an Befürwortern. Es muss jedoch beachtet werden, dass bei fast allen vorliegenden Fragestellungen,

Großbritannien die Statistik der zustimmenden und ablehnenden Stellungnahmen anführte. Die Teilnahme von Vertretern dieses Landes an der Konsultation lag bei nahezu 25%, wodurch eine Einflussnahme von ihrer Seite auf das Endergebnis nicht ausgeschlossen werden kann. Nachfolgend sollen abermals die wichtigsten Erkenntnisse aus der Auswertung der einzelnen Fragestellungen dargestellt werden:

Die Frage 1, welche zu klären versucht, ob EU-CG-Maßnahmen die Größe börsennotierter Gesellschaften berücksichtigen sollten, wurde überwiegend innerhalb der Gruppen verneint. Die ablehnenden Anteile innerhalb der Gruppen lagen zwischen 48%-77%. Lediglich bei den Gruppen „Staatsämter und Regulierungsbehörden“, „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“ und „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“ war keine klare Tendenz zu erkennen, hier war der Anteil der Befürworter und Gegner jeweils gleichverteilt. Innerhalb der ablehnenden Gruppen wurde am häufigsten vorgebracht, dass das „Comply-or-Explain“-Prinzip ausreichend Flexibilität, auch für KMU, bieten würde. Unterschiedliche CG-Regelungen (für börsennotierte Unternehmen) je nach Unternehmensgröße zu erlassen, würde nur Verwirrung unter den Anlegern stiften und könnte die Kapitalkosten für KMU erheblich erhöhen.

Die Frage 2, welche zu klären versucht, ob CG-Maßnahmen auf EU-Ebene für nicht börsennotierte Unternehmen ergriffen werden sollten, wurde innerhalb der Gruppen ebenfalls überwiegend abgelehnt. Die ablehnenden Anteile innerhalb der Gruppen lagen zwischen 38%-87%. Lediglich die Gruppe „Andere“ verzeichnete in diesem Zusammenhang mit 57% einen sehr hohen zustimmenden Anteil. Auf der Seite der ablehnenden Gruppen wurde vor allem damit argumentiert, dass dies Sache der nationalen Jurisprudenz sei und Regelungen für nicht börsennotierte Unternehmen bereits in den Gesellschaftsrechten der jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten ausreichend sein müssten. Zudem hieß es oft, dass nicht börsennotierte Unternehmen jene Regelungen (für börsennotierte Unternehmen), die auf sie anwendbar sind, anwenden könnten. Die Gruppe „Andere“ argumentierte hingegen ihre Haltung damit, dass die Europäische Kommission freiwillige Kodizes für nicht börsennotierte Unternehmen auf europäischer Ebene entwickeln und fördern solle.

Die Frage 3, welche zu klären versucht, ob die Europäische Union versuchen sollte, eine klare Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO zu gewährleisten, wurde innerhalb der Gruppen unterschiedlich aufgenommen. Die Anteile der Gegner lagen zwischen 4%-64%, während die Anteile der Befürworter zwischen 36%-92% lagen. Die Gruppen „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“ (92%), „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“ (75%), „Staats-

ämter und Regulierungsbehörden“ (64%) und „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ gaben eine positive Antwort auf die an dieser Stelle gestellte Frage ab. Während die Gruppen „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ (51%), „Sonstige Verbände, Komitees und Foren“ (54%), „Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände“ (56%) sowie die Gruppe „Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände“ (64%) eher eine negative Haltung dieser Frage gegenüber einnahmen. Die Befürworter argumentierten vor allem damit, dass die Trennung der Rolle des Verwaltungsratsvorsitzenden und des CEO ein fundamentaler Bestandteil guter Corporate Governance sei. Eine Kombination dieser Rollen birgt die Gefahr, dass das Machtgefüge innerhalb des Verwaltungsrats außer Balance gerät. Der Verwaltungsrat hätte unter anderem die Aufgabe den CEO einzustellen oder wenn nötig zu entlassen. Außerdem sei der Verwaltungsrat für die Überwachung des Vorstandes und damit auch des CEO zuständig. Wird die Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten dieser zwei sehr wichtigen Rollen innerhalb eines Unternehmens nicht vorgegeben, so würde zu viel Macht in der Hand einer einzelnen Person liegen, hieß es. Während sich die Gegner zwar grundsätzlich einig waren, dass die Rolle des CEO und des Verwaltungsratsvorsitzenden voneinander getrennt sein sollten. Dennoch sahen es viele als nahezu unmöglich an, auf europäischer Ebene, wo so viele unterschiedliche Gesetze, je nach EU-Mitgliedsstaat, herrschen, einen entsprechenden Gesetzentwurf zu veranlassen, der Rücksicht auf jedes nationale Gesetz und auf alle Unternehmen mit unterschiedlichen Rechtsformen, Anwendung finden kann.

Die Frage 4, welche zu klären versucht, ob im Rahmen der Personalpolitik das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert werden und ausreichende Befähigungen der Verwaltungsratsmitglieder sowie Vielfalt bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats gewährleistet werden sollten, wurde innerhalb der Gruppen überwiegend befürwortet. Die Anteile der Befürworter lagen hier bei 33%-81%. Lediglich die Gruppen „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“, „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ und „Versicherungs- und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände“ verzeichneten einen höheren Anteil an negativen Stellungnahmen innerhalb der Statistik. Die Befürworter argumentierten vor allem damit, dass es keiner rechtlich verbindlichen Regelung auf diesem Gebiet bedürfe. Einen Mix an Grundanforderungen im Sinne eines „Comply-or-Explain“-Prinzips könne man sich durchaus vorstellen. Eine Regelung solle im Idealfall auf nationaler Governance Ebene erlassen werden, die Europäische Union könne die grundlegenden Prinzipien festlegen, die Entscheidung, wie diese umzusetzen sind, solle jedoch den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten überlassen werden. Während die Gegner der Meinung waren, dass die Besetzung des Verwaltungsrats Sache des Unternehmens sei. Die Anforderungen an die Mitglieder seien einem ständigen Wandel unterworfen, daher würde eine Regelung, die das Profil eines Verwaltungsratsmitglieds oder dessen Vorsitzenden vorgibt, keinen Sinn machen. Die jeweili-

gen Unternehmen mit ihren Komitees, wie z.B. das Nominierungskomitee, seien am besten dafür geeignet zu entscheiden, welche Kenntnisse und Fähigkeiten ein angehendes Verwaltungsratsmitglied mitzubringen hat.

Da die Fragen 4, 5 und 6 zusammenhängend betrachtet werden müssen, versucht die Europäische Kommission im hier vorliegenden Grünbuch als nächstes die 5. Frage zu beantworten, ob börsennotierte Unternehmen zur Veröffentlichung einer evtl. vorhandenen Diversitätsstrategie angehalten werden sollten. Auch diese Frage wurde innerhalb der Gruppen eher positiv aufgenommen. Die Anteile der Befürworter lagen bei 37%-93%. Lediglich die Gruppen „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ und „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ standen dieser Frage mit 59% bzw. 55% ablehnend gegenüber. Die Befürworter argumentierten vor allem damit, dass eine solche Veröffentlichung Investoren, Anteilseigner und alle sonstigen Stakeholder dabei unterstützen würde, die Kultur und Prozesse innerhalb eines Unternehmens besser zu verstehen. Während die Gegner der Meinung waren, dass Diversität grundsätzlich zur guten Unternehmensführung beitragen würde. Allerdings seien verbindliche Vorschriften darüber, wie sich der Verwaltungsrat zusammen zu setzen hat, allgemein politische Anliegen, welche nichts in einem CG-Kodex zu suchen hätten. Es sei vielmehr Aufgabe der Unternehmen selbst und ihren Gremien (z.B. Nominierungskomitees), ein geeignetes Profil zu definieren und die hierfür jeweils in Frage kommenden Kandidaten den Aktionären vorzuschlagen. Eine gesetzlich vorgeschriebene Diversitätsstrategie würde darüber hinaus zu einem Eingriff in die Eigentumsrechte der Aktionäre führen, hieß es.

Bei der Frage 6 versucht die Kommission die Frage zu klären, ob börsennotierte Unternehmen gehalten sein sollten, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen. Diese Frage wurde innerhalb der Gruppen überwiegend abgelehnt. Die Anteile der ablehnenden Stellungnahmen lagen bei 33%-86%. Lediglich die Gruppen „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“ und „Staatsämter und Regulierungsbehörden“ standen dieser Frage mit 67% bzw. 59% positiv gegenüber. Die Gegner argumentierten vor allem damit, dass die Unternehmen bei der Auswahl von Verwaltungsratsmitgliedern dazu in der Lage sein sollten, jene Person zu wählen, die sie für die geeignetste halten, um die Interessen des Unternehmens zu vertreten. Die Auswahl sollte in erster Linie anhand Kriterien, wie z.B. Berufserfahrung, Qualifikation, Leistungsfähigkeit, etc. erfolgen. Kriterien wie Herkunft oder Geschlecht sollten hierbei keine Rolle spielen. Die Festlegung von Quoten würde die Gefahr bergen, dass Personen in den Verwaltungsrat gewählt werden, nur um die gesetzlichen Quoten zu erreichen. Auch könnte es gar passieren, dass selbst Personen, die bereits seit längerer Zeit in den Gremien vertreten sind, unterstellt werden könnte, dass sie diese Position nur deshalb besetzen, weil es diese gesetzlichen Vorgaben

gibt. All diese Überlegungen müssten dazu führen, dass die Einführung von rechtlich verbindlichen Quoten, auch von der Europäischen Kommission, abgelehnt wird. Die Befürworter hingegen waren der Meinung, dass ein besseres Gleichgewicht in den gesellschaftsrechtlichen Gremien mit einem besseren Entscheidungsfindungsprozess in diesen Gremien und damit auch mit einer besseren Performance der Unternehmen einhergehen würde. Ein besseres Gleichgewicht sei dadurch zu erreichen, dass börsennotierte Unternehmen angehalten werden, im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips eine Diversitätsstrategie zu veröffentlichen und regelmäßig über den Zielerreichungsgrad der darin befindlichen Ziele zu berichten. Dass ein Stellungnehmender innerhalb dieser beiden Gruppen eine gesetzlich bindende Quotenregelung wünschte, war eher die Ausnahme. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass, obwohl der Anteil an Befürwortern innerhalb der Gruppe „Andere“ ein relativ geringer ist, innerhalb dieser Gruppe der größte Anteil derer zu finden war, die sich gesetzlich vorgeschriebene Quoten wünschten. Vor allem die Stellungnehmenden der Untergruppe „Arbeitnehmersvertreter“ innerhalb der Gruppe „Andere“ waren der Meinung, dass ein besseres Gleichgewicht in den Gremien eines Unternehmens nur mit Hilfe von gesetzlich festgeschriebenen Quoten zu bewerkstelligen sei.

Die Frage 7, welche zu klären versucht, ob auf EU-Ebene eine Maßnahme bestehen sollte, welche die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt, wurde innerhalb aller Gruppen abgelehnt. Die Anteile der Gegner lagen hier bei 53%-85%. Die Gruppen „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“, „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ und „Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände“, verzeichneten unter den Gegnern, mit einem Wert von 85% bzw. je 78%, den höchsten Wert in der Statistik. Sie argumentierten vor allem damit, dass die zeitliche Belastung, je nach Art des Mandates, völlig unterschiedlich sei und es daher nicht möglich sei, sinnvolle Grenzen zu definieren. Ein Mandat in einem großen börsennotierten Unternehmen, welches zusätzlich internationale Geschäftsbeziehungen pflege und sich in einem schwierigen Marktumfeld bewege, sei klarerweise zeitintensiver, als ein Mandat in einem kleinen regionalem Unternehmen.

Die Frage 8, welche zu klären versucht, ob börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden sollten, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen (z. B. alle drei Jahre), wurde überwiegend innerhalb der Gruppen befürwortet. Die Anteile der Befürworter lagen hier bei 35%-94%. Lediglich die Gruppen „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ und „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ verzeichneten einen höheren gegnerischen Anteil innerhalb der Statistik. Die Befürworter argumentierten vor allem damit, dass eine externe Evaluierung eine unabhängige Meinung zur Effizienz des Verwaltungsrats darstellen würde, und externe Berater ihre

Erfahrungen mit anderen Unternehmen einbringen könnten. Am häufigsten wünschten sich die Befürworter eine flexible Lösung im Sinne des „Comply-or-Explain“-Prinzips. Rechtlich bindende Regelungen wurden, quer über alle Gruppen hinweg, eher selten gewünscht. Während die Gegner der Meinung waren, dass eine Verpflichtung, bei der Evaluierung des Verwaltungsrats einen externen Berater heranzuziehen, lediglich die Verwaltungskosten und den bürokratischen Aufwand des Unternehmens erhöhen und keinen Mehrwert bringen würde. Eine jährlich stattfindende Selbstevaluierung, wie dies bereits die Empfehlung der Europäischen Union (2005/62/EG) erfordere, sei völlig ausreichend.

Die nächsten zwei Fragen, nämlich Frage 9 und Frage 10, müssen ebenfalls zusammenhängend betrachtet werden. Im Zuge der Frage 9 versucht die Europäische Kommission herauszufinden, ob die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts (ein Bericht über die Art und Weise der Umsetzung der Vergütungspolitik im Vorjahr) und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden sollte. Ähnlich wie bei der vorhergehenden Frage 8, wurde Frage 9 überwiegend innerhalb der Gruppen befürwortet. Die Anteile der Befürworter lagen auch hier zwischen 35%-94%. Wieder waren es die beiden Gruppen „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ und „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“ mit 62% bzw. 65%, die einen höheren gegnerischen Anteil innerhalb der Statistik aufwiesen. Die Befürworter argumentierten vor allem damit, dass mehr Transparenz dazu beitragen würde, dass Anteilseigner zum einen die Verlinkung zwischen Vergütung des Managements und der Performance des Unternehmens besser verstehen würden. Zum anderen würden diese ihre Rechte besser wahrnehmen können, und es könnte zu mehr Vertrauen zwischen ihnen und der Unternehmensleitung führen. Während die Gegner der Meinung waren, dass es bereits ausreichende Regelungen auf diesem Gebiet gebe. Außerdem würde eine solche Verpflichtung zu Wettbewerbsnachteilen führen, da man der Konkurrenz hochsensible Daten preisgeben müsste.

Im Zuge der darauffolgenden Frage 10 versucht die Europäische Kommission herauszufinden, ob eine Abstimmung der Aktionäre über die Vergütungspolitik und den Vergütungsbericht obligatorisch werden sollte. Ähnlich wie bei Frage 9, fand sich innerhalb der meisten Gruppen eine Mehrheit, welche eine solche Maßnahme unterstützen würde. Der Anteil der Befürworter lag innerhalb der Gruppen zwischen 23%-91%. Lediglich die Gruppen „Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände“, „Andere Unternehmen sowie deren Verbände“ und „Staatsämter und Regulierungsbehörden“ wiesen mit 77% bzw. je 65% einen höheren gegnerischen Anteil innerhalb der Statistik auf. Die Befürworter argumentierten vor allem damit, dass eine Abstimmung, welche einen beratenden Charakter für die Unternehmen haben sollte, dazu führen könnte, dass die Aktionäre sich stärker im

Verwaltungsrat engagieren, und dass die Kommunikation zwischen Aktionäre und Management verbessert werden könnte. Während die Gegner der Meinung waren, dass die bestehenden Regelungen bereits ausreichend seien, und dass die Entscheidung über die Vergütungspolitik eine ganz klare Kompetenz des Verwaltungsrats selbst sei.

Auch die nächsten beiden Fragen, Frage 11 und Frage 12, sind zusammenhängend zu betrachten. Zunächst versucht die Europäische Kommission, im Zuge der Frage 11, herauszufinden, ob der Verwaltungsrat den „Risikoappetit“ des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sollte sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte. Diese Frage wurde innerhalb aller Gruppen positiv aufgenommen. Der Anteil der Befürworter lag innerhalb der Gruppen zwischen 50%-92%. Die Befürworter argumentierten vor allem damit, dass der Verwaltungsrat auch über die Strategie des Unternehmens und somit auch indirekt über den „Risikoappetit“ mitbestimmen würde. Daher liege es auf der Hand, dass der Verwaltungsrat Mitverantwortung an der Risikostruktur des Unternehmens trage. Während die Gegner der Meinung waren, dass es bereits ausreichende Regelungen auf diesem Gebiet gebe.

Als Nächstes versucht die Europäische Kommission im Zuge der Frage 12 herauszufinden, ob der Verwaltungsrat gewährleisten sollte, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sind. Auch diese Frage wurde innerhalb aller Gruppen positiv aufgenommen. Der Anteil der Befürworter lag innerhalb der Gruppen zwischen 54%-97%. Die Befürworter argumentierten vor allem damit, dass der Verwaltungsrat zumindest eine Mitverantwortung am Risikomanagement des Unternehmens trage und dass dieser laufend überprüfen müsse, ob alle angemessenen Vorkehrungen zur Steuerung der potentiellen Risiken des Unternehmens durch das Management getroffen wurden. Während die Gegner auch hier der Meinung waren, dass es bereits ausreichende Regelungen auf diesem Gebiet gebe.

Die Konsultation zum Grünbuch lief bis zum 22. Juli 2011. Die Kommission hat alle Antworten auf die Konsultation geprüft und im Herbst eine Feedback-Erklärung veröffentlicht. Wie die Kommission in ihrem Grünbuch abschließend klarstellt, wird im Anschluss an dieses Grünbuch und auf der Grundlage der erhaltenen Antworten über die nächsten Schritte entschieden.

Selbstverständlich stellen Grünbücher lediglich Diskussionspapiere dar, um die Debatte über ein Thema zu eröffnen. In der Regel bilden sie jedoch die Grundlage zur Verabschiedung von Weißbüchern⁸⁸⁰ der EU Kommission, die schließlich in offizielle Vorschläge zur Änderung oder Verabschiedung von Richtlinien und Verordnungen münden. Sie sind ein zentrales Instrument des Meinungsbildungs-

⁸⁸⁰ Vgl. Mickel/Bergmann (2005), Stichwort: Grün- und Weißbücher.

prozesses der EU Kommission und markieren potentielle Entwicklungslinien für Grundsätze und Praktiken in den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Aus dem Grünbuch geht klar hervor, dass die Kommission Handlungsbedarf im Bereich Corporate Governance sieht. Dies könnte daher zukünftig zu konkreten Vorschlägen (mit oder ohne Rechtsetzungscharakter) führen. Das vorliegende Grünbuch zeigt also, wo zukünftig mit Aktivitäten der Kommission zu rechnen ist. Um die Arbeit der Kommission in die richtige Richtung zu lenken, war es für alle Betroffenen und Beteiligten wichtig, sich bereits in diesem frühen Stadium mit den Denkansätzen der Kommission auseinanderzusetzen. Noch steht die Europäische Kommission am Anfang des Gesetzgebungsprozesses und bis zu einer europäischen Regelung ist es ein weiter Weg. Am Ende dieser EU-Entwicklung ist zu hoffen, dass ein modernes, praxistaugliches und leistungsfähiges Haus guter CG-Grundsätze entsteht. Vor diesem Hintergrund bleibt die weitere Entwicklung in der EU und den Mitgliedstaaten mit Spannung abzuwarten.⁸⁸¹

Unlängst hat die Europäische Kommission eine Mitteilung herausgegeben („Aktionsplan: Europäisches Gesellschaftsrecht und Corporate Governance – 12.12.2012“)⁸⁸², welche die Initiativen skizziert, die die Kommission auch auf Grund der Konsultationsergebnisse des hier vorliegenden Grünbuchs in den nächsten Jahren in diesem Bereich zu ergreifen gedenkt, um den derzeitigen Rechtsrahmen zu modernisieren und zu verbessern. Die Kommission plant laut diesem Aktionsplan sowohl legislative als auch nicht-legislative Initiativen, welche drei Hauptlinien folgen:

- Verstärkte Transparenz zwischen Gesellschaft und Investoren: „Unternehmen müssen ihren Anlegern und der Gesellschaft insgesamt mehr Informationen über ihre Corporate Governance zur Verfügung stellen. Gleichzeitig sollte es den Unternehmen gestattet sein, in Erfahrung zu bringen, wer seine Aktionäre sind, und die institutionellen Anleger sollten im Hinblick auf ihre Abstimmungsstrategien transparenter sein, so dass ein besserer Dialog über Fragen der Corporate Governance möglich wird.“⁸⁸³
- Förderung der längerfristigen Engagements der Aktionäre: „Die Aktionäre sollten dazu angehalten werden, sich mehr in die Corporate Governance einzubringen. So sollten sie bessere Möglichkeiten erhalten, die Vergütungspolitik und Transaktionen mit nahe stehenden Unternehmen und Personen zu überwachen. Auch sollte die diesbezügliche Zusammenarbeit der Aktionäre vereinfacht werden. Darüber hinaus sollten institutionellen Anlegern, Vermögensverwaltern und Bera-

⁸⁸¹ Vgl. Wollmert/Oser/Orth (2011), S.1440. Ähnlich Jung (2011), S. 1993.

⁸⁸² Vgl. Europäische Kommission (2012).

⁸⁸³ Vgl. ebd.

tern für die Stimmrechtsvertretung bestimmte Verpflichtungen auferlegt werden, um sie wirksam miteinzubeziehen.“⁸⁸⁴

- Verbesserung des Rechtsrahmens für grenzüberschreitende Tätigkeiten von Unternehmen: „Grenzübergreifende Geschäfte europäischer Unternehmen, insbesondere aber von kleinen und mittleren Unternehmen, müssen vereinfacht werden.“

Neben diesen drei Schlüsselprioritäten möchte die Kommission zudem eine globale Kodifizierung lancieren, um den Regulierungsrahmen nutzerfreundlicher zu gestalten.⁸⁸⁵

Dieser Aktionsplan stellt das Ergebnis der öffentlichen Konsultation 2012, verschiedener Diskussionen mit vielen Interessengruppen und der eigenen Analyse der Kommission dar. Der Aktionsplan erläutert die Initiativen, die die Kommission auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts und der Corporate Governance zu ergreifen gedenkt. Die Kommission weist in diesem Aktionsplan darauf hin, dass die verschiedenen Maßnahmen des Aktionsplans nicht denselben Anwendungsbereich haben werden. Europäische Corporate Governance-Regeln gelten nur für börsennotierte Unternehmen. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass auf der anderen Seite das europäische Gesellschaftsrecht in der Regel alle EU-Aktiengesellschaften abdecke und die Kommission dafür sorgen werde, dass den Unternehmen durch die Initiativen keine übermäßige Belastung auferlegt wird. Insbesondere solle der spezifischen Situation der KMU Rechnung getragen werden.⁸⁸⁶

⁸⁸⁴ Vgl. Europäische Kommission (2012).

⁸⁸⁵ Vgl. ebd.

⁸⁸⁶ Vgl. ebd.

Literaturverzeichnis

Braunstein, Bernd (2011): Es grünt so grün – Das Grünbuch Europäischer Corporate Governance-Rahmen stellt (börsennotierte) Unternehmen möglicherweise vor neue Herausforderungen, in: GoingPublic 12/2011, S.64-66

Brito, Jim (2012): Stellungnahmen zum zweiten Teil des Grünbuchs der Europäischen Kommission zum europäischen Corporate Governance Rahmen, Masterarbeit, Universität Wien 2012

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2004): Enterprise Risk Management-Integrated Framework, abrufbar unter: http://www.coso.org/documents/coso_erm_executivesummary.pdf (Zugriff am 30.04.2013)

Drechsler, Ines (2010): Ein CG-Kodex für österreichische KMU in der Rechtsform der GmbH unter besonderer von Familienunternehmen, Dissertation, Universität St. Gallen 2010

ECODA (2010): Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in Europe (2010), abrufbar unter: http://www.ecoda.org/docs/ECODA_WEB.pdf (Zugriff am 30.01.2012)

Europäische Kommission (2002): (IP/02/1600) Kommission begrüßt Bericht der Expertengruppe über Gesellschaftsrecht und Unternehmensführung, Brüssel 2002, abrufbar unter <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/02/1600&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en> (Zugriff am 23.01.2012)

Europäische Kommission (2003a): (KOM (2003) 284 endgültig (21.05.2003)) Mitteilung der Kommission an den Rat und das europäische Parlament-Modernisierung des Gesellschaftsrechts und Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union-Aktionsplan, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0284:FIN:DE:PDF> (Zugriff am 05.01.2012)

Europäische Kommission (2003b): (IP/03/716) Gesellschaftsrecht und Corporate Governance: Kommission legt Aktionsplan vor, Brüssel 2003, abrufbar unter <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/03/716&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en> (Zugriff am 23.01.2012)

Europäische Kommission (2003c): (IP/03/1581) Gesellschaftsrecht und Corporate Governance EU-Kommission gibt Konsultationsergebnis bekannt, Brüssel 2003, abrufbar unter <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/03/1581&format=HTML&aged=1&language=DE&guiLanguage=en> (Zugriff am 23.01.2012)

Europäische Kommission (2004a): (IP/04/2141) Corporate Governance: Kommission richtet Europäisches Forum zur Förderung der Konvergenz in Europa ein, Brüssel 2004, abrufbar unter <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/04/1241&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en> (Zugriff am 23.01.2012)

Europäischen Kommission (2004b): Empfehlung 2004/913/EG - Empfehlung der Kommission zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften, in: Amtsblatt der Europäischen Union, Jg. 2004, Nr. L385/55 v. 29.12.2004, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:385:0055:0059:DE:PDF> (Zugriff am 19.01.2012)

Europäische Kommission (2004c): (2004/706/EG) Beschluss der Kommission vom 15. Oktober 2004 zur Einsetzung eines Corporate-Governance-Forums, in: Amtsblatt der Europäischen Union, Jg. 2004, Nr. L 321, 53-54, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:321:0053:0054:DE:PDF> (Zugriff am 02.02.2012)

Europäische Kommission (2005): Empfehlung 2005/162/EG – Empfehlung der Kommission zu den Aufgaben von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften sowie zu den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats, in: Amtsblatt der Europäischen Union, Jg. 2005, Nr. L52/51 v. 25.2.2005, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:052:0051:0063:DE:PDF> (Zugriff am 19.01.2012)

Europäische Kommission (2006a): Richtlinie 2006/46/EG – Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien des Rates 78/660/EWG über den Jahresabschluss von Gesellschaften bestimmter Rechtsformen, 83/349/EWG über den konsolidierten Abschluss von Banken und anderen Finanzinstituten und 91/674/EWG über den Jahresabschluss und den konsolidierten Abschluss von Versicherungsunternehmen, in: Amtsblatt der Europäischen Union, Jg. 2006, Nr. L224/1 v. 16.8.2006, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:224:0001:0007:DE:PDF> (Zugriff am 19.01.2012)

Europäische Kommission (2006b): Richtlinie 2006/43/EG – Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Abschlussprüfungen von Jahresabschlüssen und konsolidierten Abschlüssen, zur Änderung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates und zur Aufhebung der Richtlinie 84/253/EWG des Rates, in: Amtsblatt der Europäischen Union, Jg. 2006, Nr. L157/87 v. 09.06.2006, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:157:0087:0087:DE:PDF> (Zugriff am 30.01.2012)

Europäische Kommission (2009a): Richtlinie 2009/385/EG – Richtlinie der Europäischen Kommission zur Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften, in: Amtsblatt der Europäischen Union, Jg. 2009, Nr. L120/28 v. 30.04.2009, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0028:0031:DE:PDF> (Zugriff am 05.02.2012)

Europäische Kommission (2009b): Richtlinie 2009/138/EG – Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvabilität II) (Neufassung), abrufbar unter: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/09/st03/st03643-re06.de09.pdf> (Zugriff am 26.03.2013)

Europäische Kommission (2010a): (KOM (2010) 284 endgültig (02.06.2010)) Grünbuch - Corporate Governance in Finanzinstituten und Vergütungspolitik, Brüssel 2010, abrufbar unter http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/com2010_284_de.pdf (Zugriff am 05.01.2012)

Europäische Kommission (2010b): (KOM (2010) 561 endgültig (13.10.2010)) Grünbuch – Weiteres Vorgehen im Bereich der Abschlussprüfung: Lehren aus der Krise, Brüssel 2010, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0561:FIN:DE:PDF> (Zugriff am 05.01.2012)

Europäische Kommission (2010c): Richtlinie 2010/76/EG – Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Wiederverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik, in: Amtsblatt der Europäischen Union, Jg. 2010, Nr. L329/3 v. 24.10.2010, abrufbar unter: http://www.bmf.gv.at/Finanzmarkt/BaslerAusschussfrBa_11398/BaselIIIErhhteFinanz_572/2010-76-EU-DE_CRD-III.pdf (Zugriff am 20.02.2012)

Europäische Kommission (2011a): (IP/11/404) Corporate Governance Rahmen für europäische Unternehmen: Was muss verbessert werden, Brüssel 2011, abrufbar unter <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/404&format=HTML&aged=0&language=de&guiLanguage=de> (Zugriff am 23.01.2012)

Europäische Kommission (2011b): (KOM (2011) 164 endgültig (05.04.2011)) Grünbuch - Europäischer Corporate Governance-Rahmen“, Brüssel 2011, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0164:FIN:DE:PDF> (Zugriff am 05.01.2012)

Europäische Kommission (2011c): Feedback Statement-Summary of responses to the commission green paper on-The EU corporate governance framework, Brüssel 2011, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/20111115-feedback-statement_en.pdf (Zugriff am 05.01.2012)

Europäische Kommission (2012): (KOM (2012) 740 endgültig (12.12.2012)) Aktionsplan: Europäisches Gesellschaftsrecht und Corporate Governance – ein moderner Rechtsrahmen für engagiertere Aktionäre und besser überlebensfähige Unternehmen, Straßburg 2012, abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0740:FIN:DE:PDF> (Zugriff am 26.03.2013)

European Corporate Governance Institute “ECGI” (1992): The Financial Aspects of Corporate Governance, abrufbar unter: <http://www.ecgi.org/codes/documents/cadbury.pdf> (Zugriff am 23.11.2012)

Europäisches Parlament (2012): Erklärung des Europäischen Parlaments „Das Subsidiaritätsprinzip“, abrufbar unter: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/de/FTU_1.2.2.pdf (Zugriff am 19.01.2012)

Heidrick and Struggles (2009): Boards in turbulent times, Corporate Governance Report, abrufbar unter: <http://www.heidrick.com/PublicationsReports/PublicationsReports/CorpGovEurope2009.pdf> (Zugriff am 04.02.2012)

Werner Hoffmann/Susanne Kalss/Christoph Klampfl/Thomas Maidorfer (2011): Stand der Unternehmensaufsicht in Österreich, Wien 2011

IOD (Institute of Directors) und ECODA (European Confederation of Directors' Associations): Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in the UK (2010), abrufbar unter: Vgl. http://www.iod.com/MainWebsite/Resources/Document/corp_gov_guidance_and_principles_for_unlisted_companies_in_the_uk_final_1011.pdf (Zugriff am 30.01.2012)

International Organization for Standardization (2009): ISO31000, abrufbar unter: <http://www.aryanapm.com/Files/ISO-31000.pdf> (Zugriff am 30.04.2013)

Jung, Stefanie (2011): Das Grünbuch der Kommission zu einem europäischen Corporate Governance-Rahmen und die Weiterentwicklung des Europäischen Gesellschaftsrechts, in: BB, Jg. 2011, Heft 33, S. 1987-1993

Kodex für Familienunternehmen (2010), abrufbar unter: http://www.kodex-fuer-familienunternehmen.de/tl_files/download/Governance%20Kodex%20fuer%20FAMILIENUNTERNEHMER%20110921%20WEB.pdf (Zugriff am 30.01.2012)

Lord Davies of Abersoch (2011): Women on Boards, abrufbar unter: <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/w/11-745-women-on-boards.pdf> (Zugriff am 30.01.2013)

Mickel Wolfgang W./Bergmann Jan (2005): Handlexikon der Europäischen Union, Stichwort: Grün- und Weißbücher, Stuttgart 2005

Müller, Roland/ König, Patrick (2012): GmbH und AG in der Schweiz, in Deutschland und in Österreich – Gesellschaftsrecht, Corporate Governance und Statistik (inkl. Musterdokumente), Staud/Bürglen 2010

OECD: Principles of Corporate Governance (2004), abrufbar unter:
<http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf> (Zugriff am 19.01.2012)

Schadeck, Michaela (2006): Corporate Governance im Vergleich, Diplomarbeit, Wirtschaftsuniversität Wien 2006

Securities and Exchange Commission (2010): Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, abrufbar unter: <http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf> (Zugriff am 04.03.2013)

Theisen, Manuel R. (2011): Corporate Governance in Europa – System- oder Problemkonvergenz?, in: Der Betrieb, Jg. 2011, Heft 31, S. M01-M01

von Werder, Axel (2009): Ökonomische Grundfragen der Corporate Governance, in: Handbuch Corporate Governance, 2. Aufl., hrsg. von Hommelhoff, Peter/Hopt, J. Klaus/v. Werder, Axel, Stuttgart 2009, S. 4

Welge, Martin K./Eulerich Marc (2012): Corporate-Governance-Management, Wiesbaden 2012

Wollmert, Peter/Oser, Peter/Orth, Christian (2011): Reformüberlegungen zum Corporate Governance Framework in Europa, in: Der Betrieb, Jg. 2011, Heft 25, S. 1432-1440

Zöllner, Christine (2007): Interne Corporate Governance – Entwicklung einer Typologie, Hamburg 2007

Anhang 1: Auflistung der Stellungnahmen

ST-Nr.	Verfasser/in der Stellungnahme	Land	Gruppe
1	100 Group	UK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
2	abird	BG	Andere
3	Aditya Sharma	LU	Andere
4	The Advisory Board of Finnish Listed Companies	FI	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
5	Aemec – „Spanish Association of Minority Shareholders of Listed Companies“	ES	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
6	AFG – „French Asset Management Association“	FR	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
7	Akeiu – „Arbeitskreis -Externe und Interne Überwachung der Unternehmung“	DE	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
8	Aktienforum	AT	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
9	Aktiespararna – „Swedish Shareholders’ Association-SARF“	SE	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
10	Alecta – „Pension insurance company“	SE	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
11	Amcham – „American Chamber of Commerce in Romania“	IV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
12	AMIC – „Asset Management and Investors Council“	IV	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
13	AP3 – „Third Swedish National Fund“	SE	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
14	APCIMS – „Association of private client investmentmanagers and stockbrockers“	UK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
15	ARAG – „Allgemeine Rechtsschutzversicherungs AG“	DE	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
16	Arcelor Mittal	LU	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
17	The Aspen Institute Business & Society Program	US	Andere
18	Assirevi – „Associazione Italiana Revisori Contabili“	IT	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
19	AFM – „Association of Financial Mutuals“	UK	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
20	Association of listed companies	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
21	Assogestioni – „Associazione del risparmio gestito“	IT	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
22	„Die Familienunternehmer-ASU“ und „Die Jungen Unternehmer-BJU“	DE	Sonstige Verbände, Komitees und Foren

23	Axel Jäger	DE	Andere
24	Barclays PLC	UK	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
25	Chris Barnard	DE	Andere
26	BBA – „British Bankers' Association“	UK	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
27	Belgian Institute of registered auditors	BE	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsun- ternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
28	Prof. Blanaid Clarke	IE	Andere
29	BNP PARIBAS	FR	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
30	Boards Consultants International	DE	Andere
31	Board Room Review	UK	Andere
32	BT Group PLC	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
33	Bucharest Stock Exchange and BVB Corporate Governance Institut	RO	Andere
34	Budapest Stock Exchange	HU	Andere
35	BVCA – „British Private Equity and Ven- ture Capital Association“	UK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
36	Böcking/Gros	DE	Andere
37	California Public Employees Retirement System	US	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
38	Capita Registrars	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
39	Capital Precision – „King World Wide Investor Relations“	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
40	CCAB-I – „Consultative Committee of Accountancy Bodies Ireland“	IE	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsun- ternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
41	CECGA – „Central European Corporate Governance Association“	SK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
42	CEZ	CZ	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
43	CG – „Beauftragte für Kapitalmarktent- wicklung und Corporate Governance der österreichischen Bundesministerin für Finanzen“	AT	Staatsämter und Regulierungsbehörden
44	Chamber of auditors CZ	CZ	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsun- ternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
45	CIMA – „Chartered Institute of Management Accountants“	UK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsun- ternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände

46	CIPFA – „The Chartered Institute of Public Finance and Accountancy“	UK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsun- ternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
47	CNDCEC – „Consiglio Nazionale dei Dot- tori Commercialisti e degli Esperti Conta- bili“	IT	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsun- ternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
48	Copa Cogeca	EV	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
49	Confederation Norwegian Enterprise	NO	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
50	Council of Institutional Investors	US	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
51	Charles Cronin, CFA und Dr John Mellor, MBA	UK	Andere
52	Crowe Horwath – „Global Risk Consulting Limited“	UK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsun- ternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
53	CSA – „Chartered Secretaries Australia“	AU	Rechtsberatungsunternehmen und Secretari- es sowie deren Verbände
54	CSIA – „Corporate Secretaries Interna- tional Association“	IV	Rechtsberatungsunternehmen und Secretari- es sowie deren Verbände
55	DAF – „Dansk Aktionærforening-Danish Shareholders Association“	DK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
56	Danish-CG – „Danish Corporate Governance Committee“	DK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
57	Danish mortgage Banks Federation	DK	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
58	Danske revisorer – „Institute of Danish Public Accountants“	DK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsun- ternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
59	Deminor	BE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
60	Denise Silva Ferreira Juvenal	BR	Andere
61	DIA – „Danish Insurance Association“	DK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
62	Diir – „Deutsches Institut für interne Re- vision e.V.“	DE	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsun- ternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
63	Dircredito	IT	Andere
64	Deloitte	FR	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsun- ternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
65	EABIS – „European Academy of Business in Society „	IV	Andere
66	ECCJ – „European Coalition for Corporate Justice“	EV	Sonstige Verbände, Komitees und Foren

67	European Company Law Experts	EV	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
68	EFES – „European Federation of Employee Share Ownership“	EV	Andere
69	EGIAN – „The European Group of International Accounting Networks and Associations“	EV	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
70	EK – „Confederation of Finnish Industries EK“	FI	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
71	Emisores Espanoles	ES	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
72	Electrolux	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
73	Eniro AB	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
74	Equinti	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
75	Ericsson	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
76	EuroInvestors – „European Federation of Investors“	EV	Andere
77	Euroshareholder	EV	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
78	EWLA – „European Women Lawyers Association“	EV	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
79	Ernst and Young Global Limited	UK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
80	F&C Investments	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
81	Fair Pensions	UK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
82	FERMA – „Federation of European Risk Management Association“	EV	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
83	FESE – „Federation of European Securities Exchanges“	EV	Andere
84	Fidelity International	UK	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
85	Finance & Gouvernance	FR	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
86	Finnland Chamber of Commerce	FI	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
87	Finnish Bar Association	FI	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
88	FJAERDE AP – „Fourth Swedish National Pension Fund AP4“	SE	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
89	Fundacion Once – „Organización Nacional de ciegos Españoles“	ES	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
90	Första Ap Fonden	SE	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
91	Ganado & Associates Advocates	MT	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries

			es sowie deren Verbände
92	Gavin Winton	UK	Andere
93	German bar association – „Deutsche Anwaltsverein“	DE	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
94	GGF – „Good Governance Forum and Tomorrow’s Company“	UK	Andere
95	Gingell Peter	k.A.	Andere
96	Glass Lewis & CO	US	Andere
97	GO-„Governance for Owners „	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
98	GRACENTRE – „The Centre for Governance Risk & Assurance“	UK	Andere
99	Grant Thornton International Ltd	UK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
100	H&M	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
101	HALLAM – „Finish Association for Professional Board Members“	FI	Andere
102	Henderson Global Investor	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
103	Hermes equity ownership services	UK	Andere
104	Ihågg: Ingemund Hägg	SE	Andere
105	Ian Tonks	UK	Andere
106	ICAEW – „The Institute of Chartered Accountants in England and Wales“	UK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
107	ICAS – „Institute of Chartered Accountants of Scotland“	UK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
108	ICGN – „International Corporate Governance Network“	IV	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
1109	ICSA – „Institute of Chartered Secretaries and Administrators“	UK	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
110	ICSA – Irish Region	UK	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
111	ICSA – Registrar group	UK	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
112	IDW – „Institut der Wirtschaftsprüfer“	DE	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
113	IFAC – „International Federation of Accountants“	IV	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision

			sowie deren Verbände
114	IFG – „Institute for Company Law“	DE	Andere
115	IFS – ProShare	UK	Andere
116	Institute of internal Auditors of Cyprus	CY	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
117	Institute of internal Auditors of Lithuania	LT	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
118	IIA – „Institute of internal Auditors“	US	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
119	ILA – „Luxembourg Institute of Directors“	LU	Andere
120	ILMARIN – „Mutual Pension Insurance Company“	FI	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
121	IMA – „Investment Management Association“	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
122	INARA – „Initiative Aufsichtsräte Austria“	AT	Andere
123	AB – Industrivärden	SE	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
124	INREV – „European Association for Investors in Non-Listed Real Estate“	EV	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
125	Institute of directors in Ireland	IE	Andere
126	IUA – „International Underwriting Association“	UK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
127	Investor – AB	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
128	IR Society – „Investor Relations Society“	UK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
129	IRSG – „International Regulatory Strategy Group“	UK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
130	ISE – „Irish Stock Exchange“	IE	Andere
131	ISLA – „International Securities lending Association“	UK	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
132	ISS	US	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
133	IAEF – „Association of Swedish institutional owners for regulatory matters on the stock market“	SE	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
134	Jeantetassociés	FR	Rechtsberatungsunternehmen und Secretariats sowie deren Verbände
135	J.P. Morgan Asset Management	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
136	JSE – „Johannesburg Stock exchange“	ZA	Andere
137	Jupiter Asset Management Limited	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren

			Verbände
138	Krzysztof Grabowski	PL	Andere
139	KHT – „Finnish Institute of authorised of public accountants“	FI	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
140	KING – „Institute of Directors Southern Africa“	ZA	Andere
141	Korn/Ferry Whitehead Mann	US	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
142	KPMG	NL	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
143	LAPFF – „Local Authority Pension Fund Forum“	UK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
144	LGIM – „Legal & General Investment Management“	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
145	Laura Liswood	IV	Andere
146	LPEQ – „Listed Private Equity“	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
147	LSEG – „London Stock Exchange Group“	UK	Andere
148	Professors Jukka Mähönen und Beate Sjøfjell	FI	Andere
149	Manyfest – „The proxy voting agency“	UK	Andere
150	Dr. Maria Cristina Ungureanu	IT	Andere
151	Martin White	k.A.	Andere
152	Matheson Ormsby prentice	IE	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
153	Merck KGaA	DE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
154	MiddleNext	FR	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
155	NAPF – „National Association of Pension Funds“	UK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
156	NBIM – „Norges Bank Investment Management“	NO	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
157	Ncc – AB	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
158	Nestor Advisors	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
159	SNPI – „Netherlands Participation Institute“	NL	Andere
160	Nordea (Nordic Ideas) Bank AB	SE	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
161	Norwegian Corporate Governance Board	NO	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
162	NYSE Euronext	IV	Andere
163	Oliver Marnet	UK	Andere
164	OMV Aktiengesellschaft	AT	Andere Unternehmen sowie deren Verbände

165	OpenCorporates	UK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
166	PIAC – „Pension Investment Association of Canada“	CA	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
167	PIRC – „Pensions & Investment Research Consultants Ltd)	UK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
168	PKPP – „Polish confederation of private employers leviatan“	PO	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
169	Dr Jesper Lau Hansen	DK	Andere
170	PWC – „PricewaterhouseCoopers International Limited“	UK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
171	Österreichischer Raiffeisenverband	AT	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
172	Railpen Investment	GB	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
173	Regierungskommission CG-Kodex	Deutscher DE	Staatsämter und Regulierungsbehörden
174	Rick Minor	LU	Andere
175	Roger Collinge	UK	Andere
176	RSM International	UK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
177	Saab AB	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
178	SCA – „Svenska Cellulosa Aktiebolaget“	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
179	Schellter Strategy Consulting – bvba	BE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
180	SEV-Hellenic Federation of Enterprises	EL	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
181	SG-AC – „Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.“	DE	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
182	Skandia Life Insurance Company Ltd	SE	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
183	SKF – AB	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
184	SL PLC – „Standard Life PLC	UK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
185	SMA – „Securities Market Association“	FI	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
186	Smith & Nephew PLC	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
187	SN – „Confederation of Swedish Enterprise“	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
188	Sodali Aligning Interests	UK	Andere
189	SOMO – „Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen“	NL	Andere
190	Comisión Nacional del Mercado de Valores Advisory Committee	ES	Sonstige Verbände, Komitees und Foren

191	Spencer Stuart European Board Practice	FR	Andere
192	SSAB – AB	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
193	SSE – „Scottish and Southern Energy PLC“	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
194	Standard Life Investments Limited	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
195	Prof. Dr. habil. Stefan Prigge	DE	Andere
196	Stora Enso	FI	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
197	Swedish Corporate Governance Board	SE	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
198	TASC – „Think Tank for Action on Social Change“	IE	Andere
199	TAT – „Informal group of hungarian company law experts“	HU	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
200	TCAM – „Co-operative Asset Management“	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
201	Telekom Austria Group	AT	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
202	Tesco PLC	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
203	TIAA – „Teachers Insurance Annuity Association of America and College Retirement Equities Fund“	US	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
204	Towers Watson	US	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
205	UBS Global Asset Management Ltd	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
206	UGAL	EV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
207	UKSA – „UK Shareholders Association“	UK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
208	ULA – „Deutsche Führungskräfteverband“	DE	Andere
209	Uni Europa	EV	Andere
210	USS – „Universities Superannuation Scheme Limited“	UK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
211	Veuo – „Dutch Association of Issuers“	NL	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
212	Vlerick Leuven Gent Management School- Executive Remuneration Research Centre	BE	Andere
213	Volvo AB	SE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
214	VSUD – „Vereinigung schweizerischer Unternehmen in Deutschland“	DE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
215	VZMD – „PanSlovenian Shareholders' Association Institute“	SL	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
216	Wirtschaftskammer Österreich	AT	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
217	Dr. Wolfgang Richter	DE	Andere
218	WPK – Wirtschaftsprüferkammer	DE	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
219	York	CA	Andere
220	Afm – „Netherlands Authority for the	NL	Staatsämter und Regulierungsbehörden

	Financial Markets“		
221	AMF – „Autorité des Marchés Financiers“	FR	Staatsämter und Regulierungsbehörden
222	Bundesregierung Deutschland	DE	Staatsämter und Regulierungsbehörden
223	Central Bank of Ireland	IE	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
224	CMVM – „Portuguese Securities Market Commission“	PT	Staatsämter und Regulierungsbehörden
225	CNB – „Czech National Bank“	CZ	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
226	Danish Ministry of Economic and Business affairs	DK	Staatsämter und Regulierungsbehörden
227	Deutscher Bundesrat	DE	Staatsämter und Regulierungsbehörden
228	Deutscher Bundestag	DE	Staatsämter und Regulierungsbehörden
229	Department of Jobs, Enterprise & Innovation Ireland	IE	Staatsämter und Regulierungsbehörden
230	ESMA – „European Securities and Market Authority“	EV	Staatsämter und Regulierungsbehörden
231	Finish Financial Markets Department	FI	Staatsämter und Regulierungsbehörden
232	FIN-FSA – „Finish Financial Supervisory Authority“	FI	Staatsämter und Regulierungsbehörden
233	FRC – „Financial Reporting Council“	UK	Staatsämter und Regulierungsbehörden
234	Government of Malta-Ministry of Finance, the Economy and Investment	MT	Staatsämter und Regulierungsbehörden
235	Royal Norwegian Ministry of Justice and the Police	NO	Staatsämter und Regulierungsbehörden
236	Republic of Latvia	LV	Staatsämter und Regulierungsbehörden
237	Ministry of Finance Netherlands	NL	Staatsämter und Regulierungsbehörden
238	Ministry of Justice Austria	AT	Staatsämter und Regulierungsbehörden
239	Ministry of Justice Czech Republik	CZ	Staatsämter und Regulierungsbehörden
240	Ministry of Justice Estonia	EE	Staatsämter und Regulierungsbehörden
241	Bundeskanzleramt Österreich	AT	Staatsämter und Regulierungsbehörden
242	Spanish Delegation in EU Group of Company Law	ES	Staatsämter und Regulierungsbehörden
243	Ministry of Justice Sweden	SE	Staatsämter und Regulierungsbehörden
244	UK Government	UK	Staatsämter und Regulierungsbehörden
245	UK Takeover Panel	UK	Staatsämter und Regulierungsbehörden
246	ABI – „Association of British Insurers“	UK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
247	ACCA – „The Association of Chartered Certified Accountants“	UK	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
248	AFME – „Association for Financial Markets in Europe“	EV	Sonstige Verbände, Komitees und Foren

249	AIM – „Association Internationale de Mutualite“	IV	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
250	Allianz SE	DE	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
251	American Chamber of Commerce to the European Union	IV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
252	AMICE – „Association of mutual insurers and Insurance cooperative in Europe“	EV	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
253	Association belge de sociétés cotees asbl	BE	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
254	ASSONIME – „Associazione fra le società italiane per azioni“	IT	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
255	Aviva	UK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
256	Axa Investment Managers	FR	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
257	Baillie Gifford & Co	UK	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
258	BAK – „Bundesarbeiterkammer“	AT	Andere
259	BDI – BDA – „Bundesverband der Deutschen Industrie und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“	DE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
260	Belgian Corporate Governance Committee	BE	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
261	Black rock	US	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
262	Businesseurope	EV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
263	BVI – „Bundesverband Investment und Asset Management e.V.“	DE	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
264	CBI – „Confederation of British Industry“	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
265	CCBE – „Council of Bars and Law Societies of Europe“	EV	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
266	CEA – „Comité Européen des Assurances“	EV	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
267	CEC European Manager – „Confédération Européenne des Cadres“	EV	Andere
268	CFA – „Chartered Financial Analyst Institute“	IV	Andere
269	European Citizens' Seminars	EV	Andere
270	CLLS – „City of London Law Society“	UK	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
271	Computershare group	k.A.	Andere
272	Confederation of Danish Industry	DK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
273	Cooperatives Europe	EV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
274	DAI – „Deutsches Aktieninstitut“	DE	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute

			sowie deren Verbände
275	Daimler AG	DE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
276	Danish Shipowner Association	DK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
277	Deutscher Genossenschaft- und Raiffeisenverband	DE	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
278	Die Führungskräfte	DE	Andere
279	DIHK – „Deutscher Industrie und Handelskammertag“	DE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
280	DSW – „Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz“	DE	Andere
281	EABC – „European-American Business Council“	IV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
282	EACB – „European Association of Co-operative Banks“	EV	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
283	EBF – „European Banking Federation“	EV	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
284	ECGS – „European Corporate Governance Service“	EV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
285	ECIIA – „The European Confederation of Institutes of Internal Auditing“	IV	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
286	ECODA – „European Confederation of Directors' Associations“	EV	Andere
287	EFAMA – „European Fund and Asset Management Association“	EV	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
288	GEEF – „European Family Businesses“	EV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
289	EFRP – „European Federation for Retirement Provision“	EV	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
290	EIRIS – „Ethical Investment Research and Information Service Foundation“	UK	Andere
291	Ekologický právní servis-Environmental Law Service	CZ	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
292	ESBG – „European Savings Banks Group“	EV	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
293	ETUC – „European Trade Union Confederation“	EV	Andere
294	Eumedion – „Corporate Governance Forum“	NL	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
295	Eurochambers – „The Association of European Chambers of Commerce and Industry“	EV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
296	Europeanissuers	EV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
297	EUROSIF – European Sustainable Invest-	EV	Sonstige Verbände, Komitees und Foren

	ment Forum“		
298	EVCA – „European Private Equity & Venture Capital Association“	EV	Andere
299	European Women’s Lobby	EV	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
300	FBF – „French Banking Federation“	FR	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
301	Febelfin – „The Belgian Financial Sector Federation“	BE	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
302	Federation of Finnish Enterprises	FI	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
303	FEE – „Federation of European Accountants“	EV	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
304	FFCI – „Fédération Française des Clubs d’Investissement“	FR	Andere
305	FFI – „Federation of Finnish Financial Services“	FI	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
306	FSUG – „Financial Services User Group“	BE	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
307	GC100 – „Association of General Counsel and Company Secretaries of the FTSE 100“	UK	Rechtsberatungsunternehmen und Secretaries sowie deren Verbände
308	GDV – „Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.“	DE	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
309	Guberna	BE	Andere
310	Hans-Böckler-Stiftung	DE	Andere
311	Haygroup	US	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
312	ICFR – „International Centre for Financial Regulation“	IV	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
313	IFIA – „Irish Funds Industry Association“	IE	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
314	ILAG – „Investment & Life Assurance Group“	UK	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
315	Industriellenvereinigung	AT	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
316	FAR – „The Institute for the Accountancy Profession in Sweden“	SE	Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen, Institute für Interne Revision sowie deren Verbände
317	IRM – „Institute of Risk Management“	UK	Andere
318	Istituto per il Governo Societario- Corporate Governance Institute	IT	Andere
319	Italian Banking Association	IT	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
320	JRBH Board Consulting	UK	Andere
321	Lake Isle M&A Incorporated and Innisfree	IV	Andere

	M&A Incorporated		
322	Law Society of England and Wales	UK	Rechtsberatungsunternehmen und Secretari- es sowie deren Verbände
323	MEDEF – „Mouvement des Entreprises de France“	FR	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
324	Mittelstandsverbund	DE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
325	Mol PLC	HU	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
326	NASDAQ OMX Group	US	Andere
327	NFU – „Nordic Financial Unions“	SE	Andere
328	NSFM – Network for Sustainable Finan- cial Markets „	IV	Andere
329	Österreichischer Gewerkschaftsbund	AT	Andere
330	PBA – „Polish Bank Association“	PO	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
331	QCA – „Quoted Companies Alliance“	UK	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
332	SBA – „State Board of Administration of Florida“	US	Versicherungen und Vorsorgeinstitutionen sowie deren Verbände
333	Scotland Europa	UK	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
334	Siemens	DE	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
335	SIFA – „Swedish Investment Fund Associ- ation“	SE	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
336	SSGA – „State Street Global Advisors“	UK	Fondsmanagementunternehmen sowie deren Verbände
337	Standard Chartered	UK	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
338	Swedish Bankers Association	SE	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
339	Transparency International	IV	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
340	UEAPME – „Union Europeene de l’ Arti- sanat et des Petites et Moyennes Enter- prises“	EV	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
341	UKSIF – „The sustainable investment and finance association“	UK	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
342	Unicredit group	IT	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände
343	VEB NCVB	NL	Sonstige Verbände, Komitees und Foren
344	VNONCW	NL	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
345	Wirtschaftskammer Österreich	AT	Andere Unternehmen sowie deren Verbände
346	Zentralen Kreditausschuss	DE	Bank- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie deren Verbände

Anhang 2: Abstract

Am 5. April 2011 hat die Europäische Kommission eine öffentliche Konsultation zum Thema Corporate Governance gestartet und ein Grünbuch zu diesem Thema veröffentlicht: „GRÜNBUCH Europäischer Corporate Governance-Rahmen“. Ziel dieses Grünbuchs war es, die Wirksamkeit des Europäischen Corporate Governance-Rahmens für europäische Unternehmen zu bewerten. Es war bereits das dritte Grünbuch, das binnen kurzer Zeit von der Europäischen Kommission auf dem Gebiet der Corporate Governance veröffentlicht wurde. Anders als das zuletzt veröffentlichte Grünbuch auf dem Gebiet der Corporate Governance, „Corporate Governance in Finanzinstituten und Vergütungspolitik“, ist das vorliegende Grünbuch an keiner bestimmten Gruppierung im Wirtschaftsleben adressiert. Nach den letzten Finanz- und Wirtschaftskrisen ab 2007, die bis ins heurige Jahr (2013) hineinreichen, sah die Europäische Union dringenden Handlungsbedarf im Finanzsektor. Mit dem vorliegenden Grünbuch möchte die Europäische Kommission einen etwaigen Handlungsbedarf für Unternehmen, Organisationen, etc. außerhalb des Finanzsektors überprüfen. Wichtig erscheint es hier zu erwähnen, dass die Europäische Union offensichtlich davon ausgeht, dass diese Finanz- und Wirtschaftskrisen nicht zuletzt auch durch unzureichende Regelungen auf dem Gebiet der Corporate Governance entstanden sind.

Die Europäische Kommission warf in ihrem Grünbuch 25 Fragen auf. Aufgrund der hohen Anzahl an Stellungnahmen zu diesem Thema wurde die Analyse in Bezug auf alle 25 aufgeworfenen Fragen des Grünbuchs auf zwei Arbeiten aufgeteilt. Diese Arbeit wird sich auf den ersten Teil des Grünbuchs konzentrieren, die Kommentare bzw. Stellungnahmen zu den ersten 12 Fragen werden analysiert und ausgewertet. Diese 12 Fragen beziehen sich zum einen auf die generelle Ansicht der Kommentierenden zum Thema, ob die Europäische Union bei CG-Maßnahmen einen differenzierten Ansatz wählen soll, also ob größenklassenabhängige Regelungen geschaffen werden sollen und ob diese Regelungen nur für börsennotierte Unternehmen gelten sollen oder auch auf nicht börsennotierte Unternehmen angewandt werden sollen. Zum anderen bezieht sich der Großteil der Fragen auf den „Verwaltungsrat“.

Die vorliegende Masterarbeit bezieht sich daher auf die Analyse bzw. Auswertung der Stellungnahmen auf die Fragen 1-12. Die Anzahl der zu analysierenden Stellungnahmen betrug 346. Um hierbei eine effektivere Untersuchung zu ermöglichen, wurden die Stellungnehmenden in neun homogene Gruppen unterteilt. Dies ermöglicht die Betrachtung der einzelnen Problemstellungen aus den Blickwinkeln der unterschiedlichen Marktakteure und trägt zu einer besseren Vergleichbarkeit der Ansichten bei.

Bei den Fragen 1 und 2 war quer über alle Gruppen hinweg eine ablehnende Haltung der Stellungnehmenden gegenüber etwaiger Regelungen auf europäischer Ebene erkennbar. Bei Frage 3 war der Anteil der Befürworter und der Gegner über alle Gruppen hinweg etwa gleichverteilt. Die Fragen 4 und 5 wurden überwiegend positiv aufgenommen, während Frage 6 überwiegend abgelehnt wurde. Auch die Frage 7 wurde innerhalb der meisten Gruppen eher negativ beantwortet. Bezogen auf die Fragen 8, 9 und 10 waren die Stellungnehmenden von nahezu allen Gruppen eher positiv gestimmt. Bei den Fragen 11 und 12 waren sich alle Gruppen einig, die Mehrheit der Stellungnehmenden innerhalb aller neun Gruppen nahm eine positive Haltung diesen Fragen gegenüber ein.

Anhang 3: Curriculum Vitae

Persönliche Daten:

Name: Besnik Hoti
Geburtsort: Podujevo (Kosovo)
Geburtsdatum: 23.12.1985
Staatsangehörigkeit: Österreich

Ausbildung:

2010-2013	Masterstudium der Betriebswirtschaft, Universität Wien Spezialisierungen: Externe Unternehmensrechnung, Controlling Masterarbeit: „Das Grünbuch ‚Europäischer Corporate Governance-Rahmen‘: Auswertung der Stellungnahmen zum ersten Teil“
2006-2010	Bakkalaureatsstudium der Betriebswirtschaft, Universität Wien Spezialisierung: Finanzmanagement Marketingmanagement Organisation- und Personalmanagement Produktionsmanagement Rechnungslegung Bakkalaureatsarbeiten: „Wirkt sich Ihr Netzwerkverhalten auf Ihre Karrierechancen aus?“ „Fallstudie Unternehmensanalyse – Energie & Versorgungsunternehmen Christ Water Technology AG“
2000-2005	Bundeshandelsakademie – bfi Wien, Wien 05
1996-2000	Hauptschule, Wien 17
1994-1996	Volksschule, Möllersdorf (NÖ)
1992-1994	Volksschule, Kosovo