

Zusammenfassung 01/02D

Vorschläge zur gesetzlichen Regelung des Aufsichtsrats bei Grossunternehmen

SEER

Der Sozialwirtschaftliche Rat in den Niederlanden

Der Sozialwirtschaftliche Rat (Sociaal-Economische Raad - SER) ist in den Niederlanden auf sozialwirtschaftlichem Gebiet das wichtigste Beratungsorgan der Regierung.

Der Rat erteilt Empfehlungen in Bezug auf nationale und internationale sozialwirtschaftliche Angelegenheiten.

Arbeitgeber, Arbeitnehmer und von der Krone ernannte unabhängige Mitglieder sind im Rat drittelparitätisch vertreten. Ihre der Regierung erteilten Empfehlungen vertreten die Auffassungen der organisierten Wirtschaft.

Neben seinen Beratungstätigkeiten ist der Rat ferner für die Umsetzung sowie Überwachung einiger Gesetze zuständig.

Eine Broschüre über die Aufgaben, die Zusammenstellung und die Arbeitsweise des Rats ist kostenlos bei der Verkaufsabteilung des SER erhältlich. Eine andere Möglichkeit ist ein Besuch der SER-Website: www.ser.nl. Diese bietet ausführliche Informationen, z.B. bezüglich der Zusammenstellung des Rats und seiner Kommissionen, Prospekte und Broschüren sowie Informationen über aktuelle Entwicklungen.

© 2001, Sozialwirtschaftlicher Rat

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Niederlande
Telefon: +31 (0)70 - 3 499 499
Telefax: +31 (0)70 - 3 832 535
E-mail: ser.info@gw.ser.nl
Internet: www.ser.nl

Verkaufsabteilung
Telefon: +31 (0)70 - 3 499 505

Vorschläge zur gesetzlichen Regelung des Aufsichtsrats bei Grossunternehmen

Eine Zusammenfassung von:

Het functioneren en de toekomst van de structuurregeling

2001, 126 S., ISBN 90-6587-773-8, publikation nr. 01/02, f 15,00 / € 6,80

Übersetzung: Balance, Maastricht/Amsterdam

Publikation nr. 01/02D

ISBN 90-6587-780-0

Vorwort

Am 19. Januar 2001 hat der Sozialwirtschaftliche Rat (SER) die Empfehlung *Vorschläge zur gesetzlichen Regelung des Aufsichtsrats bei Großunternehmen (der sog. Strukturregelung)* vorgelegt.

Die vorliegende Schrift ist eine Zusammenfassung der Vorschläge und Empfehlungen des Rates.

Die Empfehlung wurde als SER-Ausgabe unter der Nummer 01/02 veröffentlicht und kann auf der Website des SER (www.ser.nl) eingesehen werden. Eine Übersetzung der Zusammenfassung in englischer und französischer Sprache ist ebenfalls erhältlich.

mr. J.M. Prakke
Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit

Juni 2001

Inhaltverzeichnis

1.	Einleitung	7
2.	Vorschläge und Empfehlungen des Rates	9
3.	Einige Anmerkungen zu 'Corporate Governance'	18
4.	Kurzer Vergleich der aktuellen Situation und der Vorschläge des SER	20

1. Einleitung

Kern der Empfehlung

In dieser Empfehlung stellt der Rat seine Sicht bezüglich der Funktionsweise und Zukunft der sog. Strukturregelung dar, d.h. bezüglich der gesetzlichen Regelung des Aufsichtsrats bei Großunternehmen. Kern der Empfehlung ist, dass die Hauptversammlung der Aktionäre bzw. die Gesellschafterversammlung sowie der Betriebsrat stärker an der Bestellung und Entlassung der Aufsichtsratsmitglieder beteiligt werden. Ferner unterbreitet der Rat Vorschläge zu den Aufgaben des Aufsichtsrats und zur Rechenschaftslegung durch den Aufsichtsrat, zu den Kriterien für die vorgeschriebene Anwendung der Strukturregelung, zur Beschlussfassung über die freiwillige Anwendung dieser Regelung und zur Stärkung der Position der Aktionäre/Gesellschafter und Zertifikatinhaber. Mit dieser Empfehlung entspricht der Rat einem Empfehlungersuchen der Regierung und einem ergänzenden Empfehlungersuchen der Zweiten Kammer des niederländischen Parlaments über 'die Funktionsweise und Zukunft der Strukturregelung'.

Grundzüge der derzeitigen Strukturregelung

Nach dem niederländischen Gesellschaftsrecht ist die Gründung eines Aufsichtsrats bei 'gewöhnlichen' Gesellschaften fakultativ. Aufgrund der sog. Strukturregelung, die im Jahre 1971 eingeführt wurde, sind 'große' Gesellschaften (Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung) zur Einrichtung eines Aufsichtsrats verpflichtet. Eine Gesellschaft ist als 'groß' zu betrachten, wenn sie ein Eigenkapital von 13 Millionen Euro hat, sie selbst oder ihre Tochtergesellschaften kraft der gesetzlichen Verpflichtung einen Betriebsrat haben und bei ihr und ihren Tochtergesellschaften mindestens 100 Arbeitnehmer in den Niederlanden tätig sind.

Dem Aufsichtsrat einer solchen 'Strukturgesellschaft' stehen wichtige gesetzliche Befugnisse zu. So braucht der Vorstand für wesentliche Beschlüsse die Genehmigung des Aufsichtsrats. Ferner ist der Aufsichtsrat, wenn die Strukturregelung in vollständiger Form Anwendung findet, zur Bestellung und Entlassung der Vorstandsmitglieder und zur Feststellung des Jahresabschlusses berechtigt. Wenn die Strukturregelung in eingeschränkter Form Anwendung findet, beruhen die beiden letztgenannten Befugnisse bei der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung.

Anders als bei den 'gewöhnlichen' Gesellschaften, bei denen die Aufsichtsratsmitglieder von der Hauptversammlung/Gesellschafterver-

sammlung bestellt werden, bestellt bei der Strukturgesellschaft der Aufsichtsrat selbst seine Mitglieder (Kooptation). Die Hauptversammlung/ Gesellschafterversammlung und der Betriebsrat sind lediglich berechtigt, Kandidaten vorzuschlagen oder wesentliche Bedenken gegen eine geplante Bestellung zu äußern.

Die Strukturregelung gilt außer für die großen Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung – in eingeschränkter Form – auch für die großen eingetragenen Genossenschaften und die Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit. Die vorliegende Empfehlung bezieht sich jedoch ausschließlich auf *Kapitalgesellschaften*. Die Konsequenzen für große eingetragene Genossenschaften und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit wird der Rat in einer späteren Empfehlung behandeln.

Einige Fakten

Am 1. Januar 1999 waren 393 Gesellschaften als Strukturgesellschaften bei den Industrie- und Handelskammern registriert. Davon waren 71 an der Börse notiert und 18 (als Tochtergesellschaft einer internationalen Holding) mit einer börsennotierten Gesellschaft verbunden. Aus einer Analyse der Satzung von 184 börsennotierten Gesellschaften geht hervor, dass für 111 die Anwendung der Strukturregelung vorgeschrieben ist. 30 Börsengesellschaften wenden die Strukturregelung freiwillig an.

Inhalt der Empfehlung

Laut der Regierung sollte die Empfehlung sich auf die folgenden beiden Fragen zuspitzen:

- a. den Korrekturmechanismus bei einem schlechten Funktionieren des Aufsichtsrats und
- b. die Kriterien für die vorgeschriebene Anwendung der Strukturregelung.

Der Rat hat den Inhalt seiner Empfehlung über die Funktionsweise und Zukunft der Strukturregelung weiter gefasst. In die Empfehlung wurde u.a. auch Folgendes einbezogen:

die Art und Weise der Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern, eine gewisse Neubewertung der Position der Aktionäre/Gesellschafter und Zertifikatinhaber sowie das Streben nach einem Gleichgewicht zwischen den Befugnissen der Hauptversammlung/ Gesellschafterversammlung und dem Betriebsrat.

2. Vorschläge und Empfehlungen des Rates

Beibehaltung und Anpassung der Strukturregelung

Der Rat unterstreicht in dieser Empfehlung die zentrale Zielsetzung der Strukturregelung, die beinhaltet, dass in Großunternehmen – neben dem Einfluss der Kapitalgeber – das Mitspracherecht von Arbeitnehmern verankert werden sollte, indem den Arbeitnehmern Einflussmöglichkeiten bezüglich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats geboten werden.

Das Mitspracherecht der Arbeitnehmer bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats der Strukturgesellschaft ist eine gesellschaftliche Errungenschaft, die erhalten bleiben muss.

Ein Merkmal des niederländischen Gesellschaftsrechts ist, dass die Geschäftsleitung und deren Überwachung bei zwei verschiedenen Organen beruhen. Dieses Dualsystem bietet nach Auffassung des Rates die beste Garantie für eine gut funktionierende Organisation in Großunternehmen und muss für Strukturgesellschaften erhalten bleiben.

Für den Rat ist von wesentlicher Bedeutung, dass der Aufsichtsrat seine Überwachungsaufgabe weiterhin auf der Grundlage des gesetzlichen Auftrags erfüllt, der beinhaltet, dass dieser sich am Interesse der Gesellschaft und dem mit ihr verbundenen Unternehmen orientieren muss. Dem Aufsichtsrat wurden wichtige Befugnisse gewährt, wie z.B. die Genehmigung von wesentlichen Vorstandsbeschlüssen und – bei Anwendung der vollständigen Strukturregelung – die Bestellung und Entlassung von Vorstandsmitgliedern. Die im Folgenden aufgeführten Vorschläge wirken sich nicht auf diese Befugnisse aus.

Konkrete Vorschläge

Die konkreten Vorschläge des Rates beziehen sich auf:

- die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder und die diesbezügliche Beteiligung der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung und des Betriebsrats;
- die Eingriffsmöglichkeiten bei mangelndem Vertrauen in den Aufsichtsrat;
- die Aufgabenerfüllung und Rechenschaftslegung durch den Aufsichtsrat;
- die Kriterien für die vorgeschriebene Anwendung der Strukturregelung;
- die freiwillige Anwendung der Strukturregelung;
- die Stärkung der Position der Aktionäre/Gesellschafter und Zertifikatinhaber.

Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder und die diesbezügliche Beteiligung der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung und des Betriebsrats

Der Rat unterbreitet einige Vorschläge bezüglich einer stärkeren Beteiligung der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung und des Betriebsrats an der Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder bei Strukturgesellschaften. Der Ausgangspunkt bei diesen Vorschlägen ist, dass sie an Folgendes anknüpfen und Folgendem gerecht werden:

- Definition des Rates bezüglich des Unternehmens als Arbeitsgemeinschaft von Arbeitnehmern, Kapitalgebern und Unternehmensführung;
- Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt und Position der Aktionäre/ Gesellschafter aus internationaler Perspektive;
- Praktische Beispiele für die stärkere Beteiligung des Betriebsrats an der Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern;
- Streben nach einem Gleichgewicht beim Einfluss der Hauptversammlung/ Gesellschafterversammlung und des Betriebsrats auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats.

Der Kern dieser Vorschläge ist, dass das derzeitige Kooptationssystem von einer gesetzlichen Regelung abgelöst wird, bei der die Hauptversammlung/ Gesellschafterversammlung die Aufsichtsratsmitglieder bestellt (auf Vorschlag des Aufsichtsrats) und der Betriebsrat berechtigt ist, für höchstens 1/3 der Anzahl der unbesetzten Stellen im Aufsichtsrat einen 'besonderen Vorschlag' zu machen.

In der Praxis kommt es häufig vor, dass der Aufsichtsrat einer Strukturgesellschaft ein Profil erstellt, das die gewünschte Zusammensetzung und den gewünschten Umfang des Aufsichtsrats sowie die gewünschten Hintergründe und Erfahrungen der Aufsichtsratsmitglieder beschreibt. Der Rat empfiehlt, dass Aufsichtsräte für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Einvernehmen mit der Hauptversammlung/ Gesellschafterversammlung und dem Betriebsrat und nach Anhörung des Vorstands ein Profil erstellen. Eine gesetzliche Regelung für das Profil ist laut dem Rat nicht notwendig.

Eine neue gesetzliche Regelung für die Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern sollte die folgenden Elemente enthalten:

1. Der Aufsichtsrat setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammen. Die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung legt die Mitgliederzahl fest, es sei denn, dass die Satzung der Gesellschaft anderweitige Bestimmungen enthält.

2. Die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung bestellt die Aufsichtsratsmitglieder auf Vorschlag des Aufsichtsrats. Dem Vorschlag, der der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung vom Aufsichtsrat unterbreitet wird, wird eine Erläuterung und eine Begründung beigelegt.
3. Ein vom Aufsichtsrat der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung vorgeschlagener Kandidat gilt als bestellt, wenn die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung den Vorschlag nicht mit einer Mehrheit von $\frac{2}{3}$ der abgegebenen Stimmen, die mindestens $\frac{1}{3}$ des gezeichneten Kapitals vertreten, abweist. Der Aufsichtsrat unterbreitet dann einen neuen Vorschlag.
4. Beim Entstehen einer unbesetzten Stelle im Aufsichtsrat unterrichtet dieser die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung, den Betriebsrat und den Vorstand diesbezüglich unter Angabe des Hintergrunds und der Erfahrungen, über den/die ein Kandidat unter Berücksichtigung des für den Aufsichtsrat geltenden Profils (wenn ein solches vorliegt) verfügen muss. Die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung und der Betriebsrat können innerhalb von zwei Monaten nach dieser Mitteilung eine oder mehrere Person(en) für die Berücksichtigung im Vorschlag des Aufsichtsrats auswählen. Anschließend kann der Aufsichtsrat der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung einen Vorschlag zur Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds unterbreiten. Gleichzeitig informiert der Aufsichtsrat den Betriebsrat über diesen Vorschlag. Das Empfehlungsrecht des Vorstands entfällt.
5. Der Aufsichtsrat bietet dem Betriebsrat die Gelegenheit, für $\frac{1}{3}$ der Anzahl der unbesetzten Stellen im Aufsichtsrat einen 'besonderen Vorschlag' zu unterbreiten; wenn dieser Bruchteil keine ganze Zahl ergibt, wird er nach unten abgerundet. Der Aufsichtsrat kann gegen den Vorschlag des Betriebsrats nur Bedenken anmelden, wenn davon auszugehen ist, dass der Kandidat sich für die Erfüllung der Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds nicht eignet, oder wenn der Aufsichtsrat bei einer Bestellung gemäß diesem besonderen Vorschlag nicht ordnungsgemäß besetzt wäre. Wenn der Betriebsrat und der Aufsichtsrat keine Übereinstimmung erzielen, kann die Unternehmenskammer des Gerichtshof Amsterdam (vgl. Oberlandesgericht) die Bedenken des Aufsichtsrats auf dessen Antrag hin in Bezug auf die beiden oben genannten Gründe untersuchen.
6. Das Recht des Betriebsrats und der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung, sich einer geplanten Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds zu widersetzen, entfällt.
7. Die derzeitigen Kriterien für die Unvereinbarkeit von Ämtern bleiben bestehen. Dies bedeutet, dass eine Person im Dienst der Gesellschaft oder einer Tochtergesellschaft sowie eine Person im Dienst eines Arbeitnehmerverbands, der an der Festsetzung der Arbeitsbedingungen

der Gesellschaft oder einer Tochtergesellschaft beteiligt ist, nicht zum Aufsichtsratsmitglied bestellt werden kann.

8. Das Gesetz muss dem Aufsichtsrat, der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung und dem Betriebsrat die Möglichkeit bieten, einvernehmlich von dem vom Rat vorgeschlagenen gesetzlichen Bestellungssystem abzuweichen. In diesem Zusammenhang wäre zu denken an:
- abweichende Vereinbarungen über die Befugnis zur Festsetzung der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder;
 - die Befugnis zur Unterbreitung eines Vorschlags an das zur Bestellung befugte Organ;
 - die Befugnis zur Bestellung eines vorgeschlagenen Kandidaten bzw. zur Ablehnung des Vorschlags;
 - die Anzahl der Aufsichtsratspositionen, für die der Betriebsrat vorschlagsberechtigt ist;
 - Verfahrensaspekte wie die Fristen, innerhalb derer die am Bestellungsverfahren beteiligten Organe ihre Entscheidung treffen müssen, und
 - die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder.

Aufsichtsrat, Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung und Betriebsrat können sich somit für ein Bestellungssystem entscheiden, das auf die spezifischen Umstände im eigenen Unternehmen zugeschnitten ist.

Eingriffsmöglichkeiten bei mangelndem Vertrauen in das Funktionieren des Aufsichtsrats

Bereits jetzt können sowohl die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung als auch der Betriebsrat dem gesamten Aufsichtsrat das Vertrauen entziehen. Es liegt jedoch beim Aufsichtsrat und seinen Mitgliedern selbst, aus einem 'negativen Vertrauensvotum' Konsequenzen zu ziehen oder nicht. Der spezifischen Verantwortungspflicht des Aufsichtsrats gegenüber denjenigen, die Risikokapital bereitstellen, entspricht, dass das Gesetz mit einem 'negativen Vertrauensvotum' der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung spezifische rechtliche Folgen verbindet. Der Rat schlägt die folgende Regelung vor:

1. Die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung kann mittels eines mit 2/3 der Stimmen, die mindestens 1/3 des gezeichneten Kapitals vertreten, gefassten Beschlusses beschließen, dass der Aufsichtsrat zurücktreten muss.

2. Die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung kann diese Befugnis erst ausüben, nachdem der Vorstand a) dem Betriebsrat die Gelegenheit geboten hat, sein diesbezügliches Urteil abzugeben, und b) dieses Urteil dem Aufsichtsrat und der Hauptversammlung/
Gesellschafterversammlung mitgeteilt hat. Dem Betriebsrat muss genügend Zeit (mindestens vier Wochen) für Beratungen gegeben werden.
3. Ein Vertreter des Betriebsrats erhält in der Hauptversammlung/
Gesellschafterversammlung die Gelegenheit, das Urteil des Betriebsrats genauer zu erläutern.
4. Ein Beschluss der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung gemäß Punkt 1 hat zur Folge, dass der Aufsichtsrat insgesamt mit unmittelbarer Wirkung zurücktritt.
5. In diesem Fall beantragt der Vorstand unmittelbar bei der Unternehmenskammer des zuständigen Gerichts, dass eine oder mehrere unabhängige Person(en) bestellt werden, die die Überwachungsaufgaben zeitweise übernehmen und dafür sorgen, dass innerhalb einer von der Unternehmenskammer festzusetzenden Frist ein neuer Aufsichtsrat bestellt wird, dies unter Berücksichtigung der oben vorgeschlagenen Bestellungsregelung.

Der Rat ist der Ansicht, dass keine spezifische gesetzliche Regelung notwendig ist für den Fall, dass der Betriebsrat mit einem oder mehreren Elementen der Unternehmenspolitik nicht einverstanden ist und der Aufsichtsrat aus diesem Grund nicht länger das Vertrauen des Betriebsrats hat. Obschon der Aufsichtsrat auch gegenüber dem Betriebsrat als Vertreter der Arbeitnehmer eine gewisse Verantwortungspflicht hat, ist diese anderer Art als die gegenüber den Aktionären/ Gesellschaftern.

Der Betriebsrat verfügt bereits über verschiedene Möglichkeiten der Anrufung des Gerichts. Er kann bei der Unternehmenskammer beantragen, dass ein oder mehrere (oder alle) Aufsichtsratsmitglied(er) entlassen werden. Der Betriebsrat kann aufgrund des niederländischen Betriebsratgesetzes bei der Unternehmenskammer gegen bestimmte geplante Vorstandsbeschlüsse gerichtlich vorgehen. Arbeitnehmerverbände können, eventuell auf Vorschlag des Betriebsrats, bei der Unternehmenskammer beantragen, eine Untersuchung der Politik und des Geschäftsablaufes in der Gesellschaft (das sog. Untersuchungsrecht) durchzuführen. Die Unternehmenskammer kann dann (einstweilige) Verfügungen erlassen.

Aufgabenerfüllung und Rechenschaftslegung durch den Aufsichtsrat

– Bereitstellung von Informationen

Der Gesetzgeber sollte die Kommunikation zwischen Vorstand und Aufsichtsrat in gewissem Maße steuern. Der Rat schlägt vor, im Gesetz

festzuschreiben, dass der Vorstand mindestens einmal pro Jahr dem Aufsichtsrat schriftlich über die Grundzüge der strategischen Politik des Unternehmens, die allgemeinen und finanziellen Risiken sowie das Verwaltungs- und Kontrollsystem Bericht erstatten muss.

Für eine ordnungsgemäße Ausübung seiner Überwachungsaufgabe muss der Aufsichtsrat dem angemessenen Bedarf von Aufsichtsratsmitgliedern an zusätzlichen Informationen vom Vorstand gerecht werden.

Diese Informationen müssen dem gesamten Aufsichtsrat zur Verfügung gestellt werden.

– *Befugnis zur Feststellung des Jahresabschlusses*

Im System der derzeitigen Strukturregelung beruht die Befugnis zur Feststellung des Jahresabschlusses beim Aufsichtsrat selbst, der diesen anschließend der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung zur Genehmigung vorlegt. Wenn eine klare Rechenschaftslegung erreicht werden soll, ist diese Vorgehensweise nicht zweckmäßig. Der Vorstand ist mit der Erstellung des Jahresabschlusses beauftragt und ist für seinen Inhalt verantwortlich. Der Aufsichtsrat, der gemäß dem Gesetz mit der Überwachung des Vorstands beauftragt ist, sollte auch zur Genehmigung des Jahresabschlusses befugt sein. Wenn der Aufsichtsrat den Jahresabschluss genehmigt, muss er diesen unterzeichnen und der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung zur Feststellung vorlegen. Zu diesem Konzept passt nach Auffassung des Rates nicht, dass die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung zur Änderung des Jahresabschlusses berechtigt ist. Die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung sollte lediglich die Wahl zwischen der Feststellung oder Ablehnung des Jahresabschlusses haben.

Die Kriterien für die vorgeschriebene Anwendung der Strukturregelung (die Anwendungskriterien)

Der Rat sieht sich nicht veranlasst, das Arbeitnehmerkriterium (mindestens 100 Arbeitnehmer) zu ändern. Er sieht auch keinen Grund für eine erhebliche Erhöhung des Kapitalkriteriums und schlägt vor, die Grenze des Eigenkapitals von 13 Millionen Euro auf 16 Millionen Euro zu erhöhen. Ferner schlägt er vor, die bestehenden gesetzlichen Ausnahmen von der Verpflichtung zur Anwendung der vollständigen Strukturregelung um eine zusätzliche Ausnahme zu ergänzen: Wenn alle Aktien/Anteile einer Strukturgesellschaft direkt oder indirekt von einer einzigen natürlichen Person gehalten werden oder kraft einer wechselseitigen Kooperationsvereinbarung von zwei oder mehr natürlichen Personen gehalten werden, kann die Gesellschaft sich auf die Anwendung der begrenzten Regelung beschränken.

Die freiwillige Anwendung der Strukturregelung

Der Rat sieht keinen Grund für eine Einschränkung der freiwilligen Anwendung der Strukturregelung. Eine gesetzliche Regelung für den Fall, dass die Strukturregelung anfänglich kraft einer gesetzlichen Verpflichtung Anwendung fand und die Gesellschaft anschließend aufgrund veränderter Umstände nicht mehr zur (vollständigen oder eingeschränkten) Anwendung der Regelung verpflichtet ist, hält der Rat jedoch für angebracht. Der Rat ist der Ansicht, dass der Vorstand und der Aufsichtsrat in diesem Fall spätestens vor der nächsten Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung, nachdem die Situation einer freiwilligen Anwendung entstanden ist, das Thema 'Anwendung der Strukturregelung' auf die Tagesordnung setzen müssen, unter Angabe ihres Standpunkts und mit einer diesbezüglichen Begründung. Über einen Vorschlag zur Beendigung bzw. freiwilligen Fortsetzung der Strukturregelung beschließt die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung mit einfacher Mehrheit der Stimmen. Wenn der Beschluss der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung beinhaltet, dass die Anwendung der Strukturregelung beendet wird, muss der Vorstand der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung innerhalb von sechs Monaten einen Vorschlag zur Satzungsänderung vorlegen. Das Gesetz sollte die Bestimmung enthalten, dass sechs Monate nach dem Beschluss der Hauptversammlung/ Gesellschafterversammlung zur Abschaffung der Strukturregelung die Anwendbarkeit dieser Regelung für die Gesellschaft von Rechts wegen entfällt.

Stärkung der Position der Aktionäre/Gesellschafter und Zertifikatinhaber

Laut dem Rat besteht Anlass für eine Neubewertung der Position derjenigen, die bei Strukturgesellschaften Risikokapital bereitstellen.

Die Wertpapiermärkte verlangen ein eindeutiges System von Corporate Governance, das ausgeglichene Verhältnisse zwischen Kapitalgebern einerseits und der Unternehmensleitung und -überwachung andererseits schafft. Der Rat unterbreitet die folgenden Vorschläge, von denen einige oben genauer ausgearbeitet wurden.

1. Die Befugnis zur Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern sollte auch bei Strukturgesellschaften wieder bei der Hauptversammlung/ Gesellschafterversammlung beruhen.
2. Die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung der Strukturgesellschaft sollte die Befugnis erhalten, den gesamten Aufsichtsrat bei mangelndem Vertrauen in dessen Funktionieren zu entlassen.

3. Die Befugnis zur Feststellung des Jahresabschlusses sollte nicht nur bei der eingeschränkten, sondern auch bei der vollständigen Regelung bei der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung beruhen.
4. Die Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung der Strukturgesellschaft sollte ein Genehmigungsrecht bei wichtigen Vorstandsbeschlüssen erhalten, die dazu dienen oder zur Folge haben, dass die Identität oder der Charakter der Gesellschaft erheblich geändert wird. Der Rat denkt hierbei an Beschlüsse des Vorstands zur Veräußerung des Unternehmens sowie zum Eingehen oder Beenden dauerhafter Arbeitsgemeinschaften mit oder Beteiligungen an anderen Unternehmen in Form von Investitionen bzw. Desinvestitionen. Der Rat schlägt vor, den einschneidenden Charakter mittels eines Prozentsatzes der wichtigsten Bilanzposten (z.B. Eigenkapital, Bilanzgesamtsumme und gesamtes Betriebskapital der Gesellschaft) zum Ausdruck zu bringen.
5. Wenn Aktionäre/Gesellschafter und/oder Zertifikatinhaber, die allein oder gemeinsam mindestens ein Prozent des gezeichneten Kapitals vertreten, beantragen, dass ein Thema auf die Tagesordnung der Hauptversammlung/ Gesellschafterversammlung gesetzt wird, sollten der Vorstand und der Aufsichtsrat diesem Antrag entsprechen, es sei denn, dass wichtige Belange der Gesellschaft auf dem Spiel stehen.
6. Bei Strukturgesellschaften, für deren Aktien/Anteile unter Mitwirkung der Gesellschaft Zertifikate ausgegeben wurden, sollten die Zertifikatinhaber ein gesetzlich verankertes Recht erhalten, in der Hauptversammlung/ Gesellschafterversammlung über die folgenden Themen abstimmen zu können:
 - a. die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder;
 - b. die Feststellung des Jahresabschlusses;
 - c. die Entlassung des Aufsichtsrats bei mangelndem Vertrauen in dessen Funktionieren;
 - d. die Beendigung oder Fortsetzung der freiwilligen Anwendung der Strukturregelung.

Von der Einräumung eines Stimmrechts bezüglich der oben genannten Beschlüsse zugunsten der Zertifikatinhaber bleibt das Stimmrecht des Verwaltungsbüros (Administratiekantoor) für Zertifikate, für die das Stimmrecht nicht von den Zertifikatinhabern ausgeübt wird, unberührt. Der Rat macht in Bezug auf die Regel, dass Zertifikatinhaber für die unter a. bis d. genannten Themen ein Stimmrecht erhalten sollten, einen Vorbehalt für die Situation, dass für die Aktien/Anteile der Gesellschaft ein öffentliches Angebot gemacht oder angekündigt wurde bzw. – nach objektiven Maßstäben – in anderer Weise eine feindliche Übernahme droht.
7. Der Rat empfiehlt der Regierung, Initiativen zu ergreifen, so dass auf der Ebene der Europäischen Union eine Lösung für die bestehenden Probleme mit proxy voting und proxy solicitation gefunden wird, falls Aktien/

Anteile oder Zertifikate von Anlegern außerhalb der Niederlande gehalten werden.

Evaluierung

Der Rat betrachtet seine oben aufgeführten Vorschläge als eine Einheit und empfiehlt, dass diese in ihrem wechselseitigen Zusammenhang im Rahmen der Beschlussfassung von Regierung und Parlament beurteilt und in Gesetze umgesetzt werden. Der Rat hält es für angebracht, die diesbezüglichen Auswirkungen fünf Jahre nach dem Inkrafttreten einer angepassten gesetzlichen Regelung zu evaluieren.

3. Einige Anmerkungen zu 'Corporate Governance'

Corporate Governance

Sowohl die Regierung als auch das niederländische Parlament haben den SER aufgefordert, seine Sicht bezüglich der Strukturregelung im Rahmen der relevanten Entwicklungen im Bereich des *Corporate Governance* zu formulieren. Mit dem Begriff Corporate Governance wird im Allgemeinen die Gesamtheit von Regeln und Faktoren bezeichnet, die für die Machtverhältnisse innerhalb von Unternehmen ausschlaggebend sind, insbesondere bei großen – eventuell börsennotierten – Gesellschaften.

Die aktuelle Diskussion über Corporate Governance

Anlass für die aktuelle Diskussion über Corporate Governance ist vor allem die Globalisierung der Unternehmertätigkeit und der Angebot- und Nachfragemärkte, in denen international operierende Unternehmen tätig sind. Auch und vor allem die Integration der Kapitalmärkte spielt hier eine wichtige Rolle. Die OECD hat Richtlinien veröffentlicht, um den Mitgliedstaaten Anhaltspunkte für die Überprüfung des eigenen Systems von Corporate Governance anhand bestimmter Mindestnormen zu bieten, denen jedes System entsprechen sollte. Die OECD betrachtet das Unternehmen als eine Arbeitsplätze schaffende Einheit mit für die Gesellschaft unverzichtbaren Funktionen und unterstreicht insbesondere die grundlegenden Rechte der Aktionäre, wie die Befugnis zur Bestellung der Mitglieder des leitenden Organs.

Corporate Governance in den Niederlanden

In den Niederlanden wurde und wird die Diskussion über Corporate Governance vor allem auf der Grundlage der Berichte des Ausschusses Corporate Governance und des Monitoring-Ausschusses Corporate Governance geführt, die nach ihrem Vorsitzenden auch „Ausschuss-Peters I“ und „Ausschuss-Peters II“ genannt werden.

Der Ausschuss Corporate Governance hat börsennotierten Gesellschaften 40 Empfehlungen für eine aktive Selbstregulierung innerhalb des bestehenden gesetzlichen Rahmens unterbreitet. Das Interesse dieses Ausschusses war vor allem auf die Faktoren gerichtet, die das Zusammenspiel von und das Gleichgewicht zwischen Überwachung, Leitung und Kapitalgebern innerhalb der börsennotierten Gesellschaften bestimmen. Die Rolle der Arbeitnehmer wurde dabei nicht berücksichtigt.

Unter anderem als Stellungnahme zu den Berichten der Ausschüsse Peters I und II hat die Regierung mitgeteilt, dass in ihrer Politik bezüglich des Corporate Governance in Grundzügen drei Vorgehensweisen unterschieden werden können, nämlich:

- *Verbesserung der disziplinierenden Wirkung des Market for Corporate Control*, also des Prozesses des Erwerbs von Weisungsbefugnissen in Unternehmen. Auf diesem Gebiet spielen u.a. der Gesetzentwurf für eine Regelung der öffentlichen Angebote, die 13. EU-Richtlinie über öffentliche Angebote und der Gesetzentwurf über Schutzmaßnahmen eine Rolle.
- *Stärkung der Weisungsbefugnis und Schutz der Aktionäre/Gesellschafter*. Auf diesem Gebiet spielen die Gesetzgebungsinitiativen eine Rolle, die sich beziehen auf:
 - a. eine Trennung der Entlastung des Vorstands und der Aufsichtsratsmitglieder einerseits und der Genehmigung des Jahresabschlusses andererseits;
 - b. die Befugnis von Aktionären/Gesellschaftern, Themen auf die Tagesordnung der Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung zu setzen, und
 - c. die Wirkung und Zielsetzung der Ausgabe von Zertifikaten einschließlich der Stimmrecht- und Vollmachteinschränkungen;
- *Förderung der Offenheit und Transparenz von gesellschaftlichen Angaben*; die Regierung kündigt an, soweit notwendig die Entwicklung von Gesetzen in Erwägung zu ziehen, die sich auf die Informationserteilung auf der Grundlage von international anerkannten Standardnormen, die Informationen über die Bezahlung und den Wertpapierbesitz von einzelnen Vorstandsmitgliedern und Aufsichtsratsmitgliedern und die Angabe der Grundzüge des Corporate Governance innerhalb der Gesellschaft in ihrem Jahresabschluss beziehen.

4. Kurzer Vergleich der aktuellen Situation und der Vorschläge des SER

Elemente der Strukturregelung	Aktuelle Situation	SER-Vorschlag
Obligatorische Anwendung der Strukturregelung	Bei Kumulation von: 1. Eigenkapital > € 13 Millionen; 2. obligatorische Einrichtung Betriebsrat; 3. mindestens 100 Arbeitnehmer in NL.	Bei Kumulation von: 1. Eigenkapital > € 16 Millionen; 2. keine Änderung; 3. keine Änderung.
Anwendung Strukturregelung in beschränkter Form erlaubt (d.h. HV/GV bestellt Vorstand und stellt Jahresabschluss fest)	1. Nur für Tochtergesellschaften eines internationalen Konzerns, bei dem die Mehrheit der Arbeitnehmer außerhalb von NL arbeitet.	1. Bleibt bestehen. 2. Auch für Strukturgesellschaft, deren gesamte Aktien/Anteile von einer natürlichen Person oder kraft einer wechselseitigen Kooperationsvereinbarung von zwei oder mehr natürlichen Personen gehalten werden.
Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern	Aufsichtsratsmitglieder werden vom Aufsichtsrat selbst bestellt (Kooptation).	Aufsichtsratsmitglieder werden von der HV/GV auf Vorschlag des Aufsichtsrats bestellt; der Betriebsrat kann dem Aufsichtsrat für höchstens 1/3 der Anzahl der Aufsichtsratspositionen einen 'besonderen Vorschlag' unterbreiten. Ein Vorschlag des Aufsichtsrats kann von der HV/GV mit einer Mehrheit von 2/3 der abgegebenen Stimmen, die 1/3 des gezeichneten Kapitals vertreten, abgelehnt werden. Aufsichtsrat, HV/GV und Betriebsrat können einvernehmlich für die Gesellschaft eine abweichende Bestellungsregelung festlegen.
Empfehlungsrecht bei Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern; besonderes Vorschlagsrecht Betriebsrat	HV/GV, Betriebsrat und Vorstand haben Empfehlungsrecht (für alle Aufsichtsratsmitglieder).	Empfehlungsrecht des Vorstands entfällt. Empfehlungsrecht HV/GV und Betriebsrat bleibt erhalten. Betriebsrat darf außerdem (für höchstens 1/3 der Aufsichtsratspositionen) dem Aufsichtsrat einen besonderen Vorschlag unterbreiten, den der Aufsichtsrat in seinen Vorschlag an HV/GV aufnimmt; wenn der Aufsichtsrat einen Vorschlag des Betriebsrats nicht übernimmt (wegen fehlender Eignung des Kandidaten oder der Erwartung, dass der

Elemente der Strukturregelung	Aktuelle Situation	SER-Vorschlag
		Aufsichtsrat dann nicht ordnungsgemäß zusammengesetzt wäre), nehmen Aufsichtsrat und Betriebsrat Beratungen auf; bei fehlender Übereinstimmung beantragt der Aufsichtsrat bei der Unternehmenskammer ein Urteil.
Widerspruchsrecht von HV/GV und Betriebsrat	HV/GV und Betriebsrat können aus limitativ im Gesetz aufgeführten Gründen gegen die geplante Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds Widerspruch einlegen.	Das Widerspruchsrecht von HV/GV und Betriebsrat entfällt.
Entlassung individueller Aufsichtsratsmitglieder	Unternehmenskammer kann Aufsichtsratsmitglied auf Antrag des Aufsichtsrats, der HV/GV oder des Betriebsrats entlassen wegen: <ul style="list-style-type: none"> – Aufgabenvernachlässigung; – anderer 'wesentlicher Gründe'; – wesentlicher Änderung der Umstände. 	Beibehaltung der derzeitigen Regelung für die Entlassung von einem, einigen oder allen Aufsichtsratsmitglied(ern).
Entlassung des gesamten Aufsichtsrats bei mangelndem Vertrauen in sein Funktionieren	Keine gesetzliche Regelung.	HV/GV kann - begründet - dem gesamten Aufsichtsrat ihr Vertrauen entziehen, mittels eines mit 2/3 der Stimmen, die 1/3 des gezeichneten Kapitals vertreten, gefassten Beschlusses, woraufhin der Aufsichtsrat unmittelbar zurücktritt. HV/GV kann diesen Beschluss erst fassen, nachdem der Betriebsrat dazu Stellung genommen hat. Der Vorstand der Gesellschaft beantragt bei der Unternehmenskammer die Bestellung einer oder mehrerer unabhängiger Person(en), die die Überwachungsfunktion zeitweise übernehmen und für die Bestellung eines neuen Aufsichtsrats sorgen.

Elemente der Strukturregelung	Aktuelle Situation	SER-Vorschlag
<p>Aufgaben und Befugnisse HV/GV bei Strukturgesellschaften mit vollständiger Anwendung der Regelung</p>	<p>Allgemeines: – Wie im Gesetz geregelt. Hinsichtlich des Aufsichtsrats: – Empfehlungsrecht und Widerspruchsrecht bei Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder; – Antrag auf Entlassung der Aufsichtsratsmitglieder bei der Unternehmenskammer.</p>	<p>Befugnisse HV/GV erweitern um: a. Bestellung Aufsichtsratsmitglieder auf Vorschlag des Aufsichtsrats mit Möglichkeit zur Ablehnung des Vorschlags mit qualifizierter Mehrheit (2/3 der Stimmen; 1/3 des gezeichneten Kapitals); b. Entziehen des Vertrauens in den Aufsichtsrat mit qualifizierter Mehrheit (2/3 der Stimmen; 1/3 des gezeichneten Kapitals) mit unmittelbarer Wirkung; c. Genehmigung von Rechtsgeschäften, die zu einer Änderung der Identität oder des Charakters der Gesellschaft führen (z.B. Veräußerung Unternehmen, Eingehen dauerhafter Zusammenarbeit oder Beteiligung); d. Feststellung (oder Ablehnung) des Jahresabschlusses; e. Stimmrecht für Zertifikatinhaber in HV/GV für Angelegenheiten, die die Strukturregelung betreffen (vorbehaltlich besonderer Umstände); f. Recht, Themen auf die Tagesordnung der HV/GV zu setzen (für Aktionäre/ Gesellschafter mit 1% des gezeichneten Kapitals); g. Beschlussfassung über Beibehaltung der Strukturregelung auf freiwilliger Basis, wenn Gesellschaft die gesetzlichen Kriterien für die vorgeschriebene Anwendung nicht mehr erfüllt.</p>

Übersetzte Publikationen

Zusammenfassungen von aktuellen Empfehlungen auf Englisch,
Französisch und Deutsch

- 00/12E
Towards a sound system of medical insurance
2000, 27 pp., ISBN 90-6587-784-3
- 00/09E
Long-Range Equal Opportunities Policy Document
2000, 16 pp., ISBN 90-6587-761-4
- 00/08E
Medium-term social and economic policy, 2000-2004
2000, 33 pp., ISBN 90-6587-753-1
- 00/08F
Politique économique et sociale de 2000 à 2004
2000, 35 pp., ISBN 90-6587-767-3
- 00/PK/F
Les retraites complémentaires aux Pays-Bas
2000, 44 pp., ISBN 90-6587-769-X
- 00/PK/D
Rentenkarte der Niederlande
2000, 44 pp., ISBN 90-6587-768-1
- 00/PK
Pension Survey of the Netherlands
2000, 41 pp., ISBN 90-6587-754-1
- 00/02E
Social and economic policy co-ordination in the European Union
2000, 17 pp., ISBN 90-6587-738-0
- 00/12F
Vers un système sain d'assurances maladie
2000, 28 pp., ISBN 90-6587-786-X
- 00/01E
Social Security in the Netherlands: the need for organisational reform
2000, 30 pp., ISBN 90-6587-734-7
- 99/18E
Promoting labour participation among older people
1999, 12 pp., ISBN 90-6587-735-5
- 99/16E
The Enlargement to the East of the European Union
1999, 15 pp., ISBN 90-6587-729-0
- 99/12E
Market and government
1999, 17 pp., ISBN 90-6587-733-9
- 99/04E
Higher Education and Research Plan 2000
1999, 20 pp., ISBN 90-6587-719-3
- 98/18E
European Social Dialogue
1998, 20 pp., ISBN 90-6587-710-X
- 98/09E
ICT and the consumer
1998, 21 pp., ISBN 90-6587-692-8
- 98/08E
Socio-economic policy 1998-2002
1998, 27 pp., ISBN 90-6587-701-0
- 98/04E
Agenda 2000: financing and enlarging the European Union
1998, 18 pp., ISBN 90-6587-686-3
- 96/09E
Reform of the Common Agricultural Policy
1996, 24 pp., ISBN 90-6587-632-4
- 96/09D
Reform der Gemeinsamen Agrarpolitik
1996, 25 pp., ISBN 90-6587-633-2
- 96/09F
Réforme de la politique agricole commune
1996, 25 pp., ISBN 90-6587-634-X
- 95/37E
The Extension and Further Development of the European Union
1995, 35 pp., ISBN 90-6587-592-1
- 95/01E
The European Social Policy of the Future
1995, 19 pp., ISBN 90-6587-587-5

Herausgegeben vom: Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Niederlande

ISBN 90-6587-780-0 / CIP