

参考資料3

ドイツ

2014年9月4日時点 仮訳

ドイツ・コーポレートガバナンス・コード(仮訳)

(政府委員会総会の提案に基づき、2013年5月13日改訂)

ドイツ・コーポレート・ガバナンス政府委員会

目次

1. 序文	1
2. 株主及び株主総会	3
3. マネジメント・ボードとスーパーバイザリー・ボードの協力〔cooperation〕	5
4. マネジメント・ボード	8
5. スーパーバイザリー・ボード	12
6. 透明性	17
7. 年次財務諸表の提出及び監査	18

1 序文¹

ドイツ・コーポレートガバナンス・コード（以下「コード」という）は、ドイツ上場会社の経営と監督（ガバナンス）に適用される基本的な法規制を説明するものであり、また、健全かつ責任あるガバナンスとして国内外で認知されている基準を含むものである。本コードの目的は、ドイツのコーポレート・ガバナンス・システムを透明かつ分かり易いものとし、ドイツの上場株式会社の経営・監督に対する国内外の投資家、顧客、従業員、一般社会からの信頼を高めることにある。

本コードは、社会的市場経済〔social market economy〕の理念に沿って企業の存続と持続的な企業価値の創出を確保する（企業利益）、という、マネジメント・ボード〔Management Board〕とスーパーバイザリー・ボード〔Supervisory Board〕の責務を明らかにするものである。

ドイツの株式会社には、マネジメント・ボードとスーパーバイザリー・ボードの二層制〔dual board system〕を採用することが法律で認められている。

マネジメント・ボードは、企業経営の責任を担い、その構成員（訳注：以下、便宜的に「執行役」という。）は、共同して企業経営について説明責任を負う。マネジメント・ボード議長は、マネジメント・ボードの活動を統括し、調整を行う。

スーパーバイザリー・ボードは、「執行役」の選任、監督を担い、また「執行役」に助言を与え、企業の重要な意思決定に直接関与する。スーパーバイザリー・ボード議長は、当該スーパーバイザリー・ボードの業務を調整する。

スーパーバイザリー・ボードの構成員（訳注：以下、便宜的に「監査役」という。）は、株主総会において株主によって選出される。ドイツにおいては、500名を超える従業員を有する企業及び2,000名を超える従業員を有する企業では、従業員もスーパーバイザリー・ボードに参画し、スーパーバイザリー・ボードのそれぞれ3分の1、2分の1が従業員の代表者により構成される。2,000名を超える従業員を有する企業では、スーパーバイザリー・ボード議長が事実上、株主を代表し、議案の賛否が同数の場合には、決定投票権を有する。従業員代表及び株主により選出された株主代表は、等しく企業の利益を第一に考えて行動する責務を負う。

上記とは別に、ドイツにおける欧州会社（SE）は、国際的に広く導入されている単層構造のガバナンス・システム〔board of directors〕を選択することが可能である。

¹ 文中の〔 〕は訳注を示す。（ ）については原典にその旨の記載がある。

欧州会社(SE)における共同決定制度のあり方は、通常、会社経営者と従業員側の合意に基づいて決定され、EU 加盟国内所在の従業員がこの対象となる。

ドイツ企業の会計基準は、「真実かつ公正な概観〔true and fair view〕」の原則に基づき、企業の資産、財務・収益状況の実態について正しく示さなければならない。

本コードにおいて、**勧告〔recommendation〕**にあたる部分は、「～ものとする〔shall〕」と記載している。会社は、勧告からの逸脱は認められるが、その会社は、その旨を毎年開示するとともに、逸脱する正当な理由を説明する義務を負う（コンプライ・オア・エクスプレイン）。これにより、会社は、その産業や企業特有の要件を考慮できるようになる。正当な理由があつて本コードから逸脱することは、健全なコーポレート・ガバナンスにもかなうものである。これにより、本コードは、ドイツ企業の基礎〔German corporate constitution〕に更なる柔軟性と自律性をもたらすものである。加えて、本コードにおいては、説明を行わずに逸脱ができる**提案〔suggestions〕**も含んでおり、この場合は、「～すべきである〔should〕」という用語が使われている。こうした用語が使われていない残りの文章は、法的規制や説明に関する記述である。〔以下、 と の下線は訳注によるもの〕

本コードにおいては、上場会社単体だけではなくグループ会社を示す場合、「会社」〔company〕の代わりに、「企業」〔enterprise〕という用語を用いる。

本コードは、主に、上場会社及びドイツ株式会社法161条（1）の2に定める資本市場において資金調達を行う会社を対象とする〔ドイツにおかれた「EU規制市場」への上場会社を対象とする〕が、資本市場において資金調達を行っていない会社にも、本コードを尊重することを推奨する。

本コードは、国内外の動きに応じて原則として毎年見直され、必要に応じて修正される。

2 株主及び株主総会

2.1 株主

2.1.1 定款〔Articles of Association〕の範囲において、株主は、株主総会前または株主総会において議決権を行使する。

2.1.2 株主は、原則として、1株につき1議決権を有する。複数の議決権、優先議決権（黄金株〔golden shares〕）あるいは議決権の上限〔maximum voting rights〕を定める株式は存在しない。

2.2 株主総会

2.2.1 マネジメント・ボードは、株主総会に対して、年次財務諸表〔Annual Financial Statements〕、マネジメント報告書〔Management Report〕、連結財務諸表、グループ・マネジメント報告書を提出する。株主総会では、当期純利益の適正性、マネジメント・ボード及びスーパーバイザリー・ボードの行為の遂行について決定を行う。また、原則として、スーパーバイザリー・ボードにおける株主代表と外部会計監査人を選出する。

さらに、株主総会では、定款の採択、会社の目的、定款の変更、会社にとって重要な方針—特に会社間の契約、会社形態の変更、新株・転換社債・新株引受権付社債の発行及び自社株式の取得の承認—について決定を行う。また、「執行役」の報酬制度についても決定を行うことができる。

2.2.2 新株の発行にあたっては、株主は、原則として、持株割合に応じて新株引受権の優先的割当を得る。

2.2.3 各株主は、株主総会に参加する権利を有し、議案〔agenda〕に関する発言を行い、議案に関連する質問及び提案を行う。

2.2.4 株主総会の議長は、株主総会を滞りなく〔expedient〕運営する。このために、議長は、定例の株主総会を4時間から最大でも6時間で終了すべきである。

2.3 株主総会の招集、郵送投票〔Postal Vote〕、委任状

2.3.1 マネジメント・ボードは、少なくとも年に1回、議案の詳細を示したうえで株

主総会を招集する。一定の株式を有する株主は、株主総会を招集し、議案を提案することができる。会社のウェブサイトには、株主総会の招集、法律で定められた年次報告書〔Annual Report〕を含む報告書及び文書を、株主総会の議案と共に掲載し、株主が容易に閲覧できるようにする。郵送による投票を認める場合、投票で使われるフォームも、上記と同様とするものとする。

2.3.2 会社は、株主が、それぞれ議決権や委任状を容易に行使できるようにするものとする。マネジメント・ボードは、株主の指示に従って議決権を行使する代理人を指名するものとする。この代理人は、株主総会中に連絡がとれるようにすべきである。

2.3.3 会社は、最新のコミュニケーション手段（例 インターネット）を利用して、株主が株主総会の内容を把握できるようにすべきである。

3 マネジメント・ボードとスーパーバイザリー・ボードの協力 〔cooperation〕

- 3.1 マネジメント・ボードとスーパーバイザリー・ボードは、企業の利益のために緊密に協力する。
- 3.2 マネジメント・ボードは、スーパーバイザリー・ボードと企業の戦略アプローチについて協議し〔coordinate〕、その現状について、定期的に議論を行う。
- 3.3 定款で又はスーパーバイザリー・ボード自身が、基本的に重要な取引についてはスーパーバイザリー・ボードの同意を必要とする旨の規定を置く。当該規定においては、企業の資産、財務状況又は収益状態に重要な影響を及ぼす意思決定や措置についても対象に含める。
- 3.4 スーパーバイザリー・ボードに十分な情報を提供することは、マネジメント・ボードとスーパーバイザリー・ボードの共同責任である。

マネジメント・ボードは、企業の戦略、計画、事業動向、リスク状況、リスク管理及びコンプライアンスに関するすべての重要な事項について、スーパーバイザリー・ボードに対して定期的に、遅滞なく、包括的に通知を行う。あらかじめ策定した計画や目標と実際の事業状況が異なるものについて、マネジメント・ボードは、その理由とともに説明する。

スーパーバイザリー・ボードは、マネジメント・ボードが行う情報提供や報告義務の範囲を詳細に定めるものとする。マネジメント・ボードからスーパーバイザリー・ボードへの報告は、原則として、書面によって行われる（電子的な報告を含む）。意思決定に必要な文書は、可能な限り会合に先立って各「監査役」に送付される。

- 3.5 マネジメント・ボードとスーパーバイザリー・ボードとの間でのオープンな議論は、良いコーポレート・ガバナンスにとって必要である。「執行役」間や「監査役」間での議論についても、同様である。このためには、各構成員が広く〔comprehensive〕守秘義務を遵守することが極めて重要である。

両ボードのすべての構成員は、それぞれの活動をサポートしてもらうために選任したスタッフの守秘義務の遵守も確保する。

- 3.6 共同決定制度が適用されるスーパーバイザリー・ボードにおいては、株主と従業員の代表は、それぞれ、また、場合によってはマネジメント・ボードとともに、スーパーバイザリー・ボード会議に向けた準備を行うことができる。

スーパーバイザリー・ボードは、必要に応じて、マネジメント・ボードを入れずに会議を行うものとする。

- 3.7 買収の申し出がある場合、その申し出について株主が十分な情報に基づいて判断することができるよう、買収の対象となった会社のマネジメント・ボード及びスーパーバイザリー・ボードは、株主に対して説得的な見解〔reasoned position〕を示したステートメントを提示しなければならない。

買収提案が公表されてからその結果が公表されるまでの間、マネジメント・ボードは、買収の成功を妨げるようないかなる措置も講じてはならない。ただし、法規制上許容されている場合は、この限りではない。マネジメント・ボード及びスーパーバイザリー・ボードは、意思決定を行うにあたり、株主及び企業の利益を一番に考えて行動する義務がある。

買収の申し出があった場合には、マネジメント・ボードは、株主がその申し出を検討し、会社の対応について決定するために臨時株主総会を招集すべきである。

- 3.8 マネジメント・ボード及びスーパーバイザリー・ボードは、適切な会社経営のルールに従う。「監査役」は、慎重さと誠実さ〔prudent and conscientious〕に関して善管注意義務を怠った場合には、会社に対する損害賠償責任を負う。

ただし、事業に関して意思決定を行う際に、「執行役」又は「監査役」が、適切な情報に基づいて会社の利益を一番に考えて行動していると合理的な理由をもって信じていた場合には、職務違反にはあたらない（経営判断の原則〔Business Judgment Rule〕）。

会社がマネジメント・ボードのためにD&O保険（取締役〔directors〕及び役員〔officers〕の賠償責任保険）に加入する場合、その免責の範囲については、損失額の10%かつ、「執行役」の固定年俸額の1.5倍までを下限とすることに合意しなければならない。

スーパーバイザリー・ボードに対するD&O保険についても、同様の免責措置について合意するものとする。

- 3.9 企業から「執行役」、「監査役」、又はそれらの親族に対して貸付を行う際には、スーパーバイザリー・ボードの承認を要する。

- 3.10 マネジメント・ボード及びスーパーバイザリー・ボードは、毎年、コーポレート・ガバナンスについて報告し（コーポレート・ガバナンス報告書〔Corporate Governance Report〕）、その報告書をコーポレート・ガバナンスに関するステートメントとともに

に公表するものとする。また、本コードの提案に対する意見も含めるべきである。会社は、そのウェブサイトにも、本コードに従う〔conformity〕という宣言を5年間掲載し、参照できるようにするものとする。

4 マネジメント・ボード

4.1 職務と責任

- 4.1.1 マネジメント・ボードは、企業の利益のために、独立して企業を経営する責任を負う。つまり、株主、従業員、その他の利害関係者〔stakeholders〕の利益を考慮し、企業価値を継続して創出する義務を負う。
- 4.1.2 マネジメント・ボードは、企業の戦略を起案し、スーパーバイザー・ボードと協議〔coordination〕するとともに、その実効性を維持する。
- 4.1.3 マネジメント・ボードは、すべての法令や企業の内規の遵守を徹底し、グループ会社によるコンプライアンスを実現するために活動する（コンプライアンス）。
- 4.1.4 マネジメント・ボードは、企業内の健全なリスク管理とリスク・コントロールを維持する。
- 4.1.5 企業の幹部〔managerial positions〕人事を決めるにあたっては、マネジメント・ボードは、構成員の多様性を考慮し、特に女性の登用について適切に検討するものとする。

4.2 構成及び役員報酬

- 4.2.1 マネジメント・ボードは数名で構成され、議長又はスポークスマンを置くものとする。マネジメント・ボードの業務、特に、各々の「執行役」の業務分担、マネジメント・ボード単位で対応する事項及びマネジメント・ボードの多数の賛成をもって決める事項（満場一致または多数決による決定）は、内規〔By-Laws〕によって定めるものとする。
- 4.2.2 スーパーバイザー・ボードは、各「執行役」に対して支払う報酬の総額について決定する。マネジメント・ボードの契約を取り扱う組織〔body〕がある場合には、当該組織がスーパーバイザー・ボードに対して報酬額の総額案を提示するものとする。スーパーバイザー・ボードは、マネジメント・ボードの報酬システムについて討議し、定期的に見直しを行う。

各「執行役」に支払われる報酬の総額は、グループ会社から支払われる全ての報酬を考慮したうえで、実績評価に基づいた妥当な金額がスーパーバイザー・

ボードで決定される。報酬の適正額を決定する基準については、各「執行役」の職務や個々人のパフォーマンス、経済環境、マネジメント・ボードのパフォーマンス、今後の見通しとともに、同業他社や、別の業種の報酬体系をも考慮した標準的な報酬水準も要素となる。スーパーバイザリー・ボードは、マネジメント・ボードの報酬と、シニア・マネージャー及び一般従業員の報酬との関係について、特に時系列での変動を考慮するものとする。スーパーバイザリー・ボードは、シニア・マネージャー及び関係するスタッフの報酬額について、どのように差別化を行うかを決定するものとする。

仮に、適正な報酬額を決めるために、外部の専門家を起用する場合には、その専門家が、マネジメント・ボードからも企業からも独立しているよう、注意しなければならない。

- 4.2.3 「執行役」に対する報酬の総額には、金銭による報酬、年金やその他の賞与 [other awards]、特に職務終了時に支払われる報酬、様々なFRINGE・ベネフィットや、第三者からマネジメント・ボードの職務執行に関連して対象事業年度に支払いが約束され、又は付与される様々なベネフィットを含む。

報酬制度は、企業の長期的な成長を促進するようなものでなければならない。金銭による報酬は、固定給与と変動部分から構成されるものとする。スーパーバイザリー・ボードは、変動要素については、複数年にわたる評価に基づいて決めることに留意しなければならない。変動部分の決定にあたっては、プラスとマイナス両方の動向を考慮するものとする。報酬を決定するすべての部分は、個別にみても、全体としても、妥当なものでなければならず、特に、不合理なリスクを招くものであってはならない。報酬額には、報酬を決定するそれぞれの要素毎に、また、要素全体にも、上限を設けるものとする。変動部分は、厳格な [demanding] 比較パラメータに関連づけられるものとし、業績目標又は比較パラメータは遡求的に変更しないものとする。

年金スキームについては、スーパーバイザリー・ボードは、個々人が、「執行役」として従事した期間を考慮し、かつ、その会社に対して費やした年間、長期費用を考慮したうえで、それぞれのケースに応じて、給付水準を定めるものとする。

マネジメント・ボードの契約を締結する際には、「執行役」の契約を途中で解除することに伴う支払は、FRINGE・ベネフィットを含めて、2年分の報酬額（退職給付上限額 [severance pay cap]）を超えず、かつ、雇用契約 [employment contracts]の残りの期間に相当する報酬を上回ることがないように注意するものとする。仮に、「執行役」の責に帰すべき重大な事由により雇用契約を終了する場合には、その者に対して、いかなる報酬も支払われない。退職給付の上限は、過

去の事業年度に対する報酬額の総額に基づいて計算されるものとし、該当する場合には、進行事業年度に支払われる見込みの報酬額の総額も考慮される。

会社支配権の移動〔a change of control〕を事由として、「執行役」としての契約を途中で解除する際の退職金は、退職給付上限額〔severance payment cap〕の150%を超えてはならないものとする。

スーパーバイザリー・ボード議長は、株主総会において、報酬制度の基本的な構成やその変更について概要を説明するものとする。

4.2.4 各々の「執行役」に支払われる報酬の総額は、氏名、固定部分及び変動部分に分類したうえで開示される。「執行役」の任期満了、又は任期途中での退任に伴って付与される給付、又は事業年度中に変更のあった給付についても、同様に開示される。報酬額の開示は、株主総会において不開示とすることにつき4分の3の賛成を得られた場合には不要とされる。

4.2.5 報酬額は〔年次報告書の〕付属明細表〔Notes〕またはマネジメント報告書において、報酬額は開示されるものとする。マネジメント報告書の一部である報酬報告は、「執行役」に対して報酬制度の概要を示すものとなる。その概要は、一般的に分かり易い方法により示されるものとする。

報酬報告には、会社が支払うFRINGE・ベネフィットの情報も含むものとする。

さらに、2013年12月31日以後に開始する事業年度では、各々の「執行役」毎に、報酬報告に次の事項を記載するものとする。：

- 対象事業年度の給付。その中には、FRINGE・ベネフィット及び変動報酬要素に伴い支払われる最低額と最高額の記述も含む。
- 対象事業年度や関連する事業年度に割り当てられる固定報酬、短期変動報酬及び長期変動報酬の額
- 対象事業年度の年金給付やその他の給付、サービス料

本コードの添付資料に記載されている表は、これらの情報を示すものとする。

4.3 利益相反

4.3.1 「執行役」は、その企業にいる間、包括的な競業禁止義務〔non-competition obligation〕を負う。

4.3.2 「執行役」と従業員は、自らの業務と関連して、第三者から、自らが又は他者のために金銭あるいは利益を要求したり、受け入れたり、又は第三者に違法な利

益を与えたりしてはならない。

- 4.3.3 「執行役」は、企業の利益を一番に考えなければならない。「執行役」は、自らの意思決定において個人的な利益を追求したり、企業に向けられた事業機会を自らのために利用したりしてはならない。
- 4.3.4 すべての「執行役」は、スーパーバイザリー・ボードに対して利益相反を遅滞なく開示するとともにし、これをマネジメント・ボードの他の「執行役」に知らせるものとする。企業と「執行役」とのすべての取引は、「執行役」が親しくしている者、「執行役」と個人的なつながりのある会社との取引も含め、その分野での慣習的な標準に沿うものでなければならない。重要な取引は、スーパーバイザリー・ボードの承認を得るものとする。
- 4.3.5 「執行役」が、他企業の「監査役」に就任するなど副業を引き受ける場合には、スーパーバイザリー・ボードの承認を得るものとする。

5 スーパーバイザリー・ボード

5.1 職務と責任

5.1.1 スーパーバイザリー・ボードの職務は、マネジメント・ボードに対し継続的に助言を与えるとともに、これを企業経営の面で監督〔supervise〕することである。スーパーバイザリー・ボードは、企業にとって重要な意思決定に関与しなければならない。

5.1.2 スーパーバイザリー・ボードは、「執行役」を任命し、解任する。「執行役」を選任する際には、構成員の多様性を考慮し、特に女性の登用を適切に検討するものとする。スーパーバイザリー・ボードはマネジメント・ボードとともに、長期的なサクセッション・プランニングを策定するものとする。スーパーバイザリー・ボードは、「執行役」の任命と、報酬を含めた雇用契約の条件を定めるため、委員会を設置し、起案を行わせることができる。

任期は最長5年〔までは可能〕であるが、最初の任期には、このルールが適用されるべきではない。任期満了の1年以上前に、任期終了と同時に再任されることを決めることは、特別の状況下においてのみ認められるものとする。マネジメント・ボードの年齢制限も定められるものとする。

5.1.3 スーパーバイザリー・ボードは設置要綱〔Terms of Reference〕を作成するものとする。

5.2 スーパーバイザリー・ボード議長の職務と権限

スーパーバイザリー・ボード議長は、スーパーバイザリー・ボード内部の業務を調整し、会議の議長を務め、スーパーバイザリー・ボードの対外的な業務に対処する。

スーパーバイザリー・ボード議長は、監査委員会の委員長を兼務してはならないものとする。

スーパーバイザリー・ボード議長は、マネジメント・ボードと定期的に連絡を取り、特に、マネジメント・ボード議長又は同スポークスマンと企業の戦略、計画、事業動向、リスク状況、リスク管理及びコンプライアンスについて協議するものとする。マネジメント・ボード議長または同スポークスマンは、企業の経営、事業状況及び事業の動向を評価するために欠かせない重要な事項について、スー

スーパーバイザリー・ボード議長に遅滞なく通知する。スーパーバイザリー・ボード議長は、スーパーバイザリー・ボードに連絡し、必要に応じて、臨時のスーパーバイザリー・ボード会合を招集するものとする。

5.3 委員会の設置

5.3.1 スーパーバイザリー・ボードは、企業の特徴及び従業員数に応じて、十分な専門知識を有する委員会を設置するものとする。各委員会の委員長は、その活動内容についてスーパーバイザリー・ボードに定期的に報告する。

5.3.2 スーパーバイザリー・ボードは、監査委員会を設置し、特に、会計プロセス、内部統制制度、リスク管理制度、内部監査制度の有効性についてモニターし、また、年次財務諸表の監査、この場合においては特に、外部会計監査人の独立性、外部会計監査人が付随的に提供するサービス、外部会計監査人の監査の範囲、監査上焦点となる点の決定、監査報酬契約、コンプライアンス状況についてモニターするものとする。ただし、これらを別の委員会が担当している場合はこの限りではない。監査委員会の委員長は、会計原則〔accounting principles〕及び内部統制プロセスの適用について、専門的な知識と経験を有するものとする。監査委員会の委員長は、独立した者であって、過去2年以内にその会社の「執行役」を務めた者であるべきではない。

5.3.3 スーパーバイザリー・ボードは、株主代表〔の「監査役」〕だけで構成される指名委員会を設置するものとする。指名委員会は、スーパーバイザリー・ボードに対して、株主総会に推薦する適格な候補者を提示する。

5.4 構成及び報酬

5.4.1 スーパーバイザリー・ボードは、その構成員〔「監査役」〕が全体として職務を適切に執行するために必要な知識、能力、経験を有するよう構成されなければならない。

スーパーバイザリー・ボードは、企業の特徴を考慮しつつ、企業の国際的な事業活動、利益相反の可能性、5.4.2で意味するところの独立「監査役」の人数、「監査役」の年齢制限、多様性を考慮したうえで、その構成について具体的目途〔objectives〕を定めるものとする。特に、スーパーバイザリー・ボードの女性構成員についての適切な比率も定めるものとする。

スーパーバイザリー・ボードが選任機関〔株主総会〕に候補者を推薦する際には、この目途を考慮するものとする。この目途と、その運用状況については、コ

一ポレート・ガバナンス報告書によって公表されるものとする。

株主総会に対して候補者を推薦する際には、各々の候補者と、企業及びその執行機関〔executive bodies〕と、個人的、ビジネス上の関係があったか、会社と重要な利害関係を有する株主と個人的、ビジネス上の関係があったかについて、開示するものとする。

この開示に関する本コードの勧告は、株主がその権限に基づき客観的な選任を行ううえで、客観的な判断を要する状況であるとスーパーバイザリー・ボードが適切と判断した場合に限る。

ここで、重要な利害関係を有する株主とは、会社の10パーセントを超える議決権付株式を直接または間接的に保有する株主をいう。

5.4.2 スーパーバイザリー・ボードには、十分な〔adequate〕人数の独立した「監査役」を含めるものとする。「監査役」候補者の推薦にあたって、「監査役」が、個人的又はビジネス上、会社、その執行機関〔executive bodies〕、支配株主〔controlling shareholder〕又は当該支配株主と関係のある企業との間で、単に一時的なものではなく実質的な利益相反を生じさせ得る関係が存在する場合には、独立しているとはみなされない。「監査役」には、マネジメント・ボードの2名以上の元構成員は就かないものとし、「監査役」は企業の重要な競業他社の役員〔directorships〕又はそれに類した役職又はアドバイザーに就かないものとする。

5.4.3 〔株主総会における〕スーパーバイザリー・ボードへの選任は、個人毎に行われるものとする。「監査役」の募集期間は、次回の株主総会までのものとする。スーパーバイザリー・ボード議長の候補者は、〔議長候補者であることを〕株主に通知されるものとする。

5.4.4 「執行役」は、会社の議決権の25パーセントを超える議決権を有する株主からの動議により選任される場合を除き、任期満了後2年間は会社の「監査役」になることはできない。この例外規定によってスーパーバイザリー・ボード議長が選任される場合には、株主総会において、承認を得るものとする。

5.4.5 各「監査役」は、その任務を果たすために十分な時間を確保しなければならない。上場会社の「執行役」は、グループ外の上場会社のスーパーバイザリー・ボードや、グループ外の上場会社における同種の機関〔supervisory bodies〕については、計3社を超えてそのメンバーに就任しないものとする。

「監査役」は、職務を遂行するために必要な研修及び教育〔training and further education measures〕を自主的に受講するものとする。「監査役」は、会社から適切なサポートを受けるものとする。

- 5.4.6 監査役に対する報酬は、株主総会の決定又は定款によって定められる。さらに、スーパーバイザリー・ボード議長職及び副議長職、委員長職及び委員職の報酬についても、〔同様の規律が〕検討されるものとする。

「監査役」は、その職務と会社の事業状況に見合った報酬を受領する。仮に、「監査役」がパフォーマンスに連動して報酬を受け取る場合、その報酬は、企業の長期的な成長に則したものとする。

「監査役」の報酬は、項目毎に細分化したうえで、個人毎に、〔年次報告書の〕付属明細表又はマネジメント報告書により報告されるものとする。また、企業から「監査役」に対して支払われる報酬又は〔監査役が〕個別に提供したサービスに対する対価、特に、アドバイザーや代理業務の対価については、個人毎に記載されるものとする。

- 5.4.7 1会計年度中に、「監査役」の会議への出席率が半数を下回る場合には、その旨をスーパーバイザリー・ボード報告書〔Report of the Supervisory Board〕に記載するものとする。

5.5 利益相反

- 5.5.1 すべての「監査役」は、企業の利益を一番に考えて行動しなければならない。「監査役」は、自らの意思決定において個人的な利益を追求したり、企業に向けられた事業機会を自らのために利用したりしてはならない。

- 5.5.2 各「監査役」は、取引先、供給元、債権者、第三者との間でのコンサルタント又は役員〔directorship〕を引き受けることにより生じうる利益相反について、スーパーバイザリー・ボードに通知するものとする。

- 5.5.3 スーパーバイザリー・ボードは、生じる可能性のある利益相反及びその対応について、〔スーパーバイザリー・ボード〕報告書によって、株主総会に通知するものとする。「監査役」に帰因して一時的なものではない重要な利益相反が生じる場合には、その「監査役」は退任するものとする。

- 5.5.4 「監査役」と会社との間で、アドバイザー契約及びその他サービス契約を結ぶ場合には、スーパーバイザリー・ボードの承認を要する。

5.6 効率性の審査

スーパーバイザー・ボードは、定期的に、自らの活動の効率性について審査するものとする。

6 透明性

- 6.1 会社が取扱う情報は、すべての株主に対して、平等に提供されるものとする。証券アナリスト及びこれに類する者に知らせた新たな事実は、会社から株主に対して遅滞なく開示されるものとする。
- 6.2 会社が、海外において現地の資本市場規制に従って開示するすべての情報は、国内においても遅滞なく開示されるものとする。
- 6.3 会社が行う自社株式の取引について遅滞なく報告・開示するという法令上の義務とは別に、「執行役」及び「監査役」が保有するその会社の株式又は関連する金融商品の持分が、その会社の発行済株式に比して直接又は間接に1%を超える場合には、その旨を報告するものとする。仮に、「執行役」及び「監査役」全員の総保有割合が発行済株式の1パーセントを超える場合には、コーポレート・ガバナンス報告書においてマネジメント・ボード及びスーパーバイザリー・ボードそれぞれに分けて報告されるものとする。
- 6.4 定期的に行う情報開示の方針の一環として、主要な定期公表物（年次報告書、中間財務報告書を含む）の発行日及び株主総会の開催日は、財務カレンダー〔financial calendar〕上で十分に余裕をもって事前に公表されるものとする。

7 年次財務諸表の提出及び監査

7.1 報告 [Reporting]

- 7.1.1 株主および第三者は、主として連結財務諸表及びグループ・マネジメント報告書 [Group Management Report] から情報を得る。期中においても半期報告書、半期のうちにおいても中間報告書、四半期報告書によって情報を得ることができ。連結財務諸表と半期及び四半期に作成される要約版の連結財務諸表 [Condensed Consolidated Financial Statements] は、国際的に認められた会計原則 [internationally recognized accounting principles] に従って作成される。
- 7.1.2 連結財務諸表は、マネジメント・ボードによって作成され、外部会計監査人及びスーパーバイザリー・ボードの監査を受ける。半期および四半期財務報告書については、公表前に、マネジメント・ボードが、スーパーバイザリー・ボード又はその監査委員会と協議するものとする。さらに、財務報告規制パネル [Financial Reporting Enforcement Panel] 及び連邦金融監督庁 [Federal Financial Supervisory Authority] は、連結財務諸表が会計基準を遵守しているか、確認する権限を有する [enforcement]。連結財務諸表は会計年度終了日から90日以内に公表されるものとし、中間報告書については報告対象期日から45日以内に公表されるものとする。
- 7.1.3 コーポレート・ガバナンス報告書には、ストック・オプション制度及び類似する証券ベースのインセンティブ・システムに関する情報を含むものとする。ただし、この情報が年次報告書、連結財務諸表又は報酬報告書に記載されている場合を除く。
- 7.1.4 会社は、企業にとって重要な他社株式を保有する場合、その会社のリストを公表するものとする。銀行及び金融サービス会社のトレーディング・ポートフォリオであって、議決権が行使されないものは、ここでの公表の対象とはならない。このリストでは、その会社名及び本店所在地、保有株式額、資本金の額、過年度の業績について開示されるものとする。
- 7.1.5 適用される会計規制 [accounting regulations] に照らして、「関係者 [related parties] 」と考えられる株主との関係は、連結財務諸表に注記されるものとする。

7.2 年次報告書〔Annual Financial Statements〕の監査

7.2.1 スーパーバイザリー・ボード又は監査委員会は、外部会計監査人の選任議案の提出に先立ち、該当する場合には、外部会計監査人とその執行機関〔executive bodies〕や主席監査人と、企業及びその執行機関のメンバーとの間に、外部会計監査人の独立性に疑念をもたらすような、事業上、財務上、個人的その他の関係が存在するのか、存在する場合にはどのような関係なのか、について記載された文書を、当該外部会計監査人から取得するものとする。この文書には、過年度及び当期における、特にコンサルタントを始めとする監査以外のサービスの提供の程度について記載するものとする。

監査期間中に外部会計監査人が無資格となる事由又は公平性を損なう事由が発生した場合、その事由が直ちに解消されない限り、外部会計監査人はスーパーバイザリー・ボード議長と監査委員会に対して直ちに通知を要する、ということについて、スーパーバイザリー・ボードは外部会計監査人と合意をしておくものとする。

7.2.2 スーパーバイザリー・ボードは外部会計監査人に監査を依頼し、その報酬について合意する。

7.2.3 スーパーバイザリー・ボードは外部会計監査人に対して、スーパーバイザリー・ボードの職務執行に重要な影響を及ぼす事実及び事態が監査において発生した場合には、例外なくまた遅滞なく報告するよう、求めるものとする。

スーパーバイザリー・ボードは、外部会計監査人の監査実施中に、本コードに関してマネジメント・ボード及びスーパーバイザリー・ボードの説明に誤りがあることを発見した場合には、外部会計監査人がスーパーバイザリー・ボードにその旨を通知するか、かつ／又は 監査報告書に記述を行うよう、求めるものとする。

7.2.4 外部会計監査人は、年次財務諸表及び連結財務諸表に関するスーパーバイザリー・ボードの審議に参加し、監査結果について報告する。