EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Straßburg, den 16.4.2013
SWD(2013) 128 final

ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN

ZUSAMMENFASSUNG DER FOLGENABSCHÄTZUNG

Begleitunterlage zum

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG im Hinblick auf die Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Gesellschaften und Konzerne

{COM(2013) 207 final}
{SWD(2013) 127 final}

ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN

ZUSAMMENFASSUNG DER FOLGENABSCHÄTZUNG

Begleitunterlage zum

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG im Hinblick auf die Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Gesellschaften und Konzerne

1. EINLEITUNG

Unter nichtfinanziellen Informationen versteht man gemeinhin Informationen zu Umwelt- und Sozialbelangen sowie zur Unternehmensführung („ESG-Informationen"). Hierzu gehören auch Angaben zur Vielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen einer Gesellschaft, da die Zusammensetzung dieser Organe für die Unternehmensführung eine wichtige Rolle spielt. Solche Informationen können in Form einer Erklärung im Lagebericht, einer gesonderten Erklärung zur Unternehmensführung, eines gesonderten Berichts, einer Website usw. offengelegt werden.

Im EU-Recht wird die förmliche Offenlegung von ESG-Informationen gegenwärtig in den Rechnungslegungsrichtlinien[1] geregelt. Allerdings wurde in der Binnenmarktakte[2] und zuletzt noch einmal in der CSR-Mitteilung[3] darauf hingewiesen, dass die Transparenz in diesem Bereich verbessert werden muss. In dieser Folgenabschätzung wird geprüft, was dafür spricht, die Offenlegung nichtfinanzieller Informationen durch EU-Gesellschaften im Rahmen breiter gefasster Initiativen im Bereich der Corporate Governance und der sozialen Verantwortung von Unternehmen, die auf die Schaffung einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft abzielen, zu verbessern.

2. PROBLEMSTELLUNG

Die Kommissionsdienststellen haben zwei Hauptprobleme ermittelt: 1. unzureichende Transparenz nichtfinanzieller Informationen und 2. fehlende Vielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen.

2.1. Unzureichende Transparenz nichtfinanzieller Informationen

Auch wenn eine positiver Trend zu beobachten ist, wird die Mehrzahl der großen EU-Gesellschaften der wachsenden Nachfrage der Stakeholder (u.a. Anleger, Aktionäre, Mitarbeiter und Organisationen der Zivilgesellschaft) nach nichtfinanzieller Transparenz nicht gerecht. Sowohl im Hinblick auf die **Quantität als auch die Qualität der** verfügbaren **Informationen** wurden verschiedene Aspekte hervorgehoben.

– Quantität: Schätzungen zufolge werden nichtfinanzielle Informationen heutzutage nur von rund 2500 - der insgesamt rund 42 000 - großen Gesellschaften in der EU alljährlich förmlich offengelegt.

---

[1] Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG.

[2] „Zwölf Hebel zur Förderung von Wachstum und Vertrauen", KOM (2011) 206.

[3] „Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)", KOM (2011) 681.

– Qualität: Die offengelegten Informationen lassen im Hinblick auf Wesentlichkeit, Ausgewogenheit, Genauigkeit und Zeitnähe häufig zu wünschen übrig. Im Hinblick auf wesentliche Aspekte wie die Unternehmensgrundsätze und das Risikomanagement sowie bestimmte aktuellen Themen (Menschenrechte, Korruption) werden keine speziellen Angaben gemacht.

Die Hauptursache des Problems liegt im Versagen sowohl des Marktes als auch der Regulierung:

Marktversagen: Die Marktanreize sind offenbar unzureichend oder uneinheitlich. Obwohl die Unternehmen zunehmend unter Druck stehen, transparenter zu werden, werden die Vorteile der Offenlegung nichtfinanzieller Informationen oft als langfristig und ungewiss betrachtet, während die kurzfristigen Kosten relativ hoch und leicht messbar sind. Dies führt dazu, dass potenziell bedeutende externe Effekte keinen Eingang in die Berichterstattung der Unternehmen finden.

Versagen der Regulierung: Die Mehrheit der befragten Interessenträger vertrat die Auffassung, dass die **in den Rechnungslegungsrichtlinien niedergelegten Verpflichtungen** unklar sind, worunter die Rechtssicherheit leidet. Die Rechtsvorschriften einiger Mitgliedstaaten gehen schon heute über diese Verpflichtungen hinaus[4], doch bestehen offenbar erhebliche Unterschiede zwischen den nationalen Regelungen, was das binnenmarktweite Benchmarking von Unternehmen erschwert.

2.2. Zweites Problem: Unzureichende Vielfalt in den Boards

Bei gleichem Bildungs- und Berufshintergrund, gleicher Staatsangehörigkeit und gleichem Alter oder Geschlecht kann es dazu kommen, dass sich bei Mitgliedern der Leitungs- und Kontrollorgane von Unternehmen engstirniges „Gruppendenken“ einstellt. Der Mangel an unterschiedlichen Meinungen, Werten und Kompetenzen kann dazu führen, dass in den Führungsetagen weniger Diskussionen, weniger Ideen und weniger Widerspruch aufkommen. Dies kann die Hinterfragung und Kontrolle von Managemententscheidungen durch die entsprechenden Organe beeinträchtigen. Auch wenn die Größenordnung des Problems aufgrund der fragmentierten Daten nicht genau zu ermessen ist, scheint die Vielfalt in den Boards europäischer Gesellschaften doch eher begrenzt.

Marktversagen: Diese unzureichende Vielfalt in den Boards hängt in erster Linie damit zusammen, dass der Markt den Unternehmen nicht genügend Anreize bietet, etwas daran zu ändern. Unangemessene Verfahren zur Besetzung der entsprechenden Gremien tragen dazu bei, dass immer wieder Personen mit ähnlichen Profilen ausgewählt werden. *Unzureichende Transparenz* in Bezug auf die Vielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen verschärft das Problem. Die von den Unternehmen offengelegten Informationen geben keinen Aufschluss darüber, wie bei Auswahlverfahren im Hinblick auf die Vielfalt im Board vorgegangen wird, welche Ziele dabei verfolgt werden oder wie angestrebte Ziele gegebenenfalls erreicht wurden.

Versagen der Regulierung: Das Marktversagen wurde nicht in ausreichendem Maße durch eine angemessene Regulierung korrigiert. Auf EU-Ebene gibt es für die Vielfalt in Leitungs- und Kontrollorganen keine speziellen Vorschriften und obwohl einige Mitgliedstaaten bestimmte Regelungen (zur Erhöhung der Geschlechterdiversität) eingeführt haben, unterscheiden sich ihre Ansätze beträchtlich voneinander.

Derartige Probleme können bestimmten Stakeholder-Gruppen (z.B. Unternehmen, Investoren, NRO, Behörden) zusätzlich schaden. Sie beeinträchtigen die **Geschäftsergebnisse** (da

[4] Z.B. Vereinigtes Königreich, Schweden, Spanien, Dänemark und Frankreich.

nichtfinanzielle Risiken des Unternehmens und externe Effekte werden nicht hinreichend berücksichtigt werden), die **Rechenschaftslegung** (da Unternehmen für die von ihnen verursachten gesellschaftlichen Auswirkungen nicht in vollem Umfang zur Rechenschaft gezogen werden können) und die **Effizienz der Finanzmärkte** (da Investoren maßgebliche Informationen nicht in ihren Entscheidungsprozess einbeziehen).

2.3. Wie werden sich die Probleme weiterentwickeln, wenn keine Maßnahmen ergriffen werden?

Auf globaler Ebene wurden im Rahmen verschiedener Initiativen unverbindliche Leitlinien für Unternehmen[5] festgelegt. Im Gegensatz zu Finanzinformationen gibt es für nichtfinanzielle Informationen jedoch gegenwärtig keinen allgemein anerkannten Standardsetzer. Auch die Initiativen zur Diversität sind uneinheitlich, und im Zeitverlauf wurden nur begrenzt Verbesserungen erzielt. Da auf kurze Sicht keine der bestehenden Initiativen eine signifikante Lösung für die ermittelten Probleme bringen dürfte, müssen Maßnahmen ergriffen werden.

2.4. Subsidiarität

Auf EU-Ebene werden nichtfinanzielle Informationen bereits teilweise geregelt. Allerdings könnten die unterschiedlichen Ansätze der Mitgliedstaaten im Binnenmarkt zu noch größeren Unterschieden führen; außerdem sind Informationen zu Nachhaltigkeitsaspekten naturgemäß eine länderübergreifende Angelegeneheit. Was die Diversität angeht, so sind die gegenwärtigen Initiativen in hohem Maße fragmentiert. Werden keine Maßnahmen auf EU-Ebene ergriffen, so sind in vielen Mitgliedstaaten in den kommenden Jahren keine oder nur sehr langsame Fortschritte zu erwarten. Koordinierte Maßnahme auf EU-Ebene sind daher notwendig. Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union ermöglicht Maßnahmen zur Lösung der genannten Probleme[6].

3. ZIELE

Das übergeordnete politische Ziel des Vorschlags besteht darin, das Potenzial des Binnenmarkts zur Schaffung von nachhaltigem Wachstum und Beschäftigung zu erhöhen. Mehr Transparenz gilt als entscheidend dafür, dass Unternehmen bessere Ergebnisse erzielen können, dürfte das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Unternehmen und Märkte stärken und eine effizientere Kapitalallokation ermöglichen. Konkret bedeutet dies, dass mit dem Vorschlag folgende Ziele angestrebt werden:

(1) Erhöhung der Menge an Informationen (d.h. der Zahl der berichterstattenden Unternehmen)

(2) Steigerung der Qualität der offengelegten Informationen und

(3) Erhöhung der Diversität in den Boards.

---

[5] Wie z.B. der „Global Compact“ der Vereinten Nationen, die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und die Trilaterale Grundsatzerklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen, die ISO 26000, die VN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte, die Global Reporting Initiative.

[6] Siehe Artikel 8, 10 und 11 AEUV.

4. OPTIONEN

4.1. Transparenz nichtfinanzieller Informationen

Um die vorgenannten Ziele zu erreichen, haben die Kommissionsdienststellen eine Reihe von politischen Optionen insbesondere in Bezug auf Form, Inhalt und Bezugsgrundlage der Offenlegung sowie die Art der Anforderung geprüft, unter anderem:

(4) Beibehaltung des Status quo.

(1) Verpflichtung zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung im Lagebericht: Bei dieser Option würde die bestehende Regelung verschärft, indem Mindestanforderungen für den Inhalt[7] der Offenlegung eingeführt würden.

(2) Ausführliche Berichterstattung: Bei dieser Option würden die Unternehmen verpflichtet, Informationen in Form eines eigenständigen Berichts offenzulegen, der internationalen Rahmenwerken entspräche. Angesichts des potenziellen Verwaltungsaufwands wurden verschiedene Arten von Anforderungen geprüft:

(a) zwingende Vorschrift

(b) „Report-or-explain"-Regelung

(c) Freiwilligkeit. Bei dieser Option wären Unternehmen, die einen ausführlichen Bericht veröffentlichen, von anderen Offenlegungspflichten befreit, sofern der ausführliche Bericht bestimmte Bedingungen[8] erfüllt.

(3) Einführung eines obligatorischen EU-Standards für die Berichterstattung.

In nachstehender Tabelle wird die Auswertung der verschiedenen Optionen zusammengefasst:

Tabelle 1 – Bewertung der Optionen

		Wirksamkeit		Effizienz (Befolgungs-kosten)	Wettbewerbs-fähigkeit	Übereinstim-mung mit EU-Recht
		Menge	Qualität			
0. Beibehaltung des Status quo		0	0	0	0	0
1. Einführung einer Offenlegungspflicht im Lagebericht		+	+	+	+	+
2. Aus-führliche Bericht-erstattung	**a) Obligato-risch**	+	++	--	+/?	+
	b) Report or Explain	+/?	+	-	+/?	+
	c) Freiwillig	?	+	+	+	+

[7] Über die aktuelle Vorgabe (*Umwelt- und Arbeitnehmerbelange*) hinaus würden soziale Belange, Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung aufgenommen. Innerhalb dieser Themenbereiche würde sich die Offenlegung erstrecken auf (i) Grundsätze, (ii) Ergebnisse und (iii) Risikomanagement, wobei bestehende internationale Rahmenwerke zugrunde gelegt werden sollten. Unternehmen, die keine speziellen Grundsätze verfolgen, müssten zumindest erläutern, warum dies der Fall ist.

[8] (i) Er muss den geforderten Inhalt abdecken, (ii) auf internationale Rahmenwerke Bezug nehmen und (iii) dem Lagebericht angefügt sein.

3. Einführung eines verbindlichen EU-Standards	++	+	--	?	+
Ausmaß der Auswirkungen im Vergleich zum Basisszenario (Basiswert = 0): + + stark positiv; + positiv; – – stark negativ; – negativ; ≈ marginal/neutral; ? ungewiss; n.a.: nicht anwendbar (Analyse der Kommissionsdienststellen).					

4.2. Erhöhung der Vielfalt in den Boards

Die Kommissionsdienststellen prüften verschiedene Optionen, einschließlich:

(1) Beibehaltung des Status quo

(2) Verpflichtung der Unternehmen zur Offenlegung der Diversitätsgrundsätze in Bezug auf verschiedene Aspekte, u.a. Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit sowie Bildungs- und Berufshintergrund in der in den Lagebericht aufzunehmenden Erklärung zur Unternehmensführung.

(3) Verpflichtung der Unternehmen, die Vielfalt bei der Auswahl von Board-Mitgliedern als ein Kriterium zu berücksichtigen.

(4) Zwingende Verpflichtung der Unternehmen zur Einführung von Diversitätsgrundsätzen für die Boards[9].

Die Option, feste Quoten einzuführen, wurde wohlgemerkt verworfen, da sie Gegenstand einer gesonderten Kommissionsinitiative ist.

Tabelle 4 – Bewertung der Optionen

	Wirksamkeit	Effizienz (Befolgungskosten)	Wettbewerbs-fähigkeit	Übereinstim-mung mit EU-Recht	Geschätzte Kosten pro Unternehmen
0. Beibehaltung des Status quo	0	0	0	0	0
1. Offenlegung der internen Diversitätsgrundsätze im Lagebericht	+	+	+	++	600/1000€
2. Vielfalt muss ein Kriterium für Board-Zusammensetzung sein	+/?	-/?	+/?	+/?	? Mögliche Kosten für Vergütung von Personalexperten
3. Pflicht zur Festlegung von Diversitätsgrundsätzen	+	-	-	-/?	? im Zusammenhang mit der Vergütung von Personalexperten und mögliche Erhöhung der Zahl der Board-Mitglieder
Ausmaß der Auswirkungen im Vergleich zum Basisszenario (Basiswert = 0): + + stark positiv; + positiv; – – stark negativ; – negativ; ≈ marginal/neutral; ? ungewiss; n.a.: nicht anwendbar					

[9] Die Unternehmen müssten den Inhalt dieser Grundsätze festlegen, Ziele setzen und deren Verwirklichung bewerten.

4.3. Bevorzugte Optionen

Im Hinblick auf die Transparenz nichtfinanzieller Informationen scheint eine Kombination der Optionen 1 und 2c im Vergleich die beste Lösung. Die Unternehmen würden verpflichtet, wesentliche Informationen in Form einer Erklärung in ihrem Lagebericht offenzulegen. Unternehmen, die bereit sind, freiwillig einen ausführlichen nichtfinanziellen Bericht zu erstellen, wären von dieser Pflicht befreit, sofern der Bericht spezielle Bedingungen erfüllt.

Die neue Anforderung würde nur für große börsennotierte und für nicht börsennotierte Gesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten gelten. Davon betroffen wären schätzungsweise rund 18 000 Unternehmen. Tochtergesellschaften innerhalb einer Unternehmensgruppe wären freigestellt, sofern ihre maßgeblichen Informationen im konsolidierten Bericht der Muttergesellschaft enthalten wären. Eine derartige Maßnahme dürfte die Transparenz in zufriedenstellendem Maße erhöhen und zugleich den Verwaltungsaufwand gering halten.

Im Hinblick auf die Diversität wird Option 1 bevorzugt. Die Unternehmen wären verpflichtet, in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung auch ihre Diversitätsgrundsätze offenzulegen, unter anderem Aspekte in Bezug auf Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit sowie Bildungs- und Berufshintergrund. In der Erklärung würden die Ziele dieser Grundsätze, deren Umsetzung und die erzielten Ergebnisse dargelegt. Gesellschaften, die über keine Diversitätsgrundsätze verfügen, müssten lediglich erläutern, warum dies der Fall ist. Durch Herstellung von mehr Transparenz würde diese Option Unternehmen ermutigen, mehr über dieses Thema nachzudenken und der Notwendigkeit einer größeren Vielfalt in ihren Führungsorganen besser Rechnung zu tragen, während gleichzeitig ein hohes Maß an Flexibilität ermöglicht würde.

Zur Wahrung der Übereinstimmung mit bestehenden Anforderungen bezüglich der Erklärung zur Unternehmensführung und zur Vermeidung einer zusätzlichen Belastung von KMU müssten die Informationen über die Board-Vielfalt nur von großen *börsennotierten* Unternehmen veröffentlicht werden.

5. ANALYSE DER HAUPTAUSWIRKUNGEN DER BEVORZUGTEN OPTIONEN

5.1. Mehr Transparenz

Generell würden die bevorzugten Optionen die Menge an verfügbaren Informationen im Vergleich zum Basisszenario erhöhen. Was die Offenlegung nichtfinanzieller Informationen angeht, dürfte die Heranziehung internationaler Rahmenwerke zu einer begrenzten Verbesserung der Qualität und Vergleichbarkeit der offengelegten Informationen führen. Sollten sich Unternehmen freiwillig zur Veröffentlichung eines nichtfinanziellen Berichts entschließen, würde die Ausführlichkeit der veröffentlichten Informationen unweigerlich zunehmen. Im Hinblick auf die Diversität würden durch die neue Vorschrift in vielen Fällen erstmals Informationen über einen umfassenden Satz von Diversitätsindikatoren verfügbar.

5.2. Bessere Geschäftsergebnisse der Unternehmen

Aufgrund der Art des Vorschlags sind die Nutzeneffekte in den meisten Fällen schwer zu beziffern. Da der Vorschlag jedoch mehr Transparenz zu begrenzten Kosten schafft, würde er sich insgesamt positiv auf die Geschäftsergebnisse der Unternehmen auswirken, denn nichtfinanzielle Risiken und Chancen würden besser gemessen und gesteuert. Bessere nichtfinanzielle Ergebnisse führen in der Folge zu niedrigeren Finanzierungskosten, einem besseren Management von Ressourcen (einschließlich personellen Ressouren), Verbrauchertreue und besserem Management.

Außerdem würde Transparenz die Vielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen erhöhen, was zu einer besseren Kontrolle der Geschäftsleitung durch den Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat führen und die Entscheidungsfindung insgesamt verbessern dürfte.

5.3. Bessere Rechenschaftslegung

Wesentliche nichtfinanzielle Information würden regelmäßig der Öffentlichkeit zugänglich gemacht und könnten von Organisationen der Zivilgesellschaft und Kommunen dazu genutzt werden, die mit der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens verbundenen Auswirkungen und Risiken zu bewerten. Transparentere Berichtspraktiken könnten auch als Katalysator wirken, der die Unternehmen zu einer besseren CSR-Leistung bewegt oder ihnen den Anreiz gibt, erstmals CSR-Grundsätze festzulegen, was sich wiederum positiv auf die Wahrnehmung der Unternehmen durch die Gesellschaft auswirken wird. Die mögliche Zunahme des Verbrauchervertrauens kann sich auch positiv auf die Nachfrageseite auswirken.

5.4. Mehr Effizienz der Kapitalmärkte

Auf kurze Sicht würde die vorgeschlagene Maßnahme der zunehmenden marktbestimmten Nachfrage nach vergleichbareren und genaueren Informationen gerecht, was Investoren die Entwicklung umfassenderer Bewertungsmodelle ermöglichen würde. Auf lange Sicht könnte sie daher dazu führen, dass Investoren Nachhaltigkeitsaspekte und Gesamtentwicklung stärker berücksichtigen. Was die Diversität angeht, so würde die vorgeschlagene Maßnahme Investoren in die Lage versetzen, im Hinblick auf die Unternehmensführungspraktiken des Unternehmens fundiertere Entscheidungen zu treffen.

5.5. Höherer Verwaltungsaufwand

Die neue Offenlegungspflicht wäre im Vergleich zum Basisszenario für die Unternehmen mit höheren Kosten verbunden. Zusätzliche Kosten können für redaktionelle Arbeit, Veröffentlichung, spezifische Mitarbeiterschulungen oder Datenerfassung entstehen. Die Kosten der vorgeschlagenen Offenlegung werden auf pro Jahr und Unternehmen auf 600 bis 4300 EUR geschätzt, womit sich Gesamtkosten in Höhe von 10,5 bis und 75,25 Mio. EUR ergäben. Unternehmen, die freiwillig einen ausführlichen Bericht vorlegen, müssen unter Umständen höhere Kosten hinnehmen, wären jedoch von der Offenlegungspflicht befreit.[10]

Die Kosten für die Offenlegung der Diversitätspolitik werden auf 600 bis 1000 EUR geschätzt, womit sich Gesamtkosten von 3,6 bis 6 Mio. EUR ergäben. Da die bevorzugte Option für börsennotierte KMU nicht gelten würde, dürften ihre Auswirkungen begrenzt sein.

Durch die vorgeschlagene Maßnahmen entstünde kein neuer Überprüfungsbedarf. Der durch den Vorschlag entstehende Anstieg der Prüfungskosten dürfte zu vernachlässigen sein.

5.6. Sonstige Auswirkungen

5.6.1. Soziale Auswirkungen

Die Maßnahme könnte Leitungs- und Kontrollorgane ermutigen, soziale Belange in ihren Geschäftsstrategien stärker zu berücksichtigen. Mehr Transparenz könnte auch die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite verbessern und so dazu beitragen, die mit Arbeitskonflikten verbundenen Risiken und Kosten zu senken. Mehr Transparenz in Bezug auf die Vielfalt im obersten Entscheidungsorgan des Unternehmens könnte zu mehr

[10] Diese Kosten werden vor allem je nach Größe und Komplexität des Unternehmens und seiner Tätigkeit auf 33 000 bis 604 000 EUR geschätzt,

Vielfalt auf allen organisatorischen Ebenen beitragen. Ein diversifizierteres Board könnte die Vielfalt der Stakeholder besser widerspiegeln.

5.6.2. Ökologische Auswirkungen

Die Pflicht zur Offenlegung wesentlicher Aspekte der umweltpolitischen Maßnahmen und des Risikomanagements dürfte zu einem besseren Ressourcenmanagement und zu einer verstärkten internen Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsfragen führen.

5.6.3. Auswirkungen auf die Grundrechte

Den Schätzungen zufolge würden sich die bevorzugten Optionen positiv auf die Grundrechte auswirken, da sie dazu führen würde, dass die Unternehmen in der EU ihre Grundsätze und internen Verfahren in verschiedener Hinsicht, insbesondere aufgrund der erhöhten öffentlichen Kontrolle, regelmäßig überprüfen würden.

5.6.4. Sonstige wirtschaftliche Auswirkungen

Die Maßnahme hat weder nennenswerten Folgen für die öffentlichen Haushalte, noch Auswirkungen auf den EU-Haushalt.

5.6.5. Drittstaaten und internationale Aspekte

Mit der vorgeschlagenen Maßnahme würde die EU weltweit eine Vorreiterrolle übernehmen. Sie stünde mit anderen Initiativen von Drittstaaten in Einklang und würde möglicherweise deren Weiterentwicklung anstoßen. Es wurden keine nennenswerten Auswirkungen auf den Handel mit Drittstaaten festgestellt oder angedeutet.

6. ÜBERWACHUNG UND BEWERTUNG

Die Kommission wird die Umsetzung der geänderten Richtlinien im gesamten Umsetzungszeitraum in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten überwachen. Gemäß dem Subsidiaritätsprinzip sollten die betreffenden Informationen in erster Linie von den Mitgliedstaaten über die einschlägigen Agenturen oder Wertpapierregulierungsbehörden zusammengetragen werden. Die Auswirkungen der favorisierten Maßnahme werden einer Bewertung unterzogen, um festzustellen, inwieweit die erwarteten Auswirkungen auch eintreten.