

Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance

Interpretationen zum Österreichischen Corporate Governance Kodex (Fassung Jänner 2010)

Zu Regel 26 und 57:

Die beiden Kodexregeln definieren als konzernexterne Unternehmen, Unternehmen, die nicht in den Konzernabschluss einbezogen werden oder an denen keine unternehmerische Beteiligung besteht. Eine Beteiligung, die in ein Syndikat eingebunden ist, fällt daher in der Regel unter die Ausnahme und ist nicht mitzuzählen.

Zu Regel 27:

Die Fassung Jänner 2010 der Vergütungsregeln (Regeln 27, 27a, 28) gilt für nach dem 31.12.2009 neu abgeschlossene Verträge. Als Neuabschluss eines Vertrages gilt auch die Verlängerung oder die wesentliche Änderung von bestehenden Verträgen.

Die sorgfältige und angemessene Umsetzung dieser Regel und insbesondere die Festsetzung geeigneter nachhaltiger und langfristiger Leistungskriterien ist Aufgabe des Aufsichtsrats/des Vergütungsausschusses. Ein angemessener Anteil der variablen Vergütung soll auf mehrjährigen Leistungskriterien beruhen. Mehrjährige Leistungskriterien umfassen einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren, für langfristige Verhaltensanreize wird ein Zeitraum von drei bis fünf Jahren empfohlen. Für derartige Kriterien kann etwa auf das Erreichen nach Ablauf dieses Zeitraums oder auf das mehrmalige Erreichen während dieses Zeitraums abgestellt werden. Variable Vergütungen auf Basis von einjährigen Leistungskriterien sind zulässig. Nicht-finanzielle Kriterien können entweder in der jährlichen variablen Vergütung oder in die Vergütungsbestandteile mit mittel-/langfristiger Anreizwirkung einbezogen werden.

Zu Regel 27a:

Ein wichtiger Grund im Sinne dieser Regel sind die Entlassungsgründe des Angestelltengesetzes (§ 27 AngG) und der Abberufungsgrund der groben Pflichtverletzung gemäß § 75 Abs. 4 AktG.

Zu Regel 28.

In den zu haltenden Eigenanteil können auch vor der Einführung des Programms erworbene Aktien des Unternehmens eingerechnet werden.

Zu Regel 31:

Die Ausdehnung der Regel auf Fälle, in denen die Vergütungen über eine Managementgesellschaft geleistet werden, dient lediglich der Herstellung von Transparenz und trifft keine Aussage zur aktien- oder steuerrechtlichen Zulässigkeit derartiger Gestaltungen.

Zu Regel 43:

Über Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der Vergütungspolitik verfügt z.B. eine Person, die in einer großen oder börsennotierten Gesellschaft für den Bereich Personal mehrere Jahre verantwortlich war.

Wenn der Vergütungsausschuss einen Berater beauftragt, ist von diesem eine Erklärung einzuholen, dass er unabhängig ist und nicht gleichzeitig den Vorstand und die Gesellschaft in Vergütungsfragen berät.

Zu Regel 46:

Die Umsetzung dieser Regel bedarf nicht zwingend einer Aufnahme in die Geschäftsordnung, obgleich die Nachvollziehbarkeit der Einhaltung dadurch aber erleichtert wird. In der Praxis kann auch so vorgegangen werden, dass beispielsweise einmal in jedem Wirtschaftsjahr über den Vorsitzenden die Mitglieder des Aufsichtsrates befragt werden, ob allfällige Probleme in der Person des jeweiligen Mitgliedes im Zusammenhang mit dieser Regel auftreten. Dies sollte um die Nachvollziehbarkeit für eine allfällige Evaluierung der Einhaltung des Kodex in einem Aufsichtsratsprotokoll festgehalten werden. Anzumerken ist, dass bereits derzeit jedes Mitglied verpflichtet ist, im Zweifel bei Interessenkonflikten dies offenzulegen und sich gegebenenfalls der Stimme zu enthalten.

Zu Regel 51:

Falls Aufsichtsratsmitgliedern ausnahmsweise doch Stock Option Pläne gewährt werden, sind jedenfalls die Ausübungsbedingungen, die Zahl der Optionen, der Optionspreis und die Behaltdauer von der Hauptversammlung zu beschließen.

Zu Regel 52:

Gemäß Regel 61 ist für die Einhaltung von Corporate Governance Grundsätzen jenes Organ verantwortlich, das Adressat der jeweiligen Regelung ist. Zwar bewirkt Regel 52 keine direkte Bindung der Aktionäre, es sollte aber die Einhaltung von Corporate Governance Grundsätzen im Unternehmen insgesamt angestrebt werden. In diesem Sinne sollen die Organe (Vorstand, Aufsichtsrat) auf die Aktionäre z.B. durch Hinweise in der Hauptversammlung oder den veröffentlichten Unterlagen für die Hauptversammlung einwirken, damit die Regel umgesetzt wird.

Zu Regel 53:

Veröffentlichung der Unabhängigkeitskriterien: Soweit der Aufsichtsrat die Unabhängigkeitskriterien des Anhang 1 übernimmt ist ein bloßer Verweis auf Anhang 1 des Kodex im Corporate Governance Bericht zulässig.

Zu Regel 59:

Sofern ein Unternehmen keinen Betriebsrat hat, kommt Regel 59 nicht zur Anwendung. In diesem Fall ist die Regel 59 auch nicht als C-Regel zu interpretieren.

Zu Regel 68:

Die Verfügarmachung des unternehmensrechtlichen Jahresabschlusses kann auch durch die Möglichkeit der Anforderung eines Exemplars erfolgen, welches ohne zeitlichen Verzug zugestellt wird.

Zu Regel 70:

Eine allgemeine Beschreibung der eingesetzten Risikomanagementsysteme ist dabei ausreichend. Eine Darstellung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems ist nicht verlangt, jedoch gemäß Regel 83 gesondert zu prüfen.

Zu Regel 82:

Regel 82 sieht vor, dass der Abschlussprüfer neben der Erfüllung von gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungs- und Berichtspflichten (§ 273 UGB) gegenüber Vorstand und Aufsichtsrat, auch einen so genannten „Management Letter“ an den Vorstand verfassen soll.

Ein Management Letter enthält ergänzende Informationen, mit denen der Abschlussprüfer Feststellungen und Hinweise aus Anlass der Prüfung zusammenfasst. Inhalte können beispielsweise sein

- im Zuge der Abschlussprüfung festgestellte Verbesserungsvorschläge zum internen Kontrollsystem,
- Hinweise zu steuerlichen Auswirkungen,
- das Aufzeigen von Risiken oder erkennbaren Indikatoren für künftige Krisen.

Sind keine über die Abschlussprüfung hinausgehenden Hinweise und Empfehlungen zu berichten, so sollte dies der Abschlussprüfer ebenfalls festhalten.

Ein Management Letter ist zunächst immer an die Geschäftsleitung/den Vorstand zu richten und auch mit diesem Organ zu besprechen. Um auszuschließen, dass allenfalls wesentliche Informationen über das Unternehmen dem Aufsichtsrat vorenthalten werden, sieht Regel 82 weiters vor, dass dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates dieser Management Letter zur Kenntnis zu bringen ist.

Dieser hat dafür Sorge zu tragen, dass

- die wesentlichen Aussagen des Management Letter im Prüfungsausschuss behandelt werden und
- der Gesamtaufsichtsrat darüber informiert wird.

Es ist daher im Einzelfall durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrates in Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses festzulegen, in welcher Form die Inhalte und Aussagen des Management Letter in diesem Ausschuss mit dem Abschlussprüfer besprochen werden. Anschließend ist der Gesamtaufsichtsrat durch den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses über die stattgefundene Besprechung und allenfalls wesentliche Ergebnisse zu informieren.

Zu Regel 83:

Regel 83 verlangt, dass der Abschlussprüfer auf Basis der ihm vorgelegten Dokumente und Unterlagen eine Beurteilung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagements vornimmt und hierüber dem Vorstand berichtet. Dieser Bericht ist dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates zur Kenntnis zu bringen und im Prüfungsausschuss zu behandeln.

Dem Gesamtaufsichtsrat ist darüber zu berichten (Vorgehensweise analog zur Behandlung des Management Letter, siehe dazu Ausführungen zu Regel 82).

Bei der Umsetzung dieser Regel sind folgende Aspekte zu beachten:

- Die Comply-or-Explain Regel zur Überprüfung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagements ergibt sich aus dem Kodex unabhängig davon, ob das berichtende Unternehmen der Regel 70 (Darstellung der wesentlichen eingesetzten Risikomanagement-Instrumente in Bezug auf nicht-finanziellen Risiken) entsprochen hat.
- Diese Beurteilung geht über die bloße Stellungnahme zu Risiken und Empfehlungen im internen Kontrollsystem, wie sie üblicherweise in einem Management Letter (vgl. Ausführungen zu Regel 82) enthalten sind, hinaus.
- Die Prüfung der Funktionsfähigkeit mit vertretbarem Aufwand setzt voraus, dass auf Basis von zur Verfügung gestellten Unterlagen Risikoidentifikation und -beschreibung nachvollzogen werden können als auch das Risikomanagement-System selber ausreichend dokumentiert ist.
- Form und Inhalt der Berichterstattung unterliegen einer gesonderten Vereinbarung.

Um die Funktionsfähigkeit eines Risikomanagements zu beurteilen sind zunächst die im Unternehmen eingesetzten Systeme und Einrichtungen (Risikomanagementmethoden, Sicherungsstrategien etc, Methoden und Systeme zur Identifikation, Erfassung, Analyse, Bewertung, Kontrollen und Kommunikation der Risiken im Unternehmen etc.) zu erheben. Zur Definition der Begriffe „Risiko“ und „Risikomanagement“ kann dabei auf internationale Vorbilder und Modelle zurückgegriffen werden. Im Anschluss hat sich der Abschlussprüfer über die Wirksamkeit der Maßnahmen und organisatorischen Vorkehrungen sowie Kontrollen durch entsprechende Stichproben zu vergewissern.