

Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance

Interpretationen zum Österreichischen Corporate Governance Kodex (Fassung Jänner 2023)

Zu Regel 16a:

Gemäß C-Regel 16a bezieht der Vorstand bei der Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie Aspekte der Nachhaltigkeit und damit verbundene Chancen und Risiken in Bezug auf Umwelt, soziale Belange und Corporate Governance mit ein.

Im Sinne der L-Regeln 11 und 32 stimmt der Vorstand diese Aspekte der Unternehmensstrategie mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Umsetzung; ebenso unterstützt der Aufsichtsrat den Vorstand bezüglich dieser Aspekte bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung.

Zu Regeln 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 Vergütungsregeln (Regeln 27, 27a, 28) gelten 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 Regeln 30 und 31:

Die C-Regeln 30 und 31 sind für Geschäftsjahre, die nach dem 10. Juni 2019 beginnen, nicht mehr anwendbar. Hinsichtlich der Verpflichtung, einen gesonderten Vergütungsbericht vorzulegen, wird auf L-Regel 29a verwiesen.

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 die Mitglieder des Aufsichtsrates beispielsweise einmal in jedem Wirtschaftsjahr vom Vorsitzenden 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 zu gewährleisten, 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 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 62:

Die regelmäßige Evaluierung muss nur die Einhaltung des Kodex im vorangegangenen Jahr umfassen.

Zu Regel 68:

Die Verfügbarmachung 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 81a:

Regel 81a bestimmt, dass der (Konzern-)Abschlussprüfer zusätzlich zu den im Gesetz vorgesehenen Fällen zu einer weiteren Sitzung einzuladen ist. Falls nicht mehr als zwei Sitzungen des Prüfungsausschusses stattfinden, wird die Regel eingehalten, wenn der (Konzern-)Abschlussprüfer zu beiden Sitzungen eingeladen wird. In den Sitzungen mit dem Abschlussprüfer ist auch festzulegen, wie die wechselseitige Kommunikation

zwischen (Konzern-)Abschlussprüfer und dem Prüfungsausschuss zu erfolgen hat. Weiters soll der (Konzern-)Abschlussprüfer den Mitgliedern des Prüfungsausschusses einen Überblick über den geplanten Umfang, die zeitliche Einteilung und die wesentlichen Elemente seiner Prüfung geben.

Diese Sitzung sollte auch dazu genutzt werden, dass der Prüfungsausschuss mit dem (Konzern-) Abschlussprüfer Themen bespricht, die nach Ansicht des Prüfungsausschusses für die Durchführung der (Konzern-)Abschlussprüfung zweckdienlich sind. Während des Zeitraums der Durchführung der Prüfung soll eine wechselseitige Kommunikation zwischen dem (Konzern-)Abschlussprüfer und Prüfungsausschuss dazu dienen, dass sich die beiden Prüfinstanzen gegenseitig über wesentliche Erkenntnisse austauschen, die im Rahmen der jeweiligen Tätigkeit gewonnen wurden und die für die ordnungsmäßige und effiziente Erfüllung der Aufgaben des Anderen relevant sind.

Durch diese Erweiterung und Konkretisierung der wechselseitigen Kommunikation ist die in den bisherigen Versionen des Kodex vorgesehene Erstellung und anschließende Behandlung eines „Management Letter“ im Prüfungsausschuss als C-Regel nicht mehr notwendig und wurde daher aufgehoben.

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 sowohl Risikoidentifikation und -beschreibung nachvollzogen werden können als auch das Risikomanagement-System selbst 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 (Risikomanagement-methoden, 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.

Zu Anhang 2b lit.(c):

Hier ist anzugeben, welches Organ der Gesellschaft die Entscheidung getroffen hat (siehe C-Regel 61).