

Entwurf

Kodex-Revision 2010 (Änderungen im Vergleich zur geltenden Version unterstrichen)

Public Posting, 9.10.2009 – 29.10.2009

1. Anpassung Aktienrechtsänderungsgesetz 2009

4. Die Einberufung zur Hauptversammlung ist spätestens am 28. Tag vor der ordentlichen Hauptversammlung, ansonsten spätestens am 21. Tag vor der Hauptversammlung durch Veröffentlichung bekannt zu machen, sofern die Satzung keine längeren Fristen vorsieht. Die Einberufung und die Unterlagen gemäß Aktiengesetz sind ab dem 21. Tag vor der Hauptversammlung auf der Website der Gesellschaft zugänglich zu machen. L
5. Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern samt den Erklärungen gemäß Aktiengesetz sind spätestens am 5. Werktag vor der Hauptversammlung auf der Website der Gesellschaft zu veröffentlichen, widrigenfalls die betreffende Person nicht in die Abstimmung einbezogen werden darf. L
6. Die in der Hauptversammlung gefassten Beschlüsse und die gemäß Aktiengesetz geforderten Angaben sind spätestens am 2. Werktag nach der Hauptversammlung auf der Website der Gesellschaft zu veröffentlichen. L
15. Der Vorstand ist für die Umsetzung seiner Beschlüsse verantwortlich. Der Vorstand trifft geeignete Vorkehrungen zur Sicherstellung der Einhaltung der für das Unternehmen relevanten Gesetze. L
60. Die Gesellschaft hat einen Corporate Governance Bericht aufzustellen, der zumindest folgende Angaben enthält: L
- die Nennung eines in Österreich oder am jeweiligen Börseplatz allgemein anerkannten Corporate Governance Kodex;
 - die Angabe, wo dieser öffentlich zugänglich ist;
 - soweit sie von den Comply or Explain-Regeln des Kodex abweicht, eine Erklärung, in welchen Punkten und aus welchen Gründen diese Abweichung erfolgt;
 - wenn sie beschließt, keinem Kodex zu entsprechen, eine Begründung hierfür;
 - die Zusammensetzung und die Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse.
 - die Maßnahmen, die zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellen gesetzt wurden.

2. Umsetzung EU-Vergütungsempfehlung vom 30.4.2009

27. Beim Abschluss von Vorstandsverträgen wird auf die Einhaltung folgender Grundsätze geachtet: C
- Die Vergütung des Vorstands richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereiches, der Verantwortung und der persönlichen Leistung des Vorstandsmitglieds, sowie nach der Erreichung der Unternehmensziele und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Die Vergütung enthält fixe und variable Bestandteile. Die variablen Vergütungsteile knüpfen insbesondere an nachhaltige und langfristige Leistungskriterien an und dürfen nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Für variable Vergütungskomponenten sind messbare Leistungskriterien sowie betragliche oder als Prozentsätze der fixen Vergütungsteile bestimmte Höchstgrenzen im Voraus festzulegen.
- Die variable Vergütung enthält jährlich wiederkehrende, erfolgsabhängige Komponenten und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung. Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung werden über einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren bemessen und beziehen auch nicht-finanzielle Kriterien mit ein.
- Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zueinander.
- Diese Grundsätze sind auch bei der Vergütung leitender Angestellter entsprechend anzuwenden.
-
- 27a. Bei Abschluss von Vorstandsverträgen ist darauf zu achten, dass Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit mehr als zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages abgelten. C
- Aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit getroffene Vereinbarungen über Abfindungszahlungen berücksichtigen die Umstände des Ausscheidens des betreffenden Vorstandsmitglieds und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens.
-
28. Wird ein Stock Option Plan oder die begünstigte Übertragung von Aktien C
vorgesprochen, sind diese auf vorher festgelegte Vergleichsparameter, wie z.B. die Wertentwicklung von Aktienindices, Kursziele oder geeignete Benchmarks, zu beziehen. Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder Vergleichsparameter ist ausgeschlossen. Es ist ein angemessenes Eigeninvestment vorzuschreiben.
Bei Stock Option Plänen ist eine Ausübungsfrist von mindestens 3 Jahren vorzusehen.
Für begünstigt übertragene Aktien ist eine Behaltefrist von mindestens 3 Jahren festzulegen.
Bei der Ausgestaltung dieser Vergütungskomponenten ist auf die langfristige und nachhaltige Wertschaffung des Unternehmens Bedacht zu nehmen. Über Stock Option Pläne und Aktienübertragungsprogramme für den Vorstand und deren Änderung beschließt die Hauptversammlung.
Diese Grundsätze sind auch bei leitenden Angestellten entsprechend anzuwenden.

30. Zusätzlich zu den vom Gesetz bereits geforderten Angaben (L-Regel 29) sind in den Corporate Governance Bericht folgende Informationen aufzunehmen: C
- die im Unternehmen für die variable Vergütung des Vorstands angewandten Grundsätze, insbesondere an welche Leistungskriterien die variable Vergütung gemäß C-Regel 27 anknüpft; die Methoden, anhand derer die Erfüllung der Leistungskriterien festgestellt wird; die für die variable Vergütung bestimmten Höchstgrenzen; vorgesehene Eigeninvestments und Fristen gemäß C-Regel 28; ebenso ist über wesentliche Änderungen gegenüber dem Vorjahr zu berichten.
 - das Verhältnis der fixen zu den variablen Bestandteilen der Gesamtbezüge des Vorstands.
 - die Grundsätze der im Unternehmen für den Vorstand gewährten betrieblichen Altersversorgung und deren Voraussetzungen.
 - die Grundsätze für Anwartschaften und Ansprüche des Vorstands des Unternehmens im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit.
 - das Bestehen einer allfälligen D&O – Versicherung, wenn die Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
31. Für jedes Vorstandsmitglied werden die im Geschäftsjahr gewährten fixen und variablen Vergütungen im Corporate Governance Bericht einzeln veröffentlicht. Dies gilt auch dann, wenn die Vergütungen über eine Managementgesellschaft geleistet werden. C
43. Der Aufsichtsrat richtet einen Vergütungsausschuss ein, dessen Vorsitzender stets der Aufsichtsratsvorsitzende ist. Der Vergütungsausschuss¹ befasst sich mit dem Inhalt von Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern, sorgt für die Umsetzung der C-Regeln 27, 27a und 28 und überprüft die Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder in regelmäßigen Abständen. Mindestens ein Mitglied des Vergütungsausschusses verfügt über besondere Erfahrung im Bereich der Vergütungspolitik. Wenn der Vergütungsausschuss einen Berater in Anspruch nimmt, ist sicherzustellen, dass dieser nicht gleichzeitig den Vorstand in Vergütungsfragen berät. Bei einem Aufsichtsrat mit nicht mehr als 6 Mitgliedern (einschließlich Arbeitnehmersvertretern) kann diese Funktion vom gesamten Aufsichtsrat wahrgenommen werden. Der Vergütungsausschuss kann mit dem Nominierungsausschuss ident sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende informiert die Hauptversammlung einmal jährlich über die Grundsätze des Vergütungssystems. C

¹ Die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter gilt für alle Ausschüsse des Aufsichtsrats, außer für Ausschüsse, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Vorstandsmitgliedern behandeln (siehe L-Regel 59).