

Kodexrevision Jänner 2021: Übersicht über die Änderungen (Änderungen unterstrichen)

29a. Vorstand und Aufsichtsrat haben einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht zu erstellen. Dieser hat einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahrs den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands im Rahmen der Vergütungspolitik gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten. L

Der Vergütungsbericht hat gegebenenfalls die folgenden Informationen zu enthalten:

- Die Gesamtvergütung, aufgeschlüsselt nach Bestandteilen, den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung der Vergütungspolitik entspricht, einschließlich von Angaben dazu, wie die Gesamtvergütung die langfristige Leistung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden;
- die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis, zumindest für die letzten fünf Geschäftsjahre und in einer Weise, die einen Vergleich ermöglicht;
- jegliche Vergütung von verbundenen Unternehmen;
- die Anzahl der gewährten oder angebotenen Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich des Ausübungspreises, des Ausübungsdatums und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen;
- Informationen dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern;
- Informationen zu etwaigen Abweichungen von dem Verfahren zur Umsetzung der Vergütungspolitik.

Der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr ist der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar. Die Gesellschaft hat im darauffolgenden Vergütungsbericht darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis in der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde. Der Vergütungsbericht ist auf der Internetseite der Gesellschaft kostenfrei zehn Jahre lang öffentlich zugänglich zu machen.¹

~~30. (gestrichen) Zusätzlich zu den vom Gesetz bereits geforderten Angaben (L-Regel 29) sind in den Corporate Governance Bericht folgende Informationen aufzunehmen:~~

- ~~• die im Unternehmen für die variable Vergütung des Vorstands angewandten Grundsätze, insbesondere an welche Leistungskriterien die variable Vergütung gemäß~~

¹ Gekürzte Wiedergabe von §§ 78c, 78d und 78e AktG. Die Vergütungspolitik ist erstmalig der ordentlichen Hauptversammlung in dem Geschäftsjahr vorzulegen, das nach dem 9. Juni 2019 beginnt. Der Vergütungsbericht ist erstmalig der ordentlichen Hauptversammlung im darauffolgenden Geschäftsjahr vorzulegen. Leitlinien für die Erstellung des Vergütungsberichts sind in der AFRAC Stellungnahme 37 enthalten, siehe www.afrac.at

~~C-Regel 27 anknüpft; die Methoden, anhand derer die Erfüllung der Leistungskriterien festgestellt wird; die für die variable Vergütung bestimmten Höchstgrenzen; vorgesehene Eigenanteile 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 vom 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. (gestrichen) Für jedes Vorstandsmitglied werden die im Geschäftsjahr _____ C gewährten fixen und variablen Vergütungen im Corporate Governance Bericht einzeln veröffentlicht. Dies gilt auch dann, wenn die Vergütungen über eine Managementgesellschaft geleistet werden.~~

~~43. Der Aufsichtsrat richtet einen Vergütungsausschuss ein, dem der _____ C Aufsichtsratsvorsitzende angehört. Der Aufsichtsrat richtet einen Vergütungsausschuss ein, dessen Vorsitzender der Aufsichtsratsvorsitzende ist. Der Vergütungsausschuss² 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 Kenntnisse und 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 Arbeitnehmervertretern) kann die Funktion des Vergütungsausschusses 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.~~

~~51. Die im Berichtszeitraum gewährten Vergütungen für Aufsichtsratsmitglieder _____ C werden im Corporate Governance Bericht für jedes Aufsichtsratsmitglied einzeln veröffentlicht. Es werden grundsätzlich keine Stock Option Pläne für _____ C Aufsichtsratsmitglieder vorgesehen. Werden ausnahmsweise Stock Option Pläne gewährt, sind diese in allen Einzelheiten von der Hauptversammlung zu beschließen.~~

60. Die Gesellschaft hat einen Corporate Governance Bericht aufzustellen, L der zumindest folgende Angaben enthält³:

² 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).

³ Ein Mutterunternehmen hat einen konsolidierten Corporate Governance Bericht aufzustellen. Im Anhang 2a des Kodex wird eine Grundstruktur für den Aufbau des Corporate Governance Berichts empfohlen.

- 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 erfolgt⁴;
- wenn sie beschließt, keinem Kodex zu entsprechen, eine Begründung hierfür;
- die Zusammensetzung und die Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse;
- ~~die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder und die Grundsätze der Vergütungspolitik⁵;~~
- die Maßnahmen, die zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellen gesetzt wurden.
- das Diversitätskonzept.

~~66. Erstellt die Gesellschaft Quartalsberichte, sind diese nach den International C Financial Reporting Standards, wie sie von der EU übernommen wurden (IAS 34), aufzustellen. Im Rahmen der Jahres- und Zwischenberichterstattung erläutert der Vorstand wesentliche Änderungen oder Abweichungen sowie deren Ursachen und Auswirkungen für das laufende bzw. folgende Geschäftsjahr sowie wesentliche Abweichungen von bisher veröffentlichten Umsatz-, Gewinn- und Strategiezielen.~~

66. Sofern die Gesellschaft eine große Kapitalgesellschaft mit im Jahres- L durchschnitt mehr als 500 Arbeitnehmern ist, ist entweder in den Lagebericht eine nichtfinanzielle Erklärung aufzunehmen oder ein gesonderter nichtfinanzieller Bericht vorzulegen. In diese Berichterstattung sind alle Angaben aufzunehmen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Gesellschaft sowie der Auswirkung ihrer Tätigkeit erforderlich sind.

Diese Angaben beziehen sich zumindest auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung und haben eine Beschreibung der verfolgten Konzepte, eine Darstellung der wesentlichen Risiken, die aus der eigenen Geschäftstätigkeit und, wenn dies relevant und verhältnismäßig ist, auch aus den Geschäftsbeziehungen, Erzeugnissen oder Dienstleistungen entstehen, zu enthalten.

Die Gesellschaft kann sich bei dieser Berichterstattung auf nationale, unionsbasierte oder internationale Rahmenwerke stützen.⁶

⁴ Im Anhang 2b sind Leitlinien für die Erklärung und Begründung von Abweichungen von C-Regeln des Kodex enthalten.

⁵ ~~Die Angaben zu den Gesamtbezügen der einzelnen Vorstandsmitglieder und zu den Grundsätzen der Vergütungspolitik können erstmals im Corporate Governance Bericht über jenes Geschäftsjahr unterbleiben, das nach dem 10. Juni 2019 beginnt.~~

⁶ Gem. Art 8 Abs 1 iVm Art 9 und 27 Abs 2 der Verordnung (EU) 2020/852 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen hat diese Berichterstattung ab 2021 auch Angaben zu Umweltzielen wie zB Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und ab 2022 nachhaltige Nutzung der Ressourcen, Übergang zur Kreislaufwirtschaft, Vermeidung/Verminderung der Umweltverschmutzung sowie Schutz/Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme zu enthalten.

Anhang 2a

Aufstellung des Corporate Governance-Berichts

Für den Aufbau des Corporate Governance-Berichts wird folgende Grundstruktur empfohlen (entspricht der Empfehlung des AFRAC Austrian Financial Reporting und Auditing Committee)¹⁹:

1. Bekenntnis zum Corporate Governance Kodex
 2. Zusammensetzung der Organe und Organbezüge
 3. Angaben zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat
 4. Maßnahmen zur Förderung von Frauen
 5. Beschreibung des Diversitätskonzepts
 6. Allfälliger Bericht über eine externe Evaluierung
 7. Veränderungen nach dem Abschlussstichtag
- In den nachfolgenden Abschnitten wird dargestellt, welche konkreten Angaben zu den einzelnen hier angeführten Gliederungspunkten erforderlich sind, wobei die Inhalte sich einerseits aus dem Gesetz (§ 243c UGB) und andererseits aus den C-Regeln (Comply or Explain) des ÖCGK ergeben.

1. Bekenntnis zum Kodex

Dieser Abschnitt des Corporate Governance-Berichts hat folgende Angaben zu enthalten (§ 243c Abs. 1 UGB):

- Bekenntnis zum ÖCGK und Angabe, wo dieser öffentlich zugänglich ist.
- Angabe, von welchen C-Regeln des ÖCGK die Gesellschaft abweicht. Jede Abweichung muss erklärt und begründet werden, um ein kodexkonformes Verhalten zu erreichen (Siehe Anhang 2b).

2. Zusammensetzung der Organe und Organbezüge

Hinsichtlich der Mitglieder des Vorstands hat der Corporate Governance-Bericht folgende Angaben zu enthalten (vgl. auch § 243c Abs. 2 Z 1 UGB):

- Name, Geburtsjahr sowie Datum der Erstbestellung und des Endes der laufenden Funktionsperiode jedes Vorstandsmitglieds sowie Angabe des Vorsitzenden des Vorstands und gegebenenfalls seines Stellvertreters (C-Regel 16);
- Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen in anderen in- und ausländischen, nicht in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften für jedes Vorstandsmitglied (C-Regel 16);
- ~~die im Geschäftsjahr gewährten fixen und variablen Vergütungen für jedes einzelne Vorstandsmitglied; dies gilt auch dann, wenn die Vergütungen über eine Managementgesellschaft geleistet werden (§ 243c Abs. 2 Z 3 UGB und C-Regel 31).~~

Hinsichtlich der Mitglieder des Aufsichtsrats sind folgende Angaben in den Corporate Governance-Bericht aufzunehmen:

- Name, Geburtsjahr sowie Datum der Erstbestellung und des Endes der laufenden Funktionsperiode jedes Aufsichtsratsmitglieds (C-Regel 58);
- Vorsitzender und stellvertretende Vorsitzende (C-Regel 58);
- ~~die im Geschäftsjahr gewährten Vergütungen für jedes Aufsichtsratsmitglied einzeln (C-Regel 51);~~
- Mitgliedschaft in den Ausschüssen des Aufsichtsrats unter Angabe des Vorsitzes (§ 243c Abs. 2 Z 1 UGB);
- Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen in anderen in- und ausländischen börsennotierten Gesellschaften für jedes Aufsichtsratsmitglied (C-Regel 58);
- gegebenenfalls Gegenstand und Entgelt von gemäß § 95 Abs. 5 Z 12 AktG zustimmungspflichtigen Verträgen (C-Regel 49).

ÖSTERREICHISCHER ARBEITSKREIS FÜR CORPORATE GOVERNANCE

In Bezug auf die Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats sind zumindest nachfolgende Angaben im Corporate Governance-Bericht anzuführen:

- Darstellung der vom Aufsichtsrat festgelegten Kriterien für die Unabhängigkeit (C-Regel 53);
- Darstellung, welche Mitglieder als unabhängig anzusehen sind; eine Darstellung, welche Mitglieder als nicht unabhängig anzusehen sind, ist ebenfalls ausreichend (C-Regel 53);
- Darstellung, welche der unabhängigen Mitglieder des Aufsichtsrats nicht Anteilseigner mit einer Beteiligung von mehr als 10 % sind oder die Interessen eines solchen Anteilseigners vertreten (C-Regel 54).

~~Weiters sind gemäß § 243c Abs. 2 Z 3 UGB die Grundsätze der Vergütungspolitik anzugeben; diese haben zumindest zu enthalten (C-Regel 30):~~

- ~~• Grundsätze, nach denen Aktienoptionsprogramme im Unternehmen aufgelegt werden;~~
- ~~• die im Unternehmen für die variable Vergütung des Vorstands angewandten Grundsätze, insbesondere an welche Leistungskriterien eine variable Vergütung anknüpft; die Methoden, anhand derer die~~

~~Erfüllung der Leistungskriterien festgestellt wird; die für die variable Vergütung bestimmten Höchstgrenzen; vorgesehene Eigenanteile und Fristen bei Aktienoptions- und -übertragungsprogrammen; 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 vom Unternehmen für den Vorstand gewährten betrieblichen Altersversorgung und deren Voraussetzungen;~~

~~• die Grundsätze für Anwartschaften und Ansprüche des Vorstands im Falle der Beendigung der Funktion;~~

~~• das Bestehen einer allfälligen D&O-Versicherung, wenn die Kosten von der Gesellschaft getragen werden.~~

Handelt es sich bei der Gesellschaft um eine Europäische Aktiengesellschaft, die dem Verwaltungsratssystem folgt, so sind die für die Mitglieder des Vorstands vorgesehenen Angaben für die geschäftsführenden Direktoren zu machen und die für die Mitglieder des Aufsichtsrats vorgesehenen Angaben für die Mitglieder des Verwaltungsrats.

3. Angaben zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Gemäß § 243c Abs. 2 Z 1 UGB ist im Corporate Governance-Bericht die Arbeitsweise des Vorstands anzugeben. Gemäß C-Regel 16 hat diese Angabe zumindest die Kompetenzverteilung im Vorstand zu enthalten. Darüber hinaus können beispielsweise Geschäfte und Maßnahmen, die über § 95 Abs. 5 AktG hinausgehen und zu welchen der Vorstand nach der Satzung oder der Geschäftsordnung die Zustimmung des Aufsichtsrats einzuholen hat, angegeben werden.

Weiters erfordert § 243c Abs. 2 Z 1 UGB die Angabe der Arbeitsweise des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse und somit zumindest folgende Angaben:

- Anzahl und Art der Ausschüsse des Aufsichtsrats und deren Entscheidungsbefugnisse (C-Regel 34);
- Anzahl der Sitzungen des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr und Bericht über die Schwerpunkte seiner Tätigkeit (C-Regel 36);
- Anzahl der Sitzungen der Ausschüsse im Geschäftsjahr und Bericht über ihre Tätigkeit (C-Regel 39);
- Vermerk, falls Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr an mehr als der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsrats nicht persönlich teilgenommen haben (C-Regel 58).

4. Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Hinsichtlich der Förderung von Frauen hat der Corporate Governance-Bericht gemäß § 243c Abs. 2 Z 2 UGB zumindest folgende Angaben zu enthalten:

- Angabe des Frauenanteils im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) im Unternehmen;
- Beschreibung der im Unternehmen bestehenden und im Berichtsjahr getroffenen Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen der Gesellschaft.

5. Beschreibung des Diversitätskonzepts

- Die Verpflichtung zur Beschreibung des Diversitätskonzepts betrifft nur Aktiengesellschaften, die zur Erstellung eines Corporate-Governance-Berichts verpflichtet sind und als große Aktiengesellschaften

qualifiziert werden. Unternehmen von öffentlichem Interesse gem. § 189a Z 1 UGB, sind - sofern sie nicht gleichzeitig auch große Aktiengesellschaften sind - von dieser Verpflichtung nicht betroffen.

- Die betroffenen Unternehmen haben im Corporate Governance-Bericht das im Unternehmen bestehende Diversitätskonzept zu beschreiben, das bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat in Bezug auf Kriterien wie Alter, Geschlecht und Bildungs- und Berufshintergrund verfolgt wird. Weiters müssen die Ziele und die Art und Weise der Umsetzung dieses Diversitätskonzepts und die Ergebnisse im Berichtszeitraum dargestellt werden. Gibt es in einem berichtspflichtigen Unternehmen ein solches Diversitätskonzept nicht, so ist dies zu begründen.

6. Allfälliger Bericht über eine externe Evaluierung

- Falls im Sinne der C-Regel 62 die Einhaltung der C-Regeln des Kodex durch eine externe Institution evaluiert wurde, ist über das Ergebnis zu berichten.

7. Veränderungen nach dem Abschlussstichtag

- Es wird empfohlen, Veränderungen von berichtspflichtigen Sachverhalten, die sich zwischen dem Abschlussstichtag und dem Zeitpunkt der Aufstellung des Corporate Governance-Berichts ergeben, im Corporate Governance-Bericht darzustellen, falls sie wesentlich sind.