

Blickpunkt Österreich:

Checkliste für die Vergütungspolitik nach AktRÄG

Die Experten der hkp///group stellen Ihnen im Folgenden eine Checkliste zur vollständigen Abarbeitung der relevanten Punkte für die gesetzeskonforme Umsetzung der zweiten europäischen Aktionärsrechterichtlinie im Rahmen des österreichischen Aktienrechts-Änderungsgesetzes 2019 (AktRÄG) zur Verfügung.

Mit Blick auf Vergütung bringt das AktRÄG viele Neuerungen für anstehende Hauptversammlungen mit sich. So ist in diesem Jahr zum ersten Mal über die Vergütungspolitik für Vorstand und Aufsichtsrat abzustimmen. Hierfür ist eine klare Darstellung zum einfachen Verständnis komple-

xer Sachverhalte gefordert. Zudem sollten sich Themen und Stichworte aus den Abstimmungsrichtlinien der Investoren und Stimmrechtsberater hinreichend sichtbar widerspiegeln (Malus, Clawback, ESG-Kriterien).

Gerne stehen die Experten der hkp///group auch für persönliche Gespräche zuden Stolpersteinen bei der Erstellung einer professionellen Vergütungspolitik und den diesbezüglichen Herausforderungen in der Abstimmung auf der bevorstehenden Hauptversammlung zur Verfügung.

Kontakt:

Dr. Pia Lünstroth, pia.luenstroth@hkp.com

Dr. Jan Dörrwächter, jan.doerrwaechter@hkp.com

Teil 1: Vergütungspolitik – Prüfung der Inhalte

Artikel AktG	Inhalt	Status/Kommentar
§ 78a (2)	„Die Vergütungspolitik hat die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern und zu erläutern, wie sie das tut.“	
§ 78a (2)	„Sie muss klar und verständlich sein und die verschiedenen festen und variablen Vergütungsbestandteile , die Mitgliedern des Vorstands gewährt werden können, einschließlich sämtlicher Boni und anderer Vorteile in jeglicher Form, unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils , beschreiben.“	
§ 78a (3)	„In der Vergütungspolitik ist zu erläutern, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt worden sind.“	
§ 78a (4)	„Gewährt die Gesellschaft variable Vergütungsbestandteile , so sind in der Vergütungspolitik die dafür maßgeblichen Kriterien klar und umfassend festzulegen. Dabei sind die finanziellen und die nichtfinanziellen Leistungskriterien anzugeben, einschließlich etwaiger Kriterien im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung der Gesellschaft.“	

Artikel AktG	Inhalt	Status/Kommentar
§ 78a (4)	„Die Vergütungspolitik hat weiters zu erläutern, inwiefern diese Kriterien die Ziele gemäß Abs. 2 fördern und mit welchen Methoden die Erfüllung der Kriterien festgestellt werden soll.“	
§ 78a (4)	„Sie hat Informationen zu etwaigen Wartefristen sowie zur Möglichkeit der Gesellschaft zu enthalten, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern. “	
§ 78a (5)	„Gewährt die Gesellschaft eine aktienbezogene Vergütung , so hat die Vergütungspolitik Warte- und Behaltefristen zu präzisieren und zu erläutern, inwiefern die aktienbezogene Vergütung die Ziele gemäß Abs. 2 fördert.“	
§ 78a (6)	„In der Vergütungspolitik sind die Laufzeit der Verträge der Mitglieder des Vorstands, die maßgeblichen Kündigungsfristen , die Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen sowie die Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen anzugeben.	
§ 78a (7)	„In der Vergütungspolitik ist das Verfahren zu erläutern, wie diese Politik festgelegt, überprüft und umgesetzt wird, weiters wie sie Interessenkonflikte vermeidet oder mit ihnen umgeht. Gegebenenfalls ist die Rolle des Vergütungsausschusses oder anderer betroffener Ausschüsse zu beschreiben.“	
§ 78a (8)	„Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft vorübergehend von ihrer Vergütungspolitik abweichen , sofern diese die Vorgehensweise für eine solche Abweichung beschreibt und diejenigen Teile festlegt , von denen abgewichen werden darf . Als außergewöhnliche Umstände gelten nur Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.“	
§ 78a (9)	„In jeder überprüften Vergütungspolitik sind sämtliche wesentlichen Änderungen zu beschreiben und zu erläutern; dabei ist darauf einzugehen, wie die Abstimmungen und Ansichten der Aktionäre zur Vergütungspolitik und den Vergütungsberichten seit der letzten Abstimmung über die Vergütungspolitik in der Hauptversammlung berücksichtigt wurden.“	

Teil 2: Vergütungspolitik – Grundsätze zur Abstimmung

Artikel AktG	Inhalt	Status/Kommentar
§ 78b (1)	„Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.“	
§ 78b (2)	„Die Gesellschaft darf die Mitglieder des Vorstands nur entsprechend einer Vergütungspolitik entlohnen, die der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wurde. Lehnt die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ab, so hat die Gesellschaft in der darauffolgenden Hauptversammlung eine überprüfte Vergütungspolitik vorzulegen.“	
§ 78b (3)	„Die Vergütungspolitik ist nach der Abstimmung in der Hauptversammlung zusammen mit dem Datum und dem Ergebnis der Abstimmung spätestens am zweiten Werktag nach der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und hat dort mindestens für die Dauer ihrer Gültigkeit kostenfrei zugänglich zu bleiben.“	

Teil 3: Vergütungsbericht – Grundsätze der Erstellung und Abstimmung

Artikel AktG	Inhalt	Status/Kommentar
§ 78c (1)	„In einer börsennotierten Gesellschaft haben der Vorstand und der Aufsichtsrat 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 (§ 78a) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.“	
§ 78c (2)	„Der Vergütungsbericht hat gegebenenfalls die folgenden Informationen über die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands zu enthalten: 1. 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;“	
§ 78c (2)	„2. 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.“	

Artikel AktG	Inhalt	Status/Kommentar
§ 78c (2)	„3. Jegliche Vergütung von verbundenen Unternehmen (§ 189a Z 8 UGB).“	
§ 78c (2)	„4. Die Anzahl der gewährten oder angebotenen Aktien und Aktioptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich des Ausübungspreises, des Ausübungsdatums und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen.“	
§ 78c (2)	„5. Informationen dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern ;“	
§ 78c (2)	„6. Informationen zu etwaigen Abweichungen von dem Verfahren zur Umsetzung der Vergütungspolitik nach § 78a Abs. 2 bis 7 und zu etwaigen Abweichungen, die gemäß § 78a Abs. 8 praktiziert wurden, einschließlich einer Erläuterung der Art der außergewöhnlichen Umstände, und die Angabe der konkreten Teile, von denen abgewichen wurde.“	
§ 78d (1)	„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.“	

Teil 4: Bestimmungen zum Datenschutz

Artikel AktG	Inhalt	Status/Kommentar
§ 78c (2)	„In den Vergütungsbericht dürfen keine besonderen Kategorien von personenbezogenen Daten einzelner Mitglieder des Vorstands im Sinn des Art. 9 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 27.4.2016 S. 1, oder personenbezogene Daten aufgenommen werden, die sich auf die Familiensituation einzelner Mitglieder des Vorstands beziehen.“	
§ 78c (2)	„(4) Die Gesellschaft hat die personenbezogenen Daten von Mitgliedern des Vorstands, die in den Vergütungsbericht aufgenommen wurden, zu dem Zweck, die Transparenz in Bezug auf die Vergütung zu erhöhen, zu verarbeiten. Unbeschadet längerer, in einem sektorspezifischen Rechtsakt der Europäischen Union festgelegter Fristen darf die Gesellschaft die personenbezogenen Daten von Mitgliedern des Vorstands, die in den Vergütungsbericht aufgenommen wurden, nach zehn Jahren ab der Veröffentlichung des Vergütungsberichts nicht mehr öffentlich zugänglich machen.“	

Teil 5: Vergütungsbericht – Grundsätze zur Veröffentlichung

Artikel AktG	Inhalt	Status/Kommentar
§ 78e (1)	„Der Vorstand hat den Vergütungsbericht nach der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft kostenfrei zehn Jahre lang öffentlich zugänglich zu machen. Der Vorstand kann entscheiden, dass der Bericht noch länger zugänglich bleibt, sofern er nicht mehr die personenbezogenen Daten von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats enthält.“	
§ 78e (2)	„Abschlussprüfer hat zu überprüfen, ob der Vorstand die geforderten Informationen zur Verfügung gestellt hat.“	
§ 78e (3)	„Der Vergütungsbericht ist nicht zum Firmenbuch einzureichen.“	
§ 108 (4)	„Eine börsennotierte Gesellschaft hat ab dem 21. Tag vor der Hauptversammlung folgende Informationen auf ihrer im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich zu machen: ... 4. die Vergütungspolitik sowie den Vergütungsbericht.“	

Teil 6: Grundsätze zu den Bezügen des Aufsichtsrats

Artikel AktG	Wörtlicher Inhalt	Status/Kommentar
§ 98a	„In einer börsennotierten Gesellschaft sind die Vergütungspolitik und der Vergütungsbericht auch hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu erstellen; dabei sind die §§ 78a bis 78e sinngemäß anzuwenden.“	

Gerne stehen die Experten der hkp/// group auch für persönliche Gespräche zuden Stolpersteinen bei der Erstellung einer professionellen Vergütungspolitik und den diesbezüglichen Herausforderungen in der Abstimmung auf der bevorstehenden Hauptversammlung zur Verfügung.



Dr. Pia Lünstroth

Senior Manager

+49 69 175 363 351

pia.luenstroth@hkp.com



Dr. Jan Dörrwächter

Senior Partner

+49 69 175 363 350

jan.doerrwaechter@hkp.com

Hintergrundinformationen zum Unternehmen

Die hkp/// group ist eine partnergeführte, internationale Unternehmensberatung. Als transformationserfahrene Berater sind wir anerkannter Innovationsführer in HR und beraten große und mittlere international tätige Unternehmen bis hin zu Start-ups, mit denen wir passgenaue und praxistaugliche Lösungen erarbeiten.

Die hkp/// group Partner verfügen über langjährige und internationale Beratungs- und Unternehmenserfahrung. Sie sind im Markt anerkannte Experten für Executive Compensation, Board Services, Performance & Talent Management, HR Strategy & Transformation, HR & Compensation Benchmarking. Unsere Partner werden von Aufsichts- und Verwaltungsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie HR-Managern und -Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt.

In einem immer dynamischeren Umfeld ist unser Anspruch, für unsere Kunden nachhaltigen Unternehmenserfolg zu sichern. Dabei verbinden wir tiefes Verständnis von Unternehmensstrategie, HR- und Finanz-Know-how mit ausgeprägter Branchenkompetenz, insbesondere für Banken und Versicherungen, Automobilhersteller und -zulieferer sowie Unternehmen in Transport und Logistik, Chemie und Pharma, Öl und Gas, Real Estate, IT und Telekommunikation sowie Handel.

Kontakt

Bei Fragen zum Leistungsspektrum und zum Unternehmen wenden Sie sich bitte an:

Thomas Müller, Partner, Leiter Marketing & Communication

hkp/// group

Phone +49 69 175 363 323

Mobile +49 176 100 88 237

thomas.mueller@hkp.com



www.xing.com/company/hkpgroup



www.linkedin.com/company/hkpgroup



www.twitter.com/hkp_group

Amsterdam

Vondelstraat 89A
1054 GM Amsterdam
Niederlande
Phone +31 20 737 0687
amsterdam@hkp.com

Dordrecht

Singel 380
3311 HM Dordrecht
Niederlande
Phone +31 78 613 72 76
dordrecht@hkp.com

Frankfurt

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Deutschland
Phone +49 69 175 363 30
frankfurt@hkp.com

Zürich

c/o Aeberli Treuhand, Zimmergasse 17
8008 Zürich
Schweiz
Phone +41 44 542 81 60
zurich@hkp.com