



Bundesministerium für
Verfassung, Reformen,
Deregulierung und Justiz
Museumstraße 7
1070 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22
1040 WIEN
www.arbeiterkammer.at
erreichbar mit der Linie D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	Fax	Datum
BMVRDJ-	WP-GSt/Ga/Wi/KI	Helmut Gahleitner	DW 12550	DW 142550	13.05.2019
Z10.070A/0		Christina Wieser	DW 12293	DW 142293	
004-I 3/2019					

Bundesgesetz, mit dem das Aktiengesetz, das SE-Gesetz und das Übernahmegesetz geändert werden (Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 – AktRÄG 2019)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oben genannten Gesetzesentwurfs und nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Der vorliegende Entwurf dient im Wesentlichen der Umsetzung des gesellschaftsrechtlichen Teils der EU-Richtlinie 2017/828 im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre („Aktionärsrechte-Richtlinie“), die bis 10. Juni 2019 in nationales Recht umzusetzen ist. Darüber hinaus werden die gesetzlichen Regelungen über das Gremium zur Überprüfung des Umtauschverhältnisses nach den §§ 225g ff AktG überarbeitet.

Im vorliegenden Entwurf („Vorblatt“) wird explizit darauf hingewiesen, dass lediglich die verpflichtenden Mindeststandards der Richtlinie umgesetzt werden. Durch diesen Hinweis wird signalisiert, dass Vorschläge im Rahmen der Begutachtung, die auf eine Aufwertung einzelner Mindestbestimmungen abzielen, wenig erfolgsversprechend sind. Die BAK spricht sich strikt gegen eine solche Vorgangsweise aus. Gerade EU-Richtlinien ermöglichen den Mitgliedsstaaten einen Gestaltungsspielraum, indem sie lediglich Mindeststandards vorschreiben. Hochentwickelte Volkswirtschaften, wie die österreichische, sollten sich nicht an Mindeststandards orientieren, sondern beispielgebend eine Vorreiterrolle einnehmen.

In diesem Sinn fordert die BAK im Rahmen der Umsetzung der Aktionärsrichtlinie nachstehende Änderungen:

- Die Grundsätze der Vergütungspolitik und die Erstellung eines Vergütungsberichts sollen auch für nichtbörsennotierte „XL-Aktiengesellschaften“ gelten, das sind Aktiengesellschaften mit mehr als € 200 Mio. Umsatz oder € 100 Mio. Bilanzsumme

- Bei der Vergütungspolitik ist stärkeres Gewicht auf ökologische, soziale und Governance-Faktoren zu legen
- Die Verpflichtung zur Angabe einer „Manager to Worker Pay Ratio“ in der Vergütungspolitik
- Die Anforderungen an den Vergütungsbericht sind zu präzisieren
- Die Maßgeblichkeitsschwelle für die Genehmigung und Veröffentlichung von Geschäften mit nahestehenden Unternehmen und Personen in Höhe von 10% der Bilanzsumme ist viel zu hoch. Vorgeschlagen wird 1% des Eigenkapitals sowie Berücksichtigung des Geschäftsvolumens ab € 1 Mio.
- Das Gremium zur Überprüfung des Umtauschverhältnisses soll weiterhin ein externes Gutachten einholen können

Diese werden in Folge erläutert:

Grundsätze der Vergütungspolitik und Erstellung eines Vergütungsberichts auch für nichtbörsennotierte „XL-Aktiengesellschaften“:

Der Aufsichtsrat hat nach der Umsetzung der Richtlinie zumindest alle 4 Jahre Mindestinhalte der Vergütungspolitik für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder festzulegen und der Hauptversammlung vorzulegen (fixe und variable Vergütungsbestandteile einschließlich Boni und anderer Vorteile). Die definierten Mindestinhalte der Vergütungspolitik sind zu veröffentlichen und zeigen unter anderem, ob und inwieweit Kriterien im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung des Unternehmens im Rahmen der Vergütungspolitik Berücksichtigung finden. Des Weiteren ist transparent zu machen, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der ArbeitnehmerInnen in die Festlegung der Vergütungspolitik eingeflossen sind. Damit werden die festzulegenden Grundsätze für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder zu einem der Eckpfeiler für eine transparente Corporate Governance und sind daher nicht nur ein Thema für Aktionäre von börsennotierten Gesellschaften, sondern betreffen auch Aktionäre von nichtbörsennotierten Gesellschaften sowie alle Stakeholder-Gruppen.

Die in den §§ 78a und 78b festgelegten Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder (und Aufsichtsratsmitglieder durch Verweis in § 98a) sollten nicht auf börsennotierte Unternehmen beschränkt werden, sondern zumindest auch bei den fünffachgroßen Aktiengesellschaften im Sinne des § 271a UGB (so genannte „XL-Unternehmen“ mit mehr als € 200 Mio. Umsatz oder mehr als € 100 Mio. Bilanzsumme) zur Anwendung gelangen. Dies gilt auch für die Erstellung des Vergütungsberichts für die Mitglieder der Unternehmensleitung gemäß §§ 78c-e, welcher ebenfalls nur für börsennotierte Unternehmen vorgesehen ist.

Stärkeres Gewicht auf ökologische, soziale und Governance-Faktoren legen:

Im Erwägungsgrund 29 der Richtlinie wird auf die besondere Bedeutung ökologischer, sozialer und Governance-Faktoren im Rahmen der Vergütungspolitik hingewiesen. Österreichische börsennotierte Unternehmen haben diesbezüglich einen deutlichen Handlungsbedarf. Im Rahmen einer AK-Untersuchung zur Vergütungspolitik in den ATX-Unternehmen (2018)

zeigte sich, dass der Aspekt „Nachhaltigkeit“ überwiegend in seiner zeitlichen (langfristigen) und nicht in seiner inhaltlichen (nicht-finanziellen) Komponente interpretiert wird.

Die BAK fordert im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie die konkrete gesetzliche Verpflichtung zur Einbeziehung sozialer, beschäftigungsrelevanter und ökologischer Kriterien bei der Festlegung der Vergütungspolitik für den Vorstand. Beispiele dafür sind: Qualifizierungsmaßnahmen, Stärkung der Diversität (Geschlecht und Alter) in Belegschaft und Führung sowie Verbesserungen der Arbeitsbedingungen (Gesundheit und Sicherheit).

Gerade kapitalmarktorientierte Unternehmen sowie Banken und Versicherungen, die gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) bereits seit 2017 rechtlich verpflichtend über nicht-finanzielle Leistungsindikatoren berichten müssen, könnten diese sogenannten Key Performance Indicators (KPI) für die Vorstandsvergütung einsetzen und damit eine sinnvolle Verknüpfung zur nachhaltigen Unternehmensstrategie schaffen.

Damit es nicht bei reiner Symbolik bleibt, sollte der Gesetzgeber einen bestimmten Anteil vorsehen (z.B. mindestens 20%), der mit nicht-finanziellen Zielvereinbarungen honoriert wird.

Verpflichtung zur Angabe einer „Manager to Worker Pay Ratio“ in der Vergütungspolitik:

Die gegenwärtige Ausgestaltung der Vergütungssysteme führt dazu, dass die Einkommen immer weiter auseinanderdriften: So hat 2018 nach Zahlen der hkp-Group ein ATX-Vorstandsvorsitzender € 2,1 Mio. verdient (+16% zu 2017). Ein durchschnittlicher ATX-Vorstand verdient laut einer Studie der AK Wien im Jahr 2017 € 1,7 Mio., das ist das 56-fache eines mittleren Einkommens in Österreich. Im Jahr 2000 betrug das Verhältnis noch das 20-fache.

Diese Zahlen belegen die Notwendigkeit einer gesetzlichen Angabe einer angemessenen „Manager to Worker Pay Ratio“ in der Vergütungspolitik, um auf die Höhe und Entwicklung der Löhne und Gehälter der Beschäftigten im Unternehmen Bedacht zu nehmen und das Auseinanderdriften der Einkommen zwischen Vorstand und übriger Belegschaft einzudämmen.

Ähnliche Vorgaben sieht der „Deutsche Corporate Governance Kodex“ (DCGK) bereits vor: „Der Aufsichtsrat soll das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind.“ Eine diesbezügliche Regelung findet sich weder im Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) noch im vorliegenden Gesetzesentwurf. Daher ist aus Sicht der BAK in § 78a (3) eine entsprechende Bestimmung – nach dem Vorbild des deutschen Corporate Governance Kodex – aufzunehmen.

Anforderungen an den Vergütungsbericht präzisieren:

Gemäß § 78c Abs. 1 hat der Vergütungsbericht klar und verständlich zu sein. Um diesen Anspruch gerecht zu werden, bedarf es nach Ansicht der BAK folgender standardisierter, individueller Vergütungsangaben für den Vorstand:

- fixe und variable Gehaltsbestandteile
- Aktien und Aktienbezugsrechte bzw. sonstige Gewinnbeteiligungen
- Beiträge zu zusätzlichen Altersversorgungssystemen
- Kredite, Vorauszahlungen oder Bürgschaften, D&O-Versicherung
- Höhe der Beendigungsansprüche bei vorzeitiger Vertragsauflösung (Abfindungen, Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art)
- sonstige Vergütungsbestandteile (z.B. Dienstfahrzeug, Reisekosten, Versicherungen)

Die Entgeltbestandteile „Beendigungsansprüche“, die zunehmend an Bedeutung gewinnen, finden sich derzeit nicht explizit als Komponente der individuellen Vergütungsberichterstattung. Dabei ist gerade in diesem sensiblen Punkt dringend mehr Transparenz notwendig. Für die Steigerung der nationalen Berichtsqualität ist ein standardisierter, individueller Ausweis erforderlich, der Abfindungen und Pensionen einschließt.

Die BAK fordert in § 78c (2) Z 2 einen jährlichen Ausweis der „Manager to worker pay ratio“ für das jeweilige Unternehmen. Die Darstellung der „Manager to worker pay ratio“ soll gemäß folgender Kriterien erfolgen:

- Vergleich der Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit dem jeweiligen Median der Beschäftigtenvergütung
- Weitere Angaben zum Entgelt der Beschäftigten im Gesamtkonzern, z.B. Differenzierung zwischen Bruttolöhnen und Bruttogehältern, Lohnnebenkosten, Pensions- und Abfertigungsaufwendungen, gegebenenfalls auch regional differenziert
- Differenzierung nach Gesamtbelegschaft und Belegschaft ohne erste und zweite Führungsebene
- Einbeziehung sämtlicher Vergütungsbestandteile
- Vergleich der tatsächlich gewährten Vergütung der Vorstände (Zuteilung, nicht Gewährung)

Maßgeblichkeitsschwelle für die Genehmigung und Veröffentlichung von Geschäften mit nahestehenden Unternehmen und Personen („Related Party Transactions“):

Nach der Richtlinie bedürfen in börsennotierten Gesellschaften wesentliche Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen oder Personen der Zustimmung des Aufsichtsrats sowie der öffentlichen Bekanntmachung. Die Definition von wesentlichen Geschäften ist laut Richtlinie den Mitgliedstaaten vorbehalten.

Die Maßgeblichkeitsschwelle sowohl für die Genehmigungspflicht als auch für die Veröffentlichungspflicht eines wesentlichen Geschäftes mit nahestehenden Personen und Unternehmen wird im Entwurf mit 10% der Bilanzsumme des Unternehmens bzw. des Konzerns festgelegt. Im Klartext bedeutet dies, dass etwa für den OMV-Konzern mit einer Bilanzsumme von € 18 Mrd. Geschäfte mit nahestehenden Personen und Unternehmen unterhalb von € 1,8 Mrd. weder einer Genehmigungs- noch Veröffentlichungspflicht bedürfen, bei voestalpine liegt dieser Wert bei € 1,5 Mrd. und bei Wienerberger € 370 Mio. Die Maßgeblichkeitsschwelle ist derart hoch angesetzt, dass sich jede vernünftige Diskussion erübrigt. Selbst eine Reduktion auf 1% der Bilanzsumme würde das Ziel der Bestimmung, nämlich Transparenz von und Zustimmung

zu Geschäften mit nahestehenden Personen und Unternehmen herzustellen, völlig konterkarieren.

Die BAK fordert eine Abkehr von der Bilanzsumme als quantitative Kennzahl und schlägt als Definition für das Vorliegen eines wesentlichen Geschäftes mit nahestehenden Personen und Unternehmen eine Maßgeblichkeitsschwelle von 1% des Eigenkapitals vor. Darüber hinaus soll auch das Geschäftsvolumen ab € 1 Mio. Berücksichtigung finden.

Gremium zur Überprüfung des Umtauschverhältnisses soll weiterhin externes Gutachten einholen können:

Wie in den Erläuterungen ausgeführt, konnte das Gremium zur Überprüfung des Umtauschverhältnisses gemäß §§ 225g AktG in der überwiegenden Anzahl der Überprüfungsverfahren Vergleiche erzielen und die Gerichte wesentlich entlasten. Gerade in jüngster Vergangenheit konnte das Gremium in einem sehr komplexen Überprüfungsverfahren wieder einen Vergleich erzielen.

In dem seit nun über 20 Jahre bestehenden Gremium hat sich aber gezeigt, dass Verfahrensabläufe optimiert werden könnten. Der nunmehrige Vorschlag versucht diesem Anliegen Rechnung zu tragen, in dem die Aufgabe des Gremiums auf die Streitschlichtung konzentriert wird. Sowohl die Einbindung nicht dem Gremium angehörige Sachverständige (externe Gutachtenseinholung als Grundlage für Vergleichsgespräche) als auch die selbständige Erstattung eines Gutachtens soll künftig nicht mehr durch das Gremium erfolgen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Verfahrensabläufe werden von der BAK grundsätzlich begrüßt. So wird etwa die Neuregelung, wonach das Gremium von der Erstattung eines Gutachtens künftig entlastet werden soll, positiv bewertet. Zur Verfahrensbeschleunigung trägt ebenfalls bei, dass nach Ablauf von 9 Monaten jede Partei die Möglichkeit erhält, die Streitschlichtung vor dem Gremium zu beenden und eine Fortsetzung des gerichtlichen Verfahrens zu verlangen.

Um allerdings vernünftige Schlichtungsgespräche führen zu können, sollte das Gremium – so wie bisher – die Möglichkeit erhalten, als Grundlage für Vergleichsgespräche ein externes Sachverständigengutachten einzuholen. Aufgrund der Erfahrung und des vorhandenen Fachwissens der Gremiumsmitglieder können unterschiedliche Bewertungsansichten zwischen AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen rasch eruiert und daraus resultierende Schwerpunkte bei der Gutachtensbeauftragung gesetzt werden. Auf diesen Vorteil im Rahmen des Überprüfungsverfahrens sollte nicht verzichtet werden. Die BAK schlägt daher vor, dass die Einholung eines externen Sachverständigengutachtens nicht durch das Gericht, sondern weiterhin durch das Gremium erfolgt, sofern die Führung von Vergleichsgesprächen vor dem Gremium beabsichtigt ist.

Zu einzelnen Bestimmungen:

Zu § 78a Abs. 8:

Es sollten zumindest in den Erläuterungen beispielhaft „außergewöhnliche Umstände“ angeführt werden, die eine Abweichung von der genehmigten Vergütungspolitik rechtfertigen.

Zu § 78b Abs. 2:

Die BAK begrüßt die Regelung, wonach die Abstimmung der Hauptversammlung zur Vergütungspolitik lediglich Empfehlungscharakter hat. Bei Ablehnung durch die Hauptversammlung sollte der Aufsichtsrat zur Überprüfung und nicht – wie vorgeschlagen – zur Überarbeitung der Vergütungspolitik angehalten werden. Eine Überarbeitung der Vergütungspolitik impliziert, dass der Aufsichtsrat Änderungen vorzunehmen hat, was nicht im Einklang mit dem Empfehlungscharakter des Hauptversammlungsbeschlusses steht.

Zu § 78e Abs. 2:

Der Abschlussprüfer sollte nicht nur die Vollständigkeit, sondern auch die inhaltliche Richtigkeit des Vergütungsberichts prüfen.

Zu § 95a Abs. 5:

Bei der Festlegung des „Wertes des Geschäfts“ weisen die Erläuterungen darauf hin, dass bei Übernahme eines Risikos nicht der Nominalwert dieser Sicherheit, sondern lediglich die vereinbarte Haftungsprovision heranzuziehen ist. Diese Einschränkung wird abgelehnt. Gleiches gilt bei Kreditgewährungen. Hier sollte ebenfalls die Angabe der Kredithöhe verpflichtend sein.

Zu § 95a Abs. 6:

Ein im gewöhnlichen Geschäftsbetrieb und zu marktüblichen Bedingungen geschlossenes Geschäft mit nahestehenden Personen und Unternehmen bedarf laut Entwurf weder der Zustimmung des Aufsichtsrats noch der öffentlichen Bekanntmachung. In Verbindung mit der festgelegten Maßgeblichkeitsschwelle von 10% der Bilanzsumme für das Vorliegen eines wesentlichen Geschäftes laufen sämtliche Anstrengungen für mehr Transparenz und Kontrolle bei Transaktionen mit nahestehenden Personen und Unternehmen ins Leere. Die BAK spricht sich strikt gegen eine derartige Regelung aus.

Zu § 95a Abs. 7:

Die in Absatz 7 genannten Geschäfte sollten zumindest der Zustimmung des Aufsichtsrats unterliegen.

Renate Anderl
Präsidentin
F.d.R.d.A.

Christoph Klein
Direktor
F.d.R.d.A.