

WESENTLICHE NEUERUNGEN FÜR BÖRSENOTIERTE AKTIENGESELLSCHAFTEN DURCH DAS AktRÄG 2019

In erstaunlicher Einigkeit aller Parteien wurde Anfang Juli im Nationalrat und Mitte Juli im Bundesrat jeweils einstimmig das **Aktionärsrechts-Änderungsgesetz (AktRÄG 2019)** beschlossen.

Die überraschende Einigkeit dürfte aber nicht aus politischen Gründen, sondern vielmehr aus zeitlichen Gründen erzielt worden sein, denn Österreich war EU-rechtlich verpflichtet, bis 10. Juni 2019 eine entsprechende **EU-Richtlinie** (Richtlinie (EU) 2017/828 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre, ABl. Nr. L 132 vom 20.05.2017) in nationales Recht umzusetzen und daher mit der Umsetzung ohnehin bereits überfällig.

Mit der Novelle wurden allerdings nur die rein **gesellschaftsrechtlichen Aspekte** der Richtlinie umgesetzt. Die Umsetzung der übrigen, vorwiegend dem Finanzdienstleistungsbereich zuzurechnenden Bestimmungen der Richtlinie bleibt einem gesonderten Entwurf des Bundesministeriums für Finanzen vorbehalten, der – soweit ersichtlich – noch nicht vorliegt, und wird somit erst mit deutlicher Verspätung erfolgen.

Das Ziel der gesellschaftsrechtlichen Regelungen der Richtlinie besteht vorwiegend darin, eine **stärkere Mitwirkung der Aktionäre** bei der **Corporate Governance** des Unternehmens sicherzustellen. Insbesondere soll der **Einfluss** der Aktionäre einer börsennotierten Gesellschaft auf die **Vergütungsvereinbarungen** mit Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern gestärkt und die **Transparenz** derartiger Vereinbarungen verbessert werden.

Doch neben der Umsetzung der Richtlinie hat der Gesetzgeber die Gelegenheit auch genutzt und mit der Novelle durchaus sinnvolle Änderungen für das **Gremium zur Überprüfung des Umtauschverhältnisses** (gemäß §§ 225g ff AktG) herbeigeführt.

1. Verpflichtung zur Erstellung einer "Vergütungspolitik" in börsennotierten Aktiengesellschaften

Bezüglich der Vergütung von Vorstandsmitgliedern börsennotierter Aktiengesellschaften werden als §§ 78a bis 78e zahlreiche neue Regelungen in das AktG übernommen. Eine besonders wesentliche und insbesondere den Verwaltungsaufwand sicherlich erhöhende Änderung bringt § 78a AktG, wonach künftig in einer börsennotierten Gesellschaft der Aufsichtsrat Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands in schriftlicher Form aufzustellen (= sog. **Vergütungspolitik**) hat.

Diese "Vergütungspolitik" hat die **Geschäftsstrategie** und die **langfristige Entwicklung** der Gesellschaft zu fördern und muss auch erläutern, wie diese **Ziele erreicht** werden sollen. Sie muss klar und verständlich sein und sämtliche **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.

Es ist überdies darin auch zu erläutern, wie bei der Festlegung die **Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer** der Gesellschaft bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt worden sind.

Liegen **variable Vergütungsbestandteile** vor, so ist auf deren Kriterien ebenso im Detail einzugehen, wie im Falle von **aktienbezogenen Vergütungsbestandteilen** auf Warte- und Behaltefristen. In der Vergütungspolitik ist weiters das Verfahren zu erläutern, wie diese Politik festgelegt, überprüft und umgesetzt wird sowie weiters wie **Interessenkonflikte vermieden** werden oder mit ihnen umgegangen wird.

Ein **Abweichen** von der festgelegten Vergütungspolitik ist zwar möglich, jedoch nur dann, wenn **außergewöhnliche Umstände** vorliegen und die Vergütungspolitik selbst die Vorgehensweise für eine solche Abweichung beschreibt und diejenigen Teile festlegt, von denen abgewichen werden darf. Außergewöhnliche Umstände sind überdies nur solche bei welchen die Abweichung zur Absicherung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität unbedingt erforderlich ist.

Über die Vergütungspolitik ist in der **Hauptversammlung Beschluss** zu fassen und zwar mindestens in jedem **vierten Geschäftsjahr** sowie bei jeglichen Änderungen. Völlig **neu und systemfremd** für das österreichische Aktienrecht ist, dass derartige Beschlüsse lediglich "**empfehlenden Charakter**" haben, daher keine Rechte und Pflichten auslösen und überdies **nicht anfechtbar** sein werden.

Insgesamt folgt der Gesetzgeber im Wesentlichen zwar den Formulierungen der Richtlinie, es drängt sich aber dennoch der Eindruck auf, dass die Vergütungspolitik ein **rechtlich zahndloses** jedoch **verwaltungstechnisches Ungetüm** ist, das vorwiegend einen zusätzlichen Aufwand für Unternehmen und Aufsichtsrat, aber möglicherweise **geringen Mehrwert für die Aktionäre** bringen wird.

Dass die Vergütungspolitik nach der Abstimmung in der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft binnen lediglich zwei Werktagen zu veröffentlichen ist, fügt sich ebenso in dieses Bild.

2. Vergütungsbericht, Genehmigung durch die Hauptversammlung

Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten AG 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 (§ 78a) gewährten oder geschuldeten Vergütungen einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.

Während die Vergütungspolitik die allgemeinen Grundsätze für Vergütungen festlegt, soll der Vergütungsbericht eine **Kontrolle der tatsächlich gewährten Vergütung** an die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats durch die Aktionäre ermöglichen.

§ 78b Abs 2 listet relativ umfassend all jene Informationen auf, die Inhalt des Vergütungsberichtes sein müssen. Dies sind neben der **Gesamtvergütung** sowie einer Aufschlüsselung sämtlicher **festen und variablen Bestandteile** etwa auch Vergütungen von **verbundenen Unternehmen** oder die Anzahl der gewährten oder angebotenen **Aktien und Aktienoptionen**.

Der Vergütungsbericht für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr ist der Hauptversammlung zwar zur Abstimmung vorzulegen. Auch dieser Beschluss ist aber wieder ein zahnloser, **nicht anfechtbarer mit lediglich empfehlendem Charakter**.

3. Analoge Anwendung für den Aufsichtsrat

Sämtliche Regelungen betreffend Vergütungspolitik und Vergütungsbericht sind laut § 98a AktG auch **sinngemäß für den Aufsichtsrat anzuwenden**. Dies bedeutet allerdings im Ergebnis lediglich – so die Erläuterungen – dass Vergütungspolitik und Vergütungsbericht einheitlich für den Vorstand und den Aufsichtsrat zu erstellen und in dieser Form der Hauptversammlung vorzulegen sind. Es bedarf sohin nicht zwangsläufig einer eigenständigen Vergütungspolitik und eines eigenen Vergütungsberichtes für den Aufsichtsrat.

4. Neue Sorgfaltspflichten bei Geschäften mit nahestehenden Personen

In § 95a AktG werden Regelungen aufgenommen die das Ziel verfolgen, dass wesentliche Geschäfte einer börsennotierten Gesellschaft mit ihr nahestehenden Unternehmen oder Personen **öffentlich bekannt** gemacht werden müssen und einer **Zustimmungspflicht durch den Aufsichtsrat** unterliegen.

Die Definition der "*nahestehenden Unternehmen und Personen*" folgt der Definition der internationalen Rechnungslegungsstandards (siehe Verordnung (EG) Nr. 1606/2002).

Wesentliche Geschäfte liegen bereits dann vor, wenn deren Wert **fünf Prozent der Bilanzsumme** der Gesellschaft übersteigt. Übersteigt der Wert **zehn Prozent** der Bilanzsumme so ist das Geschäft jedenfalls auch **öffentlich bekanntzumachen**.

5. Änderungen betreffend das Gremium zur Überprüfung des Umtauschverhältnisses

Hinsichtlich des Gremiums zur Überprüfung des Umtauschverhältnisses wird einerseits die **Bemessungsgrundlage** für die **Entlohnung der gemeinsamen Vertreter** im Rahmen des Schlichtungsverfahrens festgelegt, wobei die Entlohnung jener im gerichtlichen Verfahren entsprechen soll und als Bemessungsgrundlage auf § 14 lit a RATG als Mindest-Bemessungsgrundlage (dies sind aktuell EUR 21.800,00) verwiesen wird.

Hinsichtlich des Gremiums selbst ist die wesentlichste Änderung jene, dass das Gremium **nicht mehr mit der Erstattung eines Gutachtens beauftragt** werden soll. Ein Gutachtensauftrag kann künftig nur durch das Gericht an einen Sachverständigen erteilt werden. Zwar kann das Gericht das Verfahren zur Streitschlichtung weiterhin auf das Gremium übertragen und gleichzeitig ein Gutachten in Auftrag geben, kommt es allerdings nicht binnen eines Jahres zur Einigung, so muss das gerichtliche Verfahren **auf Antrag jeder Partei fortgesetzt** werden.

Für die Kosten der rechtsfreundlichen Vertretung wird als Bemessungsgrundlage künftig auf den Gesamtwert der von der Gesellschaft letztlich zu leistenden baren Zuzahlungen bzw. der zusätzlichen Aktien abgestellt.

6. Ab wann gelten die neuen Regelungen?

Die Regelungen gelten im Grunde sofort bzw. soweit zulässig sogar **rückwirkend mit 10. Juni 2019**. Die **Aufstellung der Vergütungspolitik** und Vorlage in der ordentlichen Hauptversammlung hat in dem Geschäftsjahr zu erfolgen, das nach dem Tag des Inkrafttretens zu laufen beginnt, sohin überwiegend erstmals für das **Geschäftsjahr 2020**.

Der **Vergütungsbericht** ist erstmals im **darauffolgenden Geschäftsjahr** zu erstellen und der Hauptversammlung vorzulegen. Die Regelungen für **Geschäfte mit nahestehenden Rechtsträgern und Personen** gelten für alle erfassten Geschäfte, bei welchen der Abschluss des Geschäfts nach dem **31. Juli 2019** erfolgt.

Die Änderungen das **Gremium** betreffend treten am **1. August 2019** in Kraft und gelten für alle Verfahren, bei welchen erst danach ein gerichtlicher Beschluss auf Befassung des Gremiums gefasst wird.

7. Welche Sanktionen sind vorgesehen?

Wenngleich die Richtlinie eigentlich vorschreibt, dass für die Nichteinhaltung der Regelungen betreffend Vergütungspolitik und Vergütungsbericht besondere Sanktionen vorzusehen sind, hat sich der **Gesetzgeber** erfreulicherweise **dagegen entschieden, besondere Sanktionsregelungen aufzunehmen** und dies zutreffender Weise damit begründet, dass Vorstand und Aufsichtsrat ohnedies bereits aufgrund ihrer allgemeinen Sorgfaltspflicht zur Einhaltung der neuen gesetzlichen Regelungen verpflichtet sind und bei vorsätzlichen oder fahrlässigen Verstößen nicht nur **abberufen** sondern auch **persönlich schadenersatzpflichtig** bzw. **strafrechtlich verantwortlich** gemacht werden können.

8. Zusammenfassung und Fazit

Das AktRÄG 2019 bringt für börsennotierte Aktiengesellschaften doch einige neue und vor allem **verwaltungstechnisch aufwändige** Neuerungen. Auch wenn die Aufstellung der Vergütungspolitik und die Erstellung des Vergütungsberichtes die Transparenz grundsätzlich erhöhen wird, bleibt doch abzuwarten, welcher Mehrwert damit tatsächlich für die Aktionäre erzielt werden kann. Gerade angesichts der **rechtlich zahnlosen Regelungen**, insbesondere der **mangelnden Anfechtbarkeit** der diesbezüglichen Beschlüsse der Hauptversammlung, erscheint eine **gewisse Skepsis** jedenfalls angebracht.

Die erhöhten Sorgfaltspflichten bei Geschäften mit nahestehenden Personen erscheinen durchaus angemessen, wenngleich die relativ hohen Schwellenwerte wohl dafür sorgen, dass nur Geschäfte erfasst werden, bei welchen schon bisher erhöhte Vorsicht (zB ad-hoc-Pflicht) geboten war.

Grundsätzlich positiv zu begrüßen sind die Änderungen bzw. Klarstellungen im Bereich des Gremiums zur Überprüfung des Umtauschverhältnisses, wenngleich uns die Praxis gezeigt hat, dass dieses Verfahren sicherlich noch deutlich ambitionierter modernisiert und effizienter gestaltet werden könnte.

Aufgrund der sehr **kurzfristigen Umsetzung** sollten börsennotierte Aktiengesellschaften bzw. deren Vorstände und Aufsichtsräte jedenfalls **keine Zeit verlieren**, um die notwendigen Vorkehrungen für die künftige Einhaltung der neuen gesetzlichen Regelungen und Sorgfaltspflichten, gerade auch die dafür notwendigen **organisatorischen Maßnahmen**, sicherzustellen.

[RA DDr. Alexander Hasch](#)

[RA Mag. Johannes Wolfgruber, MBA](#)