

Die Gesetze des Kapitalmarkts 2021

Wissen und Handlungsempfehlungen für
Investor Relations und Hauptversammlung

Slot 3: Beginn 15:00 Uhr

1

ÜBER UNS // VERANSTALTER UND SEMINARPARTNER

➤ Better Orange IR & HV AG

Beratungskompetenz und technische Dienstleistungen für Investor Relations und Hauptversammlungen

Better Orange IR & HV AG ist eine spezialisierte Beratungsgesellschaft für Kapitalmarktkommunikation, Investor Relations und Hauptversammlungen (Präsenz- und virtuelle Hauptversammlung) sowie anlassbezogene Gesellschafter- und Gläubigerversammlungen für börsennotierte und kapitalmarktorientierte Unternehmen.

Das Team von Better Orange berät, betreut und unterstützt mit der Erfahrung aus jährlich rund 150 betreuten Versammlungen und über 30 ganzjährig betreuten IR-Mandaten und -Projekten in allen Fragen der inhaltlichen und technischen Vorbereitung, Organisation und Durchführung einer Versammlung der Anteilseigner, der Investor Relations und Wirtschafts-PR sowie der Einhaltung sämtlicher Marktfolgepflichten einer börsennotierten Gesellschaft.

Zur Kernkompetenz von Better Orange zählen ebenso die kommunikative Begleitung und Unterstützung von IPOs, M&A-Transaktionen, Anleihe-Emissionen und Restrukturierungen. Better Orange bietet zuverlässige, sichere und innovative Systeme für das Einladungs- und Anmeldemanagement, die Präsenzerfassung, die Durchführung von Abstimmungen sowie die Unterstützung bei der Fragenbeantwortung.

➤ Pinsent Masons Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Zukunftsweisende Rechtsberatung für die Bereiche Technologie, Life Sciences, Energie und Real Estate

Das Aktien- und Kapitalmarktrechtsteam von Pinsent Masons berät Unternehmen und Unternehmer bei allen Fragen rund um den Kapitalmarkt. Es begleitet Emittenten sowohl beim Going Public als auch beim Being Public, insbesondere bei der Durchführung von Hauptversammlungen, bei der Emission von Wertpapieren, bei Kapitalmarkttransaktionen und öffentlichen Übernahmen. Dabei unterstützt das Team Emittenten auch bei der Erstellung von Wertpapierprospekten für Aktien- und Anleiheemissionen.

2

SHAREHOLDER IDENTIFICATION EXPERTENINTERVIEW GÖTZ DICKERT

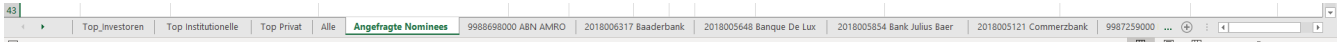
SHAREHOLDER IDENTIFICATION // EXPERTENINTERVIEW GÖTZ DICKERT

TRACE-Analytics

Land	Plz	Ort	Strasse	Zusatz	Tel	Fax	Web	Alt	Bestand	Veränderung	Personenart	Nominee	Investor Typ	Gerichtsbk	ID Fremd	Datum Kauf	Ici
Österreich		Wien	Ring 15						4.497.095		N						
Deutschland	93059	Augsburg	Hauptstr. 15						1.566.000		N						
Deutschland	60486	Frankfurt am Main	Theodor-Heuss-Allee 70						223.065		N						
Finland	130	Helsinki	Kasarmikatu 21 B		+358 50 500 4191				190.000	190.000	0,00	J		FI	58211	43630	529900SUP9W
Deutschland	70102	Stuttgart	Waldstr. 125						184.968		N						

Land	Bestand
Spanien	219.074
Frankreich	190.000
Frankreich	166.174
Großbritannien	137.093
Luxemburg	105.563
Deutschland	93.016
USA	68.931
Niederlande	23.497
Manca	9.935
Australien	3.414
Gesamtgesamt	1.016.917

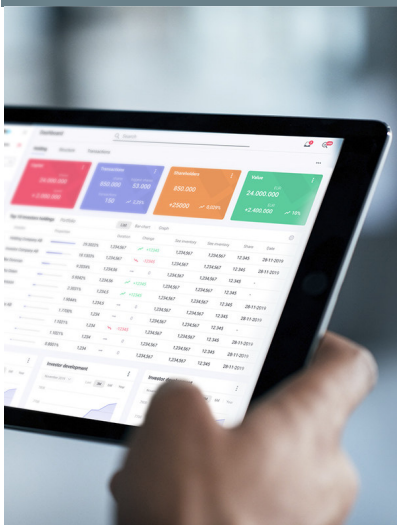
◆ TRACE-Analytics



Die Daten sind aufgeteilt in unterschiedliche Tabs

- Top Institutionelle
- Top Private
- Alle
- Antwortende Banken
- Die Daten der Banken werden aufgeteilt in einzelne Tabs je Bank

Vorteile der Aktionärsidentifikation für die Investor Relations



- Transparenz der Investorenbasis / Aktualität der Daten
- Aktivere Investorenansprache möglich
- Aktionärsstruktur positiv beeinflussen
- Aufbau eines Newsletter-Tools
- Trendanalyse durchführen
- Frühwarnsystem bspw. bei feindlicher Übernahme oder Squeeze-out
- Aktive Gestaltung von Roadshows / Erfolgsmessung von Roadshows
- Bessere Platzierung von Aktien möglich

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Gerne senden wir Ihnen weitere Informationen und stehen für Ihre Fragen zur Verfügung.

www.captrace-srd.net

Götz Dickert
Geschäftsführer
☎ +49 611 71186845
+49 152 54217174
✉ goetz.dickert@captrace.com

Michael Pusch
Sales Director
☎ +49 611 71186848
+49 170 9509665
✉ michael.pusch@captrace.com



DCGK 2020 / EzU UMSETZUNG IN DER PRAXIS

Erklärung zur Unternehmensführung – Übersicht der Inhalte

- EzU (§ 289 f HGB) wird zum zentralen Kommunikationsinstrument der Corporate Governance
- Bestandteile der EzU:
 - Entsprechenserklärung nach § 161 AktG
 - Unternehmensführungspraktiken
 - **Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Ausschüsse**
 - **Zusammensetzung des Aufsichtsrats**
 - Angaben zur Frauenquote
 - Angaben zur Einhaltung der Frauenquote im Aufsichtsrat
 - Angaben zum Diversitätskonzept
 - **Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats (Effizienzprüfung)**
 - **Link zum Vergütungsbericht**
 - **Veröffentlichung**

Erklärung zur Unternehmensführung – Aufbau

- **EzU: Checkliste Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Ausschüsse - Neuregelungen**
 - Beschreibung von internen und gesetzlich nicht geregelten Arbeitsabläufen. Sind die Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich, kann darauf verwiesen werden (§ 289f Abs. 2 Ziff. 3 HGB)
 - **Neu:** Der Aufsichtsrat soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen; die Vorgehensweise soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden (B.2 DCGK 2019)
 - **Neu:** Angabe der Altersgrenze für Vorstandsmitglieder (B.4 / B.5 DCGK 2019)
 - **Neu:** Namentliche Auflistung der jeweiligen Ausschussmitglieder und des Ausschussvorsitzenden (D.2 DCGK 2019)

Langfristige Nachfolgeplanung – Beispiele aus der Praxis

SIEMENS

LANGFRISTIGE NACHFOLGEPLANUNG
FÜR DEN VORSTAND

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand und mit Unterstützung des Präsidiums für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand. Bei der langfristigen Nachfolgeplanung werden neben den Anforderungen des Aktiengesetzes, des Kodex und der Geschäftsordnung für das Präsidium die vom Aufsichtsrat festgelegte Zielgröße für den Anteil von Frauen im Vorstand sowie die Kriterien entsprechend dem vom Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands beschlossenen Diversitätskonzept berücksichtigt. Unter Berücksichtigung der konkreten Qualifikationsanforderungen und der genannten Kriterien erarbeitet das Präsidium ein Idealprofil, auf dessen Basis das Präsidium eine engere Auswahl von verfügbaren Kandidaten erstellt. Mit diesen Kandidaten werden strukturierte Gespräche geführt. Anschließend wird dem Aufsichtsrat eine Empfehlung zur Beschlussfassung unterbreitet. Bei Bedarf werden der Aufsichtsrat bzw. das Präsidium bei der Entwicklung der Anforderungsprofile und der Auswahl der Kandidaten von externen Beratern unterstützt.

Quelle: Geschäftsbericht 2020 Siemens

➤ Textbausteine

- Festlegung der Prozessinvolverten
- Beschreibung der Anforderungen
- Entwicklung Idealprofil
- Umsetzung in der Praxis

Langfristige Nachfolgeplanung – Beispiele aus der Praxis



Als Überwacher der Geschäftsführung durch den Vorstand trifft der Aufsichtsrat der TUI AG Entscheidungen für die Bereiche Geschäftsverteilung im Vorstand sowie Besetzung des Vorstands und damit letztlich auch für die Personal- und Nachfolgeplanung im Vorstand. Im Rahmen der Personal- und Nachfolgeplanung tauschen sich das Präsidium des Aufsichtsrats bzw. der Aufsichtsrat selbst regelmäßig mit dem Vorstand oder dessen Mitgliedern über geeignete Nachfolgekandidaten aus dem Konzern für Vorstandsämter (Notfall-, Mittelfrist- und Langfristszenarien) aus. Im Rahmen der Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen oder im Zuge von deren Vorbereitung haben die Mitglieder des Aufsichtsrats die Gelegenheit, so genannte High Potentials aus dem Konzern fachlich und persönlich kennenzulernen. Präsidium und Aufsichtsrat stellen darüber hinaus eigene Erwägungen in den vorgenannten Bereichen an und erörtern diese Erwägungen auch in Abwesenheit des Vorstands. Hierzu gehört auch, dass externe Kandidaten für Vorstandsposten evaluiert und gegebenenfalls in den Auswahlprozess einbezogen werden. Bei alledem fließen auch vorstehend beschriebene Diversitätsaspekte für die Besetzung des Vorstands in die Entscheidungen des Aufsichtsrats ein. Auch lässt der Aufsichtsrat sich aktuell zweimal im Geschäftsjahr vom Vorstand über die Weiterentwicklung und Umsetzung von familienfreundlichen Konzepten (zum Beispiel räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten durch Video-konferenzen, Teilzeitmodelle, Kulturwandel) und konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung (zum Beispiel mindestens eine Frau in der Endauswahl bei Neu- oder Nachbesetzungen für Funktionen im so genannten Senior Leadership-Team) berichten.

Quelle: Geschäftsbericht 2020 TUI

➤ Textbausteine

- Festlegung der Prozessinvolverten
- Beschreibung des Prozesses
- Hinweise zur Berücksichtigung interner und externer Kandidaten
- Berücksichtigung von Diversitätsaspekten
- Spezieller Fokus auf Förderung von Frauen in Führungspositionen

Erklärung zur Unternehmensführung – Langfristige Nachfolgeplanung

Beispiel-Bausteine für die Beschreibung der langfristigen Nachfolgeplanung:

- Prozessbeschreibung und Benennung der involvierten Stellen bspw. Personalausschuss
- Funktion des Aufsichtsrats im Rahmen der Nachfolgeplanung (z.B. einmal im Jahr wird das Thema auf einer Sitzung diskutiert)
- Angaben zu Stellenprofil/Voraussetzungen für die Nachfolge
- Angaben zur Berücksichtigung interner und externer Kandidaten
- Beispiel für vorbereitende Tätigkeiten nennen: Aufsichtsrat hat bereits Gespräche mit der zweiten Führungsebene geführt, um Eindruck zu gewinnen, ob aus den eigenen Reihen sich künftige Vorstandsmitglieder rekrutieren lassen
- Anmerkungen zu Diversitätskriterien, welche berücksichtigt werden

Erklärung zur Unternehmensführung – Aufsichtsrat

- **EzU: Zusammensetzung des Aufsichtsrats - Neuregelungen**
 - **Neu:** Veröffentlichung Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat jetzt in EzU, früher im Corporate Governance Bericht (C.1 DCGK 2019)
 - Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats (C.1 DCGK 2019)
 - Angaben zur Diversität (C.1 DCGK 2019)
 - Unabhängigkeit: Einschätzung der angemessenen Zahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder (C.1 DCGK 2019)
 - **Neu:** Angabe der Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder in der EzU (C.2 / C.3 DCGK 2019)
 - **Neu:** Angabe zur Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat (C.2 / C.3 DCGK 2019) – keine Regelgrenze mehr gefordert

Erklärung zur Unternehmensführung: Diversitätskonzept

➤ **EzU: Checkliste Diversitätskonzept**

- Große Kapitalgesellschaften (nach § 267 Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4 bis 5 HGB) müssen ein Diversitätskonzept in EzU aufnehmen (§ 289f Abs 2 Satz 6 HGB). Große Kapitalgesellschaften sind diejenigen, die zwei der Merkmale überschreiten:
 - 20.000.000 Euro Bilanzsumme
 - 40.000.000 Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlußstichtag
 - Im Jahresdurchschnitt 250 Arbeitnehmer

Erklärung zur Unternehmensführung: Diversitätskonzept

➤ **EzU: Checkliste Diversitätskonzept (§ 289f Abs 2 Satz 6 HGB)**

- Diversitätskonzept muss Folgendes beinhalten:
 - Beschreibung des Diversitätskonzepts in Bezug auf Vorstand und Aufsichtsrat (Angaben zu bspw. Alter, Geschlecht, Nationalität, Bildungs- und Berufshintergrund)
 - Ziele des Diversitätskonzepts
 - Art und Weise der Umsetzung des Diversitätskonzepts (bspw. Beschreibung der Prozesse, die eingesetzt werden, um die Ziele zu erreichen)
 - In der Berichtsperiode erreichte Ergebnisse
- Hinweis: Wenn eine Gesellschaft kein Diversitätskonzept verfolgt, hat sie dies in der Erklärung zur Unternehmensführung zu erläutern

Erklärung zur Unternehmensführung: Diversitätskonzept



Diversitätskonzept

Der Aufsichtsrat strebt eine hinreichende Vielfalt im Hinblick auf Persönlichkeit, Geschlecht, Internationalität, beruflichen Hintergrund, Fachkenntnisse und Erfahrungen sowie Altersverteilung an und berücksichtigt für seine Zusammensetzung folgende Kriterien:

- Mindestens jeweils 30 % Frauen und Männer
- Mindestens 30 % der Mitglieder verfügen über internationale Erfahrung aufgrund von Herkunft oder Tätigkeit
- Mindestens 50 % der Mitglieder verfügen über unterschiedliche Ausbildungen und berufliche Erfahrungen
- Mindestens 30 % sind unter 60 Jahren Quelle: BASF Geschäftsbericht 2019

Erklärung zur Unternehmensführung – Effizienzprüfung des AR

➤ **EzU: Checkliste Effizienzprüfung - Neuregelung**

- Erklärung dazu, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde (D.13 DCGK 2020)
- Methoden in der Praxis:
 - Selbstbeurteilung durch den Aufsichtsratsvorsitzenden
 - Befragung mit Hilfe von Fragebogen
 - Bestandsaufnahme durch einen externen Berater
- Ziel der Effizienzprüfung ist es, konkrete Handlungsempfehlungen zu geben, wie Arbeit verbessert werden kann

Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats – Beispiele aus der Praxis

SIEMENS**SELBSTBEURTEILUNG DES AUFSICHTSRATS**

Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse überprüfen regelmäßig entweder intern oder unter Einbeziehung von externen Beratern, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Im Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat eine interne Effizienzprüfung durchgeführt, mit deren Ergebnissen sich der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 23. September 2020 intensiv befasst hat. Die Ergebnisse der Prüfung bestätigen eine professionelle, konstruktive und von einem hohen Maß an Vertrauen und Offenheit geprägte Zusammenarbeit innerhalb des Aufsichtsrats und mit dem Vorstand. Auch bestätigen die Ergebnisse eine effiziente Sitzungsorganisation und -durchführung und eine angemessene Informationsversorgung. Grundsätzlicher Veränderungsbedarf hat sich nicht gezeigt. Einzelne Anregungen werden auch unterjährig aufgegriffen und umgesetzt.

Quelle: Geschäftsbericht 2020 Siemens

➤ **Textbausteine**

- Vorgehensweise (interne Prüfung und ggf. mit Beratern)
- Interne Effizienzprüfung
- Ergebnis der Prüfung
- Angaben zu resultierenden Maßnahmen

Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats – Beispiele aus der Praxis



Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Die letzte Überprüfung fand im Sommer 2019 statt; die Ergebnisse wurden anschließend im Aufsichtsrat erörtert. Wesentliche Defizite wurden dabei nicht festgestellt. Auch zwischenzeitlich haben sich keine diesbezüglichen Anhaltspunkte ergeben. Die nächste Überprüfung ist für den Sommer 2021 geplant.

Quelle: Geschäftsbericht 2020 Infineon

Erklärung zur Unternehmensführung – Veröffentlichung

➤ EzU: Link Vergütungsbericht

- **Neu:** In EzU muss zukünftig Link auf Internetseite erfolgen, auf der gebündelt Vergütungsinformationen dargestellt sind, also u.a. der neue aktienrechtliche Vergütungsbericht (DRS 20). Der Vergütungsbericht ist erstmals für das nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahr zu erstellen und der Hauptversammlung bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung in dem darauffolgenden Geschäftsjahr, also in 2022, zur Billigung (§ 120a Abs. 4 AktG-E) vorzulegen (§ 26 Abs 2 EGAktG-E)

➤ EzU: Veröffentlichung

- **Neu:** Archivierung von mindestens fünf Jahren auf Internetseite empfohlen (F.5 DCGK 2019)
- Zusätzlich muss EzU im Lagebericht veröffentlicht werden oder es kann ein Link auf Website im Lagebericht aufgenommen werden (§ 289f Abs.1 HGB)

Erklärung zur Unternehmensführung – Veröffentlichung Website oder Geschäftsbericht

- Kein einheitliches Vorgehen der DAX 30-Unternehmen bei Veröffentlichungsweg der EzU (etwa die Hälfte veröffentlicht EzU auf der Website, die andere Hälfte im Geschäftsbericht). 11 Unternehmen veröffentlichen zudem an beiden Stellen
- Empfehlung für Veröffentlichungsweg der EzU hängt von Zielsetzung ab
- Bei gedrucktem GB können Unternehmen im Sinne von Verschlinkung und Nachhaltigkeit dazu tendieren, EzU nur auf Website darzustellen mit Link im Lagebericht
- Falls GB als Marketinginstrument gesehen wird und als klares, umfassendes Kommunikationsinstrument kann es auch ratsam sein, EzU in den GB zu integrieren
- Veröffentlichung auf Website in jedem Fall empfehlenswert
- Alle DAX-Unternehmen, die EzU auf Website stellen, veröffentlichen diese unter Corporate Governance. Dabei ist Corporate Governance überwiegend ein Unterpunkt der Hauptnavigation „Investor Relations“, selten auch unter der Hauptnavigation „Unternehmen“
- Klare Empfehlung: Veröffentlichung der EzU unter dem Bereich Corporate Governance, welche wiederum unter IR angesiedelt ist

Umstellung des Vergütungssystems – Erklärung von Abweichungen zum Kodex

Szenario 1:

Aufsichtsrat hat das neue Vergütungssystem bereits beschlossen

Kommunikation EE:

Weicht das neue Vergütungssystem von dem DCGK 2020 ab, dann ist in der Entsprechenserklärung diese Abweichung offen zu legen und zu begründen

Szenario 2:

AR hat zum Zeitpunkt der Abgabe der neuen Entsprechenserklärung das neue Vergütungssystem noch nicht beschlossen. Planung ist hinreichend konkret, so dass man davon ausgehen kann, dass sie auch in einen entsprechenden Beschluss münden wird.

Kommunikation EE:

Das geplante neue Vergütungssystem ist am DCGK 2020 zu messen. Gibt es Abweichungen, dann sind diese offen zu legen und zu begründen

Szenario 3:

Planung im Zeitpunkt der Abgabe der Entsprechenserklärung noch nicht so konkret, dass man von einer entsprechenden Beschlussfassung ausgehen kann.

Kommunikation EE:

Das aktuelle Vergütungssystem wird am DCGK 2020 gemessen und Abweichungen werden erläutert. Hinweis sollte erfolgen, dass man Änderungen des Vergütungssystems plant und diese der HV in 2021 vorlegen wird. Spätestens mit der Vorlage an die HV wäre dann die Entsprechenserklärung zu aktualisieren.

REPORTING PRÜFUNGSSCHWERPUNKTE 2021 VON DPR UND ESMA

Prüfungstätigkeit der DPR für Geschäftsjahr 2019

PRÜFUNGEN	<ul style="list-style-type: none">➤ Erhöhung von 84 auf 86 Prüfungen➤ 79 Stichprobenprüfungen➤ 6 Anlassprüfungen➤ 1 Prüfung auf Verlangen der BaFin
BEURTEILUNG	<ul style="list-style-type: none">➤ Fehlerquote lag bei 20 % (Vorjahr 15 %)➤ Fehlerquote bei Anlassprüfungen 100 % (Vorjahr 100 %)➤ Fehlerquote bei Index-Unternehmen 13 %; Nicht-Index 24 %➤ Häufigste Fehlerarten: Unzureichende Berichterstattung in Lagebericht und Anhang, IFRS-Anwendungen bei komplexen Sachverhalten➤ Anwendungsschwierigkeiten bei der Abbildung von komplexen Geschäftsvorfällen, insbesondere bei Unternehmenserwerb und -verkauf / Goodwill, Eigenkapital und Anlagevermögen➤ Beispiel für Fehler: nicht sachgerecht vorgenommene Werthaltigkeitstests des Geschäfts- oder Firmenwerts oder fehlerhafte Kaufpreisallokation➤ Zustimmungquote der Unternehmen: 79 %

Prüfungsschwerpunkte von ESMA und DPR 2021

- Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf nicht-finanzielle Themen
- Soziale und arbeitnehmerbezogenen Themen, vor allem in Bezug auf Regelungen der Fernarbeit und die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften
- Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf das Geschäftsmodell und die Wertschöpfung einschließlich diesbezüglicher Anhangangaben
- Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel
- Überlegungen zur Anwendung der ESMA-Richtlinien zu alternativen Leistungskennzahlen (APM) in Bezug auf COVID-19. Anwendung von IAS 1 Darstellung des Abschlusses – hier liegt der Schwerpunkt auf der Unternehmensfortführung, den signifikanten Beurteilungen und Schätzungsunsicherheiten sowie dem Ausweis von Posten im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie
- Anwendung von IAS 36 Wertminderung von Vermögenswerten – schwerpunktmäßig die Beurteilung, wie der erzielbare Betrag von Geschäfts- oder Firmenwerten, immateriellen und materiellen Vermögenswerten durch die Verschlechterung der wirtschaftlichen Aussichten beeinflusst werden kann
- Anwendung von IFRS 9 Finanzinstrumente und IFRS 7 Finanzinstrumente, bspw. spezifische Überlegungen zur Anwendung von IFRS 9 für Kreditinstitute bei der Bewertung der erwarteten Kreditverluste
- spezifische Fragen im Zusammenhang mit der Anwendung von IFRS 16 Leasingverhältnisse, einschließlich expliziter Angaben von Leasingnehmern, die die Erleichterungen „COVID-19-bezogener Mietkonzessionen“ (Änderung an IFRS 16) angewendet haben

VERGÜTUNG VORSTAND & AUFSICHTSRAT VERGÜTUNGSSYSTEME, VERGÜTUNGSBERICHT UND SAY-ON-PAY-BESCHLÜSSE

VERGÜTUNGSSYSTEME UND -BERICHT // SAY-ON-PAY IN DER HAUPTVERSAMMLUNG

Vergütungssysteme - Hauptversammlung

- **Beschlussvorschlag**
 - Vergütungssystem des Vorstands
 - Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats (§ 124 Abs. 3 Satz 1 AktG)
 - Ggf. auf Empfehlung des betreffenden Ausschusses (Personalausschuss; Vergütungsausschuss)
 - Vergütungssystem des Aufsichtsrats
 - Beschlussvorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat (§ 124 Abs. 3 Satz 1 AktG)
 - Einheitliche Beschlussfassung über das Vergütungssystem und die Festsetzung der Vergütung
- **Bekanntmachung in der Einladung zur Hauptversammlung**
 - Vollständige inhaltliche Wiedergabe des Vergütungssystems als Bestandteil der Hauptversammlungseinladung
 - Verweis auf die Internetseite oder den Geschäftsbericht reichen nicht aus
 - Gesamumfang im Hinblick auf zeitlichen Vorlauf für Veröffentlichung im Bundesanzeiger beachten (25-Seiten)
- **Ergänzungsverlangen zur Herabsetzung der Maximalvergütung**
 - Abstimmung/Gespräche im Vorfeld der Hauptversammlung

Vergütungssystem des Vorstands - Überblick

- **Vergütungssystem des Vorstands**
 - Formal abstraktes Konzept
 - Keine materiell-rechtlichen Vorgaben (→ § 87 Abs. 1 AktG)
 - Sonderfall: Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)
 - Mindestinhalt des Vergütungssystems (→ § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG)
 - Angaben zu Vergütungsbestandteilen: nur, soweit vorhanden
 - Feste und variable Vergütung und die mit einer variablen Vergütung zusammenhängen Angaben
 - Aktienbasierte Vergütung
 - Aufschubzeiten
 - Strukturelle Festlegungen und Erläuterungen: in jedem Fall zu behandelnde Punkte
 - Maximalvergütung
 - Im übrigen keine inhaltlichen Vorgaben
 - Kritische Überprüfung des bestehenden Vergütungssystems
 - Sozialpolitischer Druck durch Pflicht zur Erläuterung

Vergütungssystem des Vorstands - Maximalvergütung

- **Festlegung einer Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)**
 - Zwingender Bestandteil des Vergütungssystems mit inhaltlicher Vorgabe
 - **Bisherige Praxis:**
 - Angabe absoluter Beträge je Vorstandsmitglied
 - Differenzierung nach Vorstandsvorsitzendem und übrigen Vorstandsmitgliedern

Vergütungssystem des Vorstands - Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung

➤ **Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft**
(§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)

- In jedem Fall erforderliche Erläuterung
- Keine inhaltlichen Vorgaben
 - aber: § 87 Abs. 1 Satz 3 AktG
 - Ausrichtung der Vergütung auf nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft
 - Empfehlung G.7 DCGK: „Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile sollen sich ... vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren.“
- **Bisherige Praxis:**
 - Häufig Angabe, dass die Förderung der Ziele durch die Ausgestaltung der Leistungskriterien erfolgt.
 - Teilweise werden Grundzüge der Geschäftsstrategie einleitend vorangestellt und dann einzelne Leistungsindikatoren konkret zugeordnet.

Vergütungssystem des Vorstands - feste und variable Vergütungsbestandteile

➤ **Angaben zu allen festen und variablen Vergütungsbestandteilen und ihrem jeweiligen relativen Anteil an der Vergütung**
(§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG)

- Angaben nur, soweit entsprechende Vergütungsbestandteile vorhanden sind.
- Keine Pflicht zur Einführung bestimmter, insbesondere variabler Vergütungsbestandteile
 - aber: § 87 Abs. 1 Satz 2 und 3 AktG
 - Abschnitt G. I DCGK
- **Bisherige Praxis:**
 - Feste Vergütungsbestandteile: Fixvergütung, Nebenleistungen, Beiträge zur Altersvorsorge
 - Variable Vergütungsbestandteile: kurzfristig (z.B. Jahresbonus), langfristig (z.B. Aktienoptionsprogramme)
 - Relativer Anteil: häufig in % der Ziel-Gesamtvergütung

Vergütungssystem des Vorstands - finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien

- **Angaben zu allen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG)**
 - Angabe aller Leistungskriterien
 - Erläuterung, wie diese Kriterien zur Förderung der Ziele gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG (Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft) beitragen
 - Darstellung der Methode, mit denen die Erreichung der Leistungskriterien festgestellt wird
 - **Bisherige Praxis:**
 - In der Regel ausführliche Darstellung der einzelnen Leistungskriterien
 - Tabellen, Schaubilder, Berechnungsbeispiele

Vergütungssystem des Vorstands - Aufschubzeiten

- **Angaben zu Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG)**
 - Angabe nur, soweit tatsächlich vorgesehen
 - Regelungen bzgl. Hinausschieben der Fälligkeit
 - **Bisherige Praxis:**
 - Angabe im Zusammenhang mit Darstellung der Leistungskriterien

Vergütungssystem des Vorstands - Clawback

- **Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG)**
 - Angaben nur, soweit entsprechende Klauseln im Vergütungssystem vorgesehen
 - Keine Pflicht zur Aufnahme von Clawback-Klauseln in Vorstandsverträge
 - aber Empfehlung G.11 DCGK:
 - Clawback-Klauseln oder Malus-Klauseln (Einbehalt von variablen Vergütungsbestandteilen)
 - **Bisherige Praxis:**
 - Vergütungssysteme sehen überwiegend zumindest Clawback-Klauseln bei variablen Vergütungsbestandteilen vor; häufig auch sowohl Malus- als auch Clawback-Klauseln
 - Beschreibung entweder im Rahmen der Darstellung der variablen Vergütungsbestandteile und Leistungskriterien; teilweise auch in einem gesonderten Abschnitt

Vergütungssystem des Vorstands - aktienbasierte Vergütung

- **Angaben im Falle aktienbasierter Vergütung (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG)**
 - Fristen
 - Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb
 - Erläuterung, wie diese Vergütung zur Förderung der Ziele gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG (Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft) beitragen
 - **Bisherige Praxis:**
 - Darstellung in der Regel im Rahmen der Beschreibung der variablen Vergütungsbestandteile und Leistungskriterien
 - Gesonderter Abschnitt im Falle von Share Ownership Guidelines

Vergütungssystem des Vorstands - vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

- **Angaben hinsichtlich vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG)** hinsichtlich
 - Laufzeiten und Voraussetzungen ihrer Beendigung, einschließlich Kündigungsfristen
 - Etwaige Zusagen von Entlassungsentschädigungen
 - Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen
 - **Bisherige Praxis:**
 - Eigener Abschnitt bzgl. Vorstandsdienstverträge
 - Betriebliche Altersvorsorge; Pensionszusagen

Vergütungssystem des Vorstands - Berücksichtigung der Arbeitnehmervergütung

- **Erläuterung, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt wurden, einschließlich des Kreises der einbezogenen Arbeitnehmer (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 AktG)**
 - In jedem Fall zu behandelnder Punkt ohne inhaltliche Vorgaben
 - aber: Empfehlung G.4 DCGK
 - **Bisherige Praxis:**
 - In der Regel Angabe, dass Berücksichtigung im Rahmen einer Angemessenheitsprüfung stattfindet (vertikaler Vergleich)
 - Häufig in Verbindung mit horizontalem Vergleich (siehe auch Empfehlung G.4 DCGK)
 - Erläuterung in eigenem Abschnitt oder als Teil des Verfahrens (siehe § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 AktG)

Vergütungssystem des Vorstands - Verfahren

- **Darstellung des Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems**
(§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 AktG) einschließlich Angaben zu betroffenen Ausschüssen und Interessenkonflikten
 - In jedem Fall zu behandelnder Punkt grundsätzlich ohne inhaltliche Vorgaben
 - **Bisherige Praxis:**
 - Darstellung in der Regel zu Beginn des Berichts
 - Angaben bzgl. einbezogener Ausschüsse (z.B. Personalausschuss, Vorstandsvergütungsausschuss)
 - Umgang mit Interessenkonflikten → allgemein für den Aufsichtsrat geltende Regeln
 - Externe Berater

Vergütungssystem des Vorstands - Weitere Bestandteile

- **Weitere Bestandteile**
 - Mögliche Abweichungen vom Vergütungssystem
 - Zusätzliche Angaben aufgrund DCGK:
 - Ziel-Gesamtvergütung (G.2)
 - Anrechnung der Vergütung aus Aufsichtsratsmandaten (G.15 , G.16)
 - Unabhängigkeit des externen Vergütungsexperten (G.5)
 - Horizontaler Vergleich zur Beurteilung der Angemessenheit (G.3)
 - Malus-Klausel (Einbehalt von variablen Vergütungsbestandteilen; G.11)
 - Angaben zu nachvertraglichem Wettbewerbsverbot und Anrechnung einer Abfindung auf die Karenzentschädigung (G.13)

Vergütungssystem des Aufsichtsrats

➤ Vergütung des Aufsichtsrats

➤ Verweis auf Kriterien nach § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG

- Angabe einer Maximalvergütung nicht erforderlich (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)
- Angaben bzgl. Vergütungsbestandteilen nur, soweit diese tatsächlich vorgesehen sind
- Im übrigen sinngemäße Angaben:
 - Angabe zum Beitrag der Überwachung- und Beratungstätigkeit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
 - Berücksichtigung der Arbeitnehmervergütung → in der Regel kein Anlass zu Ausführungen

➤ Bisherige Praxis:

- Kurze Beschreibung allgemeiner Grundsätze
- Beschreibung der Vergütungsregelungen (feste Vergütung, Ausschussvergütung, Sitzungsgelder, Auslagenersatz etc.) oder Bezugnahme auf bestehende Regelungen
- Bestätigung der Vergütung oder ggf. Anpassung der Satzung

ESEF-BERICHTERSTATTUNG

EXPERTENINTERVIEW SARAH KASPER

Erfolgreiche ESEF-Berichterstattung

- Fokus der ESEF-Implementierung für Unternehmen
 - Vollständigkeit und Richtigkeit der iXBRL-Auszeichnung (sog. **Tagging**)
 - **Fristgerechte Offenlegung** der ESEF-Berichterstattung

- Herausforderungen
 - **Technische** Umsetzung (menschenslesbares → maschinenlesbares Format)
 - **Fachliche** Auseinandersetzung mit der ESEF-Taxonomie und Angemessenheit der unternehmensindividuellen Ergänzungen
 - **Zeitliche** Integration in den Abschlusserstellungsprozess (inkl. IKS)
 - **Interdisziplinäres** Projektmanagement (fachlich, technisch, prozessual)
 - **ESEF-Compliance:** Fortlaufende Integration des Mapping auf die ESEF-Taxonomie und Überwachung von Taxonomie-Änderungen

- Prüfungsumfang des gesetzlichen Abschlussprüfers
 - Technische Gültigkeit der ESEF-Unterlagen
 - XHTML-Wiedergabe
 - iXBRL-Auszeichnung des IFRS-Konzernabschlusses (i.e. Tagging)

Primäre Kosten
Einmalige und laufende technische Umsetzungskosten

Sekundäre Kosten
Kosten der Überwachung + Prüfung durch den gesetzlichen Abschlussprüfer

Erfolgreiche ESEF-Berichterstattung

- Erfolgsfaktoren
 - Adäquate **Umsetzungsstrategie** Built-in, Bolt-on, Outsourcing
 - Wahl einer bedarfsgerechten **Softwarelösung**
Liste zertifizierter XBRL-Softwareprodukte, die die Anforderungen erfüllen, steht unter folgendem Link zur Verfügung: <https://software.xbrl.org>
 - Verfügbarkeit und Allokation von **personellen Ressourcen** (intern/extern)
 - Fachlich (IFRS-Know-How & Reporting-Kenntnisse)
 - Technisch
 - Zukunftsgerichtete Anpassung der **System- und Prozesslandschaft** (inkl. IKS)
 - insb. frühzeitige Planung der (**zeitlichen**) **Integration** des **Tagging-Prozesses** in den **Abschlusserstellungsprozess**
 - Enge **Kooperation** zwischen den involvierten Unternehmensabteilungen (Accounting & Controlling, Legal, IT, IR...)
 - **Zeitnahe Abstimmung** mit den verantwortlichen **Abschlussprüfern**

- Hilfe für „ESEF-Selbstersteller“:
 - Anhang IV der ESEF-Verordnung
 - ESEF Reporting Manual der ESMA
 - Leitfaden der IFRS Foundation inkl. Musterabschlüsse

CHANCEN NUTZEN:
Optimierung der Finanzprozesse!

VIELEN DANK!

**BETTER ORANGE
ÜBERZEUGEN
DURCH KOMPETENZ**

BETTER ORANGE // ESTABLISHED IN 2007



BETTER ORANGE // KONTAKT

Better Orange IR & HV AG

Haidelweg 48
81241 München
Telefon: 089 / 889 690 610
Fax: 089 / 889 690 666

info@better-orange.de
www.better-orange.de

Pinsent Masons Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Ottostraße 21
80333 München
Telefon: 089 / 203 043 500
Fax: 089 / 203 043 501

kontakt@pinsentmasons.de
www.pinsentmasons.com



Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
T: 089 / 88 96 906-10
F: 089 / 88 96 906-66
E: info@better-orange.de

Die Bearbeitung, Verwertung oder Vervielfältigung dieser Seminarunterlage ist nur mit schriftlicher Zustimmung von Better Orange als Urheberin zulässig.