



Mustervergütungsbericht

KPMG Österreich

[kpmg.at](https://www.kpmg.at)

Inhalt

Über diesen Leitfaden	3
Hinweise zur Anwendung dieses Leitfadens	4
Mustervergütungsbericht der Muster AG	5
1. Einleitung	6
1.1. Grundlagen	6
1.2. Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 20X1	6
2. Vorstand	8
2.1. Grundzüge der Vergütungspolitik	8
2.2. Darstellung der Gesamtvergütung	13
2.3. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen	16
3. Aufsichtsrat	18
3.1. Grundzüge der Vergütungspolitik	18
3.2. Darstellung der Gesamtvergütung	18
4. Sonstige Informationen und Erläuterungen	21
Impressum	23

1

Einleitung

2

Vorstand

3

Aufsichtsrat

4

Sonstige
Informationen

Über diesen Leitfaden

Mit dem Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 wurde die Richtlinie (EU) 2017/828 umgesetzt, die die langfristige Mitwirkung der Aktionäre fördern und die Transparenz von Vergütungsvereinbarungen verbessern soll. Ein Schwerpunkt betrifft dabei die Festlegung der Vergütungspolitik für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder (§§ 78a, 78b, 98a AktG) sowie die verpflichtende Veröffentlichung eines jährlichen Vergütungsberichts (§§ 78c-78e AktG) für börsennotierte Aktiengesellschaften und Europäische Gesellschaften (Societas Europaea – SE). Zuvor waren die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder und Grundsätze der Vergütungspolitik gemäß § 243c Abs 2 Z 3 UGB im Corporate Governance Bericht anzugeben. Mit dem AktRÄG 2019 wurde diese Bestimmung aufgehoben und durch die neu eingeführten Bestimmungen im AktG § 78a ff sowie § 98a ersetzt. Über einen Verweis in § 54 und § 60 SE-Gesetz gelten diese Bestimmungen auch für die SE. Gemäß § 78c Abs 1 AktG sind börsennotierte Aktiengesellschaften dazu verpflichtet einen Vergütungsbericht zu veröffentlichen.

Mit dem vorliegenden Leitfaden wollen wir Sie dabei unterstützen, Vergütungsberichte in Übereinstimmung mit den Anforderungen des AktG zu erstellen. Zu diesem Zweck bietet der Leitfaden einen Mustervergütungsbericht am Beispiel einer fiktiven börsennotierten Aktiengesellschaft.

Der Mustervergütungsbericht basiert auf den aktuellen gesetzlichen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG idF BGBl I Nr. 63/2019) und berücksichtigt die von der Europäischen Kommission veröffentlichten Leitlinien zur Erstellung eines Vergütungsberichts ⁽¹⁾ („EU-Leitlinien“), sowie die Empfehlungen der AFRAC-Stellungnahme 37: Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG (Dezember 2020) („AFRAC 37“).

Die EU-Leitlinien sollen die einheitliche Erstellung von Vergütungsberichten fördern. Sie sind nicht bindend, sondern dienen als Orientierungshilfe und sind entsprechend den spezifischen Verhältnissen im berichtenden Unternehmen zu adaptieren. Die darin vorgeschlagene Struktur des Vergütungsberichts hat auch AFRAC 37 übernommen. Sie liegt auch unserem Muster zugrunde und gliedert sich wie folgt:

- Einleitung
- Grundzüge der Vergütungspolitik
- Darstellung der Gesamtvergütung
- Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen
- Sonstige Informationen und Erläuterungen

Der Leitfaden vermittelt zunächst eine kurze Darstellung von grundsätzlichen Anforderungen und Begriffen zum gesamten Themenbereich, gefolgt von wichtigen Hinweisen für die Anwendung des im Anschluss dargestellten Mustervergütungsberichts.

Der Mustervergütungsbericht folgt der oben dargestellten Gliederung getrennt nach Vorstand und Aufsichtsrat und enthält erläuternde Erklärungen zu einzelnen Darstellungen mit Verweisen auf die Grundlagen der entsprechenden Anforderungen oder Empfehlungen.

Wir hoffen, dass dieser Leitfaden bei der Erstellung des Vergütungsberichtes für Ihr Unternehmen eine nützliche Hilfe darstellt und stehen für Fragen bei der Anwendung gerne zur Verfügung.

Wien/Linz, im April 2022

(1) Communication from the commission, Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC (Entwurf Juli 2019) („EU-Leitlinien“)

1

Einleitung

2

Vorstand

3

Aufsichtsrat

4

Sonstige
Informationen

Grundsätzliche Anforderungen und Begriffe

Zuständiges Organ

Der Vergütungsbericht ist gemäß § 78c Abs 1 AktG vom Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft zu erstellen, wobei die Aufbereitung der Informationen in erster Linie dem Vorstand obliegt.⁽²⁾

Qualitative Anforderungen

Der Vergütungsbericht muss klar und verständlich sein. Er hat die Vergütung sowohl der Vorstands- als auch Aufsichtsratsmitglieder zu enthalten und einen umfassenden Überblick über alle in einem Geschäftsjahr gewährten oder geschuldeten Vergütungen zu geben.⁽³⁾ Neben den Zahlenangaben sind auch Erläuterungen bereitzustellen, um die Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik des Unternehmens, einschließlich des Beitrags zur Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens, darzustellen.⁽⁴⁾ Dies wird in der Regel auf Basis des Konzernabschlusses und sonstiger Konzernkennzahlen (zB ESG) sinnvoll sein.⁽⁵⁾

Der Abschlussprüfer hat zu überprüfen, ob der Vorstand die geforderten Informationen zur Verfügung gestellt hat.⁽⁶⁾ Eine inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts durch den Abschlussprüfer ist nicht verpflichtend, kann aber auf freiwilliger Basis durchgeführt werden.

Vorlage und Veröffentlichung

Der Vergütungsbericht ist jährlich der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Gesellschaft hat im darauffolgenden Vergütungsbericht darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.⁽⁷⁾ Der Vorstand hat den Vergütungsbericht nach der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft kostenfrei zehn Jahre lang öffentlich zugänglich zu machen.⁽⁸⁾

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die Angaben im Vergütungsbericht müssen sowohl die gewährte als auch die geschuldete Vergütung umfassen.

Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, welche auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen der Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in einer späteren Periode erfolgen wird. Dies betrifft auch Vergütungsbestandteile, deren endgültige Festlegung und Auszahlung an die zukünftige Erfüllung bestimmter Kriterien geknüpft ist. Typischerweise sind dies variable Komponenten wie zB mittel- oder langfristige Vergütungsprogramme. Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen fallen nicht darunter.

Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Organmitglied innerhalb einer Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt. Beispiele für geschuldete Vergütungsbestandteile sind das Jahresfixum oder ein für die Berichtsperiode gewährter Jahresbonus.⁽⁹⁾

(2) AFRAC 37 (Dezember 2020), Rz 8

(3) § 78c Abs 1 AktG

(4) AFRAC 37 (Dezember 2020), Rz 20

(5) EU-Leitlinie S 6, 19

(6) § 78e Abs 2 AktG

(7) § 78d Abs 1 AktG

(8) § 78e Abs 1 AktG

(9) AFRAC 37 (Dezember 2020), Rz 28

1

Einleitung

2

Vorstand

3

Aufsichtsrat

4

Sonstige
Informationen

Hinweise zur Anwendung des Mustervergütungsberichts

„Muster AG“

Bei der Erstellung des Mustervergütungsberichts haben wir uns an einer typischen börsennotierten Gesellschaft orientiert. Als langfristige variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder in der dargestellten Variante eine anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich. Diese sind als Teil der Gesamtvergütung anzugeben. Aktienbezogene Vergütungen mit Ausgleich in Eigenkapitalinstrumenten sind in dieser Variante nicht vorgesehen. Ein eigenes Kapitel mit Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen muss daher in diesem Fall nicht in den Vergütungsbericht aufgenommen werden.

Als alternative Variante stellen wir im Musterbericht in Kapitel 2.3 die erforderlichen Angaben bei einer anteilsbasierten Vergütung mit Ausgleich in Eigenkapitalinstrumenten dar.

Erläuterungen

Zur besseren Orientierung haben wir am Rande des Musterberichts Erläuterungen zum Mustervergütungsbericht eingefügt. Diese verweisen auf die angewandten gesetzlichen Erfordernisse sowie auf die Empfehlungen der AFRAC-Stellungnahme und der EU-Leitlinien.

Individuelle Anpassung

Der Mustervergütungsbericht der fiktiven Muster AG dient der beispielhaften Darstellung eines Vergütungsberichts und muss an die individuellen Gegebenheiten eines Unternehmens angepasst werden.

Im Sinne einer leichteren Lesbarkeit haben wir auf ein Gendern des Textes verzichtet. Die gewählte männliche Form bezieht sich immer zugleich auf weibliche und männliche Personen sowie Menschen mit anderweitigen Geschlechteridentitäten. Im konkreten Musterbericht sollte sich die Darstellung an der im Unternehmen üblichen Vorgehensweise orientieren.

1

Einleitung

2

Vorstand

3

Aufsichtsrat

4

Sonstige
Informationen

MUSTERVERGÜTUNGSBERICHT DER MUSTER AG

1. Einleitung

1.1. Grundlagen

Am 12. Mai 20X1 beschloss die ordentliche Hauptversammlung der Muster AG mit einer Mehrheit von 98,34% die Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats („Vergütungspolitik“).

Dieser von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 78c AktG erstellte Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahres 20X1 an aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütungen. Er wurde vom Vergütungsausschuss geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 13.04.20X2 beschlossen. Die im Geschäftsjahr 20X1 gewährte und geschuldete Vergütung steht im Einklang mit der vom Vergütungsausschuss aufgestellten Vergütungspolitik für das Geschäftsjahr 20X1.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten um. Er orientiert sich darüber hinaus an AFRAC 37 sowie an den EU-Leitlinien.

Dieser Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung der Muster AG gemäß § 78d Abs 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Im nächsten Vergütungsbericht wird dargelegt, wie dem Abstimmungsergebnis über den Vergütungsbericht in der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

1.2. Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 20X1

Das Geschäftsjahr 20X1 war für uns ein sehr herausforderndes, aber auch erfolgreiches Jahr. Durch die Knappheit an Aluminium und anderen Rohstoffen herrschte Unsicherheit auf den Märkten, was zu wesentlich volatileren Preisen am Beschaffungs- und Absatzmarkt führte. Unsere guten Lieferantenbeziehungen und unsere stabile Positionierung im Markt haben die Auswirkungen allerdings in Grenzen gehalten. Einzelne Lieferverzögerungen konnten wir durch einen höheren Lagerstand und flexible Produktionskapazitäten weitgehend ausgleichen. Absatzseitig waren Wertberichtigungen von Forderungen gegenüber einzelnen Kunden erforderlich. Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen konnten wir den Umsatz um 6% und das EBIT um 2% steigern.

An einzelnen Standorten kam es aufgrund der Lieferausfälle zu kürzeren Einschränkungen der Produktion. Produktionsengpässe sind dadurch jedoch keine entstanden. Ein vollständiger Produktionsstillstand konnte vermieden werden.

Die neuen Produktionsstätten in Spanien und Frankreich konnten im Jahr 20X1 fertiggestellt werden. Die Produktionsstätte in Spanien wurde im Juni 20X1 und das neue Werk in Frankreich im September 20X1 eröffnet. Mit den neuen Produktionsstätten, die nach aktuellen Umweltstandards errichtet wurden, kann eine umweltfreundliche Fertigung sichergestellt werden. Sie stellen wichtige Komponenten zur Umsetzung unserer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie dar. ^{(1),(2)}

Darüber hinaus kam es im Geschäftsjahr 20X1 zu keinen signifikanten Ereignissen, die Auswirkungen auf die Vergütungspolitik hatten. Wir haben an der beschlossenen Vergütungspolitik festgehalten und keine Abweichungen vorgenommen. ^{(3),(4)}

Weitere Informationen zum Geschäftsverlauf können dem Jahresabschluss und dem Lagebericht entnommen werden.

ERLÄUTERUNG

S.7



1

Einleitung

2

Vorstand

3

Aufsichtsrat

4

Sonstige
Informationen

MUSTERVERGÜTUNGSBERICHT DER MUSTER AG

ERLÄUTERUNG

- (1)** An dieser Stelle ist ein kurzer Überblick über den wirtschaftlichen Erfolg des Berichtsjahres und über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie eine Beschreibung von signifikanten Ereignissen zu geben (AFRAC 37, Rz 25). Dazu können zählen:
 - Schlüsselereignisse in der Geschäftstätigkeit
 - Unternehmenserfolg
 - Wesentliche Entscheidungen
 - Umfeld, in dem das Unternehmen tätig ist
 - Zukunftsaussichten und Nachhaltigkeitsthemen
- (2)** Wir empfehlen, in der Einleitung einen Überblick über die wichtigsten Leistungsindikatoren des Unternehmens darzustellen, um eine Einschätzung der wirtschaftlichen Lage auch ohne Lesen des Jahresabschlusses zu ermöglichen.
- (3)** Darüber hinaus kann ein allgemeiner Überblick über die Vergütungspolitik im Unternehmen angeführt werden. Es sollen auch wesentliche Änderungen in der Vergütung der Organe hervorgehoben werden, wie Änderungen der Leistungskriterien oder der angewandten Methoden im Vergleich zu den vorangegangenen Berichtsjahren (EU-Leitlinien, S 6).
- (4)** Falls es zu etwaigen Ausnahmen oder Abweichungen in der Vergütungspolitik gekommen ist, kann bereits in der Einleitung darauf hingewiesen werden. Dies gilt auch für eine Erläuterung darüber, wie Abstimmungen und Ansichten der Aktionäre zu früheren Vergütungsberichten im Vergütungsbericht berücksichtigt wurden (EU-Leitlinien, S 6).

2. Vorstand

2.1. Grundzüge der Vergütungspolitik ⁽¹⁾

Zielsetzung unseres Vergütungssystems ist es, die Vorstandsmitglieder im nationalen und internationalen Vergleich angemessen zu vergüten und gleichzeitig Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu setzen. Die Vergütungspolitik wurde so gestaltet, dass sie im Einklang mit den Unternehmensprinzipien steht, die Performance des Unternehmens verbessert und auf eine positive Entwicklung des Unternehmenswerts abzielt.

Die Gesamtvergütung besteht aus fixen und variablen Bestandteilen. Während die fixe Vergütung unabhängig vom Unternehmenserfolg gewährt wird, ist die variable Vergütung an die Erfüllung bestimmter nachvollziehbarer Leistungskriterien geknüpft.



Fixe Vergütung

Die fixen Vergütungsbestandteile setzen sich aus dem Grundgehalt, Pensionszusagen, Abfertigungszusagen und Abfindungen sowie aus Sachbezügen und Nebenleistungen zusammen.

– Grundgehalt

Das Grundgehalt orientiert sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds und ist an Vergütungen von Vergleichsunternehmen (Peer-Group mit Unternehmen ähnlicher Größe und Struktur) angepasst. Für den Vergleich wird alle drei Jahre eine Peer Group-Analyse durchgeführt. Für das Jahr 20X1 erfolgten keine Anpassungen des Grundgehalts. Die Basisgehälter unterscheiden sich entsprechend der strategischen und operativen Aufgabenfelder des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Auszahlung erfolgt in vierzehn Monatsgehältern im Nachhinein.

Grundgehalt 20X1 pa in EUR

Max Mustermann CEO	600 000,00
Maria Muster CFO	400 000,00

– Pensionszusagen

Für die aktiven Vorstandsmitglieder bestehen beitragsorientierte Pensionszusagen. Dazu leisten wir monatlich Beiträge an eine Pensionskasse. Diese betragen im Geschäftsjahr 20X1 insgesamt EUR 100.000. Für frühere Mitglieder des Vorstandes bestehen darüber hinaus Pensionsverpflichtungen aus leistungsorientierten Zusagen. Für diese Zusagen waren im Geschäftsjahr 20X1 Zahlungen in Höhe von EUR 80.000 zu leisten.

– Abfertigungszusagen und Abfindungen

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses haben Vorstände Anspruch auf eine vereinbarte Abfertigung, welche den gesetzlichen Bestimmungen für Abfertigungen von Angestellten nach österreichischem Recht entspricht. Im Geschäftsjahr 20X1 betrug der Aufwand für die Dotierung der Rückstellungen für Abfertigungsansprüche insgesamt EUR 90.000. Weitere Angaben dazu sind dem Anhang zum Jahresabschluss zu entnehmen. Peter Altmuster erhielt im Zuge seines vorzeitigen Austritts als Vorstandsmitglied (CTO) eine einmalige Abfindungszahlung von EUR 100.000 im Geschäftsjahr 20X1. Darüber hinaus fielen im Geschäftsjahr 20X1 keine Auszahlungen von Abfertigungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder an.

– Sachbezüge und Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern wird jeweils ein Firmenauto, Mobilfunk- und Kommunikationsmittel zur Verfügung gestellt.

Für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder besteht eine D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt. Die dafür angefallenen Prämien in Höhe von insgesamt EUR 40.000 pro Jahr werden von der Gesellschaft geleistet.



MUSTERVERGÜTUNGSBERICHT DER MUSTER AG

Variable Vergütung

Variable Vergütungskomponenten dienen der Schaffung eines angemessenen Anreizsystems zur Erreichung wesentlicher strategischer Ziele und der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts im Interesse der Aktionäre. Sie setzt sich aus kurzfristigen und langfristigen variablen Komponenten zusammen.

- Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive (STI))
Die kurzfristige variable Vergütung besteht aus einer Prämie, deren Höhe an das Erreichen von vordefinierten Zielen geknüpft ist. Die Ziele sind in gleicher Ausgestaltung sowohl für Max Mustermann, Vorstandsvorsitzender (CEO) als auch für Maria Muster, Vorstandsmitglied (CFO) anwendbar.

Die folgende Tabelle zeigt die ausgewählten Leistungskriterien, ihre Gewichtung und den Leistungsbereich (min bzw max Zielerreichung) für den STI 20X1:^{(2),(3)}

Kurzfristige variable Vergütung (STI) (Angaben in €)								
Name des Vorstands Position	Kriterien ¹⁾	Gewichtung in % ²⁾	Information zu den Leistungszielen ³⁾		IST			
			a) Minimaler Zielerreichungsgrad b) Prämie	a) Maximaler Zielerreichungsgrad b) Prämie	a) Zielerreichungsgrad b) Prämie ⁴⁾			
Max Mustermann CEO	ESG-Kriterien 30%	30%	wenn eines oder mehrere der 3 ESG Kriterien nicht erfüllt werden		100%	180.000,00		
			0					
			180.000,00					
	finanzielle Kriterien 70%	30%	50%	90.000,00	150%	270.000,00	70%	126.000,00
			40%	120.000,00	50%	360.000,00	65%	156.000,00
Maria Muster CFO	ESG-Kriterien 30%	30%	wenn eines oder mehrere der 3 ESG Kriterien nicht erfüllt werden		100%			
			0					
			120.000,00					
	finanzielle Kriterien 70%	30%	50%	90.000,00	150%	180.000,00	70%	84.000,00
			40%	120.000,00	50%	240.000,00	65%	104.000,00

Die für das Geschäftsjahr 20X1 vereinbarten Ziele betreffen mit 30% nicht-finanzielle und 70% finanzielle Kriterien.

Die nicht-finanziellen Kriterien beziehen sich auf unsere Ziele zur Stärkung der Umwelt-, Sozial-, und Governance (ESG)-Strategie und umfassen folgende Komponenten:

- Umwelt (Klimaschutz): Reduktion der CO2-Emissionen gegenüber dem Vorjahr iHv 6%
- Sozial (Diversität): Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit um 5%
- Sozial (Arbeitnehmer): Verbesserung der Gender Pay Ratio um 4%

Um einen Anspruch auf einen STI Bonus aus der Erreichung von nicht-finanziellen Zielen zu begründen, müssen alle drei genannten nicht-finanziellen Kriterien im Berichtsjahr erfüllt werden. Bei Erfüllung aller drei Kriterien kommen 30% des Grundgehalts zur Auszahlung. Eine Übererfüllung der Kriterien erhöht die Prämie nicht.

Der Vorstand und die zuständigen Führungskräfte berichteten dem Aufsichtsrat im Laufe des Geschäftsjahres regelmäßig über Entwicklungen von Projekten in Zusammenhang mit diesen Belangen. Eine Evaluierung durch den Aufsichtsrat führte zu dem Ergebnis, dass die Ziele der nicht-finanziellen Kriterien vollständig erfüllt wurden, sodass der maximale Betrag (30%) zur Auszahlung kommt.

Die finanziellen Kriterien bestehen zu 30% aus Free-Cash-Flow-Zielen und zu 40% aus EBIT-Zielen und können in ihrer Zielerreichung zwischen 0% und 150% schwanken. Für beide Kriterien werden bei einem Zielerreichungsgrad von 50% Untergrenzen definiert. Bei Nichterreichung der Untergrenzen entfällt die für diesen Indikator vorgesehene kurzfristige variable Vergütung. Der Auszahlungsbetrag ist mit 150% des vertraglich festgelegten Zielwerts (150% des Grundgehalts) begrenzt.

Die Free Cashflow-Kriterien wurden im Geschäftsjahr 20X1 zu 70%, die EBIT-Kriterien zu 65% erreicht.

In Summe beträgt der STI-Bonus damit 77% des Grundgehalts. Für Max Mustermann ergibt sich daraus ein Jahresbonus von EUR 462.000, für Maria Muster von EUR 308.000. Die Auszahlung des Jahresbonus 20X1 erfolgt im Geschäftsjahr 20X2.

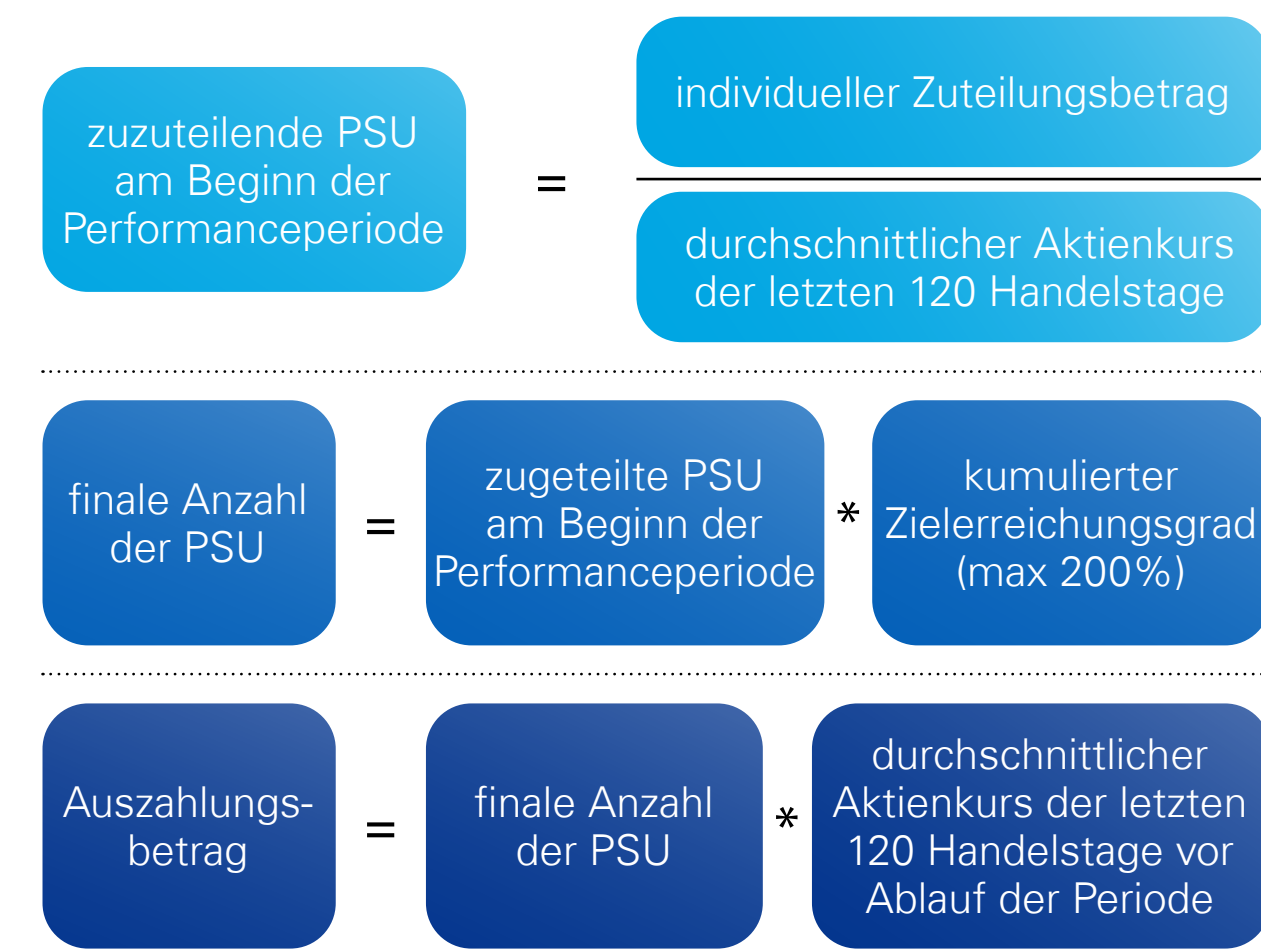
Im Berichtsjahr 20X1 gelangte die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 20X0 in Höhe von EUR 330.000 für Max Mustermann und EUR 220.000 für Maria Muster zur Auszahlung.

Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive (LTIP))

Die langfristige variable Vergütung ist ein Long-Term Incentive Program (LTIP), das das Ziel verfolgt, das Verhalten der Führungskräfte an die wertorientierte Sicht der Aktionäre und ihre Planungs- und Zielverbundenheit zu erhöhen. Zudem soll damit eine langfristige Bindung unserer Vorstandsmitglieder sichergestellt werden. Bei unserem Unternehmen besteht dazu ein virtuelles Aktienprogramm LTIP 20X1 mit einer Laufzeit von drei Jahren, welches am 1.1.20X1 (aktienbasierte variable Vergütung) in Kraft trat. Im Rahmen dieses Plans werden den Vorstandsmitgliedern virtuelle Aktien (Performance Share Units, PSUs) zugeteilt. Die Zuteilung erfolgt mit der Bestimmung eines individuellen Zuteilungsbetrages in Euro, welcher auf den vertraglichen Vereinbarungen der Vorstandsmitglieder basiert. Die am Zuteilungstag zugeteilte Anzahl an PSUs entspricht dem individuellen Zuteilungsbetrag dividiert durch den durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 120 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode.

Die finale Anzahl der PSUs berechnet sich durch die Anzahl der PSUs am Beginn des Programms multipliziert mit dem kumulierten Zielerreichungsgrad am Ende der dreijährigen Performance-Periode. Der kumulierte Zielerreichungsgrad entspricht der Summe der jährlichen anteiligen Zielerreichung. Die jährliche anteilige Zielerreichung muss dabei in Summe über alle Kriterien zumindest 50% betragen und kann höchstens 200% erreichen.

Der Auszahlungsbetrag berechnet sich durch Multiplikation der Anzahl der final zugeteilten PSUs mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 120 Handelstage vor Ablauf der dreijährigen Performanceperiode. Die Auszahlung erfolgt als Geldbetrag in Form einer variablen Leistungsprämie.



MUSTERVERGÜTUNGSBERICHT DER MUSTER AG

Die Leistungsmessung erfolgt während der Performanceperiode mit finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Diese setzen sich aus 50% finanziellen und 50% nicht-finanziellen Leistungskriterien zusammen.

	Kriterien ¹⁾	Gewichtung in % ²⁾	jährliche Zielerreichung während der 3-jährigen Performanceperiode ³⁾	Zielerreichung in % ⁴⁾			Ende X3 kumulierter Zielerreichungsgrad
				20X1	20X2	20X3	
ESG-Kriterien 50%	Reduzierung Strom und Wasserverbrauch	25%	1/3 / 1/3 / 1/3	13,00			
	Mitarbeiterfluktuation	25%	1/3 / 1/3 / 1/3	40,00			
finanzielle Kriterien 50%	Total Shareholder Return Ranking	25%	1/3 / 1/3 / 1/3	35,00			
	Free Cashflow	25%	1/3 / 1/3 / 1/3	18,00			
	jährliche Zielerreichung			106,00			
	anteilige Zielerreichung			35,33			Σ

Die finanziellen Kriterien für den LTIP 20X1 umfassen folgende Komponenten:

- Total Shareholder Return Ranking (TSR) zur Vergleichsgruppe
- Free Cashflow

Das TSR beschreibt die Gesamtaktionärsrendite, gibt den Erfolg der Investition in das Unternehmen wieder und gilt als Indikator für die Steigerung des Markt- bzw Unternehmenswerts. Die Einbeziehung des TSR verbindet die relative Erfolgsmessung mit der Vergütung und verknüpft damit die Interessen von Vorstand und Aktionären. Die Zielerreichung für das TSR basiert auf einem Vergleich zu den wichtigsten Mitbewerbern (Peer-Group). Der Free Cashflow wird herangezogen, weil er ein wesentliches Kriterium für die Dividendenfähigkeit darstellt.

Die für LTIP 20X1 herangezogenen nicht-finanziellen Kriterien setzen sich aus strategieabgeleiteten ESG-Zielen zusammen. Für LTIP 20X1 wurden folgende konkrete ESG-Ziele definiert:

- Umwelt: Reduzierung des Strom- und Wasserverbrauchs der Produktionsstätten um 3 %
- Soziales: Reduktion der Mitarbeiterfluktuation um 2 %

Der klare Bezug der ESG-Ziele zur Geschäftstätigkeit setzt Anreize zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Steuerung des Unternehmens.

Die Zielerreichung wird am Ende der Performanceperiode anhand eines Ziel-/Ist-Vergleichs vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates festgestellt. Die maximale Zielerreichung für die vier Performancekriterien ist mit 200% des Zielwerts begrenzt. Bei einer Zielerreichung unter 50% liegt die Zielerreichung bei 0 %.

Im Falle von Compliance-Verstößen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die von einem Vorstandsmitglied verdienten Performance Shares auf Null zu reduzieren. Kommt es im Zeitraum von zwei Jahren nach der Auszahlung zu einem Compliance-Verstoß, besteht ein Rückzahlungsanspruch an das betroffene Vorstandsmitglied. Scheidet ein Vorstandsmitglied im Laufe des Erdienungszeitraums aus, verfallen die Performance Shares.

Im Berichtsjahr gelangte LTIP 20X-2 zur Auszahlung. Nach Vorliegen des Jahresabschlusses und Bestätigung durch den Abschlussprüfer hat der Vergütungsausschuss im Geschäftsjahr 20X1 die Zielerreichung der einzelnen Kriterien für das LTIP-Programm 20X-2 abschließend evaluiert. In Summe ergab sich für die dreijährige Laufzeit des Programms von 20X-2-20X0 eine Gesamtzielerreichung von 143,5%. Am LTIP 20X-2 nahm nur Max Mustermann teil. Peter Altmuster hat durch sein vorzeitiges Ausscheiden den Anspruch am LTIP 20X-2-Programm verloren. Maria Muster ist bedingt durch ihren Neueintritt 20X-1 erst Teil des LTIP 20X1-Programmes. Nähere Informationen zum LTIP 20X-2 finden sich im Corporate Governance Bericht 20X-2-20X0, sowie in den Jahresabschlüssen 20X-2-20X0.



ERLÄUTERUNG

- (1) In diesem Abschnitt soll eine Beschreibung der einzelnen Vergütungselemente und ihre Verbindung mit den Zielen und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft übersichtlich dargestellt werden, um das Verständnis für die Rahmenbedingungen der Gesamtvergütung zu erleichtern (AFRAC 37, Rz 26).
- (2) Falls die Beschlussfassung des Aufsichtsrats über den STI bis zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht erfolgte, ist die Zielerreichung – unabhängig von dessen Berücksichtigung im Jahresabschluss – einzuschätzen und der geschätzte Betrag anzugeben. Wir empfehlen dazu einen Hinweis aufzunehmen, dass dies eine Schätzung darstellt und Abweichungen zum Auszahlungsbetrag möglich sind (AFRAC 37, Erläut zu Rz 28; Beispiel S 25).
- (3) Sofern zutreffend, sollen sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien für jedes Vorstandsmitglied dargelegt werden, einschließlich der Information darüber, ob bzw wie diese Kriterien im Berichtsjahr erreicht wurden und welche Vergütung daraus resultiert. Überdies soll eine Beschreibung der Berechnung der Vergütung und die relative Gewichtung der Leistungskriterien der gesamten variablen Vergütung erfolgen. Die Beschreibung der Leistungskriterien soll das Minimum als auch Maximum der möglichen Vergütung für jedes Leistungsziel beinhalten (EU-Leitlinien, S 14 f).

Wir empfehlen, die Vergütungselemente tabellarisch darzustellen. Dabei sollen folgende Inhalte Berücksichtigung finden (siehe EU-Leitlinien, S 16):

1) Leistungskriterien

Die Tabelle soll alle anwendbaren finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien gemäß Vergütungspolitik für jedes Vorstandsmitglied enthalten. Werden in Ausnahmefällen andere Leistungskriterien als in der Vergütungspolitik definiert und/oder angewandt, so soll dies separat dargestellt werden, gemeinsam mit einer Anmerkung, weshalb außergewöhnliche Umstände eine Abweichung oder Änderung zur Vergütungspolitik erforderten.

2) Gewichtung der Leistungskriterien (sofern anwendbar)

Die Tabelle soll die relative Gewichtung der einzelnen Leistungskriterien in Prozent darstellen. Die Summe aller anwendbaren Leistungskriterien muss 100% ergeben.

3) Bandbreite der Leistungsziele (sofern anwendbar)

Sofern für Leistungsziele Bandbreiten (bzw Ober- und Untergrenzen) bestehen, sollen in der Tabelle diese Grenzwerte sowie die dazugehörige Prämie für das Erreichen des minimalen bzw des maximalen Leistungsziels ersichtlich sein.

4) Erfüllung der Leistungsziele

Ein wesentlicher Bestandteil der Tabelle ist das Ergebnis der Beurteilung der Zielerreichung. Dies umfasst die gemessene Leistung für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr und den Geldwert der Prämie/Vergütung.

Ein Muster einer solchen Tabelle kann den EU-Leitlinien entnommen werden (Mustertabelle 4, S 15).

Falls zusätzliche Informationen für ein Verständnis der Leistungskriterien notwendig sind und sich die Aufbereitung nicht in tabellarischer Form eignet, sind diese zu beschreiben.

2.2. Darstellung der Gesamtvergütung

Gesamtvergütung
Vorstandsmitglieder in EUR ⁽¹⁾-⁽¹¹⁾

	20X1			20X0		
	aktive Vorstandsmitglieder		ehemalige Vorstandsmitglieder	aktive Vorstandsmitglieder		
	Max Mustermann CEO	Maria Muster CFO	Peter Altmuster (Beendigung Vorstandstätigkeit mit 31.03.20X0)	Max Mustermann CEO	Maria Muster CFO	Peter Altmuster CTO
Fixe Vergütung						
– Grundgehalt	600.000,00	400.000,00		600.000,00	400.000,00	120.000,00
– Nebenleistungen	23.400,00	12.500,00		22.100,00	17.200,00	14.000,00
Zwischensumme	623.400,00	412.500,00		622.100,00	417.200,00	134.000,00
Variable Vergütung						
kurzfristige variable Vergütung (STI)						
– voraussichtliche STI im Berichtsjahr	462.000,00	308.000,00		330.000,00	220.000,00	
<i>Auszahlung des Vorjahresbonus</i>	<i>330.000,00</i>	<i>220.000,00</i>		<i>220.500,00</i>	<i>195.000,00</i>	<i>170.300,00</i>
langfristige variable Vergütung (LTIP)						
– erfolgsabhängiger LTIP 20X1	475.306,00	350.462,00				
– erfolgsabhängiger LTIP 20X-2				345.550,00		
<i>Auszahlung LTIP 20X-2</i>	<i>800.000,00</i>					
Zwischensumme	937.306,00	658.462,00		675.550,00	220.000,00	-
Sonstige Vergütungen						
– einmalige Abfindung			100.000,00			
Zwischensumme			100.000,00			
Altersversorgung						
– Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	60.000,00	40.000,00		60.000,00	40.000,00	
– Vergütung aus ehemaliger Organtätigkeit			80.000,00			
Zwischensumme	60.000,00	40.000,00	80.000,00	60.000,00	40.000,00	
Vergütung von verbundenen Unternehmen	40.000,00			40.000,00		
– davon fix	40.000,00			40.000,00		
Gesamtvergütung						
– fix	723.400,00	452.500,00	180.000,00	722.100,00	457.200,00	134.000,00
– variabel	937.306,00	658.462,00	-	675.550,00	220.000,00	-
Zwischensumme	1.660.706,00	1.110.962,00	180.000,00	1.397.650,00	677.200,00	134.000,00
Total		2.951.668,00			2.208.850,00	
Anteil fixer Vergütung in %	44%	41%	100%	52%	68%	100%
Anteil variabler Vergütung in %	56%	59%	0%	48%	32%	0%

1

Einleitung

2

Vorstand

3

Aufsichtsrat

4

Sonstige
Informationen

MUSTERVERGÜTUNGSBERICHT DER MUSTER AG

Die dargestellte Tabelle stellt die Gesamtvergütung aller aktiven sowie ehemaligen Vorstandsmitglieder aufgeschlüsselt nach Bestandteilen dar.

Für die aktiven Vorstandsmitglieder werden 10% der Fixbezüge als fixe Beträge in eine überbetriebliche Pensionskasse gezahlt (beitragsorientierter Plan). Die Auszahlung des Jahresbonus (STI) für 20X1 erfolgt im Geschäftsjahr 20X2. Die im Jahr 20X1 für den LTIP 20X1 angegebenen Beträge stellen einen auf Basis aktueller Informationen geschätzten Wert dar, der vom zukünftigen Auszahlungsbetrag abweichen kann. Für diesen langfristigen Vergütungsplan erfolgen keine Akontierungen.

Die Entscheidung über die Erfüllung der variablen Vergütungsbestandteile und die daraus resultierenden Beträge der lang- und kurzfristigen variablen Vergütung hat der Vergütungsausschuss in seiner Sitzung vom 15. April 20X2 getroffen.

Mit Herrn Peter Altmuster wurde mit 31.03.20X0 eine Trennungvereinbarung wirksam.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 20X1 steht im Einklang mit der festgelegten Vergütungspolitik, mit der die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Sinne der Aktionäre sichergestellt werden soll. Die Tabelle zeigt, dass beide Vorstandsmitglieder ihre variable Vergütung im Vergleich zum Vorjahr steigern konnten, was auf die positive Geschäftsentwicklung trotz der derzeit schwierigen Rahmenbedingungen zurückzuführen ist. Mit der Bindung der Vergütung an die finanziellen Ziele EBIT und Free Cashflow wird sowohl der Ertragskraft des Unternehmens als auch dessen Fähigkeit Liquidität zu generieren Rechnung getragen. Die nicht-finanziellen Ziele in den Bereichen Umwelt, Diversität und Soziales tragen zusätzlich zur nachhaltigen Unternehmensausrichtung bei. Gleichzeitig sorgt das angemessene Fixgehalt und der LTIP dafür, dass keine unverhältnismäßigen Risiken eingegangen werden und die Erreichung kurzfristiger, bonusrelevanter Ziele keinen Vorrang hat.

ERLÄUTERUNG

S15



1

Einleitung

2

Vorstand

3

Aufsichtsrat

4

Sonstige
Informationen

MUSTERVERGÜTUNGSBERICHT DER MUSTER AG

ERLÄUTERUNG

(1) § 78c Abs 2 Z 1 AktG

In diesem Abschnitt soll die Gesamtvergütung aufgeschlüsselt nach Bestandteilen von jeder betroffenen Person dargestellt und der relative Anteil von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen gezeigt werden (AFRAC 37, Rz 27).

(2) Die anzugebende Vergütung hat die gewährte oder geschuldete Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu umfassen (AFRAC 37, Rz 28 und Erläut zu Rz 28).**(3)** Alle Geldbeträge sind als Bruttozahlen, exkl DG- bzw sonstiger Pflichtabgaben, anzugeben, da gesetzlich geregelte Dienstgeber- und sonstige Abgaben nicht der Disposition des Aufsichtsrats im Rahmen einer Vergütungspolitik unterliegen. Dies betrifft den Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung, die Kommunalsteuer, Dienstgeberbeiträge zum Familienlastenausgleichsfonds sowie die Zuschläge zum Dienstgeberbeitrag und den Beitrag zur betrieblichen Vorsorgekasse (MVK) oder auch sondergesetzliche Beiträge für Pensionsversicherungen (AFRAC 37 Rz 19 und Erläut zu Rz 19).**(4)** Die Gesamtvergütung nach § 78c Abs 2 Z 1 AktG kann als Synonym zu den Gesamtbezügen nach § 239 Abs 1 Z 4 lit a UGB interpretiert werden (AFRAC 37, Erläut zu Rz 28). Als Gesamtvergütung sind unter anderem Gehälter, Gewinnbeteiligungen, Versicherungsentgelte, Provisionen, anreizorientierte Vergütungszusagen, Sitzungsgelder und Nebenleistungen jeder Art sowie Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art zu verstehen (AFRAC 37, Rz 32). Auf Basis des Anstellungsvertrags oder von Beschlüssen des Aufsichtsrats gewährte Bezüge wie Gewinnbeteiligungen, Provisionen, Nebenleistungen jeder Art (Natural- als auch Sachbezüge und andere geldwerte Vorteile), Erfindervergütungen (sofern diese auf Erfindungen/Leistungen während der Bestellung als Mitglied zurückgehen) sowie Versicherungsbeiträge für private Kranken-, Unfall- und Altersvorsorge-Versicherungen, die vom Unternehmen übernommen werden, sind einzurechnen. Bei Versicherungen gilt dies insoweit, als der Person ein unmittelbarer Anspruch gegen das Versicherungsunternehmen oder die Gesellschaft erwächst oder die Gesellschaft dafür haftet. Anzugeben sind auch Zahlungen an eine betriebliche oder überbetriebliche Pensionskasse oder an eine Lebensversicherung (AFRAC 37, Erläut zu Rz 32).**(5)** Zusätzlich zu den Vergütungen der aktiven Mitglieder sollen auch Informationen zur Vergütung von ehemaligen (ausgeschiedenen) Mitgliedern und deren Hinterbliebenen angegeben werden, die ihnen aufgrund ihrer früheren Position gewährt oder geschuldet werden (EU-Leitlinien, S 6). Zu den ehemaligen (ausgeschiedenen) Mitgliedern gehören Personen, deren Bestellung zum Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied geendet hat. § 239 Abs 1 Z 4 lit b UGB sieht Anhangangaben zu den Gesamtbezügen (Abfindungen, Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art) der früheren Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats oder ähnlicher Einrichtungen und ihrer Hinterbliebenen vor. Im Interesse möglichst konsistenter Informationen zu diesem Themengebiet, ist eine Übernahme der Informationen aus dem Anhang in den Vergütungsbericht soweit wie möglich zu empfehlen (AFRAC 37, Erläut zu Rz 22).**(6)** Nachdem Angaben zu ehemaligen Vorständen erforderlich sind und diese möglicherweise mehr als eine Funktion im Unternehmen eingenommen haben bzw unterschiedliche Positionen im Unternehmen inne hatten, sollten diese auch bei „Name des aktiven/ehemaligen Vorstands, Position/letzte Position“ angeführt werden (EU-Leitlinien, S 7f).**(7)** Sofern die Organtätigkeit nicht während des gesamten Geschäftsjahres bestanden hat, ist das Eintritts- und/oder das Enddatum der Organfunktion in der Tabelle anzugeben (EU-Leitlinien, S 8).**(8) § 78c Abs 2 Z 3 AktG**

Die Vergütung von verbundenen Unternehmen an Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder ist getrennt anzugeben (AFRAC 37, Rz 27).

(9) § 78c Abs 2 Z 1 AktG

Um die Vergleichbarkeit zu verbessern, wird empfohlen auch jeweils die Vergütung des vorangegangenen Jahres als Vergleichswert anzuführen (EU-Leitlinien, S 7). Zusätzlich dazu wird empfohlen, den relativen Anteil der kurzfristigen und der langfristigen Vergütung separat darzulegen. Damit kann offengelegt werden, wie die Vergütung zur langfristigen Leistung des Unternehmens beiträgt (EU-Leitlinien, S 10). Es ist auch zu erläutern, wie die Gesamtvergütung der Vergütungspolitik entspricht, und es sind Angaben zu machen, wie die Gesamtvergütung die langfristige Leistung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden (§ 78c Abs 2 Z 1 AktG).

(10) Gemäß den Empfehlungen der EU-RL 2017/828 stellen wir Aufwendungen für die Altersvorsorge (Pension expense) als gesonderte Vergütungskategorie in der Tabelle dar. Bei direkten Pensionszusagen, für die beim Unternehmen in Form einer Rückstellung vorgesorgt wird, ist nicht die Dotierung der Rückstellung Teil der Gesamtvergütung, sondern die Auszahlung der vereinbarten (rückgestellten) Beträge im Jahr der Auszahlung.**(11)** Aktienbezogene Vergütung mit Ausgleich in Eigenkapitalinstrumenten ist nicht Teil der Gesamtvergütung. In diesen Fällen sind gesonderte Angaben unter aktienbezogene Informationen erforderlich (EU-Leitlinien, S 10f).

Variante mit aktienbezogenen Vergütungen

2.3. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen ⁽¹⁾⁻⁽⁵⁾

Aktienoptionsprogramm mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente – SOP 20X1

Mithilfe von Aktienoptionsprogrammen wird dem Vorstand sowie leitenden Angestellten und ausgewählten Arbeitnehmern die Möglichkeit gewährt, am Erfolg des Unternehmens teilzuhaben. Ziel dieses Aktienoptionsplans ist es, die Interessen der Aktionäre und der Mitglieder des Vorstandes bzw leitenden Angestellten und Arbeitnehmer anzugleichen, Anreize für die Generierung von Wertsteigerung zu schaffen und eine motivierende Vergütungspolitik aufrechtzuerhalten.

Am 1. Jänner 20X1 führte die Gesellschaft das Aktienoptionsprogramm SOP 20X1 ein. Dieses Programm berechtigt Mitglieder des Vorstands sowie leitende Angestellte und ausgewählte Arbeitnehmer Aktien des Unternehmens zu erwerben. Die Berechtigung für Mitarbeiter zur Teilnahme am Programm ist an Bedingungen wie Berufserfahrung und Position innerhalb des Unternehmens (Verantwortungsbereich) geknüpft. Das Programm ist mit einer Wartefrist von mehreren Jahren ausgestaltet, um es an die Ziele und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu knüpfen.

Das SOP 20X1 umfasst maximal 350.000 Optionen. Dies entspricht 1,2% des Grundkapitals der Gesellschaft. Jede eingeräumte Option berechtigt die Teilnehmer, eine Stückaktie der Gesellschaft zu einem Ausübungspreis von EUR 15,00 zu erwerben. Die Einräumung der zur Verfügung stehenden Optionen erfolgt erstmalig im Geschäftsjahr 20X1 nach vorheriger Beschlussfassung des Vergütungsausschusses.

Die eingeräumten Optionen können nach 5 Jahren bei Erreichung der festgelegten Kriterien und nach Zuteilung und Entscheidung des Vergütungsausschusses innerhalb von 3 Monaten ausgeübt werden. Der Ausübungszeitraum erstreckt sich vom 1. Jänner 20X6 bis 31. März 20X6.

50% der Optionen unterliegen dem Kriterium des Anstiegs des Ergebnisses pro Aktie über einen 5-Jahreszeitraum verglichen mit dem Ergebnis pro Aktie im Jahr vor der jeweiligen Zuteilung.

50% der Optionen unterliegen dem Kriterium der Reduktion des CO2-Ausstoßes (Treibhausgasemissionen in kt CO2) verglichen mit dem CO2 -Ausstoß im Jahr der jeweiligen Zuteilung.

Gelingt es in diesem Zeitraum nicht, die Kriterien zu erfüllen, verfallen die eingeräumten Optionen.

Im Geschäftsjahr wurden insgesamt 350.000 Stück Aktienoptionen aus dem SOP 20X1 gewährt. Eine Übertragbarkeit der Rechte und eine allfällige Behaltefrist für bezogene Aktien bestehen nicht. Die Aktien werden durch eigene Aktien bedient.

Beschreibung des Programms	Wichtigste Bedingungen der anteilsbasierten Vergütung mit Ausgleich in Eigenkapitalinstrumenten					
	Leistungsperiode	Datum der Einräumung	Zuteilungsdatum	Ende der Halteperiode	Ausübungsperiode	Ausübungspreis
Plan SOP	01.01.20X1 - 01.01.X6	01.01.20X1	01.01.20X6	31.03.20X6	01.01.20X6 - 31.03.20X6	15

Name des Vorstands; Position	Eröffnungsbilanz	im Laufe des Geschäftsjahres		Schlussbilanz		
	Aktienoptionen, die zu Beginn des Jahres gehalten wurden	in der Berichtsperiode eingeräumte Aktienoptionen	in der Berichtsperiode ausübbar Aktienoptionen	Aktienoptionen, die einer Leistungsbedingung unterliegen	eingeräumte/ aber noch nicht ausübbar Aktienoptionen	Aktienoptionen, die einer Haltefrist unterliegen
Max Mustermann CEO	0	54.370	0	54.370	54.370	54.370
Maria Muster CFO	0	51.970	0	51.970	51.970	51.970
Zwischensumme	0	106.340	0	106.340	106.340	106.340
Leitende Angestellte	0	103.090	0	103.090	103.090	103.090
Arbeitnehmer	0	140.570	0	140.570	140.570	140.570
Gesamtsumme		350.000	0	350.000	350.000	350.000

1

Einleitung

2

Vorstand

3

Aufsichtsrat

4

Sonstige
Informationen

MUSTERVERGÜTUNGSBERICHT DER MUSTERAG

ERLÄUTERUNG

(1) § 78c Abs 2 Z 4 AktG

Eine aktienbezogene Vergütung iSd § 78c Abs 2 Z 4 AktG liegt vor, wenn kein Barausgleich (Cash Settlement) vorgesehen ist. In diesem Fall sind Informationen zu aktienbezogener Vergütung inkl der Beschreibung des Programms im Vergütungsbericht zu erörtern. Dies umfasst die Informationen über die Anzahl der gewährten und angebotenen Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaige Änderungen der Bedingungen; diese Informationen sollten uE mit den Pflichtangaben im Anhang zum Jahresabschluss nach § 239 Abs 1 Z 5 UGB und den erforderlichen Anhangangaben gemäß IFRS 2 zu anteilsbasierten Vergütungen im IFRS-Konzernabschluss übereinstimmen. Für die Angabe nach § 78c Abs 2 Z 4 AktG im Vergütungsbericht sind keine Angaben zu den Grundlagen oder der Formel der Berechnung des Ausübungspreises von Aktienoptionen, zum jeweiligen beizulegenden Zeitwert dieser eingeräumten Option zum Bilanzstichtag und zum Wert der im Geschäftsjahr ausgeübten Optionen zum Zeitpunkt der Ausübung vorgesehen. Die Angabe im Vergütungsbericht soll lediglich das „Mengengerüst“ darstellen (AFRAC 37, Rz 35 und Erläut zu Rz 35).

(2) Die Informationen zur aktienbezogenen Vergütung sind als ergänzende Information zur Gesamtvergütung zu sehen und sollen eine Einschätzung geben, ob die Vergütungen im Einklang mit der langfristigen finanziellen Entwicklung des Unternehmens stehen, wie die aktienbezogene Vergütung aufgebaut ist und vergütet wird und diese zur veröffentlichten Vergütungspolitik passt (EU-Leitlinien, S 10).

(3) § 239 Abs 1 Z 5 UGB

Die Pflichtangaben gem § 239 Abs 1 Z 5 lit a und b UGB sehen vor (AFRAC 3, S 28):

Angabe für die insgesamt und im Geschäftsjahr eingeräumten Rechte:

- die Anzahl der Rechte
- die jeweils beziehbare Anzahl an Aktien
- der Ausübungspreis oder die Grundlagen oder die Formel zu seiner Berechnung (im Vergütungsbericht nicht erforderlich)
- die Laufzeit
- der Ausübungszeitraum
- die Übertragbarkeit der Rechte
- eine allfällige Behaltefrist für bezogene Aktien
- die Art der Bedienung der Rechte
- Anzahl und Ausübungspreis für die im Geschäftsjahr ausgeübten Rechte

(4) Die EU-Leitlinien empfehlen zusätzlich zu den vorgeschriebenen Angaben auch eine Angabe von Marktwerten (Market Value of Shares). Folgt man der Empfehlung, sollten zwecks Konsistenz die entsprechenden Anhangangaben vom Jahres- bzw Konzernabschluss übernommen werden (AFRAC 37, Erläut zu Rz 35; EU-Leitlinien, S 10f).

(5) Die Informationen zu den aktienbezogenen Vergütungen sollen sowohl für aktive Vorstände/Aufsichtsräte als auch für ehemalige Vorstände/Aufsichtsräte separat dargelegt werden (EU-Leitlinien, S 10).

3. Aufsichtsrat ⁽¹⁾

3.1. Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass den Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit eine ihren Aufgaben und ihrer Verantwortung entsprechende, angemessene Vergütung gewährt wird, die mit der Lage der Gesellschaft in Einklang steht. Sie soll die unabhängige Aufgabenerfüllung durch den Aufsichtsrat gewährleisten und so die nachhaltige Geschäftsstrategie und eine positive langfristige Entwicklung des Unternehmens fördern. Gemäß der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist die Vergütung von der konkreten Rolle im Aufsichtsrat und der Teilnahme an den Sitzungen abhängig. Eine erfolgsorientierte Vergütung ist nicht vorgesehen.

Die Vergütung wird von der Hauptversammlung beschlossen und setzt sich aus einer jährlichen Fixvergütung und einer Ausschussvergütung, abgestuft nach der Funktion als Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender und einfaches Aufsichtsratsmitglied sowie einem Sitzungsgeld pro Sitzung zusammen. Das Sitzungsgeld soll dem Umstand Rechnung tragen, dass die Anzahl von Sitzungen variieren und somit unterschiedlicher Zeitaufwand anfallen kann. Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Leistungen oder Pensionszusagen. Die Arbeitnehmervertreter üben ihre Funktion im Rahmen ihres Dienstverhältnisses aus und erhalten keine Vergütung. Jedes Mitglied im Aufsichtsrat (inkl Arbeitnehmervertreter) hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

Die Gesellschaft hat für alle Mitglieder des Aufsichtsrats eine branchenübliche Organhaftpflichtversicherung (D&O) abgeschlossen, die versicherten Personen haben keinen Selbstbehalt zu leisten.

3.2. Darstellung der Gesamtvergütung ^{(2),(3)}

Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wird jährlich in der ordentlichen Hauptversammlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschlossen und gelangt danach zur Auszahlung. Für das Geschäftsjahr 20X1 werden folgende Bezüge für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Hauptversammlung vorgeschlagen:

Vergütung des Aufsichtsrats in EUR	
für den Vorsitzenden	50.000
für den stellvertretenden Vorsitzenden	30.000
für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats	15.000
für den Vorsitzenden eines Ausschusses	18.000
für den stellvertretenden Vorsitzenden des Prüfungsausschusses	12.000
für jedes weitere Mitglied eines Ausschusses	8.000

Die Ausschussvergütung ist mit einem Ausschussmandat limitiert und steht somit auch bei Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nur einmal zu. Zusätzlich erhält jedes Aufsichtsrats- und Ausschussmitglied ein Sitzungsgeld von EUR 800 pro besuchter Sitzung. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats bzw eines Ausschusses dem Organ nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot (berechnet auf Tagesbasis). ⁽⁴⁾ Die Anwesenheiten der Mitglieder des Aufsichtsrats stellten sich im Geschäftsjahr 20X1 wie folgt dar:

Anwesenheiten 20X1	Aufsichtsrat 1 Sitzung	Nominierungsausschuss 1 Sitzung	Prüfungs- und Risiko- ausschuss 2 Sitzungen	Vergütungsausschuss 1 Sitzung
Georg Exemplum Vorsitzender	100%	100%	100%	100%
Lisa Exempla Stv Vorsitzende	100%	100%	100%	100%
Max Altmuster einfaches Mitglied	100%	100%	50%	100%

Die gewährte Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats (inkl Sitzungsgeld) betrug im Geschäftsjahr 20X1 EUR 144.200. Diese setzt sich wie folgt zusammen:

Vergütung der Aufsichtsräte in EUR		Vergütungsbestandteile			Gesamt
		Fixvergütung	Ausschusstätigkeit	Sitzungsgelder	
Georg Exemplum Vorsitzender	gewährt 20X1	50.000,00	18.000,00	4.000,00	72.000,00
	ausgezahlt (gewährt 20X0)	49.000,00	15.000,00	4.000,00	68.000,00
Lisa Exempla Stv Vorsitzende	gewährt 20X1	30.000,00	12.000,00	4.000,00	46.000,00
	ausgezahlt (gewährt 20X0)	28.000,00	10.000,00	4.000,00	42.000,00
Max Altmuster einfaches Mitglied	gewährt 20X1	15.000,00	8.000,00	3.200,00	26.200,00
	ausgezahlt (gewährt 20X0)	14.000,00	7.000,00	4.000,00	25.000,00
Total	gewährt 20X1				144.200,00
	Anteil fixe Vergütung in %				100%
	Anteil variable Vergütung in %				0%
	ausgezahlt 20X1 (gewährt 20X0)				135.000,00
	Anteil fixe Vergütung in %				100%
	Anteil variable Vergütung in %				0%

Die Erhöhung der Gesamtvergütung des Aufsichtsrats entsprach dem erhöhten Arbeitsaufwand des Aufsichtsrats in Bezug auf:

- das sich rasch verändernde Marktumfeld, welches ua bedingt durch die Lieferengpässe im Bereich der Rohstoffe entstanden ist
- die Nachfolgeplanung für den Vorstand
- den verstärkten Fokus auf ESG-Themen

Für Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Aufsichtsratsaktivitäten, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden keine Vergütungen gewährt. Ausgenommen davon sind die Gehälter der Arbeitnehmervertreter aus ihren jeweiligen Dienstverträgen. Kredite an Aufsichtsratsmitglieder bestehen nicht. Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, in denen Aufsichtsratsmitglieder tätig sind, werden zu fremdüblichen Konditionen abgewickelt. Über Geschäftsbeziehungen mit nahestehenden Personen wird im Konzernanhang berichtet.

Im Geschäftsjahr 20X1 gelangte die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 20X0 in Höhe von EUR 135.000 zur Auszahlung. Für ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Geschäftsjahr 20X1 keine Vergütungen gewährt oder ausbezahlt.

1

Einleitung

2

Vorstand

3

Aufsichtsrat

4

Sonstige
Informationen

MUSTERVERGÜTUNGSBERICHT DER MUSTER AG

ERLÄUTERUNG

(1) § 98a iVm 78c AktG

Die vorstehenden Erläuterungen für die Bezüge der Vorstandsmitglieder gelten sinngemäß auch für die Aufsichtsratsvergütung (AFRAC 37, Rz 43). Die Darstellung der Vergütung des Aufsichtsrats hat getrennt von der Darstellung der Vorstandsvergütung zu erfolgen, da in der Regel einige der Leistungskomponenten der Vorstandsvergütung bei der Aufsichtsratsvergütung nicht vorgesehen sind (AFRAC 37, Rz 44).

(2) Bei der Aufsichtsratsvergütung sind nur jene Vergütungen anzuführen, die im Rahmen der Organfunktion gewährt wurden. Barauslagen sind davon nicht erfasst. Honorare und andere Vergütungen, die über die Mandatstätigkeit hinausgehen, sind nicht anzugeben und können in anderen Teilen der Unternehmensberichterstattung (zB Corporate Governance Bericht) oder in den Angaben über Beziehungen mit nahestehenden Unternehmen und Personen im Anhang des Jahres- bzw Konzernabschlusses einer Angabepflicht unterliegen (AFRAC 37, Rz 44 und Erläut zu Rz 44).**(3)** Wird die Aufsichtsratsvergütung in der Satzung geregelt, ist darauf hinzuweisen (AFRAC 37, Rz 46).**(4)** Es ist anzugeben, ob alle oder einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats als pauschale Abgeltung für eine Teilnahme an einer Sitzung Sitzungsgeld erhalten. Werden Barauslagen gesondert ersetzt (zB Reisekosten) ist dies nicht anzugeben. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben für ihre Tätigkeit grundsätzlich nur Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Dieser Ersatz muss nicht im Vergütungsbericht angeführt werden. Gewährtes Sitzungsgeld ist anzugeben (AFRAC 37, Rz 45 und Erläut zu Rz 45).

4. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Die folgende Tabelle stellt die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Der Vergleich bezieht sich jeweils auf die vorangegangene Berichtsperiode: ^{(1),(2)}

Die Veränderungsrechnung zeigt 20X1 einen Anstieg des Vorstandsgehalts bei Max Mustermann gegenüber dem Vorjahr von 19%. Dieser

resultiert aus dem Anstieg der variablen Vergütungskomponenten. Die Gehaltssteigerung von 64% bei Frau Maria Muster ergibt sich aus der Teilnahme am LTIP 20X1. Peter Altmuster (CTO) ist mit 31.03.20X0 ausgeschieden und scheint daher in der Vergleichsrechnung 20X1/20X0 nicht mehr auf. Die durchschnittliche Gesamtvergütung der Vorstände betrug 20X1 1.385.834 (20X0: 736.283).

Für die Darstellung des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens dienen die finanziellen Kennzahlen EBIT (20X1 +2%) und Free Cashflow (20X1 +31%). Als nicht-finanzielle Indikatoren enthält die Darstellung die Fluktuationsrate und den Energieverbrauch pro Produktionseinheit. Diese Indikatoren stellen wesentliche Erfolgsmesser für die langfristige Entwicklung unseres Unternehmens dar. Die Mitarbeiterfluktuation ist von 12,1 im Geschäftsjahr 20X0 auf 11,4 im Geschäftsjahr 20X1 gesunken. Der Energieverbrauch pro Produktionseinheit konnte nicht optimiert werden. Gegenüber dem Geschäftsjahr 20X0 erhöhte sich dieser – bedingt durch die teilweise höhere, vor allem aber auch volatilere Produktionsauslastung – auf 18,70 MWh pro Produktionseinheit. Wir rechnen damit, dass durch die zunehmenden Produktionsmengen in den neuen energieeffizienten Produktionsstätten der Energieverbrauch pro Produktionseinheit verringert werden kann.

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten im Konzern beträgt EUR 71.500 und ist um 4% gegenüber dem Vorjahr gestiegen. In die Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung sind alle Angestellten und Arbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis eingerechnet. Nicht berücksichtigt sind Personen in Karenz und Lehrlinge. Der Betrag umfasst die gesamte garantierte Barvergütung, dh Grundgehalt, Geldzuwendungen, Boni, Provisionen, Gewinnbeteiligungen und sonstige Formen variabler Barzahlungen.

Das Verhältnis der durchschnittlichen Gesamtvergütung des Vorstandes zur durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten im Konzern betrug im Geschäftsjahr 20X1 1:19. Der Wert ergibt sich aus dem Durchschnittseinkommen der Vorstände (fixe und variable Vergütungen) im Verhältnis zu der durchschnittlichen Entlohnung der Sonstigen Beschäftigten auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Im Geschäftsjahr 20X1 gab es keine Abweichung von der festgelegten Vergütungspolitik. Darüber hinaus kam es im Geschäftsjahr 20X1 zu keinen Rückforderungsansprüchen über variable Vergütungsbestandteile. ^{(3), (4), (5)}

Der Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung im Jahr 20X2 zur Abstimmung vorgelegt. Erläuterungen, wie dem Abstimmungsergebnis über diesen Bericht in der Hauptversammlung Rechnung getragen wurde, werden im Vergütungsbericht 20X2 angeführt. ⁽⁶⁾

Jährliche Veränderung in %	20X1	Veränderung 20X1 vs 20X0	Veränderung 20X0 vs 20X-1	Veränderung 20X-1 vs 20X-2	Veränderung 20X-2 vs 20X-3	Veränderung 20X-3 vs 20X-4
Vergütung Vorstand						
Max Mustermann CEO	1.660.706,00	263.056,00 19%	32.450,00 2%	-65.400,00 -5%	-30.200,00 -2%	110.150,00 8%
Maria Muster CFO	1.110.962,00	433.762,00 64%	17.200,00 3%	n/a	n/a	n/a
Peter Altmuster CTO	n/a	n/a	-231.000,00 -63%	-11.000,00 -3%	-12.500,00 -3%	21.000,00 6%
EBIT	210.050.300,00	4.619.520,00 2%	11.628.158,00 6%	-16.548.078,00 -8%	-10.210.200,00 -5%	25.220.200,00 13%
FCF	389.032.050,00	91.027.550,00 31%	32.604.050,00 12%	-114.830.200,00 -30%	-15.369.850,00 -4%	38.899.610,00 11%
Fluktuationsrate	11,40	-0,70 -6%	-0,50 -4%	1,40 13%	0,20 2%	-0,20 -2%
Energieverbrauch/Produktionseinheit in MWh	18,70	0,40 2%	0,30 2%	-1,70 -9%	-0,60 -3%	0,20 -1%
Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten auf Vollzeitäquivalenzbasis						
Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten im Konzern (FTE)*	71.500,00	2.500,00 4%	1.600,00 2%	1.600,00 2%	1.400,00 2%	700,00 1%

*Im Jahr 20X1 hatte die Muster AG durchschnittlich 7.322 sonstige Beschäftigte (FTE) (20X0: 7.275)

(Ort), am (Datum)
Vorstand(svorsitzender) / Aufsichtsrat(svorsitzender)

1

Einleitung

2

Vorstand

3

Aufsichtsrat

4

Sonstige
Informationen

MUSTERVERGÜTUNGSBERICHT DER MUSTER AG

ERLÄUTERUNG

(1) § 78c Abs 2 Z 2 AktG

Informationen über die jährliche Veränderung der Vergütung: Der Vergütungsbericht muss Informationen über die Entwicklung der Gesamtvergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands und des Aufsichtsrats, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft (auf Vollzeitäquivalenzbasis) für die letzten fünf Jahre enthalten. Die Darstellung soll einen Vergleich der Geschäftsjahre ermöglichen und in einer Tabelle als prozentuale Veränderung und in absoluten Zahlen aufbereitet werden (AFRAC 37, Rz 36). Bei der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten ist lediglich auf Beschäftigte der berichtstattenden Gesellschaft abzustellen. Bei Verfügbarkeit der Daten und im Sinne der Transparenz soll die Information auf die sonstigen Beschäftigten im gesamten Konzern erweitert werden (AFRAC 37, Rz 37). Dies wird auch von der EU-Leitlinie (S 19) empfohlen mit der Begründung, dass auch die Darstellung der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft auf Konzernkennzahlen basiert. Darüber hinaus regt die EU-Leitlinie an, die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten nach geographischen/ regionalen, sektoralen/divisionalen oder anderen Kriterien zu berichten.

(2) Als Übergangserleichterung muss die Darstellung der Vorjahreswerte erst über die fünf Jahre ab Inkrafttreten des AktRÄG 2019 (Geschäftsjahre, die nach dem 9. Juni 2019 beginnen) sukzessive aufgebaut werden. Für den im Jahr 2022 zu veröffentlichenden Vergütungsbericht für das Jahr 2021 wäre bei einem Unternehmen mit Geschäftsjahr vom 1.1. bis 31.12. die Darstellung von zwei Jahren (2020 und 2021) erforderlich.

(3) § 78c Abs 2 Z 6 AktG

Ausnahmen und Abweichungen von der Vergütungspolitik und vom Verfahren zu deren Umsetzung: Unternehmen haben Informationen offen zu legen, sofern sie von der Umsetzung der Vergütungspolitik abweichen oder Ausnahmen in Anspruch nehmen (EU-Leitlinien, S 17).

Wird in einer Hauptversammlung über eine neue Vergütungspolitik abgestimmt, kann es zu Unterschieden zwischen der Vergütung in den Monaten vor und nach der in der Hauptversammlung abgestimmten Vergütungspolitik kommen. In solchen Fällen ist dies im Vergütungsbericht zu erläutern (AFRAC 37, Rz 39 und Erläut zu Rz 39).

(4) § 78c Abs 2 Z 8 AktG

Ein Abweichen von der Vergütungspolitik ist nur vorübergehend und unter außergewöhnlichen Umständen zulässig. 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. Wird von der Vergütungspolitik vorübergehend abgewichen, so hat eine Beschreibung der Abweichung und eine Festlegung von Teilen, von denen abgewichen werden darf, zu erfolgen (EU-Leitlinien, S 17).

(5) § 78c Abs 2 Z 5 AktG

Rückforderungsansprüche: Unternehmen haben Informationen offenzulegen, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern. Diese Angabe hat nur zu erfolgen, wenn auch tatsächlich Rückforderungen im letzten Geschäftsjahr gestellt wurden. Eine Angabe über die bloße Existenz vertraglicher Vereinbarungen zu Rückforderungsansprüchen ist nicht vorgesehen (AFRAC 37, Rz 40).

(6) § 78d Abs 1 AktG

Informationen zur Hauptversammlung: In diesem Abschnitt ist zu klären, inwieweit dem Abstimmungsergebnis in der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht in der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde (AFRAC 37, Rz 42).

Impressum

Mustervergütungsbericht - KPMG Österreich

Herausgeber:

KPMG Austria GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Ansprechpartner:

Günther Hirschböck

Partner Audit
T +43 664 8161033
E ghirschboeck@kpmg.at

Werner Gedlicka

Director Audit
T +43 664 8161082
E wgedlicka@kpmg.at

Für den Inhalt verantwortlich:

Barbara Fahrngruber
Jennifer Wedl
Philipp Hummer

Grafik und Satz:

Moritz Mayer

© 2022 KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, eine österreichische Gesellschaft mit beschränkter Haftung und ein Mitglied der globalen KPMG Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer private English company limited by guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

KPMG und das KPMG Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International. Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs, oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte auf Grund dieser Informationen handeln, ohne geeigneten fachlichen Rat eingeholt zu haben. Die in dieser Zeitschrift vorhandenen personenbezogenen Bezeichnungen sind aufgrund der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit des Textes zumeist in der männlichen Form angegeben, beziehen sich aber selbstverständlich geschlechtsneutral sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Wir danken für Ihr Verständnis.