



NACHHALTIGKEITS- UND DIVERSITÄTSVERBESSERUNGSGESETZ

WALTER GAGAWCZUK | FEBRUAR 2017

WORUM GEHT ES?

■ Neues Gesetz

- Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)
- in Umsetzung von EU-Recht
- Änderungen finden sich im Unternehmensgesetzbuch (insbesondere § 243 b und c), im Aktiengesetz und im GmbH-Gesetz

■ Nicht finanzielle Berichterstattung

Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung

■ Diversitätskonzept

(Alter, Geschlecht etc) im Zusammenhang mit Leitungs- und Aufsichtsorgan

WELCHE UNTERNEHMEN SIND ERFASST?

■ Nicht finanzielle Berichterstattung

Folgende 3 Voraussetzungen müssen erfüllt sein

- großes Unternehmen (Bilanzsumme liegt an zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren über 20 Mio oder Umsatzerlöse liegen über 40 Mio)
- Unternehmen hat in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren mehr als 500 ArbeitnehmerInnen
- Unternehmen ist von öffentlichem Interesse nach § 189a Z 1 UGB (kapitalmarktorientierte Unternehmen, Kreditinstitute, Versicherungen)

Ausnahme: wenn sie und ihre Tochtergesellschaften im Konzernlagebericht des Mutterunternehmens mit Sitz in EU oder EWR einbezogen sind

■ Diversitätskonzept

- Große Aktiengesellschaften im Sinne des § 221 Abs 3 Satz 1, d.h. mindestens zwei der folgenden drei Merkmale sind überschritten:
 1. Bilanzsumme von 20 Mio; 2. Umsatzerlöse von 40 Mio in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag; 3. im Jahresdurchschnitt 250 ArbeitnehmerInnen
- die zur Erstellung eines Corporate Governance Berichtes verpflichtet sind (börsennotierte Aktiengesellschaften).

NICHT FINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG - THEMEN

- **Umweltbelange**
- **Sozial- und Arbeitnehmerbelange**
- **Achtung der Menschenrechte**
- **Bekämpfung von Korruption und Bestechung**
 - Angaben, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, das Geschäftsergebnis, der Lage der Gesellschaft sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlich sind – unter Bezugnahme auf die im Jahresabschluss ausgewiesenen Beträge und Angaben
 - Geschäftsmodell, Konzepte, Due-Diligence-Prozesse, Risiken, Leistungsindikatoren
 - Die Gesellschaft kann sich auf nationale, unionsbasierte oder internationale Rahmenwerke stützen.
 - Verfolgt die Gesellschaft in Bezug auf eines oder mehrere der angeführten Belange kein Konzept, so hat die nichtfinanzielle Erklärung eine klare Begründung dafür zu enthalten („comply or explain“).

NICHT FINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG – SOZIAL- UND ARBEITNEHMERBELANGE

Erläuterungen zum Gesetz

„In Bezug auf soziale und Arbeitnehmerbelange soll die Erklärung Angaben zu den Maßnahmen, die ergriffen wurden, um

- die Gleichstellung in Bezug auf Geschlecht, Herkunft und Religion zu gewährleisten,
- zur Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation,
- zu den Arbeitsbedingungen,
- zum sozialen Dialog insbesondere mit Arbeitnehmervertretungen, zur Achtung des Rechts der Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden, zur Achtung der Rechte der Gewerkschaften,
- zur Gesundheit und zur Sicherheit am Arbeitsplatz,
- zur Aus- und Weiterbildung
- zur Beschäftigtenentwicklung, differenziert nach Vertragsarten, Arbeitszeit, Fluktuation, Einkommensentwicklung,
- zum Dialog mit lokalen Gemeinschaften und zu den zur Sicherstellung des Schutzes und der Entwicklung dieser Gemeinschaften ergriffenen Maßnahmen enthalten,

wenn das Unternehmen nicht erklärt, in diesen Belangen kein Konzept zu verfolgen, und dies begründet.“

NICHT FINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG – ROLLE DES AUFSICHTSRATS

- Der nichtfinanzielle Bericht ist entweder **Teil des Lageberichtes** und sohin gemäß § 222 UGB mit dem Jahresabschluss in den ersten fünf Monaten des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat vorzulegen **oder**
- die Gesellschaft kann auch wahlweise einen **gesonderten nichtfinanziellen Bericht** erstellen. Dieser ist dem Aufsichtsrat vorzulegen, von diesem zu prüfen und gemeinsam mit dem Lagebericht gemäß § 277 UGB (Einreichung beim Firmenbuchgericht spätestens 9 Monate nach dem Bilanzstichtag) offenzulegen.
- Der Aufsichtsrat hat daher
 - zu prüfen, ob die Gesellschaft einen nicht finanziellen Bericht zu erstellen hat (Prüfbericht des Abschlussprüfers) und gegebenenfalls dies auch rechtzeitig tut
 - den Inhalt des Berichts auf Vollständigkeit (klare Begründung, wenn ein Belang nicht erfasst ist), Richtigkeit (Plausibilitätsprüfung), Schlüssigkeit und Verständlichkeit prüfen
- Der Aufsichtsrat kann Vorschläge erstatten (Inhalt, Struktur bzw Form)

DIVERSITÄTSKONZEPT

Bislang

- § 87 Abs 2a AktG zur Wahl der Aufsichtsratsmitglieder: es ist im Hinblick auf die Struktur und das Geschäftsfeld der Gesellschaft auf fachlich ausgewogene Zusammensetzung zu achten. Weiters sind Aspekte der Diversität im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur sowie bei börsennotierten Gesellschaften auch im Hinblick auf die Internationalität der Mitglieder angemessen zu berücksichtigen.
- **Corporate Governance Kodex:** Angabe, welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) der Gesellschaft gesetzt wurden.
- Dies wird um Folgendes erweitert:
 - eine Beschreibung des Diversitätskonzepts, das im Zusammenhang mit der Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft
 - in Bezug auf Aspekte wie **Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund** verfolgt wird,
 - der Ziele dieses Diversitätskonzepts sowie
 - der Art und Weise der Umsetzung dieses Konzepts und der Ergebnisse im Berichtszeitraum; wird kein derartiges Konzept angewendet, so ist dies zu begründen;“.



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN