



FIT & PROPER IM AUFSICHTSRAT - IFAM MACHT DICH FIT

VON INES HOFMANN



Mag^{ae} Ines Hofmann ist in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien beschäftigt. Schwerpunkte: Beratung, Bilanzanalysen, Branchenstudien, Aus- und Weiterbildung, IFAM-Organisation

Die Finanzmarktaufsicht (FMA) hat im Mai letzten Jahres in einem Rundschreiben die Regeln für die Tauglichkeit von Führungskräften in Banken verschärft. Danach müssen nicht nur alle Geschäftsleiter in Banken und Aufsichtsratsvorsitzende in großen Kreditinstituten sich einem persönlichen Eignungs-Hearing („Fit&Proper“-Test) bei der FMA stellen, sondern außerdem die Kapitalvertreter im Aufsichtsrat und alle Inhaber von Schlüsselfunktionen. Für in den Aufsichtsrat delegierte Betriebsräte

soll die Anhörung unterbleiben, da hier die FMA aufgrund der Vertrautheit mit dem Tagesgeschäft von der „erforderlichen Eignung“ ausgeht. Die Ausnahme für Betriebsräte ist nicht unumstritten, es gibt bereits erste Fachartikel, die sich damit eingehender befassen.

„Fit&Proper“-Kriterien

Die „Fit&Proper“-Kriterien sind dann erfüllt, wenn man fachlich qualifiziert (fit) als auch persönlich zuverlässig (proper) ist. Die Zuverlässigkeit ist zB nicht erfüllt, wenn man gegen Straftatbestände verstoßen hat, zeitlich nicht ausreichend verfügbar ist oder Befangenheiten und Interessenskonflikte vorliegen. Die Beurteilung erfolgt primär anhand vorgelegter Unterlagen (ua Strafregisterbescheinigung, eidesstaatliche Erklärung). Der Nachweis der fachlichen Eignung erfolgt einerseits anhand entsprechender Unterlagen (Zeugnisse, Diplome, Teilnahmebestätigungen

über Schulungen) und andererseits mittels persönlichen „Hearings“, dem fachlich-praxisbezogenen „Fit&Proper-Test“ der FMA. Neben allgemeinen Fragen zum jeweiligen Institut und dem anwendbaren Aufsichtsrecht werden auch Kenntnisse über wesentliche Rechte und Pflichten des Aufsichtsrates, das Ausschusswesen, die zustimmungspflichtigen Geschäfte, das Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer sowie Kenntnisse über das Risikomanagement abgefragt.

IFAM macht dich fit

Im FMA-Rundschreiben sind Betriebsräte als Mitglieder des Aufsichtsrates angehalten, fachbezogene Schulungen zu besuchen und sich laufend weiterzubilden. Diese werden Großteils bereits jetzt von IFAM angeboten, dazu zählen das Grundmodul 1 (Rechte und Pflichten im Aufsichtsrat) oder bankspezifisches Bilanzierungswissen (Ifam Workshop „Bankbilanzen lesen“). IFAM-Spezialseminare zu Themen wie Veranlagung und Risikomanagement sind in Planung. Instituts- bzw sektorspezifisches Wissen sollte über institutsinterne Schulungsangebote bezogen werden.

IFAM-SCHULUNGSANGEBOT

IFAM-Seminare 2014: <http://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ifamaufsichtsrat/ifamneu/seminare/IfAM-Seminare.html>

IFAM-Seminare 2015: Kursprogramm erscheint im Oktober 2014



www.voegb.at/IFAM

OGB



www.ifam-aufsichtsrat.at

FIT & PROPER IM AUFSICHTSRAT - MEHR ALS NUR EIN KURZER BLICK IN DIE BILANZ

VON RUTH NADERER



Mag. Ruth Naderer, MSc ist in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien beschäftigt. Schwerpunkte: Beratung, Bilanzanalysen, Branchenstudien, Aus- und Weiterbildung

Der Aufsichtsrat muss sich zumindest einmal im Jahr sehr intensiv mit dem Jahresabschluss (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang) und dem Lagebericht des Unternehmens auseinandersetzen. Die Prüfung des Jahresabschlusses gehört zu seinen gesetzlich definierten Aufgaben. Der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft muss den Jahresabschluss auch billigen und feststellen, in der GmbH macht dies die Generalversammlung. Meistens findet die relevante Aufsichtsratssitzung im zweiten Quartal, spätestens in den ersten 7 Monaten des folgenden Geschäftsjahres statt.

Wirtschaftsprüfer und Prüfbericht

Die Aufsichtsratsmitglieder bekommen mit dem Prüfbericht und dem Jahresabschluss wichtige Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens – und dies zu einem frühen Zeitpunkt.

Außerdem muss der Wirtschaftsprüfer in jener Aufsichtsratssitzung, in der der Jahresabschluss behandelt wird, anwesend sein und Rede und Antwort stehen. Dies ist eine sehr gute Gelegenheit, einem externen Experten Fragen zum Jahresabschluss zu stellen und natürlich qualifizierte Antworten und Erklärungen zu erhalten. Es ist empfehlenswert zu thematisieren, wie viele Arbeitsstunden für die Prüfung verwendet wurden, welche Prüfungsaktivitäten im Detail stattfanden, welche Stichproben gezogen und welche Saldenbestätigungen eingeholt wurden. Interessant ist auch, wie die Prüfer vorgegangen sind, um Fehldarstellungen im Jahresabschluss zu erkennen.

Management Letter

Ein „Management Letter“ des Wirtschaftsprüfers richtet sich zwar primär an die Geschäftsführung, ist jedoch für den gesamten Aufsichtsrat von großem Interesse. Im Zuge der Prüfung werden darin Mängel im Rechnungswesen, die Aufforderung zu deren Beseitigung und Verbesserungsvorschläge zum internen Kontrollsystem zusammengefasst. Die Umsetzung der Verbesserungsvorschläge sollte der Aufsichtsrat im Auge behalten.

Ertragsentwicklung

Für die wirtschaftliche Entwicklung sind die Ertragskennzahlen wie EBIT (=Betriebserfolg) und EBIT-Quote,

Finanzerfolg und Jahresüberschuss besonders wichtig. Welche Gründe gab es zB für auffällige Veränderungen einzelner Positionen in der G&V-Rechnung, welche außerordentlichen bzw. einmaligen Erträge und Aufwendungen sind enthalten?

Bewertung

Die Bewertung von Vermögen und Rückstellungen sollte jedenfalls mit dem Wirtschaftsprüfer erörtert werden, ob Bewertungsänderungen gegenüber dem Vorjahr vorgenommen wurden und welche außerordentlichen Abschreibungen und Wertberichtigungen notwendig waren. Rückstellungsbildungen und -auflösungen können die Höhe des Jahresüberschusses stark beeinflussen.

Gewinnverwendung

Nicht zuletzt muss die Gewinnverwendung thematisiert werden. Es geht darum, wie viel vom erwirtschafteten Jahresüberschuss an die Eigentümer bzw. das Mutterunternehmen ausgeschüttet oder im Unternehmen zur Eigenkapitalstärkung einbehalten werden soll.

Eine ausführliche „Bilanzanalyse“, in der die Entwick- →

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

§92 (4a) und §93 (1) AktG sowie 30g (4a) und 30h (1) GmbHG: Anwesenheit und Berichtspflicht des Wirtschaftsprüfers im Prüfungsausschuss sowie in der relevanten Aufsichtsratssitzung

§96 AktG: Aufsichtsrat hat Jahresabschluss und Gewinnverwendungsvorschlag zu prüfen, sich gegenüber dem Vorstand zu erklären und einen Bericht gegenüber der Hauptversammlung zu erstatten. Billigt der Aufsichtsrat einer AG den Jahresabschluss, so ist dieser festgestellt.

§30 GmbHG: Aufsichtsrat hat Jahresabschluss, Vorschlag für die Gewinnverwendung sowie Lagebericht zu prüfen und der Generalversammlung darüber zu berichten.

§35 GmbHG: Feststellung des Jahresabschlusses erfolgt in der GmbH nicht im Aufsichtsrat, sondern in der Generalversammlung

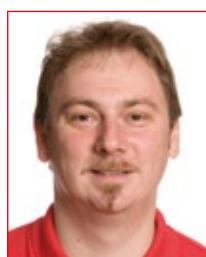
§273 UGB: Prüfbericht, Inhalte, Redepflicht bei Bestandsgefährdung

§274 UGB: Bestätigungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

lung des Unternehmens mit Kennzahlen zur Ertragslage, Kapitalausstattung, Liquidität und finanziellen Stabilität dargestellt wird, ist auf jeden Fall wertvoll. Die Arbeit

terkammern bieten dieses Service den ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat mit einem persönlichen Beratungsgespräch an. Nähere Infos: 01 501 65- 2650

ABGABENÄNDERUNGSGESETZ 2014 VON MARKUS OBERRAUTER



Mag Markus Oberrauter ist in der AK Wien Abteilung Betriebswirtschaft beschäftigt. Schwerpunkte: Beratung, Bilanzanalysen, Branchenanalysen, Dividenden- u. Steuerauswertungen

Wie der aktuelle AK-Unternehmensmonitor bescheinigt, steht es um die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen hinsichtlich Steuerleistung nach wie vor schlecht. Die tatsächlich an den Fiskus abgeführte Gewinnsteuer ist im Jahr 2012 mit 19% ein weiteres Mal in Folge deutlich vom Körperschaftsteuersatz von 25% entfernt. Steuerliche Erleichterungen für Unternehmen wie Gruppenbesteuerung etc. führen dazu, dass der effektive Steuersatz nun seit Jahren unter der 20%-Marke bleibt.

Mit dem Beschluss des Abgabenänderungsgesetz 2014 trat eine Vielzahl an Neuerungen in Kraft. Neben Änderungen bei der NoVA, der motorbezogenen Versicherungssteuer, Tabak- und Schaumweinsteuer sowie der Abschaffung der Gesellschaftsteuer kam es auch bei der Unternehmensbesteuerung zu Änderungen. Diese könnten zu einer Anhebung der Steuerquote der Unternehmen führen.

Einschränkungen bei der Gruppenbesteuerung

Ab 1.3.2014 können ausländische Gruppenmitglieder nur noch dann in eine Unternehmensgruppe einbezogen werden, wenn diese in EU-Mitgliedstaaten oder in Staaten mit umfassender Amtshilfe ansässig sind. Für Gruppenmitglieder bzw. Beteiligungen, die ab dem 1.3.2014 angeschafft werden, wurde die Firmenwertabschreibung abgeschafft. Darüber hinaus sind ab dem Veranlagungsjahr 2015 aus dem Ausland stammende Verluste zudem nur mehr bis zum Ausmaß von 75% der positiven inländischen Einkünfte der Gruppe verrechenbar. Sie können allerdings unter Berücksichtigung der 75%-Grenze in den Folgejahren weiter verrechnet werden.

Beschränkte Abzugsfähigkeit von Zinsen und Lizenzgebühren

Für Körperschaften wird der Abzug der Aufwendungen für Zinsen und Lizenzgebühren gegenüber konzernzugehörigen Körperschaften als Betriebsausgabe eingeschränkt. Zins- und Lizenzzahlungen an Konzern-

gesellschaften in Niedrigsteuerrändern mit einer Steuerbelastung von weniger als 10% sind seit 1.3.2014 bei der auszahlenden österreichischen Gesellschaft nicht länger steuerlich abzugsfähig. Mit dieser Maßnahme soll steuerschonendes „Profit-Shifting“ in Niedrig-Steuerränder abgebaut werden.

Gehälter über 500.000 € nicht mehr absetzbar

Auch eine jahrelange Forderung der Arbeiterkammer nämlich die Beschränkung der steuerlichen Absetzbarkeit von Managergehältern konnte endlich umgesetzt werden. Gehälter über 500.000 € dürfen zukünftig nicht mehr als Betriebsausgabe von der Steuer abgesetzt werden. Wie auch der Artikel auf der folgenden Seite zeigt, greift das Argument, dass deswegen keine internationalen Spitzenmanager mehr ins Land kommen völlig ins Leere.

IFAM-HINWEIS

AK-UNTERNEHMENSMONITOR

Der aktuelle AK-Unternehmensmonitor zeigt: Österreichs mittelgroße und große Kapitalgesellschaften stehen wirtschaftlich auf guten Beinen. Sie zeichnen sich durch eine hohe Ertragskraft und gesunde Finanzierungsstrukturen aus. Die EigentümerInnen profitieren von hohen Renditen. Fast 40% der Löhne und Gehälter werden an die Aktionäre ausgeschüttet. Auch die Steuerquote liegt deutlich unter dem Körperschaftsteuersatz.



Download: http://media.arbeiterkammer.at/PDF/AK_Unternehmensmonitor_2014.pdf

DAS MÄRCHEN VOM INTERNATIONALEN MANAGERMARKT

VON CHRISTINA WIESER



Mag. Christina Wieser ist in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien beschäftigt. Schwerpunkte: Beratung, Bilanzanalysen, Branchenanalysen, Verteilungsgerechtigkeit

Ist es wirklich der internationale Wettbewerb um die besten Köpfe, der die Bezahlung von Topmanagern jährlich weiter in die Höhe treibt? Für Deutschland ist der Eliteforscher und Soziologe Michael Hartmann dieser Frage nachgegangen und zu dem Ergebnis gekommen, dass die führenden Unternehmen vorwiegend von Deutschen geleitet werden, nur 5% der Spitzenmanager kommen aus dem Ausland. Da stellt sich die Frage, wie (international) sind eigentlich Österreichs Vorstandsmannschaften

aufgestellt? Eine Studie im Auftrag der Abteilung Betriebswirtschaft – durchgeführt von Maria Ebner und Angelika Grüner – im Februar 2014 hat erstmals die Karriereverläufe von Vorständen österreichischer börsennotierter Unternehmen (Prime Market) durchleuchtet.

„Einer von uns muss es sein!“

Die Untersuchung zeigt, dass mit 81% ausschließlich österreichische Manager (zu 96,7% sind es Männer) die Vorstandsetagen des Prime Markets dominieren. Internationale Führungskräfte sind die absolute Ausnahme, dreiviertel der nicht-österreichischen Top-Manager stammen aus dem deutschsprachigen Raum (Deutschland, Schweiz). Außerdem lassen die Karrieren der Vorstände internationale Prägung vermissen, hat doch die Hälfte der Spitzenkräfte mindestens die letzten beiden Karrierestationen in Österreich absolviert. Treu bleiben die Manager der Prime Market Unternehmen aber auch dem Konzern: Fast 70% waren in ihrer bisherigen Laufbahn bereits im selben Konzern tätig. Die Dominanz von Hauskarrieren erklärt der deutsche Soziologe Markus Pohlmann damit, dass das Risiko, eine personelle Fehlentscheidung zu

treffen, geringer erscheint, wenn man sich für „einen der eigenen Leute entscheidet“. Diese Muster sind nicht nur in Deutschland und Österreich zu beobachten, sondern gelten auch in Großbritannien, Frankreich oder in den USA. Weltweit besetzen also Unternehmen Spitzenpositionen überwiegend mit Landsleuten, vorzugsweise aus dem eigenen Haus.

Schrebergarten Managermarkt

Vorliegende Untersuchungen zeigen demnach, dass sich der „brain drain“ – die Abwanderung von Hochqualifizierten – in Grenzen hält, vielmehr verläuft die klassische Karriere konzernintern und bestenfalls mit (Anstands)-Stippvisiten bei Tochtergesellschaften. Das Wettrennen um den weltweit besten Manager zwischen London, Shanghai und Wien findet erst gar nicht statt. Es bleibt ein Mythos, dass der Markt für Führungskräfte globalisiert ist. Rekrutiert wird nach den simplen Gesetzen von „Statusreproduktion“ und „Netzwerk- und Clanstrukturen“, so der Soziologe Pohlmann. Dementsprechend sind Auslandskarrieren wegen hoher Einstiegsbarrieren und schlechteren Aufstiegschancen auch aus der Sicht von Managern unattraktiv, im heimischen Unternehmen kommt man schneller voran. Und verdient dabei auch nicht schlecht: Im Jahr 2012 waren es für einen ATX-Manager im Schnitt doch 1,5 Mio. Euro!

IFAM-HINWEIS

Download: „Karriereverläufe von Vorständen des österreichischen Prime Markets“ (Maria Ebner, Angelika Grüner)
http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Vorstaende_im_Prime_Market.pdf