

Christina Wieser | Markus Oberrauter  
Abteilung Betriebswirtschaft

## **Entwicklung der Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen (2010 bis 2012)**

April, 2013

Kontakt:

[christina.wieser@akwien.at](mailto:christina.wieser@akwien.at)

01/501 65 2293

[markus.oberrauter@akwien.at](mailto:markus.oberrauter@akwien.at)

01/501 65 2139

# 1 Die Fakten auf einen Blick

Die 20 im ATX notierten Unternehmen erwirtschafteten im Geschäftsjahr 2012 einen **Umsatz von 113,6 Mrd. Euro (+9,8%)** und erzielen **Gewinne in einer Größenordnung von 5,9 Mrd. Euro (+19,3%)**. Von dieser guten Ertragslage profitiert insbesondere das Top-Management: Angefeuert von hohen Bonuszahlungen steigt das durchschnittliche Vorstandsgehalt eines ATX-Managers auf **1,4 Mio. Euro**. Damit ist die ATX-Vorstandsgehalt im Schnitt auf das **49-fache** eines österreichischen Durchschnittsgehalts hochgeschwungen, im Jahr 2000 lag dieser Faktor noch beim 20-fachen.

## **Neues Gesetz, neue Gesichter: Die Einzelveröffentlichung (vgl. S. 7)**

Das neue Gesetz zur Einzelveröffentlichung der Vorstandsvergütung (§243b Abs. 2 Z3 UGB), das erstmalig im Berichtsjahr 2012 zur Anwendung gekommen ist, bringt auf den ersten Blick mehr Transparenz und darüber hinaus neue Gesichter ins Gehälter-Ranking: Die beiden Vorstandsvorsitzenden Herbert Stepic (Raiffeisen Bank International) mit insgesamt 5,7 Mio. Euro<sup>1</sup> und Wolfgang Leitner (Andritz) mit 5,4 Mio. Euro finden sich im Spitzenfeld. Das individuelle Gehälter-Ranking ist auf Seite 8 dargestellt, vorweg die drei wichtigsten Ergebnisse:

- Die **vier Spitzenverdiener** erhalten im Jahr 2012 über **4 Mio. Euro**.
- **40% der ATX-Top-Manager** lukrieren jeweils mehr als eine Million Euro.
- Nur **zehn von 78 Vorständen** verdienen **unter 500.000 Euro**, dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass sechs der betreffenden Personen nicht das gesamte Jahr über beschäftigt waren.

Die **Evaluierung** der Vorstandsvergütungsstrukturen in den ATX-20 Unternehmen zeigt, dass im Hinblick auf Angemessenheit, Nachhaltigkeit sowie Transparenz Aufholbedarf gegeben ist:

## **Gewinnzahlen und Aktienkurs dominieren als Anreizkriterien (vgl. S.13f)**

40% der Unternehmen weisen überhaupt **keine nicht-finanziellen Kriterien** für die Vorstandsvergütung aus, die Zielvereinbarungen sind ausschließlich an finanzielle Parameter geknüpft. Dabei gibt der Gesetzgeber mit der Novelle zum Aktiengesetz (§78 Abs. 1 AktG) klar vor, dass die Gestaltung der Vorstandsvergütung neben „horizontaler“ und „vertikaler“ Üblichkeit darauf beruhen soll, langfristige Anreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu setzen.

Kriterien, die auf **soziale bzw. beschäftigungsrelevante oder ökologische Ziele** abstellen, bleiben die Ausnahme: In der Anwendung nicht-finanzieller Kriterien positiv hervorzuheben sind die Erste Bank, die „Feedback an die Führungskraft“ als Vergütungsbaustein verwendet und die OMV, die immerhin 20% der variablen Vergütung an Nachhaltigkeit im Sinne von Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz ausrichtet.

Während 25% der Unternehmen keine langfristige Vergütungskomponente berücksichtigen, bringen alle anderen Konzerne durchwegs Finanzkennzahlen und langfristige, aktienbasierte Vergütungsmodelle mit Behaltfristen von drei bis fünf Jahren zum Einsatz. **„Nachhaltigkeit“** beschränkt sich damit überwiegend auf Aktionärsbelange (z.B. Total Shareholder Return etc.).

---

<sup>1</sup> davon werden im Jahr 2013 2,0 Mio. Euro zurückgezahlt.

### **Großzügige Obergrenzen erlauben überzogene variable Vergütung (vgl. S. 18f)**

Für die Höhe der variablen Vergütung wurden zwar durchwegs in allen ATX-Unternehmen Obergrenzen (Caps) definiert, allerdings sind diese zu hoch gedeckelt und verfehlen damit ihre limitierende Wirkung: Denn diese betragen in der Spitze bis zu 300%. In der Folge machte 2012 der variable Anteil bei 70 Prozent aller ATX-Vorstände mehr als die Hälfte des Fixgehalts aus, bei einem Drittel der Manager war der Bonus sogar mehr als doppelt so hoch als das Fixum.

### **Mehr Transparenz für Pensions- und Beendigungsansprüche (vgl. S. 11)**

**Pensions- sowie Abfindungs- und Abfertigungsregelungen** sind von der individuellen Offenlegung ausgenommen, deshalb fehlt es gerade bei diesen immer gewichtigeren Vergütungsbestandteilen weiterhin an der dringend notwendigen Transparenz. Die Berichterstattung zu den Regelungen im Detail ist rudimentär, abzulesen ist jedoch, dass die überwiegende Mehrheit von 85% der Unternehmen Zusatzpensionen für den Vorstand vorsieht, die in den meisten Fällen als Pensionskassenmodelle gestaltet sind. Bei vier Unternehmen fließen 10% bis 20% des Fixgehalts als jährlicher Beitrag in die Pensionskasse, zwei andere Unternehmen gewähren ihren Vorständen max. 40% des Fixgehalts als Leistungszusage.

### **AK-Kritik: Bremsen für Managergehälter greifen nicht! (vgl. S. 19)**

Die AK fordert die rasche Umsetzung von Gesetzen, die für eine nachhaltige, angemessene Vergütungsgestaltung sorgen, die nicht nur auf Shareholder, sondern auf alle Stakeholder (MitarbeiterInnen, Öffentlichkeit usw.) abzielt. Eine Neuausrichtung des Vergütungssystems für das Top-Management ist mittels folgender Maßnahmen umzusetzen:

- **Managerbezüge ab 500.000 Euro** sollen nicht mehr als Betriebsausgabe von der Bemessungsgrundlage zur Körperschaftsteuer abgesetzt werden können. Unangemessen hohe Vorstandsvergütungen führen zu einem entsprechenden Steuerausfall bei der Körperschaftsteuer, damit entgehen dem Staat zusätzliche Einnahmen.
- Eine **Beschränkung der variablen Bezüge** ist dringend notwendig, da Bonuszahlungen einerseits dominieren und sich noch immer an finanziellen Zielen bzw. dem Aktienkurs orientieren. Deshalb braucht es rasch ein gesetzliches Boni-Limit (inklusive aktienbasierter Vergütung) von **maximal 50 Prozent des Fixgehalts**.
- Die Gestaltung der Vorstandsvergütung ist eine **zentrale Aufgabe des Aufsichtsrats**. Ein zielführendes Instrument für die praktische Umsetzung der entsprechenden gesetzlichen Vorgabe gem. §78 Abs. 1 Aktiengesetz ist die **dynamische Deckelung der Managergehälter**: Die maximale Höhe eines Vorstandsgehalt soll über einen – vom Aufsichtsrat festgelegten – **Faktor (z.B. 1:12)** an die Lohn- und Gehaltsstruktur des jeweiligen Unternehmens gekoppelt sein und im Geschäftsbericht veröffentlicht werden.

## **Inhalt:**

1	Die Fakten auf einen Blick .....	3
2	ATX: Managergehälter-Analyse per April 2013.....	6
2.1	Umsätze und Gewinne steigen, Manager profitieren.....	6
2.2	Ein ATX Vorstand verdient im Schnitt 1,4 Mio. Euro.....	6
3	Neue Gesetze zur Vorstandsvergütung ab 2012 in Kraft.....	7
3.1	Einzelveröffentlichung (gem. §243b Abs. 2 Z3 UGB).....	7
3.1.1	Das individuelle Gehälter-Ranking.....	8
3.1.2	Pensions- sowie Abfertigungs- und Abfindungszahlungen.....	11
3.2	Novelle der Vorstandsvergütung (gem. §78 Abs. 1 AktG) .....	12
4	Die neuen Vergütungssysteme am Praxis-Prüfstand .....	13
4.1	Finanzielle Kriterien dominieren die Anreizstruktur .....	13
4.2	„Nachhaltigkeit“ wird als ökonomische Kategorie definiert .....	16
4.3	Großzügige Obergrenzen erlauben hohe variable Vergütung .....	18
5	Schlussfolgerungen und AK-Forderungen.....	19
6	Glossar.....	20

## 2 ATX: Managergehälter-Analyse per April 2013

Zum Zeitpunkt der Analyse der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien im **April 2013** sind folgende **20 Unternehmen** im ATX notiert: AMAG Austria Metall AG, Andritz AG, CA Immobilien Anlagen AG, Conwert Immobilien Invest SE, Erste Group Bank AG, EVN AG, Immofinanz AG, Lenzing AG, Mayr-Melnhof Karton AG, Österreichische Post AG, OMV AG, Raiffeisen Bank International AG, RHI AG, Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG, Telekom Austria AG, Verbund AG, Vienna Insurance Group AG Wiener Städtische Versicherung, Voestalpine AG, Wienerberger AG und Zumtobel AG. In die vorliegende Untersuchung wurden alle Unternehmen einbezogen, deren Geschäftsjahr im Jahr 2012 endet. Damit konnten alle notierten ATX Unternehmen berücksichtigt werden, es wurden die jeweils jüngsten Geschäftsberichte analysiert.<sup>2</sup> Die im Leitindex der Wiener Börse notierenden Gesellschaften repräsentieren nach MitarbeiterInnenzahl und Geschäftsvolumen in besonderer Weise die österreichischen Großunternehmen. Darüber hinaus sollten die Corporate-Governance-Strukturen der ATX Unternehmen und dabei nicht zuletzt die **Gestaltung der Vergütungssysteme** als richtungweisend gelten bzw. als Best Practice Beispiele für die heimische Unternehmenslandschaft dienen.

### 2.1 Umsätze und Gewinne steigen, Manager profitieren

Die im ATX notierten Unternehmen erwirtschafteten im Geschäftsjahr 2012 einen Umsatz in der Höhe von 113,6 Mrd. Euro (+9,8%) und erzielten Gewinne in einer Größenordnung von 5,9 Mrd. Euro. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein beträchtlicher Gewinnzuwachs um 19,3%, nur die beiden Unternehmen Conwert und Wienerberger schließen negativ ab. Während das Beschäftigungsniveau konzernweit nur marginal auf 323.935 MitarbeiterInnen (+0,2%) ansteigt, profitiert von den florierenden Umsätzen und guten Gewinnen ganz besonders die Konzernspitze: Ein ATX Vorstand verdient im Jahr 2012 durchschnittlich rund **1,4 Mio. Euro**, das ist **um 6,5%** mehr als im Vorjahr. Ein Top-Manager erhält damit im Schnitt das **49-fache** eines durchschnittlichen österreichischen Beschäftigten, vor zehn Jahren war es noch das **20-fache**.

### 2.2 Ein ATX Vorstand verdient im Schnitt 1,4 Mio. Euro

in Euro	2010	2011	2012	11/12
Ø ATX-Vorstandsgage	1.136.310	1.268.661	1.350.995	+6,5%
österreichisches Medianeinkommen <sup>3</sup>	26.628	27.036	27.820	+2,9%
<b>Vorstandsgage : Medianeinkommen</b>	<b>1:43</b>	<b>1:47</b>	<b>1:49</b>	

**Tabelle 1:** Pro Kopf Vergütungen von Vorstand und ArbeitnehmerIn;Angaben laut Geschäftsberichten der ATX Unternehmen: AMAG Austria Metall AG, Andritz AG, CA Immobilien Anlagen AG, Conwert Immobilien Invest SE, Erste Group Bank AG, EVN AG, Immofinanz AG, Lenzing AG, Mayr-Melnhof Karton AG, Österreichische Post AG, OMV AG, Raiffeisen Bank International AG, RHI AG, Telekom Austria AG, Verbund AG, Vienna Insurance Group AG Wiener Städtische, Voestalpine AG, Wienerberger AG und Zumtobel AG<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Für Unternehmen mit abweichendem Geschäftsjahr (EVN, Immofinanz, Voestalpine und Zumtobel) wurde der Geschäftsbericht 2011/2012 herangezogen.

<sup>3</sup> Quelle: Hauptverband der österreichischen SV-Träger, für 2012 WIFO Hochrechnung (AK Abteilung Wirtschaftswissenschaften)

<sup>4</sup> Das Unternehmen Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG wendet in den Jahren 2010 und 2011 die sogenannte „Schutzklausel“ gemäß § 241 Abs 4 UGB an und kann in diesen Vergleich nicht einbezogen werden.

### 3 Neue Gesetze zur Vorstandsvergütung ab 2012 in Kraft

Das 2. Stabilitätsgesetz (BGBl I Nr. 35/2012), das am 30. März 2012 vom Bundesrat beschlossen wurde, bringt in der Frage der Vorstandsvergütung neue Regelungen in Bezug auf

- **Angemessenheit** (Grundsätze für Bezüge der Vorstandsmitglieder gem. §78 Abs. 1 AktG) und
- **Transparenz** (Einzelveröffentlichung gem. §243b Abs. 2 Z3 UGB)

Die Änderungen sind mit 1. Juli 2012 in Kraft getreten und gelten damit für Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2011 begonnen haben. Damit ist erstmals für das vorliegende Geschäftsjahr 2012 eine umfassende Evaluierung möglich.

#### 3.1 Einzelveröffentlichung (gem. §243b Abs. 2 Z3 UGB)

Was in Deutschland mit dem Gesetz über die Offenlegung der Vorstandsvergütungen (VorstOG) vom August 2005 schon einige Jahre verpflichtend ist, gilt nun erstmalig für österreichische Vorstände: Laut §243b Abs. 2 Z3 UGB müssen im Corporate Governance-Bericht die Gesamtbezüge der **einzelnen Vorstandsmitglieder** (gem. §239 Abs.1 Z4 lit. a UGB definiert als Gehälter, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen und Nebenleistungen jeder Art) offengelegt werden.

**Pensions- sowie Abfertigungs- und Abfindungszahlungen** sind demnach nicht von der individuellen Offenlegung umfasst. Die Schutzklausel<sup>5</sup> – d.h. keine Gesamtvergütungsangabe, wenn weniger als drei Personen im Vorstand tätig sind – findet keine Anwendung. Bisher waren vergleichbare Bestimmungen lediglich als Soft-Law im Österreichischen Corporate Governance Kodex (C-Regel 31) verankert. Allerdings haben sich an der gesamten Börse im Jahr 2012 lediglich 39,7% der Unternehmen an die entsprechende Regel gehalten, während **60,3%**<sup>6</sup> **aller Börsenunternehmen** die Einzelbezüge der Vorstände nicht gesondert offengelegt haben. Wie die veröffentlichten Geschäftsberichte der ATX-Unternehmen<sup>7</sup> im Frühjahr 2013 zeigen, steigerte das Gesetz die Berichtsfreude folgender Unternehmen:

- AMAG
- Andritz
- Lenzing
- Mayr-Melnhof
- Österreichische Post
- Raiffeisen Bank International
- Schoeller Bleckmann und
- Vienna Insurance.



© Primabild (Fotolia)

Erstmals gibt das individuelle Gehälter-Ranking Aufschluss darüber, wie hoch das jeweilige Vorstandsgehalt in diesen Unternehmen tatsächlich ausfällt.

---

<sup>5</sup> gem. § 241 Abs. 4 UGB

<sup>6</sup> Kodex-Report 2012 – Zehn Jahre Corporate Governance; AK-Wien (Oktober, 2012)

<sup>7</sup> Die beiden Unternehmen EVN und Immofinanz müssen sich aufgrund des abweichenden Wirtschaftsjahres erst im Geschäftsbericht 2012/2013 an die neue Regelung halten und geben die Bezüge des Vorstandes noch nicht individuell an.

### 3.1.1 Das individuelle Gehälter-Ranking

Das erstmals vorliegende umfassende individuelle Gehälter-Ranking<sup>8</sup> für die Vorstandsbezüge des Geschäftsjahres 2011/2012 bzw. 2012 bringt folgende Ergebnisse:

- Die **vier Spitzenverdiener** erhalten im Jahr 2012 über **4 Mio. Euro**.
- **40% der ATX-Top-Manager** lukrieren jeweils mehr als eine Million Euro.
- Nur **zehn von 78 Vorständen** verdienen **unter 500.000 Euro**, dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass sechs der betreffenden Personen nicht das gesamte Jahr über beschäftigt waren.

Über die individuell offengelegte Vergütung hinaus fließen zusätzlich Zahlungen insbesondere aus Beendigungsansprüchen, weil – wie bereits erwähnt – Pensions- und/oder Abfindungs- und Abfertigungszahlungen nicht für jedes Vorstandsmitglied einzeln offengelegt werden müssen. Dies führt wiederum zu Diskrepanzen beim Ausweis der Gesamtvergütung im Anhang, was beispielsweise die Unternehmen **Raiffeisen Bank International** und **Vienna Insurance** betrifft. Die betreffenden Vorstände sind im Ranking markiert und die zusätzlichen Zahlungen in der Fußnote angeführt. Beim Unternehmen **Andritz** ist darüber hinaus zu beachten, dass die Vergütungsangabe zwar individuell, allerdings nicht nach den einzelnen Komponenten (fix/variabel) dargestellt wird, so können nur die aktienbasierten Bestandteile definitiv als variable Bestandteile ausgewiesen werden.

in Tausend Euro / \*) Abfindungen bzw. Abfertigungen

Name	Unternehmen	Fix	Variabel	Sonstige	Gesamt
<b>Franz Hirschmanner</b>	Voestalpine	600,0	1.700,0	3.500,0*)	<b>5.800,0</b>
<b>Wolfgang Leitner</b>	Andritz	4.913,3	294,8	175,1	<b>5.383,1</b>
<b>Herbert Stepic<sup>9</sup></b>	RBI	1.607,0	2.867,0	448,0	<b>4.922,0</b>
<b>Wolfgang Spreitzer</b>	Voestalpine	600,0	1.500,0	2.600,0*)	<b>4.700,0</b>
<b>mehr als 4 Mio. Euro</b>					
<b>Wolfgang Eder</b>	Voestalpine	800,0	2.100,0	0,0	<b>2.900,0</b>
<b>Friedrich Papst</b>	Andritz	2.338,8	235,8	93,9	<b>2.668,5</b>
<b>Josef Mülner</b>	Voestalpine	200,0	1.100,0	1.200,0*)	<b>2.500,0</b>
<b>Robert Ottel</b>	Voestalpine	600,0	1.800,0	0,0	<b>2.400,0</b>
<b>Karl Hornhofer</b>	Andritz	2.004,8	235,8	34,1	<b>2.274,8</b>
<b>Humbert Köfler</b>	Andritz	1.959,3	235,8	48,0	<b>2.243,1</b>
<b>mehr als 2 Mio. Euro</b>					
<b>Andreas Treichl</b>	Erste Bank	1.236,7	711,8	0,0	<b>1.948,5</b>
<b>Gerhard Roiss</b>	OMV	800,0	1.051,0	8,0	<b>1.859,0</b>
<b>Martin Grill</b>	RBI	658,0	885,0	239,0	<b>1.782,0</b>

<sup>8</sup> Die beiden Unternehmen EVN und Immofinanz müssen sich aufgrund des abweichenden Wirtschaftsjahres erst im Geschäftsbericht 2012/2013 an die neue Regelung halten und geben die Bezüge des Vorstandes noch nicht individuell an.

<sup>9</sup> Darüber hinaus: 823 Tausend Euro aus der fusionsbedingten Umwandlung von Vertragsansprüchen. In Summe erhält der RBI-Vorstandsvorsitzende im Jahr 2012 mehr als 5,7 Mio. Euro davon werden im Jahr 2013 2,0 Mio. Euro zurückgezahlt.



Name	Unternehmen	Fix	Variabel	Sonstige	Gesamt
Wolfgang Semper	Andritz	1.530,6	181,7	39,2	1.751,5
Klemens Breuer	RBI	540,0	0	1.010,0 <sup>10</sup>	1.550,0
David C. Davies	OMV	744,0	784,0	10,0	1.538,0
Aris Bogdaneris	RBI	747,0	714,0	112,0	1.573,0
Wilhelm Hörmanseder	Mayr-Melnhof	667,0	850,0	0,0	1.517,0
Franz Struzl	RHI	698,3	640,2	0,0	1.338,5
Peter Hagen	Vienna Insurance	660,0	529,0	0,0	1.189,0
Peter Lengkh <sup>11</sup>	RBI	508,0	620,0	57,0	1.185,0
Peter Untersperger	Lenzing	484,0	696,0	0,0	1.180,0
Karl Sevelda	RBI	782,0	303,0	67,0	1.152,0
Gerhard Falch	AMAG	607,4	534,4	0,0	1.141,8
Johann Strobl	RBI	757,0	319,0	64,0	1.140,0
Hans-Peter Floren	OMV	500,0	625,0	7,0	1.132,0
Franz Rotter	Voestalpine	600,0	500,0	0,0	1.100,0
Georg Pölzl	Post	572,0	512,0	0,0	1.084,0
Wolfgang Anzengruber	Verbund	647,5	428,6	0,0	1.076,2
Gerald Grohmann	Schoeller Bleckmann	444,0	608,0	0,0	1.052,0
Jürgen Kelber	Conwert	424,2	311,6	281,5*)	1.017,3
<b>mehr als 1 Mio. Euro</b>					
Franz Hochstrasser	Erste Bank	690,6	308,6	0,0	999,2
Wolfhard Fromwald	CA Immo	282,0	698,0*)	9,0	989,0
Johann Sereinig	Verbund	616,8	353,2	0,0	970,0
Friedrich Weninger	Lenzing	433,0	525,0	0,0	958,0
Manfred Leitner	OMV	500,0	436,0	8,0	944,0
Jacobus Huijskes	OMV	529,0	406,0	8,0	943,0
Thomas Winkler	Lenzing	405,0	488,0	0,0	893,0
Hannes Ametsreiter	Telekom Austria	488,0	398,0	0,0	886,0
Martin Simhandl	Vienna Insurance	476,0	408,0	0,0	884,0
Peter Höfinger	Vienna Insurance	476,0	408,0	0,0	884,0
Harald Sommer	Zumtobel	625,0	206,0	51,0	882,0
Manfred Wimmer	Erste Bank	631,2	247,4	0,0	878,6
Günther Geyer <sup>12</sup>	Vienna Insurance	287,0	590,0	0,0	877,0
Franz Kosyna	Vienna Insurance	558,0	309,0	0,0	867,0
Hans Tschuden	Telekom Austria	471,0	382,0	0,0	853,0
Franz Rappold	Mayr-Melnhof	371,0	468,0	0,0	839,0

<sup>10</sup> Sign-In-Bonus in der Höhe von 950 Tsd. Euro.

<sup>11</sup> Darüber hinaus: 225 Tsd. Euro aus fusionsbedingter Umwandlung von Vertragsansprüchen.

<sup>12</sup> Darüber hinaus: 1.943 Tsd. Euro an Abfindungs- und Pensionszahlungen.

Name	Unternehmen	Fix	Variabel	Sonstige	Gesamt
<b>Herbert Juranek</b>	Erste Bank	631,2	205,1	0,0	<b>836,3</b>
<b>Andreas Blaschke</b>	Mayr-Melnhof	369,0	467,0	0,0	<b>836,0</b>
<b>Franz Gritsch</b>	Schoeller Bleckmann	355,0	474,0	0,0	<b>829,0</b>
<b>Walter Hitziger</b>	Post	462,0	330,0	0,0	<b>792,0</b>
<b>Rudolf Jettmar</b>	Post	209,0	575,0	0,0	<b>784,0</b>
<b>Manfred Hödl</b>	RHI	394,1	333,3	33,9	<b>761,2</b>
<b>Franz Fuchs</b>	Vienna Insurance	400,0	338,0	0,0	<b>738,0</b>
<b>Oliver Schmuy</b>	Mayr-Melnhof	308,0	425,0	0,0	<b>733,0</b>
<b>Franz Kainersdorfer</b>	Voestalpine	300,0	400,0	0,0	<b>700,0</b>
<b>Giorgio Cappelli</b>	RHI	353,8	298,2	13,1	<b>665,1</b>
<b>Heimo Scheuch</b>	Wienerberger	658,5	0,0	0,0	<b>658,5</b>
<b>Gernot Mitterndorfer</b>	Erste Bank	599,2	55,0	0,0	<b>654,2</b>
<b>Ulrike Baumgartner-Gabitzer</b>	Verbund	434,5	205,0	0,0	<b>639,5</b>
<b>Bruno Ettenauer</b>	CA Immo	320,0	291,0	8,0	<b>619,0</b>
<b>Peter Umadum</b>	Post	352,0	247,0	0,0	<b>599,0</b>
<b>Günther Rabensteiner</b>	Verbund	435,6	153,3	0,0	<b>588,9</b>
<b>Mathias Dähn</b>	Zumtobel	441,0	117,0	12,0	<b>570,0</b>
<b>Bernhard H. Hansen</b>	CA Immo	270,0	246,0	22,0	<b>538,0</b>
<b>Martin Brandt</b>	Zumtobel	402,0	98,0	37,0	<b>537,0</b>
<b>Johann Windisch</b>	Wienerberger	525,3	0,0	0	<b>525,3</b>
<b>Barbara Potisk-Eibensteiner</b>	RHI	287,8	230,2	1,3	<b>519,3</b>
<b>mehr als 500 Tausend Euro</b>					
<b>Helmut Kaufmann</b>	AMAG	277,2	217,2	0,0	<b>494,4</b>
<b>Gerald Mayer</b>	AMAG	277,2	217,2	0,0	<b>494,4</b>
<b>Patrick Butler<sup>13</sup></b>	RBI	153,0	280,0	51,0	<b>484,0</b>
<b>Willy van Riet</b>	Wienerberger	483,3	0,0	0,0	<b>483,3</b>
<b>Thomas Doll</b>	Conwert	231,2	168,8	7,8	<b>407,7</b>
<b>Bernhard Spalt</b>	Erste Bank	52,6	144,2	5,6	<b>202,4</b>
<b>Walter Oblin</b>	Post	177,0	0,0	0,0	<b>177,0</b>
<b>Martin Skopek</b>	Erste Bank	75,0	42,0	35,1	<b>152,1</b>
<b>Mark J. Eckhout</b>	RHI	94,7	0,0	0,0	<b>94,7</b>
<b>Florian Nowotny</b>	CA Immo	56,0	0,0	1,0	<b>57,0</b>

**Tabelle 2:** Angaben laut jüngsten Geschäftsberichten der ATX Unternehmen<sup>14</sup>  
in Tausend Euro / \*) Abfindungen bzw. Abfertigungen

<sup>13</sup> Darüber hinaus: 511 Tsd. Euro aufgrund vertraglicher Vereinbarungen nach Ausscheiden.

<sup>14</sup> Die beiden Unternehmen EVN und Immofinanz müssen sich aufgrund des abweichenden Wirtschaftsjahres erst im Geschäftsbericht 2012/2013 an die neue Regelung halten und geben die Bezüge des Vorstandes noch nicht individuell an.

### 3.1.2 Pensions- sowie Abfertigungs- und Abfindungszahlungen

**Pensions- sowie Abfindungs- und Abfertigungszahlungen** sind von der individuellen Offenlegung ausgenommen. Gerade deshalb fehlt es bei diesen – zunehmend an Bedeutung gewinnenden – Vergütungsbestandteilen weiterhin an der dringend notwendigen Transparenz. Insbesondere Pensionsverpflichtungen haben im vergangenen Jahrzehnt mehr an Gewicht gewonnen und können inzwischen hohe Bestandteile der Vergütung ausmachen, wie **zwei Beispiele aus aktuellen Geschäftsberichten** zeigen:

- Die Bezüge der aktiven Vorstandsmitglieder der **EVN** betragen im Geschäftsjahr 2011/12 insgesamt 1.431,4 Tsd. Euro. Darüber hinaus bestehen für die derzeitigen Vorstandsmitglieder Pensionsverpflichtungen in Höhe von 11.106,1 Tsd. Euro.
- Bei **Andritz** wurde im Jahr 2012 eine Pensionsrückstellung von 5.261 Tsd. Euro für frühere Vorstandsmitglieder und deren Angehörige ausgewiesen. Die laufenden Aufwendungen betragen im Jahr 2012 1.201 Tsd. Euro.

Die Berichterstattung zu den Regelungen und Zahlungen bzw. Rückstellungsbildungen sind jedoch rudimentär gestaltet, es fehlen vergleichbare Detailangaben. Folgende Fakten lassen sich aus den fragmentarischen Angaben herauslesen:

- Die überwiegende Mehrheit von **85% der Unternehmen sieht Zusatzpensionen** für den Vorstand vor, die in den meisten Fällen als Pensionskassenmodelle gestaltet sind. Dazu zählen: AMAG, Andritz, CA Immo, Erste Bank, EVN, Immofinanz, Lenzing, Mayr-Melnhof, OMV, Österreichische Post, RBI, RHI, Telekom Austria, Verbund, Vienna Insurance Group, Voestalpine und Wienerberger.
- **Keine Pensionsregelungen** für den Vorstand finden sich bei Conwert, Schoeller-Bleckmann und Zumtobel.
- Bei **vier Unternehmen** (CA Immo, Immofinanz, Österreichische Post, Telekom Austria) fließen 10% bis 20% des Fixgehalts der Vorstände als jährlicher Beitrag in die Pensionskasse.
- Die beiden Unternehmen Voestalpine und Vienna Insurance gewähren ihren Vorständen als Leistungszusage **max. 40% des Fixgehalts**.
- Die Voraussetzungen für die Gewährung der Pensionen sind meist nicht offengelegt. Bei der OMV besteht beim Vorstandsvorsitzenden lediglich die Voraussetzung **einer Funktionsperiode von zumindest fünf Jahre** und erlischt im Falle eines Rücktritts. Antrittsalter ist in diesem Fall das gesetzliche Pensionsalter.

## 3.2 Novelle der Vorstandsvergütung (gem. §78 Abs. 1 AktG)

Der Aufsichtsrat in österreichischen Aktiengesellschaften hat seit dem Berichtsjahr 2012 mehr Verantwortung in der Frage der Gestaltung der Vorstandsvergütungssysteme erhalten: Es fällt nunmehr klar in den Aufgabenbereich des Aufsichtsrat, dass die vom Gesetzgeber definierten zentralen Elemente – **Angemessenheit und Nachhaltigkeit** – tatsächlich in der Vergütungspraxis der börsennotierten Unternehmen ankommen.

Die falschen Anreize in der Vergütungsstruktur wie kurzfristige Erfolgsorientierung oder zu hohe Risikofreude sollen damit verhindert werden. Dies bedeutet, dass Bonuszahlungen nicht so angelegt sein sollen, dass die Erfüllung ihrer Parameter vom begünstigten Vorstand zu einem bestimmten Stichtag z.B. durch die Erhöhung des Gewinns angestrebt wird. Und: Eine mögliche Verschlechterung der Zahlen schon im Folgejahr für die bereits lukrierte Vergütung ohne Konsequenzen bleibt.

Demnach hat der Aufsichtsrat per Gesetz dafür zu sorgen, dass die Vorstandsvergütung in einem angemessenen Verhältnis zur **üblichen Vergütung** steht und **langfristige Impulse** zur **nachhaltigen Unternehmensentwicklung** setzt. Bisher orientierte sich die Gestaltung der Vorstandsvergütung lediglich an der Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie der Lage der Gesellschaft.

Gem. **§78 Abs. 1 AktG** hat der Aufsichtsrat jedoch künftig<sup>15</sup> dafür zu sorgen, dass die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den

- Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds,
- zur Lage der Gesellschaft und
- zu der üblichen Vergütung **(NEU)** stehen  
und
- langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung **(NEU)** setzen.

Dies gilt sinngemäß für Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art.

Die neue Bezugnahme auf die „**übliche Vergütung**“ im Gesetz stellt mit dieser Konkretisierung dezidiert auf das Vergleichsumfeld ab. Damit ist jedoch nicht nur die Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit sondern zudem das Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen („**Vertikalität**“) gemeint, wie in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage interpretiert wird.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Die Novelle des Aktiengesetzes ist per 1.7.2012 in Kraft getreten, anzuwenden ist das Gesetz grundsätzlich auf neue Vorstandsverträge, die nach dem 31.8.2012 abgeschlossen wurden.

<sup>16</sup> 1685 der Beilagen XXIV. GP – Regierungsvorlage, Vorblatt und Erläuterungen

## 4 Die neuen Vergütungssysteme am Praxis-Prüfstand

Folgende **drei Fragestellungen**, die sich aus der Gesetzes-Novelle ableiten, sollen prüfen, ob die entsprechenden Elemente für eine **übliche, nachhaltige und angemessene Vorstandsvergütung** bereits in den geltenden Vergütungssystemen der ATX-20 Unternehmen enthalten sind bzw. wo Handlungsbedarf gegeben ist:

### 1. Vergütungsstruktur („Anreizgestaltung“)

Hat sich die Anreizgestaltung in der Vergütungsstruktur verändert und beinhaltet der variable Anteil, die vom Corporate Governance Kodex empfohlenen nicht-finanziellen Kriterien (C-Regel 27)? An welche Parameter knüpfen Bonuszahlungen in der Praxis?

### 2. Nachhaltigkeit („langfristige Vergütungskomponenten“)

Wie wird die Vorgabe der Nachhaltigkeit („langfristige Vergütungskomponente“) in der praktischen Umsetzung gehandhabt? Welche Rollen spielen dabei eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und aktienbasierte Vergütungsmodelle?

### 3. Obergrenze (Cap) für die variable Vergütung

Die Frage der Angemessenheit hängt insbesondere von der Höhe der Bonuszahlungen ab. Um diese zu begrenzen soll es gemäß Corporate Governance Kodex (C-Regel 27) eine definierte Obergrenze (Cap) geben. Welche Obergrenzen finden sich in den jeweiligen Unternehmen und haben diese Auswirkungen auf die Gesamtvergütung?

## 4.1 Finanzielle Kriterien dominieren die Anreizstruktur

Im Österreichischen Corporate Governance Kodex (C-Regel 27) ist bereits seit dem Jahr 2010 freiwillig geregelt, dass variable Vergütungsbestandteile insbesondere an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien anknüpfen und **nicht-finanzielle Kriterien** einzubeziehen sind. Eine Analyse der Ausgestaltung der variablen Vorstandsvergütung in den 20 ATX Unternehmen zeigt allerdings, dass dies bis jetzt nur in Ausnahmefällen befolgt wird und überwiegend **Finanzkennzahlen** (EBIT, Jahresüberschuss, etc.) als Maßstab herangezogen werden.

- **40% der Unternehmen** (AMAG<sup>17</sup>, Andritz, Mayr-Melnhof, RHI, Schoeller-Bleckmann, Vienna Insurance, Wienerberger und Zumtobel) weisen derzeit definitiv **keine nicht-finanziellen Kriterien** für die Vorstandsvergütung aus, die Zielvereinbarungen sind ausschließlich an finanzielle Parameter gebunden.
- Jene Unternehmen, die nicht-finanzielle Kriterien gemäß Bericht berücksichtigen, tun dies vor allem in Form von **persönlichen Zielvereinbarungen mit dem Vorstand** und unter dem Titel „individuelle“, „qualitative“, „strategische“ Ziele. Kein einziges Unternehmen nennt beispielsweise beschäftigungsrelevante oder soziale Ziele.
- Positiv in der Anwendung **nicht-finanzieller Kriterien** hervorzuheben sind lediglich die Erste Bank, die „Feedback an die Führungskraft“ als Vergütungsbaustein verwendet und die OMV, die immerhin 20% der variablen Vergütung an Nachhaltigkeit im Sinne von Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz ausrichtet.

---

<sup>17</sup> ab 2013: Mischung aus Leistungskriterien inklusive nicht-finanzieller Leistungskriterien

<b>ATX Unternehmen: nicht-finanzielle Kriterien</b>	
<b>individuelle, qualitative, strategische Kriterien</b>	
<b>Immofinanz</b>	qualitative Ziele (k.A.%)
<b>Lenzing</b>	individuelle, qualitative Ziele (k.A.%)
<b>Österreichische Post</b>	qualitative Ziele (k.A.%)
<b>RBI</b>	jährlich vereinbarte persönliche Ziele (k.A.%)
<b>CA Immo</b>	qualitative, strategische und projektbezogene Ziele (50%)
<b>Conwert Invest SE</b>	vom Verwaltungsrat definierte individuelle Ziele (20%), bereichsübergreifende langfristige, mehrjährige Ziele (30%)
<b>EVN</b>	individuelle Ziele (30%)
<b>Telekom Austria</b>	strategische Ziele (50%)
<b>Verbund</b>	qualitative mittelfristige Kriterien (50%) z.B. Forschung und Entwicklung, strukturell-organisatorischer Bereich
<b>Voestalpine</b>	qualitative Kriterien (20%): Vorlage eines Konzepts zur Langfriststrategie des Konzerns und klar quantifizierte Gearing-Reduktion
<b>erweiterte Kriterien z.B. MitarbeiterInnenzufriedenheit, ökologische Nachhaltigkeit</b>	
<b>Erste Bank</b>	individuelle Führungskompetenz (basiert auf 360 Grad Feedback, Employee Engagement, Shareholder Opinion (Supervisory Board) (25%)
<b>OMV</b>	nicht finanzielle Kriterien: Produktion, Reserven-Ersatzrate (20%), Effizienz wie z.B. Wartungsstillstand der Raffinerie Petrobazi (20%), Nachhaltigkeit: Fokus auf Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (20%)

**Tabelle 3:** Angaben laut jüngsten Geschäftsberichten der ATX Unternehmen; für Erste Bank: Informationen Investor Relations;

Wie aus Tabelle 3 hervorgeht, bleibt es häufig unklar, welche Zielvereinbarungen tatsächlich in die Vergütung einfließen. Was genau unter „qualitative Ziele“ zu verstehen ist und ob beispielsweise bei den jährlich vereinbarten persönlichen Vereinbarungen nicht doch wieder finanzielle Kriterien berücksichtigt werden, bleibt offen.

In den Vergütungsberichten ist in der Komponente „nicht-finanzielle“ Kriterien jedenfalls Handlungsbedarf im Hinblick auf soziale, beschäftigungsrelevante und ökologische Ziele gegeben sowie mehr Transparenz erforderlich. Die Darstellung der **finanziellen Kriterien** erfolgt im Vergleich dazu doch deutlich konkreter, wie Tabelle 4 zeigt.

<b>ATX Unternehmen: finanzielle Kriterien</b>	
<b>AMAG</b>	operatives Ergebnis (100%)
<b>Andritz</b>	Jahresüberschuss inkl. Berücksichtigung linearer Firmenwertabschreibung
<b>CA Immo</b>	budgetiertes Konzern-EBITDA (50%)
<b>Conwert</b>	EBIT (25%), NAV (25%)
<b>Erste Bank</b>	Cash Return on Equity, Erhöhung der Core-Tier-1 Quote bezogen auf das Gesamtrisiko und bereinigt um das Partizipationskapital, Deckungsquote Not leidender Kredite, Cost-Income Ratio, Division Economic Value Added (Gewichtung der Kriterien abhängig von Funktion) (75%)
<b>EVN</b>	EVA (35%), durchschnittlicher Cash-Flow Beitrag (35%)
<b>Immofinanz</b>	Vorstand: quantitative Ziele (relative und absolute Ergebnisziele); Vorstandsvorsitzender: 0,5% der ausgeschütteten Dividende (vor Kest)
<b>Lenzing</b>	Konzernjahresüberschuss, Gesamrentabilität, Cashflow
<b>Mayr-Melnhof</b>	Jahresergebnis, Cash-Earnings, Return on Capital Employed
<b>OMV</b>	CCS EBIT und CCS ROACE vor Sondereffekten ( 40%)
<b>Österreichische Post</b>	Kurzfristige Leistungsindikatoren
<b>RBI</b>	Gewinn nach Steuern, Return on Risk Adjusted Capital, Cost-Income Ratio
<b>RHI</b>	Betriebsergebnis, Gewinn nach Steuern, Return on Capital Employed sowie eine Working Capital Ratio, welche die Lieferverbindlichkeiten nicht berücksichtigt, jeweils für den Konzern
<b>Schoeller Bleckmann</b>	langfristiger Unternehmenserfolg, Gewinn, Cashflow, Eigenkapital sowie des gebundenen Kapitals
<b>Telekom Austria</b>	Finanzkennzahlen wie die Kapitalkosten übersteigende, operative Vermögensverzinsung, operativer Free Cashflow und Net Income (50%)
<b>Verbund</b>	Plan-Konzernergebnis (50%)
<b>Vienna Insurance</b>	Combined Ratio, Prämienentwicklung, Ergebnis vor Steuern 2012 und 2013
<b>Voestalpine</b>	EBIT, ROCE
<b>Wienerberger</b>	kurzfristiges Unternehmensziel (jährlich neu festgelegt), 2012: EBITDA
<b>Zumtobel</b>	Entwicklung des absoluten EBIT (Vergleich mit Peer-Group)

**Tabelle 4:** Angaben laut jüngsten Geschäftsberichten der ATX Unternehmen; für Erste Bank: Informationen Investor Relations; Die Abkürzungen sind im Glossar erläutert.

## 4.2 „Nachhaltigkeit“ wird als ökonomische Kategorie definiert

Ziel der Neuausrichtung der Vorstandsvergütungssysteme soll laut Gesetzgeber sein, dass diese in keiner Weise zum Eingehen unverantwortlicher Risiken verleiten, sondern vielmehr auf langfristige, positive Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sind. Doch wie wird dieser Nachhaltigkeitsgedanke in der praktischen Umsetzung gehandhabt?

<b>ATX 20 – langfristige Komponenten</b>	
<b>nicht näher definierte langfristige Ziele</b>	
<b>Conwert</b>	bereichsübergreifende langfristige, mehrjährige Ziele
<b>Schoeller Bleckmann</b>	langfristiger Unternehmenserfolg
<b>Bonusreserve/Bonusbankmodell/Bonusmodell</b>	
<b>EVN</b>	<b>Bonusreserve</b> , Kriterien: Economic Value Added und durchschnittlicher Cash-Flow-Beitrag, Beobachtungszeitraum: 3 Jahre
<b>Lenzing</b>	<b>Bonusbankmodell</b> , Kriterium: Dividendenhöhe, ab 2013 neue Kriterien: (zu 2/3) Konzernumsatz, Konzern-EBIT-Marge, Total Shareholder Return, (zu 1/3) qualitative Ziele; Auszahlung: über 3 Jahre verteilt
<b>Voestalpine</b>	<b>Bonusmodell</b> , Kriterien: EBIT und Return on Capital Employed (ROCE) Auszahlung: über 3 Jahre verteilt
<b>aktienbasierte Vergütungsmodelle</b>	
<b>Andritz</b>	<b>Aktienoptionsprogramm</b> , Eigeninvestment (Behaltefrist: 3 Jahre)
<b>CA Immo</b>	<b>LTI-Plan</b> : Eigeninvestment, Kriterien: NAV-Wachstum (30%), ICR (30%), Total Shareholder Return (40%), Auszahlung: Cash; Behaltefrist: 3 Jahre
<b>Erste Bank</b>	<b>LTI-Plan</b> : Kriterium: Veränderung des Aktienkurses gegenüber Peer-Gruppe und dem Dow Jones Euro Stoxx Banken; Behaltefrist: 1+4 Jahre
<b>Immofinanz</b>	<b>LTI-Plan</b> (keine Detailangaben)
<b>OMV</b>	<b>Matching Share Plans (MSP)</b> , Rückzahlungsregelung (Clawback) und <b>LTI-Plan</b> : Eigeninvestment, Kriterien: relativer Total Shareholder Return (45,0%), berichteter ROACE (45%) und Safety Performance (10,0%)
<b>Österreichische Post</b>	<b>LTI-Plan</b> : Eigeninvestment, Kriterien: Total Shareholder Return (33,3%) Free Cashflow (33,3%) und Earnings per Share (33,3%), Auszahlung: Cash, Beobachtungszeitraum: 3 Jahre
<b>RBI</b>	<b>Share Incentive Program (SIP)</b> (keine Detailangaben)
<b>Telekom Austria</b>	<b>LTI-Plan</b> : Eigeninvestment, Kriterien: Free Cashflow, Total Shareholder Return und EBITDA, Auszahlung: Cash, Behaltefrist: 3 Jahre
<b>Wienerberger</b>	<b>Performance Share Units (PSUs)</b> : Eigeninvestment, Kriterium: Cash Flow Return on Investment (CFROI), Beobachtungszeitraum: 3 Jahre, Auszahlung erfolgt in drei gleich hohen Teilbeträgen (innerhalb von zwei Jahren), Entfall bei Zielunterschreitung
<b>Zumtobel</b>	<b>Matching Stock Program (MSP) und Aktienoptionsprogramm</b> , ab 2012/2013: LTI-Plan: Leadership Incentive Program, Bonus-Index-Modell, Umsatzentwicklung, operative Ergebnisentwicklung

**Tabelle 5:** Angaben laut jüngsten Geschäftsberichten der ATX Unternehmen; für Erste Bank: Informationen Investor Relations; Die Abkürzungen sind im Glossar erläutert.

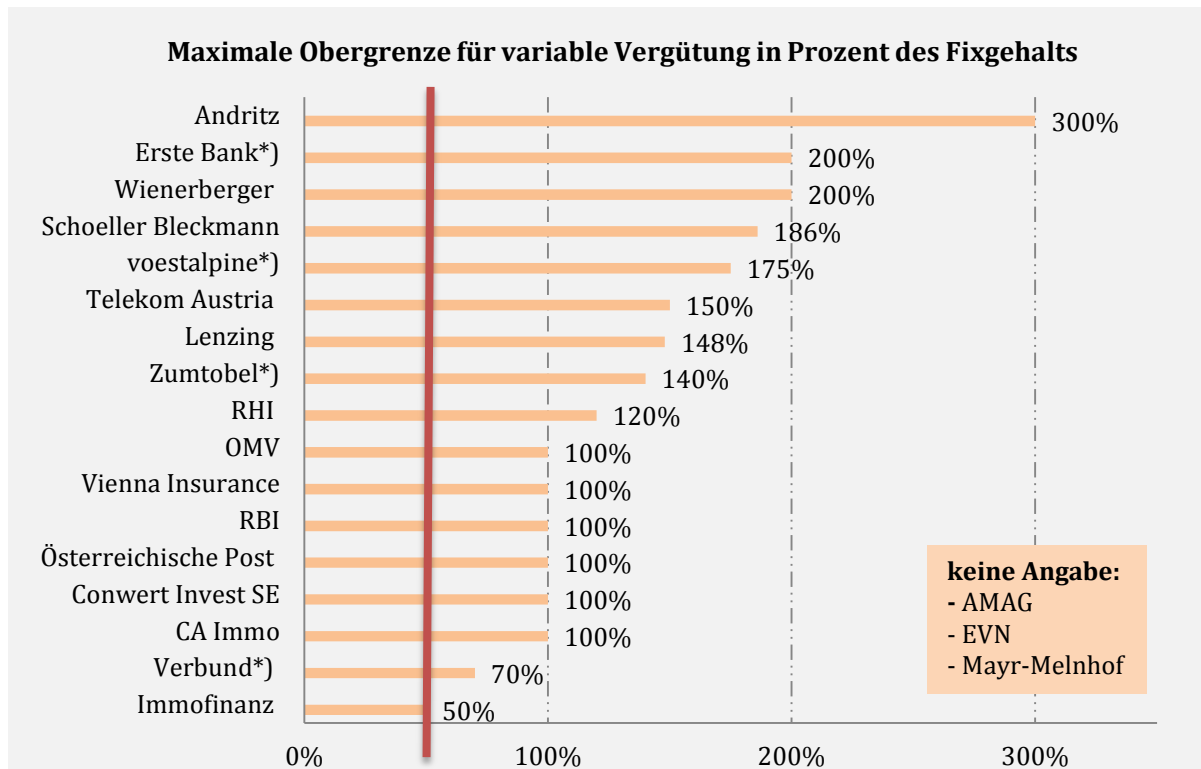
- In 25% der Unternehmen (AMAG, Mayr-Melnhof, RHI, Verbund, Vienna Insurance) fehlt eine **langfristige Vergütungskomponente** gänzlich als Kriterium. Die Mehrheit von 85% berücksichtigt zwar langfristige Bestandteile, setzt allerdings überwiegend auf Finanzkennzahlen sowie auf aktienbasierte Vergütungsmodelle mit drei bis fünfjährigen Behaltefristen. „Nachhaltigkeit“ beschränkt sich damit fast ausschließlich auf Aktionärsbelange, während nicht-ökonomische Kategorien keine Berücksichtigung finden.



- Ein spannendes Ergebnis der Untersuchung ist außerdem, dass klassische Aktienoptionspläne als nicht mehr zeitgemäßes Mittel zur Incentivierung des Managements klassifiziert werden. Im Gegenzug gewinnen längerfristig angelegte, aktienbasierte Vergütungsmodelle an Popularität. Damit wird die variable Vergütung jedoch weiterhin an die Performance und gleichzeitig an die Entwicklung des Aktienkurses geknüpft. Der häufig gewählte Indikator dafür ist die Aktienrendite (**Total Shareholder Return**). Diese Kennzahl misst, wie sich der Wert eines Aktienengagements über einen Zeitraum (zumeist drei Jahre) hinweg entwickelt hat und berücksichtigt sowohl die gezahlten Dividenden als auch Kurssteigerungen.
- Diesem Mechanismus folgen beispielsweise Elemente der Vergütungssysteme des Managements von **CA-Immo**, **Lenzing** (ab 2013), **OMV**, **Post** und **Telekom Austria**. Die Vorstände werden demnach entsprechend lukrativer entlohnt, wenn die EigentümerInnen höhere Dividendenzahlungen erhalten und der Aktienkurs steigt. Damit hat sich das Grundprinzip der Vergütung keineswegs geändert, sondern ist noch stärker mit den Interessen der EigentümerInnen verwoben, die nicht selten diametral zu den Ansprüchen der Beschäftigten oder der Allgemeinheit stehen. Ein idealtypisches Vergütungsmodell für den Vorstand sollte jedenfalls so ausgerichtet sein, dass die Interessen aller Stakeholder berücksichtigt werden und nicht weiter die Shareholder-Value-Philosophie forciert wird.

### 4.3 Großzügige Obergrenzen erlauben hohe variable Vergütung

Für die Höhe der variablen Vergütung wurden zwar durchwegs in allen ATX-Unternehmen Obergrenzen (Caps) definiert, allerdings sind diese zu hoch gedeckelt und verfehlen damit ihre limitierende Wirkung: Denn diese betragen in der Spitze bis zu 300%. In der Folge machte 2012 der variable Anteil bei 70% aller ATX-Vorstände mehr als die Hälfte des Fixgehalts aus, bei einem Drittel der Manager war der Bonus sogar mehr als doppelt so hoch als das Fixum.



**Tabelle 6:** Angaben laut jüngsten Geschäftsberichten der ATX Unternehmen und Auskünfte Investor Relations bei Erste Bank und RBI; \*) Erste Bank: 200% für Vorstandsvorsitz und Vorstände der Divisionen (inkl. LTI 300%), 100% für andere Vorstände (inkl. LTI 200%); voestalpine: 175% für Vorstandsvorsitz und 135% für Vorstand; Zumtobel: 140% für Vorstandsvorsitz und 100% für Vorstand; Verbund (50% bis 70% für Bonuszahlungen aus dem Jahr 2011);

Wie Tabelle 6 zeigt, sind die Caps durchwegs so großzügig angesetzt, dass sie als echte Bonus-Grenze unwirksam bleiben. Beispiele dafür sind die Unternehmen Erste Bank, Andritz und Wienerberger mit Deckelungen von 200% bis 300%. Die Unternehmen **AMAG, EVN und Mayr-Melnhof** veröffentlichen die definierten Obergrenzen nicht einmal im Geschäftsbericht.<sup>18</sup> Aufgrund der Höhe der variablen Vergütung ist jedoch davon auszugehen, dass der Anteil bei Mayr-Melnhof deutlich über 100% des Fixgehalts liegen dürfte.

Eine gesetzliche Beschränkung der variablen Bezüge ist somit dringend notwendig, da insbesondere Bonuszahlungen für überzogene Vorstandsvergütungen verantwortlich sind. Anzustreben ist ein Limit des variablen Anteils (inklusive aktienbasierter Vergütung) von maximal 50% des Fixgehalts: In diesem Bereich findet sich derzeit mit der Immofinanz lediglich ein Unternehmen, alle anderen überschreiten diese Grenze zum Teil sehr deutlich.

<sup>18</sup> Die Obergrenzen werden zudem auf telefonische Nachfrage nicht bekanntgegeben.

## 5 Schlussfolgerungen und AK-Forderungen

Die AK fordert die rasche Umsetzung von Gesetzen, die für eine nachhaltige, angemessene Vergütungsgestaltung sorgen, die nicht nur auf Shareholder, sondern auf alle Stakeholder (MitarbeiterInnen, Öffentlichkeit usw.) abzielt. Eine Neuausrichtung des Vergütungssystems des Managements ist mittels folgender Maßnahmen umzusetzen:

- **Managerbezüge ab 500.000 Euro** sollen nicht mehr als Betriebsausgabe von der Bemessungsgrundlage zur Körperschaftsteuer abgesetzt werden können. Vorstandsbezüge können derzeit uneingeschränkt als Betriebsausgabe geltend gemacht werden und verringern damit vor allem bei börsennotierten Aktiengesellschaften die Körperschaftsteuerbelastung: Unangemessen hohe Vorstandsvergütungen führen so zu einem entsprechenden Steuerausfall bei der Körperschaftsteuer, damit entgehen dem Staat zusätzliche Steuereinnahmen.
- Eine **Beschränkung der variablen Bezüge** ist dringend notwendig, da Bonuszahlungen noch immer an profitorientierten Zielen ausgerichtet sind und sich häufig am Aktienkurs orientieren. Deshalb braucht es rasch ein gesetzliches Boni-Limit (inklusive aktienbasierter Vergütung) von **maximal 50 Prozent des Fixgehalts**. Derzeit liegt die Deckelung der variablen Vergütung deutlich über diesem Limit, zumeist bei 100%, die Spitzen-Obergrenzen reichen sogar bis zu 300% und verfehlen damit ihre beschränkende Wirkung.
- Die Gestaltung der Vorstandsvergütung ist eine **zentrale Aufgabe des Aufsichtsrats**. Ein zielführendes Instrument für die praktische Umsetzung der entsprechenden gesetzlichen Vorgabe gem. §78 Abs. 1 Aktiengesetz ist die **dynamische Deckelung der Managergehälter**: Die maximale Höhe eines Vorstandsgehalt soll über einen – vom Aufsichtsrat festgelegten – **Faktor (z.B. 1:12)** an die Lohn- und Gehaltsstruktur des jeweiligen Unternehmens gekoppelt sein und im Geschäftsbericht veröffentlicht werden.
- Kriterien der Vorstandsvergütung müssen neben ökonomischen Zielen **nicht-finanzielle Kriterien** enthalten. Statt einer Koppelung an den Aktienkurs sind Vergütungsmaßstäbe an soziale bzw. beschäftigungsrelevante Kriterien (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen, neue Arbeitsplätze) sowie ökologische Richtlinien zu knüpfen. Die Vorstände sollen keine Sonderprämien bei Fusionen und Unternehmensverkäufen erhalten.
- Die AK fordert den Gesetzgeber auf Maßnahmen gegen **unangemessen hohe Abfertigungen** bzw. **Abfindungen** sowie **Pensionszusagen** zu ergreifen. Kürzere Befristungen bei der **Erstbestellung von Vorständen** (2 Jahre bei Erstbestellung) einerseits und **Begrenzungen** auf der anderen Seite sind geboten. Abfindungen bei vorzeitiger Auflösung dürfen ein Jahresgehalt sowie die Restlaufdauer des Vertrages nicht überschreiten. Pensionszusagen sollten prinzipiell beitragsorientiert gestaltet sein und die Voraussetzungen (Anwartschaftszeiten, Pensionsantrittsalter) für den Anspruch jenen der Beschäftigten entsprechen. Außerdem sind bei der **individuellen Veröffentlichung** Pensions- bzw. Abfertigungs- und Abfindungszahlungen konkret auszuweisen.

## 6 Glossar

**ATX** (Austrian Traded Index): Leitindex der Wiener Börse, der die 20 wichtigsten Aktien des Prime Market beinhaltet.

**BWG:** (Österreichisches) Bundesgesetz über das Bankwesen (Bankwesengesetz).

**Cash Earnings:** Jahresüberschuss vor Abschreibungen auf Sachanlagen und auf immaterielle Vermögenswerte sowie vor latenten Steuern.

**Cash Flow:** Saldo der Zahlungsströme (Zufluss und Abfluss) von liquiden Mitteln; dient als Indikator zur Beurteilung der Finanzkraft sowie der Fähigkeit eines Unternehmens, die Mittel für Dividendenzahlungen, Schuldentilgungen und Investitionsfinanzierungen aus eigener Kraft aufzubringen. Er wird in den Cash Flow aus dem operativen Bereich, den Cash Flow aus dem Investitionsbereich und den Cash Flow aus dem Finanzierungsbereich gegliedert.

**Cash Return on Equity:** Cash Eigenkapitalverzinsung. Berechnung wie Eigenkapitalverzinsung, aber beim Jahresgewinn/-verlust zuzurechnen den Eigentümern des Mutterunternehmens ohne Auswirkungen aus Firmenwertabschreibungen und Abschreibungen auf den Kundenstock.

**Combined Ratio:** Die Combined Ratio errechnet sich aus allen versicherungstechnischen Aufwendungen und Erträgen, den Nettozahlungen für Versicherungsfälle inkl. der Nettoveränderung der technischen Rückstellungen, gebrochen durch die abgegrenzte Nettoprämie im Bereich Schaden- und Unfallversicherung.

**Core-Tier-1-Quote** (Kernkapitalquote): Beinhaltet im Zähler das Kernkapital (Tier 1) und im Nenner die Risikoaktiva (Kreditrisiko).

**Cost-Income Ratio:** Kennzahl, die die Kosteneffizienz im Unternehmen widerspiegelt, indem sie die Relation von Aufwand und Ertrag ermittelt. Sie errechnet sich, indem die Verwaltungsaufwendungen ins Verhältnis zu den Betriebsertägen gesetzt werden.

**CCS** (Current cost of supply); zu aktuellen Beschaffungskosten.

**EBIT** (Earnings before Interest and Taxes): Ergebnis vor Zinsen und Steuern.

**EVA** (Economic Value Added): Der EVA ist eine Kennzahl zur Messung der Wertschaffung im Unternehmen. Berechnet als Differenz aus dem Geschäftsergebnis (NOPAT) und den Kapitalkosten auf das investierte Kapital, zeigt EVA den Wertbeitrag einer Periode.

**EBITDA** (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation): Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen.

**Free Cashflow:** Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit abzüglich Anlagenzugängen in bestehenden Geschäftsbereichen.

**NAV** (Net Asset Value): Eigenkapital plus stille Reserven im Immobilienvermögen.

**NOPAT** = Net Operating Profit After Tax; EGT nach Steuern zuzüglich Zinsergebnis auf Finanzverbindlichkeiten, +/- Ergebnis aus aufgegebenen Geschäftsbereichen, +/- Steuereffekte aus Anpassungen.

**ROCE** (Return on Capital Employed): Gibt die Rendite auf das in einem Unternehmen insgesamt eingesetzte Kapital an.

**ROACE** (Return On Average Capital Employed): Gibt das %-Verhältnis NOPAT zu durchschnittlich eingesetztem Kapital.

**RORAC** (Return on Risk Adjusted Capital): Diese Kennzahl zeigt die Verzinsung (den Ertrag) des risikoadjustierten Eigenkapitals (ökonomisches Kapital).

**UGB** Unternehmensgesetzbuch ab 1. Jänner 2007 (bis 31. Dezember 2006 Handelsgesetzbuch = HGB).

**Working Capital Ratio:** Verhältnis zwischen Umlaufvermögen und kurzfristigen Verbindlichkeiten.