

Hintergrund: Was ist der „Fat Cat Day“?

Der „Fat Cat Day“ ist jener Tag, an dem das jährliche Einkommen von Beschäftigten durch Vorstandsvorsitzende (CEO) der größten börsennotierten Unternehmen verdient wurde. Als Einkommen der österreichischen Beschäftigten wird das Medianeinkommen laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger¹ herangezogen. Bei den Vorstandsbezügen wird die durchschnittliche Vorstandsvergütung 2022 der Vorstandsvorsitzenden in 20 Unternehmen des Leitindex der Wiener Börse (ATX = Austrian Traded Index, Stand: 01.12.2023) verwendet. Die Berechnungsmethodik folgt jener des britischen „High Pay Centers“² (ein britischer Think Tank, der Erhebungen und Analysen zu Themen wie Vergütung, Corporate Governance und Unternehmensleistung durchführt): Der/Die Vorstandsvorsitzende arbeitet demnach 12 Stunden am Tag, nimmt sich an einem von 4 Wochenenden frei und kommt mit 10 Tagen Urlaub plus 9 Feiertagen aus. Somit arbeitet ein CEO 320 Tage oder 3.840 Stunden.³

„Fat Cats“ der 20 ATX-Unternehmen

In folgender Tabelle sind sämtliche Vorstandsvorsitzende (werden auch als „Fat Cats“ bezeichnet) der 20 ATX-Unternehmen mit der zuletzt veröffentlichten Vorstandsvergütung und der Anzahl der individuellen „Fat Cat Arbeitstage“ angeführt. Am schnellsten verdient demnach Anas Abuzaakouk (Bawag Group AG) **bereits nach einem 12-Stunden-Tag und 2 weiteren Stunden des zweiten Arbeitstages** das Jahres-Medianeinkommen der österreichischen Beschäftigten. Und obwohl Radka Doehring im Jahr 2022 nur acht Monate die Position als Vorsitzende inne hatte, verdient auch sie **nach nur 24 Tagen und 10 Stunden** das Jahres-Medianeinkommen der österreichischen Beschäftigten.

Vorstandsvorsitzende 2022	ATX-Unternehmen	Vergütung 2022	Fat Cat Arbeitstage
Anas Abuzaakouk	Bawag Group AG	9.443.000	1,2
Peter Oswald	Mayr Melnhof AG	5.680.441	2,0
Herbert Eibensteiner	voestalpine AG	4.559.371	2,5
Joachim Schönbeck	Andritz AG	4.183.771	2,7
Heimo Scheuch	Wienerberger AG	3.718.375	3,1
Alfred Stern	OMV AG	3.090.758	3,7
Andreas Gerstenmayer	AT & S AG	3.077.000	3,7
Georg Pölzl	Post AG	2.910.117	4,0
Gerald Grohmann	Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG	2.604.000	4,4
Johann Strobl	Raiffeisen Bank International AG	2.550.000	4,5
Michael Strugl	Verbund AG	1.873.682	6,1
Thomas Arnoldner	Telekom Austria AG	1.732.141	6,6
Elisabeth Stadler	Vienna Insurance Group	1.697.000	6,8
Willi Cernko (seit 01.07.2022)	Erste Group Bank AG	1.359.861	8,5
Silvia Schmittner-Walgenbach	CA Immobilien Anlagen AG	1.313.400	8,8
Andreas Brandstetter	UNIQA Insurance Group AG	1.117.000	10,3
Attila Dogudan	Do & Co AG	1.005.292	11,4
Stephan Sielaff	Lenzing AG	663.000	17,4
Stefan Szyszkowitz	EVN AG	656.600	17,5
Radka Doehring (seit 01.05.2022)	Immofinanz AG	463.209	24,8

Quelle: Vergütungsberichte und Konzernjahresabschlüsse mit Bilanzstichtagen zwischen dem 30. September 2022 und dem 31. März 2023; Berechnung wurde analog zu „High Pay Centre“ durchgeführt.

¹ Quelle: Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2022, Tabelle 1.15: Beitragspflichtiges Arbeitseinkommen (von Arbeiter:innen und Angestellten in Österreich (inkl. Sonderzahlungen, ohne Lehrlinge) unter: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.781985&version=1698241161>.

² Link zur High Pay Hour 2023: [High Pay Hour 2023 • High Pay Centre](https://www.highpaycentre.org/).

³ Berechnungsmethodik zum Fat Cat Day gem. High Pay Centre: <http://highpaycentre.org/blog/its-fat-cat-day-thursday-jan-4-2018>.

Fat Cat Day am Montag, 8. Jänner 2024

Bei einem **Stundenlohn von 699 Euro** muss ein:e Vorstandsvorsitzende:r durchschnittlich lediglich **51 Stunden** arbeiten, um das Jahres-Medianeinkommen eines/einer österreichischen Beschäftigten zu erreichen: Bei einem 12-Stunden-Tag sind das genau **vier volle Arbeitstage und 3 Stunden des folgenden Arbeitstages**. Da der 1. und 6. Jänner Feiertage sind und sich ein:e Vorstandsvorsitzende:r das erste Wochenende im Jahr frei nimmt (Sonntag der 7. Jänner), wird ein:e ATX-Vorstandsvorsitzende:r bei Arbeitsbeginn um 8 Uhr im Schnitt am **fünften Arbeitstag, also um 11 Uhr am Montag dem 8. Jänner 2024** bereits **das Medianeinkommen eines/einer österreichischen Beschäftigten verdient** haben.

ATX-Vorsitzende verdienen das 75-Fache des Medianeinkommens

Die folgende Tabelle zeigt die durchschnittliche Vorstandsvergütung der Vorsitzenden eines ATX-Unternehmens im Verhältnis zum Jahres-Medianeinkommen eines/einer österreichischen Beschäftigten. Durchschnittlich hat ein:e **ATX-Vorstandsvorsitzende:r 2022 rund 2,7 Mio. Euro verdient**. Die Vergütung liegt damit **um ein 75-Faches höher als das Medianeinkommen eines/einer Beschäftigten** in Österreich.

	2021	2022	21/22
Ø Vergütung ATX-Vorstandsvorsitzende	2.799.273	2.684.901	-4,1 %
Medianeinkommen	34.776	35.952	+3,4 %
Faktor	80	75	

Quelle: Vergütungsberichte und Konzernjahresabschlüsse mit Stichtagen in den Jahren 2020 bis 2023; Berechnung wurde analog zu „High Pay Centre“ durchgeführt: <http://highpaycentre.org/blog/its-fat-cat-day-thursday-jan-4-2018>; Medianeinkommen 2021 und 2022 laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, unter: <https://sso.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.888557>

AK-Forderungen

Angemessene Einkommensrelation: Der Aufsichtsrat sollte eine angemessene Relation zwischen Vorstandsvergütung und Belegschaft definieren (**Manager to Worker Pay Ratio**). Zusätzlich zu dem Angemessenheitsfaktor sollte die Vergütungspolitik **Höchstgrenzen** für die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder (Maximalvergütung) sowie für einzelne Vergütungsbestandteile (beispielsweise variable Vergütung) vorsehen.

Hin zu einer nachhaltigen Unternehmensführung: Nachhaltigkeitsaspekte müssen fester Bestandteil der Vorstandsvergütung werden: Statt einseitiger Orientierung an finanziellen Kennzahlen sind Nachhaltigkeitsleistungen des Managements – **gemessen an Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales, Governance** – verstärkt zu belohnen und als Kriterien für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung einzubinden. Soziale Kriterien können sich beispielsweise auf die Sicherung von Arbeitsplätzen, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Aus- und Weiterbildung beziehen. Im Bereich Governance können etwa Bonuszahlungen an das Management an Ziele wie etwa mehr Frauen in Führungspositionen sowie ein Mindestfrauenanteil bei den Neuaufnahmen in männerdominierten Branchen gekoppelt werden. Nachhaltigkeitsziele müssen mehr Bedeutung erhalten, indem sie **jeweils zu mindestens einem Drittel verpflichtend berücksichtigt** werden.

Stärkung der Transparenz: Regelungen zur Vergütung von Vorstandsmitgliedern sollen auch der Unternehmenstransparenz dienen. Aktionär:innen, potenzielle Anleger:innen und an der Gesellschaft interessierte Akteure, wie etwa Geschäftspartner:innen des Unternehmens und sonstige Außenstehende, sollen sich ein klares und verlässliches Bild machen können. Eine transparente, umfassende Berichterstattung über die unterschiedlichen Bausteine der Vorstandsvergütung gehört zur Basis guter Unternehmensführung: Die einzelnen Vergütungsberichte sind jedoch sehr unterschiedlich ausgestaltet, was Klarheit, Verständlichkeit und Vergleichbarkeit beeinträchtigt. Zudem werden die Vergütungssysteme für Vorstände immer komplexer. Unerlässlich ist daher ein **standardisierter und individueller Ausweis aller Vergütungsbestandteile und -kriterien** (etwa bei kurz oder langfristigen Vergütungen oder auch zum Beispiel zu „sonstigen Nebenleistungen“, wie Dienstfahrzeugen, Versicherungen etc.).