



VORSTANDSVERGÜTUNG IN DEN ATX-UNTERNEHMEN

2013/2014



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

INHALT

1	Die Fakten auf einen Blick	3
2	Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen	5
2.1	Untersuchungsgegenstand	5
2.2	Eckdaten der ATX Konzerne	5
2.3	Ein ATX-Manager verdient im Schnitt 1,3 Mio. Euro	6
3	Das individuelle Gehälter-Ranking	7
4	Pensions- sowie Abfindungs- und Abfertigungszahlungen	11
4.1	Zusatzpensionen sind die Regel	11
4.1.1	Beitragsorientierte Versorgungspläne dominieren	12
4.1.2	Voraussetzungen für den Leistungsbezug	12
4.2	Lückenhafte Informationen zu Versorgungsleistungen	12
4.3	Zahlungen an ehemalige Vorstände und ihre Hinterbliebene	13
5	Vorstandsvergütung gem. §78 Abs. 1 AktG	14
5.1	Übliche Vergütung – der „vertikale Vergleich“	14
5.2	Langfristige Anreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung	14
5.3	Die Vergütungssysteme am Praxis-Prüfstand	15
5.4	Finanzielle Kriterien dominieren die Anreizstruktur	15
5.5	Zum Kriterium „Langfristigkeit“ in der Vorstandsvergütung	18
5.5.1	Langfristige Ziele für die variable Vergütung	18
5.5.2	Mehrjähriges Bonusmodell	19
5.5.3	Aktienoptionsprogramm	20
5.5.4	Long Term Incentive Program	20
5.6	Keine wirksamen Bonus-Bremsen	21
6	Schlussfolgerungen und AK-Forderungen	23
7	Glossar	25

1 DIE FAKTEN AUF EINEN BLICK

Die im ATX notierten Unternehmen erwirtschafteten im Geschäftsjahr 2013 bzw. 2013/2014 einen Umsatz von insgesamt 113,1 Mrd. Euro (-1,7%) und erzielten Gewinne in der Höhe von 5,1 Mrd. Euro (-9,8%). Das Betriebsergebnis¹ der ATX Konzerne lag bei 6,3 Mrd. Euro, das ist ein deutlicher Rückgang um -10,5%. Trotz der rückläufigen Unternehmensgewinne erreichte das durchschnittliche Vorstandsgehalt eines ATX-Managers² wieder 1,3 Mio. Euro, insbesondere bedingt durch hohe Abfertigungs- und Abfindungszahlungen. Damit liegt der ATX-Vorstandsbezug im Schnitt beim 47-fachen eines österreichischen Durchschnittsgehalts, im Jahr 2000 war es noch das 20-fache.

Die individualisierte Veröffentlichung der Vorstandsbezüge brachte folgende Detailergebnisse:

- OMV-Vorstandsvorsitzender Gerhard Roiss (3,4 Mio. Euro), OMV-Finanzvorstand David C. Davies (2,8 Mio. Euro) sowie der Vorstandsvorsitzende der voestalpine Wolfgang Eder (2,6 Mio. Euro) stehen mit ihren laufenden Bezügen an der Spitze der ATX-Gehaltspyramide.
- Fast die Hälfte (47,5%) der Manager lukrieren jeweils mehr als eine Million Euro. Nur zehn der 80 Vorstände verdienen weniger als 500.000 Euro. Dies ist darauf

zurückzuführen, dass vier der betreffenden Personen nicht das gesamte Jahr über beschäftigt waren.

- Hohe Abfertigungs- und Abfindungszahlungen prägen die Gehaltsentwicklung: Die höchste Abfindung erhielt der ehemalige Vorstandsvorsitzende von Zumtobel Harald Sommerer (3,9 Mio. Euro) gefolgt von RHI-Vorstand Manfred Hödl (2,2 Mio. Euro) und Thomas Winkler von Lenzing (1,6 Mio. Euro).

Die Evaluierung der Vergütungsstrukturen für den Vorstand zeigt, dass bei der Gestaltung der Anreizstrukturen Aufholbedarf gegeben ist:

- Ein Viertel der Unternehmen weist noch immer keine nicht-finanziellen Kriterien für die Vorstandsvergütung aus, die Zielvereinbarungen sind dort ausschließlich an finanzielle Parameter gebunden. Kriterien der Nachhaltigkeitsberichterstattung wie beispielsweise KundInnen- und MitarbeiterInnenzufriedenheit, Produktqualität, Reputation oder die Einhaltung von Umweltstandards werden nur in Ausnahmefällen berücksichtigt.
- Trotz gesetzlicher Vorgabe kalkulieren 20% der Vergütungsmodelle ohne langfristige Komponente, der Bonus wird in diesen Unternehmen ausschließlich im Folgejahr ausbezahlt. Fast die Hälfte (45%) der ATX Unternehmen knüpft wiederum unter dem Schlagwort „Long

¹ ohne Banken und Versicherungen

² Zu 97,5% sind Vorstandspositionen in den ATX-Unternehmen mit Männern besetzt.

Term Incentive“ zumindest einen Vergütungsbaustein an den Aktienkurs. Damit spielt die Entwicklung des Unternehmenswerts an der Börse eine gewichtige Rolle in der Vorstandsvergütung, während substanzielle Unternehmensziele wie die Schaffung von Arbeitsplätzen, Innovationsbereitschaft oder verstärkte KundInnenbindung nicht berücksichtigt werden.

- Für die Höhe der variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat zwar durchwegs Obergrenzen (Caps) definiert, allerdings sind diese Vorgaben mit Spitzen bis zum Dreifachen des Fixgehalts gedeckelt und verfehlen damit ihre limitierende Wirkung. Wie die Untersuchung der Vergütungskomponenten zeigt, tragen mittlerweile fixe und variable Bestandteile im gleichen Ausmaß zum Gesamtbezug bei. Damit sind Bonuszahlungen neben Abfindungs- bzw. Abfertigungszahlungen maßgebliche Treiber des Gesamtgehalts.

Diesen Ergebnissen zufolge sind die ATX Unternehmen auch im Jahr 2014 weit von einer angemessenen und langfristig orientierten Vergütungskultur für das Management entfernt. Der Einsatz von transparenten, nachhaltigen und nicht-finanzielle Kriterien bleibt die absolute Ausnahme. Dabei hat die Festlegung auf bestimmte Anreizstrukturen und Zielvorgaben für den Vorstand maßgeblich Einfluss auf die Unternehmensstrategie. Intransparente, unangemessene und manipulationsanfällige Anreizsysteme kann nur der Aufsichtsrat durch sorgfältige Steuerung und regelmäßige Überwachung verhindern. Damit die ge-

setzliche Vorgabe für eine nachhaltige und angemessene Vergütungsgestaltung (gem. § 78 Abs 1 AktG) in der Praxis gelebt wird, sind vorrangig diese Schritte notwendig:

- Der Aufsichtsrat hat eine angemessene Relation der Vorstandsvergütung zu den Löhnen und Gehältern der übrigen Belegschaft festzulegen, um ein weiteres Auseinanderdriften der Einkommen zu verhindern. Dieser **Faktor** (z.B. 1:12) ist im Geschäftsbericht zu veröffentlichen. Darüber hinaus soll der Aufsichtsrat Höchstgrenzen für die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie für die einzelnen Vergütungsbestandteile (z.B. variable Bezüge) vorsehen.
- Kriterien der Vorstandsvergütung müssen neben ökonomischen Zielen **nicht-finanzielle Kriterien** enthalten. Statt einer Koppelung an den Aktienkurs, gilt es strategische Weitsicht und nachhaltige Unternehmensführung zu belohnen. Das Vergütungsdesign hat sich an Parameter wie MitarbeiterInnen- und KundInnenzufriedenheit, Innovation, Unternehmensstrategie, Reputation sowie an ökologische Richtlinien zu orientieren.
- Es braucht eine **Beschränkung der variablen Bezüge**, da Bonuszahlungen noch immer fast ausschließlich an kurzfristigen, profitorientierten Zielen ausgerichtet sind. Um für mehr Angemessenheit zu sorgen, ist ein gesetzliches Boni-Limit inklusive aktienbasierter Vergütung von **maximal 50% des Fixgehalts** vorzusehen.

2 VORSTANDSVERGÜTUNG IN DEN ATX UNTERNEHMEN

Die im ATX der Wiener Börse notierenden 20 Gesellschaften repräsentieren nach MitarbeiterInnenzahl, Geschäftsvolumen und Reputation in besonderer Weise österreichische Großunternehmen. Diese sogenannten „Blue Chips“ sollten gerade im Hinblick auf Angemessenheit und Ausgestaltung der Vorstandsvergütung eine Vorbildfunktion für alle börsennotierten Konzerne einnehmen. Daher nimmt die AK Wien die bestehenden Vergütungsstrukturen der österreichischen Leitkonzerne unter die Lupe. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die praktische Umsetzung der Aktiengesetzesnovelle (gem. § 78 Abs 1 AktG) gelegt, die bereits seit dem Jahr 2012 verstärkt auf Angemessenheit, Üblichkeit und Langfristigkeit der Vorstandsvergütung abzielt.

2.1 UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND

Zum Zeitpunkt der Untersuchung im August 2014 sind folgende 20 Unternehmen im ATX notiert: Andritz AG, CA Immobilien Anlagen AG, Conwert Immobilien Invest SE, Erste Group Bank AG, Flughafen Wien 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, Uniqa Insurance Group AG, Verbund AG, Vienna Insurance Group AG, Voestalpine AG, Wienerberger AG und Zumtobel AG.

Die ATX Zusammensetzung hat sich im Frühjahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr wie folgt verändert: Die Flughafen Wien AG und die Uniqa Insurance Group AG sind an Stelle von EVN AG und Strabag SE in das Top-Börsensegment vorgerückt. In die vorliegende Untersuchung zur Entwicklung der Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen sind **20 Unternehmen**³ anhand der veröffentlichten Jahresfinanzberichte sowie Corporate Governance Berichte 2013 bzw. 2013/2014 einbezogen.

2.2 ECKDATEN DER ATX KONZERNE

Die im ATX notierten Unternehmen erwirtschafteten im Geschäftsjahr 2013 bzw. 2013/2014 einen Umsatz von insgesamt 113,1 Mrd. Euro (-1,7%) und erzielten Gewinne in der Höhe von 5,1 Mrd. Euro (-9,8%). Die Hälfte der Konzerne musste Gewinnrückgänge hinnehmen, zwei Unternehmen (Wienerberger, Zumtobel) haben das Bilanzjahr mit Verlusten abgeschlossen. Das Betriebsergebnis⁴ der ATX Konzerne erreichte 6,3 Mrd. Euro, das ist ein deutlicher Rückgang um -10,5%. Im Durchschnitt haben die untersuchten Unternehmen mit 334.450 MitarbeiterInnen den Beschäftigtenstand am Niveau des Vorjahres gehalten.

³ Für die Unternehmen Immofinanz, voestalpine und Zumtobel wurde das Geschäftsjahr 2013/2014 einbezogen

⁴ ohne Banken und Versicherungen

2.3 EIN ATX-MANAGER VERDIENT IM SCHNITT 1,3 MIO. EURO

Trotz angespannter Konjunktur und sinkender Unternehmensgewinne erreichte der durchschnittliche Vorstandsgehalt eines ATX-Managers im Jahr 2013 wieder 1,3 Mio. Euro (+6,5%). Damit liegt die ATX-Vorstandsgehalt im Schnitt beim 47-fachen eines österreichischen Durchschnittsgehalts, im Jahr 2000 war es noch das 20-fache. Bedingt ist der Anstieg eines Top-Managergehalts durch zunehmende variable Vergütung und steigende Abfindungen bzw. Abfertigungen.

Gerade der Trend zu aktienbasierten Incentive-Modellen hat in den vergangenen zehn Jahren dazu geführt, dass sich die ATX-Vorstandsvergütung im Schnitt von rd. 600.000 Euro auf mittlerweile 1,3 Mio. Euro erhöht hat. Das ist eine **rasante Steigerung um 137,5%**. Seit dem Jahr 2006 verdient ein Top-Manager jeweils über eine Million Euro, mit Ausnahme des Krisenjahrs 2009 (rd. 970.000 Euro). Im selben Beobachtungszeitraum hat sich das **Medianeinkommen lediglich um 21,8%** erhöht.

in Euro	2011	2012	2013	12/13
Ø ATX-Vorstandsgehalt pro Kopf	1.351.837	1.240.696	1.327.564	+6,5%
österreichisches Medianeinkommen ⁵	27.036	27.816	28.413	+2,1%
Vorstandsgehalt: Medianeinkommen	1:50	1:45	1:47	

Tabelle 1: pro Kopf Vergütungen von Vorstand und ArbeitnehmerIn; Angaben laut Geschäftsberichten der ATX Unternehmen 2013 bzw. 2013/2014: Andritz AG, CA Immobilien Anlagen AG, Conwert Immobilien Invest SE, Erste Group Bank AG, Flughafen Wien AG, Immofinanz AG, Lenzing AG, Mayr-Melnhof Karton AG, Österreichische Post AG, OMV AG, Raiffeisen Bank International AG, RHI AG, Telekom Austria AG, Uniqa Insurance Group AG, Verbund AG, Vienna Insurance Group AG, Voestalpine AG, Wienerberger AG und Zimtobel AG.⁶

⁵ Quelle: Hauptverband der österreichischen SV-Träger, für 2013 WIFO Hochrechnung (AK Abteilung Wirtschaftswissenschaften)

⁶ Das Unternehmen Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG wendet im Jahr 2011 die sogenannte „Schutzklausel“ gemäß § 241 Abs 4 UGB an und kann in diesen Vergleich nicht einbezogen werden.

3 DAS INDIVIDUELLE GEHÄLTER-RANKING

Das individuelle Ranking für die Vorstandsbezüge der ATX Unternehmen des Geschäftsjahres 2013 bzw. 2013/2014 bringt folgende Ergebnisse:

- OMV-Vorstandsvorsitzender Gerhard Roiss (3,4 Mio. Euro), OMV-Finanzvorstand David C. Davies (2,8 Mio. Euro) sowie der Vorstandsvorsitzende der voestalpine Wolfgang Eder (2,6 Mio. Euro) stehen mit ihren laufenden Bezügen an der Spitze der ATX-Gehaltspyramide.
- Fast die Hälfte (47,5%) der Manager lukrieren jeweils mehr als eine Million Euro. Nur zehn der insgesamt 80 Vorstände verdienten unter 500.000 Euro, dies ist darauf zurückzuführen, dass vier der betreffenden Personen nicht das gesamte Jahr über beschäftigt waren.
- Hohe Abfertigungs- und Abfindungszahlungen prägen die Gehaltsentwicklung: Die höchste Abfindung erhielt der ehemalige Vorstandsvorsitzende von Zumtobel Harald Sommerer (3,9 Mio. Euro) gefolgt von RHI-Vorstand Manfred Hödl (2,2 Mio. Euro) und Thomas Winkler von Lenzing (1,6 Mio. Euro).

GESCHÄFTSJAHR 2013 BZW. 2013/2014⁷

*Abfindungen bzw. Abfertigungen

Name	Unternehmen	Fix	Variabel ⁸	Sonstige ⁹	Gesamt
mehr als 4 Mio. Euro					
Harald Sommerer (bis 30. September 2013)	Zumtobel	273.000	0	3.850.000*	4.123.000
mehr als 3 Mio. Euro					
Gerhard Roiss	OMV	800.000	2.560.044	9.000	3.369.044
mehr als 2 Mio. Euro					
David C. Davies	OMV	744.000	2.080.408	10.000	2.834.408
Wolfgang Eder	Voestalpine	870.000	1.730.000	0	2.600.000
Manfred Hödl (bis Juni 2013)	RHI	200.235	65.170	2.222.519*	2.487.924

⁷ Für die Unternehmen Immofinanz AG, voestalpine AG und Zumtobel AG wurde das Geschäftsjahr 2013/2014 herangezogen.

⁸ beinhaltet aktienbasierte Vergütung

⁹ Abfindungen, Abfertigungen, Abschlagszahlungen und Sachbezüge

Name	Unternehmen	Fix	Variabel ⁸	Sonstige ⁹	Gesamt
Andreas Treichl	Erste Group Bank	1.262.400	684.500	470.900	2.417.800
Herbert Stepic ¹⁰ (bis 30. Juni 2013)	RBI	1.608.000	564.000	195.000	2.367.000
Jacobus Huijskes	OMV	631.000	1.608.091	9.000	2.248.091
Eduard Zehetner	Immofinanz	1.408.000	762.000	0	2.170.000
Thomas Winkler (bis 31. Dezember 2013)	Lenzing	435.000	39.000	1.620.000*	2.094.000
Wilhelm Hörmanseder	Mayr-Melnhof	706.000	1.367.000	0	2.073.000
mehr als 1 Mio. Euro					
Georg Pölzl	Post	573.000	1.250.000	0	1.823.000
Giorgio Cappelli (bis Juni 2013)	RHI	179.046	58.310	1.555.386*	1.792.742
Manfred Leitner	OMV	500.000	1.245.921	8.000	1.753.921
Karl Sevelda	RBI	957.000	637.000	86.000	1.680.000
Wolfgang Leitner	Andritz	612.923	1.001.300	9.063	1.623.286
Johann Strobl	RBI	857.000	635.000	71.000	1.563.000
Franz Kainersdorfer	Voestalpine	640.000	920.000	0	1.560.000
Franz Rotter	Voestalpine	640.000	920.000	0	1.560.000
Robert Ottel	Voestalpine	640.000	920.000	0	1.560.000
Herbert Eibensteiner	Voestalpine	640.000	900.000	0	1.540.000
Aris Bogdaneris	RBI	807.000	371.000	182.000	1.360.000
Martin Grüll	RBI	757.000	362.000	177.000	1.296.000
Walter Hitziger	Post	463.000	787.000	0	1.250.000
Franz Hochstrasser	Erste Group Bank	750.000	302.300	177.400	1.229.700
Hans-Peter Floren	OMV	600.000	579.057	4.000	1.183.057
Peter Hagen	VIG**	706.000	464.000	0	1.170.000
Andreas Brandstetter	UNIQA	607.000	557.000	0	1.164.000
Heimo Scheuch	Wienerberger	700.000	446.833	0	1.146.833
Wolfgang Anzengruber	Verbund	665.954	465.256	0	1.131.210
Friedrich Papst	Andritz	302.236	815.589	8.493	1.126.318
Daniel Riedl	Immofinanz	841.000	230.000	0	1.071.000
Gerald Grohmann	Schoeller Bleckmann	439.000	626.000	0	1.065.000
Klemens Breuer	RBI	757.000	143.000	151.000	1.051.000
Hannes Ametsreiter	Telekom Austria	493.000	495.000	55.000	1.043.000
Johann Sereinig	Verbund	634.407	401.385	0	1.035.792

Text

Name	Unternehmen	Fix	Variabel ⁸	Sonstige ⁹	Gesamt
Peter Lennkh	RBI	645.000	235.000	153.000	1.033.000
Hans Tschuden	Telekom Austria	472.000	474.000	55.000	1.001.000
unter 1 Mio. Euro					
Franz Struzl	RHI	749.024	250.390	0	999.414
Franz Kosyna	VIG**	632.000	361.000	0	993.000
Mathias Dähn (bis 30. September 2013)	Zumtobel	167.000	0	825.000*	992.000
Thomas Münkel (ab 1. Jänner 2013)	UNIQA	479.000	492.000	0	971.000
Ulrich Schumacher (ab 1. Oktober 2013)	Zumtobel	379.000	581.000	0	960.000
Kurt Svoboda	UNIQA	456.000	492.000	0	948.000
Hannes Bogner	UNIQA	457.000	481.000	0	938.000
Herbert Juranek	Erste Group Bank	631.200	193.500	98.800	923.500
Franz Rappold	Mayr-Melnhof	392.000	520.000	0	912.000
Andreas Blaschke	Mayr-Melnhof	390.000	521.000	0	911.000
Wolfgang Kindl	UNIQA	457.000	443.000	0	900.000
Peter Untersperger	Lenzing	566.000	318.000	0	884.000
Gernot Mitterndorfer	Erste Group Bank	633.000	226.600	0	859.600
Willy van Riet	Wienerberger	520.000	331.933	0	851.933
Humbert Köfler	Andritz	235.000	605.600	8.227	848.827
Karl Hornhofer	Andritz	235.000	605.600	6.725	847.325
Franz Gritsch	Schoeller Bleckmann	356.000	483.000	0	839.000
Peter Umundum	Post	353.000	479.000	0	832.000
Wolfgang Semper	Andritz	235.000	581.938	9.544	826.482
Martin Simhandl	VIG**	486.000	333.000	0	819.000
Peter Höfinger	VIG**	486.000	333.000	0	819.000
Martin Brandt	Zumtobel	550.000	251.000	0	801.000
Friedrich Weninger	Lenzing	434.000	352.000	0	786.000
Oliver Schumy	Mayr-Melnhof	325.000	434.000	0	759.000
Ulrike Baumgartner-Gabitzer (bis 30 Juni 2013)	Verbund	222.698	159.900	370.000*	752.598
Manfred Wimmer¹¹ (bis August 2013)	Erste Group Bank	421.000	194.000	111.000*	726.000
Günther Rabensteiner	Verbund	447.920	247.568	0	695.488
Franz Fuchs	VIG**	411.000	278.000	0	689.000

Name	Unternehmen	Fix	Variabel ⁸	Sonstige ⁹	Gesamt
Walter Oblin	Post	353.000	314.000	0	667.000
Birgit Noggler	Immofinanz	453.000	180.000	0	633.000
Günther Ottendorfer (ab September 2013)	Telekom Austria	154.000	380.000	0	534.000
Bruno Ettenauer	CA Immo	320.000	202.000	8.000	530.000
unter 500.000 Euro					
Stavros Efremidis (bis September 2013)	Conwert	236.042	0	257.869*	493.910
Barbara Potisk-Eibensteiner	RHI	362.725	120.050	1.703	484.478
Bernhard H. Hansen	CA Immo	270.000	191.000	21.000	482.000
Thomas Doll	Conwert	237.650	216.500	7.374	461.524
Günther Ofner	Flughafen Wien	253.700	183.200	7.200	444.100
Julian Jäger	Flughafen Wien	253.700	183.200	7.200	444.100
Florian Nowotny	CA Immo	225.000	72.000	6.000	303.000
Reinhold Steiner (ab Juli 2013)	RHI	182.680	60.025	0	242.705
Franz Buxbaum (ab Juli 2013)	RHI	182.238	60.025	0	242.263
Andreas Gottschling (ab September 2013)	Erste Group Bank	211.000	0	0	211.000

Tabelle 2: Angaben laut Geschäftsberichten 2013 bzw. 2013/2014 der ATX Unternehmen

*) Abfindungen bzw. Abfertigungen; **) inklusive Zahlungen von verbundenen Unternehmen

Über die individuell offengelegte Vergütung hinaus fließen nicht selten zusätzliche Zahlungen. Dies betrifft insbesondere Beendigungsansprüche, weil 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 Erste Bank¹¹ betrifft.

7 die Unternehmen Immofinanz AG, voestalpine AG und Zumtobel AG wurde das Geschäftsjahr 2013/2014 herangezogen.

8 beinhaltet aktienbasierte Vergütung

9 Abfindungen, Abfertigungen, Abschlagszahlungen und Sachbezüge

10 Herbert Stepic zahlte einen Betrag von 2 Mio. Euro aus der Vergütung des Geschäftsjahres 2012 an das Unternehmen zurück.

11 Manfred Wimmer (Erste Bank) schied mit 31. August 2013 aus dem Unternehmen aus. Die aus Anlass des Ausscheidens ausbezahlte Abfertigung, Urlaubersatzleistung und Ausgleichszahlung an die Pensionskasse sind in den Bezügen für ehemalige Organmitglieder und deren Hinterbliebene in der Höhe von 3,1 Mio. Euro (2012: 0,9 Mio. Euro) enthalten.

4 PENSIONS- SOWIE ABFINDUNGS- UND ABFERTIGUNGSZAHLUNGEN

Pensions- sowie Abfindungs- und Abfertigungszahlungen sind von der individuellen Offenlegung ausgenommen. Gerade deshalb fehlt es bei diesen – meist sehr gewichtigen – Vergütungsbestandteilen weiterhin an der dringend notwendigen Transparenz. Die Untersuchung zeigt, dass gerade das Jahr 2013 bzw. 2013/2014 durch hohe Abfertigungs- und Abfindungszahlungen im Ausmaß von insgesamt 10,9 Mio. Euro geprägt war: Die höchste Abfindung erhielt der ehemalige Vorstandsvorsitzende von Zumtobel Harald Sommerer (3,9 Mio. Euro), RHI-Vorstand Manfred Hödl (2,2 Mio. Euro) und Thomas Winkler von Lenzing (1,6 Mio. Euro). Das sind allerdings nur jene Unternehmen, die diese Vergütungsbestandteile individuell bekanntgeben.

Grundsätzlich ist die Berichterstattung intransparent, da Pensions- und Abfindungszahlungen ehemaliger Vorstände sowie Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art gemäß § 239 Abs. 1 Z 4 lit. b UGB lediglich als Gesamtbezug auszuweisen sind. Allerdings kann dieser Ausweis gemäß § 241 Abs. 4 UGB bei weniger als drei Personen unterbleiben (Schutzklausel). Aufgrund der fehlenden Aufschlüsselung des Gesamtbetrags und der „Schutzklausel“ fehlt es an der notwendigen Transparenz.

Neben den gesetzlichen Regelungen sieht außerdem der Corporate Governance Kodex¹² in einer freiwilligen Empfehlung (C-Regel 30) u.a. vor, dass börsennotierte Unternehmen die Grundsätze der vom Unternehmen für den Vorstand gewährten betrieblichen Altersversorgung und deren Voraussetzungen sowie die Grundsätze für Anwartschaften und Ansprüche des Vorstands des Unternehmens im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit anzuführen haben. Dieser Empfehlung kommen Unternehmen allerdings nur in Ausnahmefällen nach.

4.1 ZUSATZPENSIONEN SIND DIE REGEL

Die Analyse der Geschäftsberichte 2013 bzw. 2013/2014 zeigt, dass für nahezu alle ATX-Vorstände eine Zusatzpension vorgesehen ist: Nur in drei Unternehmen (Conwert, Schoeller-Bleckmann und Zumtobel) werden keine Pensionszusagen gemacht. Dagegen verfügen **85%** der 20 untersuchten ATX-Unternehmen über eine **Pensionsregelung**. Dazu zählen: Andritz, CA Immo, Erste Bank, Flughafen Wien, Immofinanz, Lenzing, Mayr-Melnhof, OMV, Österreichische Post, RBI, RHI, Telekom Austria, Uniqqa, Verbund, Vienna Insurance Group, Voestalpine und Wienerberger.

¹² http://www.wienerborse.at/corporate/pdf/CG%20Kodex%20deutsch_Juli_2012_v2.pdf

4.1.1 Beitragsorientierte Versorgungspläne dominieren

- Pensionszusagen für den Vorstand sind entweder **leistungsorientiert** oder **beitragsorientiert** ausgestaltet. Bei der leistungsorientierten Pensionszusage wird die Höhe der künftigen Leistung bereits im Vorfeld festgesetzt. Dadurch errechnet sich die Höhe der laufenden Beiträge, wobei das Unternehmen hier das Kapitalmarktrisiko trägt und bei Bedarf zu Nachzahlungen angehalten werden kann. Bei der beitragsorientierten Pensionszusage hingegen wird die Höhe der laufenden Beiträge festgelegt. Damit ergibt sich die Höhe der Pensionsleistung aus der Verrentung des bis zum Pensionsantritt gesammelten Kapitals, der Zinsen und der versicherungsmathematischen Gewinne bzw. Verluste. Die zukünftige Pensionshöhe ist somit vom Veranlagungserfolg der Pensionskassen abhängig.¹³
- Die überwiegende Mehrheit (fast 90%) der 17 Unternehmen, die über eine entsprechende Regelung verfügen, greift – analog der betrieblichen Altersversorgung für die übrige Belegschaft – auf **beitragsorientierte** Modelle zurück (Andritz, CA Immo, Erste Bank, Flughafen Wien, Immofinanz, Lenzing, OMV, Österreichische Post, RBI, RHI, Telekom Austria, Uniq, Verbund, Voestalpine, Wienerberger). Darunter sind drei Unternehmen (OMV, RBI, Voestalpine), die sowohl über eine beitrags-, als auch über leistungsorientierte Pensionszusagen verfügen. Zwei Unternehmen (Vienna Insurance Group, Mayr-Melnhof) machen leistungsorientierte Pensionszusagen.

¹³ FMA (Österreichische Finanzmarktaufsicht): Wissenswertes zum Pensionskassen – System, http://www.fma.gv.at/typo3conf/ext/dam_download/secure.php?u=0&file=2469&t=1378791523&hash=42c06cd119e0dc3ff0320ce928c262eb

4.1.2 Voraussetzungen für den Leistungsbezug

- Die **Voraussetzungen für die Gewährung der Pensionen** sind zu meist nicht offengelegt. Bei der OMV besteht beispielsweise beim Vorstandsvorsitzenden lediglich die Voraussetzung einer Funktionsperiode von zumindest fünf Jahren und erlischt im Falle eines Rücktritts. Antrittsalter ist in diesem Fall das gesetzliche Pensionsalter. Bei Mayr-Melnhof ist die Pension abhängig von der Anwartschaftsperiode.
- Das **Pensionsantrittsalter** von 65 Jahren bzw. das gesetzliche Pensionsantrittsalter wird bei drei anderen Unternehmen (CA Immo, Erste Bank, Vienna Insurance) als Voraussetzung für den Pensionsantritt angegeben, wobei die Erste Bank Vorstandspensionen nach den gleichen Grundsätzen wie bei ihren Mitarbeitern gewährt. Bei der Telekom Austria ist als Voraussetzung für Leistungen aus der Betriebspensionskassa die Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Unternehmen und die Vollendung des 55. Lebensjahres angeführt. Hier muss die Offenlegungsdisziplin rasch verbessert werden, um mehr Informationen über die Anwartschaftsbedingungen zu erfahren.

4.2 LÜCKENHAFTE INFORMATIONEN ZU VERSORGUNGSLEISTUNGEN

Die Qualität der Berichterstattung rund um Vorsorgeleistungen für Vorstände in börsennotierten Unternehmen ist mangelhaft: Bunt gemischte Angaben aus direkten Pensionszahlungen, Zuführungen zu Rückstellungen, Beitragszahlungen zu Pensionskassen und Zahlungen von Pensionskassen machen eine Vollerhebung über das Gesamtvolumen bzw. eine Zuordnung zu den einzelnen

Komponenten nahezu unmöglich. Folgende Fakten lassen sich aus den fragmentarischen Angaben in den Geschäftsberichten herauslesen:

- Bei **vier Unternehmen** (CA Immo, Flughafen Wien, 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 bis zu **max. 40% des Fixgehalts**.
- Die genaue Höhe der **Pensionskassenbeiträge** wird bei **acht Unternehmen** (CA Immo, Immofinanz, Lenzing, OMV, RBI, Uniqa, Verbund, Wienerberger) angegeben und beläuft sich in Summe auf rund **3,6 Mio. Euro**.
- Bei zwei der untersuchten Unternehmen (Erste Bank, RHI) sind die Pensionskassenbeiträge entweder in den sonstigen Bezügen oder in den Gesamtbezügen inkludiert, somit kann keine Aussage über das tatsächliche Beitragsvolumen gemacht werden.

4.3 ZAHLUNGEN AN EHEMALIGE VORSTÄNDE UND IHRE HINTERBLIEBENE

Die **Angaben über Zahlungen an ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene** fallen keinesfalls ausführlicher aus, wie die Beispiele aus den Geschäftsberichten dokumentieren:

Vier Unternehmen (CA-Immo, Conwert, Schoeller Bleckmann und Zumtobel) informieren darüber, **keine Zahlungen** an ehemalige Vorstände und deren Hinterbliebene in Form von Ruhegehältern zu leisten.

Die Hälfte (Erste Bank, Lenzing, OMV, Österreichische Post, RHI, Uniqa, Verbund, Vienna Insurance, Voestalpine und Wienerberger) aller ATX-Unternehmen **gibt die Höhe der Zahlungen** an frühere Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene bekannt. In Summe belaufen sich diese Zahlungen in den zehn genannten Unternehmen auf **15 Mio. Euro**.

Bei **fünf ATX-Konzernen** (Andritz, Flughafen Wien, Immofinanz, RBI, Telekom Austria) fehlen jegliche Angaben über die Höhe der Zahlungen an ehemalige Vorstände und deren Hinterbliebene.

Ein Unternehmen (Mayr-Melnhof) beruft sich auf die **Schutzklausel** gem. § 241 Abs. 4, wonach bei weniger als drei Vorständen eine Aufschlüsselung der Zahlungen an diese unterbleiben kann.

5 VORSTANDSVERGÜTUNG GEM. §78 ABS.1 AKTG

Gemäß §78 Abs.1 AktG hat der Aufsichtsrat 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** stehen und
- **langfristige Verhaltensanreize** zur **nachhaltigen Unternehmensentwicklung** setzen.

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

Demnach fällt es unbestritten in den Aufgabenbereich und die Verantwortung des Aufsichtsrats, dass die Vorstandsvergütung in einem angemessenen Verhältnis zur **üblichen Vergütung** stehen muss und **langfristige Impulse** zur **nachhaltigen Unternehmensentwicklung** zu setzen sind. Fehlgeleitete Anreize wie kurzfristige Erfolgsorientierung oder zu hohe Risikobereitschaft sind zu verhindern. Insbesondere dürfen Bonuszahlungen nicht so angelegt sein, dass die Erfüllung ihrer Parameter vom begünstigten Vorstand zu einem bestimmten Stichtag z.B. durch die Erhöhung des Gewinns angestrebt wird. Dies würde lediglich einer kurzfristigen Unternehmenssteuerung dienen, die die Langfristperspektive in den Hintergrund rücken lässt.

5.1 ÜBLICHE VERGÜTUNG – DER „VERTIKALE VERGLEICH“

Die Bezugnahme auf die **übliche Vergütung** im Gesetz stellt auf das Vergleichsumfeld ab. Damit ist jedoch nicht nur die Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit (horizontaler Vergleich) sondern dezidiert das Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen (vertikaler Vergleich) gemeint, wie in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage interpretiert wird.¹⁴

In Deutschland, wo analog dazu eine ähnliche gesetzliche Regelung besteht, hat der **Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK)** dem vertikalen Vergleich bereits zu mehr Praxisrelevanz verholfen: Nach Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 soll bei Beurteilung der vertikalen Vergleichbarkeit das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt werden. Diese Empfehlung sollte Vorbildcharakter für die Unternehmenspraxis in Österreich haben.

5.2 LANGFRISTIGE ANREIZE ZUR NACHHALTIGEN UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat dafür zu sorgen, dass mit der Entgeltvereinbarung im Vorstandsvertrag langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmens-

¹⁴ 1685 der Beilagen XXIV. GP – Regierungsvorlage, Vorblatt und Erläuterungen

entwicklung gesetzt werden. Der Aufsichtsrat hat daher zunächst die Begriffe **Langfristigkeit** und **Nachhaltigkeit** im Kontext der Vergütungsbestimmung zu definieren und daraus in einem zweiten Schritt **Leistungs- und Vergütungskriterien** abzuleiten und festzulegen.

Häufig ist unklar, was „Nachhaltigkeit“ im Zusammenhang mit Unternehmensführung bedeutet, dabei liefern zahlreiche Studien und beispielsweise der Deutsche Nachhaltigkeitskodex basierend auf den Kriterien der Global Reporting Initiative¹⁵ klare Vorgaben und eine Vielzahl von relevanten Parametern. Fünf Kriterien gelten als besonders wichtig:

- Diversität
- Emissionen/Energieeffizienz/ökologisch effizienter Materialeinsatz
- KundInnenzufriedenheit
- MitarbeiterInnenzufriedenheit
- Innovation/Technologie, Produktqualität, Markenwert/Reputation¹⁶

5.3 DIE VERGÜTUNGSSYSTEME AM PRAXIS-PRÜFSTAND

Folgende **Fragestellungen** sollen prüfen, ob die relevanten Elemente einer **üblichen, nachhaltigen und angemessenen Struktur** bereits in die bestehenden Vergütungssysteme der ATX-Unternehmen implementiert sind:

- **Gestaltung der Bonus-Kriterien im Hinblick auf die „übliche Vergütung“**
An welche Parameter knüpfen Bonuszahlungen in der Unternehmenspraxis? Beinhaltet der variable Anteil die vom Corporate Governance Kodex empfoh-

lenen nicht-finanziellen Kriterien (C-Regel 27)?

- **Langfristige Anreize für nachhaltige Unternehmensführung**

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

- **Obergrenze (Cap) für die variable Vergütung**

Um die Höhe der Bonuszahlungen, die maßgebliche Treiber der Gesamtvergütung sind, 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?

5.4. FINANZIELLE KRITERIEN DOMINIEREN DIE ANREIZ-STRUKTUR

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 ATX Unternehmen zeigt allerdings, dass dies bis jetzt nur in Ausnahmefällen befolgt wird und überwiegend **Finanzkennzahlen** (EBIT, Jahresüberschuss, etc.) als Maßstab herangezogen werden.

- **Ein Viertel der Unternehmen** (Andritz, Mayr-Melnhof, RHI, Schoeller-Bleckmann und Zumtobel) weist derzeit definitiv **keine nicht-finanziellen**

¹⁵ <https://www.globalreporting.org/resource/library/German-G3-Reporting-Guidelines.pdf>

¹⁶ Weitsicht belohnen, Nico Grove, Isabell M. Welp und Karl-Friedrich Raible; In: Harvard Business Manager 11/2013, 16f.

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 „in-

dividuelle“, „qualitative“, „strategische“ Ziele. Kein einziges Unternehmen nennt beispielsweise beschäftigungsrelevante oder soziale Ziele.

- Positiv in der Anwendung **nicht-finanzieller Kriterien** hervorzuheben sind die Erste Bank, der Flughafen Wien und die OMV.

ATX Unternehmen: nicht-finanzielle Kriterien	
Andritz	keine
Mayr-Melnhof	keine
RHI	keine
Schoeller-Bleckmann	keine
Zumtobel	keine
individuelle, qualitative, strategische Kriterien	
CA Immo	qualitative, strategische und projektbezogene Ziele (50%)
Conwert	vom Verwaltungsrat definierte individuelle Ziele (20%), bereichsübergreifende langfristige, mehrjährige Ziele (30%)
Immofinanz	qualitative Ziele (k.A.%)
Lenzing	individuelle, qualitative Ziele (k.A.%)
Österreichische Post	qualitative Ziele (k.A.%)
RBI	jährlich vereinbarte persönliche Ziele (k.A.%)
Telekom Austria	strategische Ziele (50%)
UNIQA	individuelle, qualitative Ziele (k.A.%)
Verbund	qualitative mittelfristige Kriterien (50%) z.B. Forschung und Entwicklung, strukturell-organisatorischer Bereich
Vienna Insurance Group	individuelle ressortbezogene Ziele (k.A.%)
Voestalpine	qualitative Kriterien (20%): Erstellung eines CSR-Berichts und Erreichen eines Einsparungsvolumens in der Höhe von 180 Mio. Euro
Wienerberger	strategische Ziele (25%)
erweiterte Kriterien z.B. MitarbeiterInnenzufriedenheit, ökologische Nachhaltigkeit	
Erste Bank	individuelle Führungskompetenz (basiert auf 360 Grad Feedback, Employee Engagement, Shareholder Opinion (Supervisory Board) (25%)
Flughafen Wien	Verbesserung der Kundenzufriedenheit (basierend auf ASQ-Studien)
OMV	nicht finanzielle Kriterien: Produktion, Reserven-Ersatzrate; Effizienz: inkludiert beispielsweise Projektmanagement; Nachhaltigkeit: allgemeiner Fortschritt

Tabelle 3: Angaben laut Geschäftsberichten 2013 bzw. 2013/2014 der ATX Unternehmen und Unternehmensangaben. Die Abkürzungen sind im Glossar erläutert.

Wie aus Tabelle 3 hervorgeht, ist 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.

ATX Unternehmen: finanzielle Kriterien	
Andritz	Jahresüberschuss
CA Immo	Konzern-EBITDA (50%)
Conwert	EBT (50%)
Erste Bank	Eigenmittelquote, Dividendenzahlungen, Eigenkapitalverzinsung, harte Kernkapitalquote, NPL-Deckungsquote, Kosten-Ertragsrelation (75%)
Flughafen Wien	EBITDA, ROCE
Immofinanz	Vorstand: quantitative Ziele, die sich an der Erreichung relativer (Budget) und absoluter Ergebnisziele orientieren; Vorstandsvorsitzender: 0,5% der ausgeschütteten Dividende (vor Kest)
Lenzing	Konzernjahresüberschuss, Gesamtrentabilität, Cashflow
Mayr-Melnhof	Jahresergebnis, Cash-Earnings, Return on Capital Employed
OMV	CCS EBIT und CCS ROACE vor Sondereffekten (40%)
Österreichische Post	Kurzfristige Leistungsindikatoren
RBI	Gewinn nach Steuern, Return on Risk Adjusted Capital, Cost-Income Ratio
RHI	Betriebsergebnis, Gewinn nach Steuern, Return on Capital Employed sowie eine Working Capital Ratio, welche die Lieferverbindlichkeiten nicht berücksichtigt, jeweils für den Konzern
Schoeller Bleckmann	langfristiger Unternehmenserfolg, Gewinn, Cashflow, Eigenkapital sowie gebundenes Kapital
Telekom Austria	Finanzkennzahlen wie die Kapitalkosten übersteigende, operative Vermögensverzinsung, operativer Free Cashflow und Net Income (50%)
UNIQA	Ergebnis
Verbund	Plan-Konzernergebnis (50%)
Vienna Insurance	Combined Ratio, Prämienentwicklung, Ergebnis vor Steuern 2012 und 2013
voestalpine	EBIT, ROCE (60%)
Wienerberger	EBITDA, Free Cash-Flow
Zumtobel	EBIT (Vergleich mit Peer-Group)

Tabelle 4: Angaben laut Geschäftsberichten 2013 bzw. 2013/2014 der ATX Unternehmen und Unternehmensangaben. Die Abkürzungen sind im Glossar erläutert.

5.5 ZUM KRITERIUM „LANGFRISTIGKEIT“ IN DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Bei der Gestaltung der Vorstandsvergütung sieht der Gesetzgeber seit 2012 vor, dass „*langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung*“ (gem. § 78 Abs. 1 AktG) zu setzen sind. Zudem empfiehlt der Corporate Governance Kodex für börsennotierte Unternehmen in der aktuellsten Fassung vom Juli 2012, dass die „*variablen Vergütungssteile insbesondere an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien knüpfen*“ (C-Regel 27). Die Berichterstattung der Unternehmen zeigt, dass zwar formal langfristige Indikatoren in die Vergütungsstrukturen einfließen, allerdings bleibt sowohl der Zeitraum als auch die konkrete Ausgestaltung der sogenannten „*langfristigen, mehrjährigen Ziele*“ oftmals intransparent.

Fast die Hälfte (45%) der ATX Unternehmen knüpft unter dem Schlagwort „Long Term Incentive“ zumindest einen Teil der variablen Vergütung an die Entwicklung des Aktien-

kurses bzw. an die Aktienrendite. Kriterien für nachhaltige Unternehmensführung basierend auf sozialen oder ökologischen Aspekten finden dagegen keine Berücksichtigung. Die überwiegende Mehrheit der Konzerne bringt wie bisher zumeist Finanzkennzahlen und/oder aktienbasierte Vergütungsmodelle zum Einsatz. Kriterien der Nachhaltigkeitsberichterstattung wie MitarbeiterInnen- oder KundInnenzufriedenheit, Innovation oder Reputation bleiben die Ausnahme.

5.5.1 Langfristige Ziele für die variable Vergütung

Noch immer berücksichtigen vier der ATX Unternehmen (Mayr-Melnhof, RHI, Schoeller-Bleckmann, Verbund) keine **langfristige bzw. mehrjährige Komponente** in der Vergütungsstruktur für den Vorstand. Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt bei diesen Unternehmen ausschließlich auf jährlicher Basis, was wiederum eine kurzfristige Unternehmenssteuerung begünstigt.

langfristige bzw. mehrjährig definierte Ziele	
Mayr-Melnhof	keine ¹⁷
RHI	keine ¹⁴
Schoeller Bleckmann	keine ¹⁴
Verbund	keine ¹⁴
Conwert	bereichsübergreifende langfristige, mehrjährige Ziele
Flughafen Wien	nachhaltige, mehrjährige und langfristige Ziele
Vienna Insurance Group	langfristige, über ein Geschäftsjahr hinausgehende Leistungskriterien, Bedachtnahme auf nachhaltige Entwicklung des Unternehmens, der Unternehmensgruppe u.a. hinsichtlich der Schadenreserve

Tabelle 5: Angaben laut Geschäftsberichten 2013

¹⁷ Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt jeweils ausschließlich im Folgejahr

Drei Unternehmen (Conwert, Flughafen Wien, Vienna Insurance Group) nennen – zwar nicht näher definierte – aber immerhin **mehrfähige Ziele** und werden damit der gesetzlichen Vorschrift gerecht. Es fehlt allerdings an der notwendigen Transparenz im Hinblick auf die vorgesehene Beobachtungsperiode und die konkrete Zieldefinition.

5.5.2 Mehrjähriges Bonusmodell

In vier Unternehmen (Lenzing, Voestalpine, Wienerberger, Zimtobel) kommen mehrjährige Bonusmodelle zur Anwendung. Bis auf Zimtobel wird eine Mischung aus finanziellen und nicht-finanziellen (strategischen, qualitativen) Kriterien verwendet. Der Aufsichtsrat der **Voestalpine** legt beispielsweise periodisch – jeweils für einen Zeitraum

von drei Jahren konkrete Zielgrößen fest. Bei Erreichung der vereinbarten Zielwerte gebührt für die quantitativen Ziele 60% des Maximalbonus; bei Erreichen der qualitativen Ziele erhält man 20% des Maximalbonus. Eine Übererfüllung der Ziele wird proportional bis zur Erreichung des Maximalbonus berücksichtigt. Quantitative Zielgrößen sind das EBIT und der ROCE. Ihre Berechnungsbasis ist unabhängig vom jeweiligen Budget bzw. der dreijährigen Mittelfristplanung, d.h. Budgeterfüllung bedeutet nicht Bonuserreichung. Als qualitatives Ziel im Geschäftsjahr 2013/14 wurde einerseits die Vorlage eines CSR-Berichtes und andererseits das Erreichen eines Einsparungsvolumens in der Höhe von 180 Mio. Euro aus den divisionalen und konzernalen Kosteneinsparungsprogrammen vereinbart.

mehrjährige Berechnungsbasis für Bonuszahlungen			
	Zeitraum	Kriterien ¹⁸	Auszahlung
Lenzing	3 Jahre	finanzielle Ziele (66,6%): Konzernumsatz, Konzern EBIT-Marge, TSR ¹⁹ qualitative Ziele (33,3%)	drei Teilbeträge
Voestalpine	3 Jahre	quantitative Kriterien: EBIT, ROCE (60%); qualitative Kriterien (20%): CSR-Bericht und Erreichen eines Einsparungsvolumens in der Höhe von 180 Mio. Euro	jährlich
Wienerberger	2 Jahre	finanzielle Ziele: EBITDA, (75%) strategische Ziele (25%)	zwei Teilbeträge ²⁰
Zimtobel	5 Jahre	EBIT ²¹	fünf Teilbeträge

Tabelle 6: Angaben laut Geschäftsberichten 2013 bzw. 2013/2014

¹⁸ Die Abkürzungen der Kriterien werden im Glossar erläutert

¹⁹ Vergleich mit Peer-Gruppe

²⁰ Bei Zielerreichung werden 50% in 2014 und weitere 50% in 2015 zur Auszahlung fällig.

²¹ Vergleich mit Peer-Gruppe

5.5.3 Aktienoptionsprogramm

Im Unternehmen **Andritz** laufen Aktienoptionsprogramme für leitende Führungskräfte inklusive dem Vorstand, die sich an den Eckpunkten der Empfehlungen des Corporate Governance Kodex (C-Regel 28) orientieren. Auf die Dauer des Programmes ist ein angemessener Eigenanteil an Aktien des Unternehmens zu halten und – nach Eintritt der

Optionsbedingungen (Steigerung des Aktienkurses und des Gewinns je Aktie um mindestens 15% bzw. 20%) – ist eine Behalterfrist von mindestens einem Jahr vorgesehen. Da der Eintritt der Optionsbedingungen frühestens nach zwei Jahren gegeben ist und eine Behalterfrist nach Eintritt der Bedingungen von einem Jahr besteht, beträgt die Wartefrist in Einklang mit dem Österreichischen Corporate Governance Kodex insgesamt drei Jahre.

aktienbasierte Vergütung			
	Eigeninvestment	Kriterien	Wartefrist
Andritz	ja	Aktienkurs steigt um 15% bzw. 20%, Gewinn je Aktie steigt um 15% bzw. 20%	3 Jahre

Tabelle 7: Angaben laut Geschäftsbericht 2013 bzw. Unternehmensangaben

5.4.4 Long Term Incentive Program

Längerfristig angelegte Vergütungsmodelle sogenannte **Long Term Incentive Programs** (LTIP) gewinnen zunehmend an Popularität: 40% der ATX Unternehmen wenden Long Term Incentive Programs an, zumeist mit Eigeninvestment und einer Laufzeit von drei Jahren sowie einer Auszahlung in Cash. Die beiden börsennotierten Kreditinstitute Erste Bank und RBI unterliegen gem. § 39b BWG der Vorgabe, einen erheblichen Teil der Vergütung für einen Zeitraum von fünf Jahren zurückzustellen, dies spiegelt sich im Vergütungsdesign wider.

Ein häufig gewähltes Kriterium bei den langfristigen Anreizkriterien ist die Aktienrendite (**Total Shareholder Return**). Diese Kennzahl misst, wie sich der Wert eines Aktienengagements über einen Zeitraum hinweg entwickelt hat und berücksichtigt sowohl die gezahlten Dividenden als auch Kurssteigerungen. Diesem Mechanismus bzw. der Entwicklung des Aktienkurs im

Vergleich zu einer Peer-Gruppe folgen Elemente der Vergütungssysteme des Managements von **CA-Immo, Erste Bank, Lenzing, OMV, Österreichische Post, RBI, Telekom Austria, UNIQA und Wienerberger** d.h. 45% der ATX Unternehmen knüpfen zumindest einen Teil der variablen Vergütung an die Entwicklung des Aktienkurses bzw. an die Aktienrendite. 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 zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung (Investitionen, Beschäftigung) stehen. Zudem ist die Kopplung einer variablen Vergütung an eine **Peer Group (wie z.B. bei Erste Bank, RBI, OMV)** dann als problematisch anzusehen, wenn nicht der Kurs der Aktie des eigenen Unternehmens überproportional steigt, sondern jener der Peer Group aufgrund von – nicht

Long Term Incentive Program (LTIP)			
	Zeitraum	Kriterien ¹⁸	Auszahlung
CA Immo	3 Jahre	NAV ICR TSR	Cash
Erste Bank	1+4 Jahre	Aktienkurs ²²	Cash
OMV	3 Jahre	relativer ²³ TSR (45%) ROACE (45%) Safety Performance (10%)	Aktien/Cash
Österreichische Post	3 Jahre	TSR (33,3%) Free Cash-Flow (33,3%) Earnings per Share (33,3%)	Cash
RBI	1+4 Jahre	Ø ROE TSR ²⁴	Aktien/Cash
Telekom Austria	3 Jahre	TSR Free Cash Flow EBITDA	Cash
UNIQA	4 Jahre	ROE TSR	Cash
Wienerberger	3 Jahre	CFROI Aktienkurs	Cash ²⁵

Tabelle 8: Angaben laut Geschäftsberichten 2013 bzw. 2013/2014

dem Trend der Entwicklung der Gesamtwirtschaft entsprechenden – Einzelereignissen sinkt.²⁶

5.6 KEINE WIRKSAMEN BONUS-BREMSEN

Bei der Gestaltung der Vorstandsvergütung empfiehlt der Corporate Governance Kodex, dass „für variable Vergütungskomponenten messbare Leistungskriterien sowie betragliche oder als Prozentsätze der fixen Vergütungsteile **bestimmte Höchstgrenzen** im

Voraus festzulegen sind“ (C-Regel 27) und darüber im Corporate Governance Bericht zu berichten ist (C-Regel 90). Die Höhe der Caps ist mit Blick auf die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung zu bestimmen (§78 Abs. 1 AktG). Der Aufsichtsrat soll sich bei der Festlegung der Vorstandsvergütung entscheiden, welche Vergütung maximal erreicht werden kann, und muss sich dabei im Rahmen einer angemessenen Vergütung bewegen. Die Untersuchung der Corporate Governance Berichte zeigt, dass bis auf Mayr-Melnhof alle ATX Unternehmen die jeweilige Höchst-

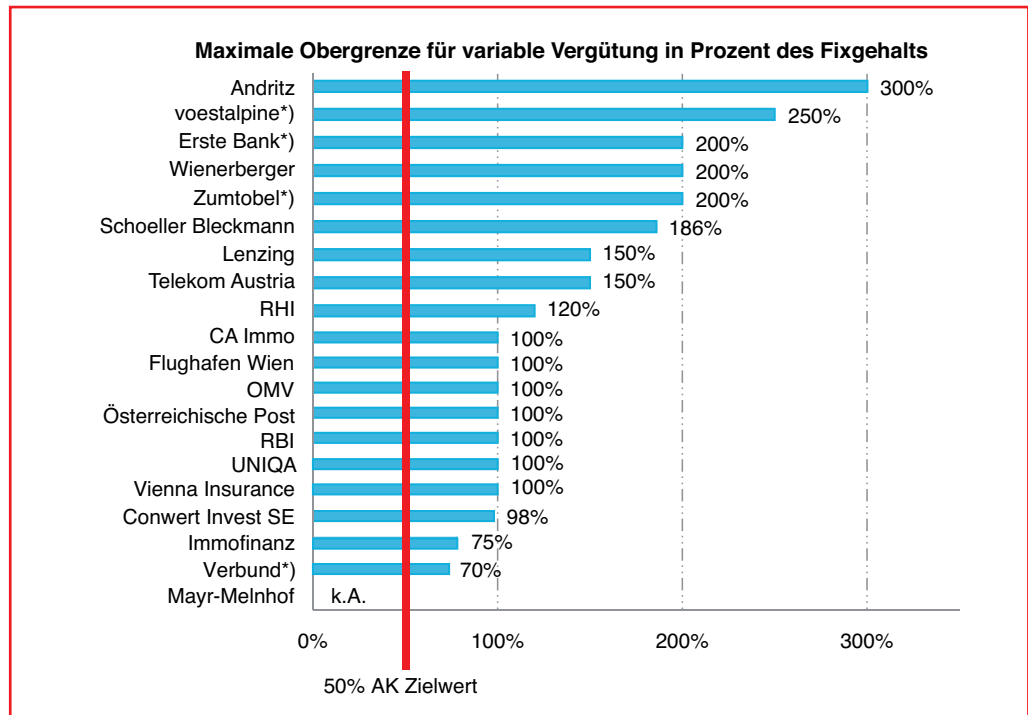
²² Vergleich mit Peer-Gruppe und dem Dow Jones Euro Stoxx Banken

²³ Vergleich mit Peer-Gruppe

²⁴ Vergleich mit EURO Stoxx Banks Index

²⁵ 33,3% werden Anfang 2014 fällig; 33,3% werden bei Erreichung eines definierten CFROI-Ziels im Jahr 2014 Anfang 2015 fällig; 33,3% werden bei Erreichung eines definierten CFROI-Ziels im Jahr 2015 Anfang 2016 fällig.

²⁶ Risikofaktor Vergütung, Hermann J. Stern; In: CFO aktuell 2013, 207.



Grafik 1: Angaben laut Geschäftsberichten der ATX Unternehmen und Auskünfte Investor Relations bei Erste Bank, UNIQA, Zumtobel; *) Erste Bank: 200% für Vorstandsvorsitz und Vorstände der Divisionen (inkl. LTI 300%), 100% für andere Vorstände (inkl. LTI 200%); voestalpine: 250% für Vorstandsvorsitz und 200% für Vorstand; Verbund (50% bis 70% für Bonuszahlungen aus dem Jahr 2012).

grenze (Cap) der variablen Vergütung transparent machen²⁷.

Das Unternehmen Mayr-Melnhof veröffentlicht bisher als einziges ATX Unternehmen die definierte Obergrenze nicht im Geschäftsbericht. Das Unternehmen begründete die Abweichung von der entsprechenden Corporate Governance Empfehlung (Regel 27) so: „Diese Information erscheint uns nicht entscheidungsnützlich und wesentlich. Eine Deckelung ist jedenfalls vorgesehen.“²⁸ Aufgrund der Höhe der variablen Vergütung ist jedoch davon auszugehen, dass der Anteil bei Mayr-Melnhof über 150% des Fixgehalts (fix: 1,8 Mio. Euro, variabel: 2,8 Mio. Euro) liegen dürfte.

²⁷ bzw. auf telefonische Anfrage bekanntgeben.

²⁸ vgl. Geschäftsbericht Mayr-Melnhof 2013, S. 43.

Wie Grafik 1 zeigt, bleiben die Caps aufgrund der großzügigen Ausgestaltung als echte Bonus-Grenze unwirksam. Prominente Beispiele sind die Unternehmen Erste Bank, voestalpine und Andritz mit Deckelungen vom Zweifachen bis zum Dreifachen des Fixgehalts – typischerweise liegen die Grenzen für den Vorstandsvorsitz höher. Im Schnitt liegt der Anteil der variablen Vorstandsvergütung der ATX Unternehmen bei fast 100% der Fixvergütung und ist damit ein maßgeblicher Treiber der Gesamtvergütung. 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 kein Unternehmen.

6 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AK-FORDERUNGEN

Wie die vorliegende Untersuchung zeigt, sind die ATX Unternehmen noch immer weit von einer angemessenen, nachhaltigen Vergütungsstruktur für das Management entfernt. Ein ATX-Vorstand verdiente im Jahr 2013 das 47-fache eines Durchschnittseinkommens, nicht-finanzielle Kriterien bzw. Kennzahlen aus Nachhaltigkeitsberichten werden in den Vergütungssystemen kaum bis gar nicht abgebildet.

Daher fordert die AK die Aufsichtsräte der Aktiengesellschaften auf, sich mit den Vergütungsstrukturen für den Vorstand verantwortungsvoll auseinanderzusetzen. Nur mit einer sorgfältigen Überwachung können intransparente, unangemessene und manipulationsanfällige Anreizsysteme verhindert werden. Damit die gesetzliche Vorgabe für eine nachhaltige und angemessene Vergütungsgestaltung (gem. §78 Abs 1 AktG) in der Praxis gelebt wird, sind diese Schritte notwendig:

- Der Aufsichtsrat hat eine angemessene Relation zwischen der Vorstandsvergütung und den Löhnen und Gehältern der übrigen Belegschaft festzulegen und diesen **Faktor** (z.B. 1:12) im Geschäftsbericht zu veröffentlichen.

Darüber hinaus soll der Aufsichtsrat Höchstgrenzen für die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie für die einzelnen Vergütungsbestandteile (z.B. Bonus) vorsehen.

- Kriterien der Vorstandsvergütung müssen neben ökonomischen Zielen **nicht-finanzielle Kriterien** enthalten. Statt einer Koppelung an den Aktienkurs, gilt es nachhaltige Unternehmensführung zu belohnen. Das Vergütungsdesign hat sich an Parameter wie beispielsweise MitarbeiterInnen- und KundInnenzufriedenheit, Innovation, Unternehmensstrategie, Produktqualität, Reputation sowie an ökologische Richtlinien zu orientieren.
- Es braucht eine **Beschränkung der variablen Bezüge**, da Bonuszahlungen noch immer an kurzfristigen, profitorientierten Zielen ausgerichtet sind und sich häufig am Aktienkurs oder der Aktienrendite orientieren. Um für mehr Angemessenheit zu sorgen, ist ein gesetzliches Boni-Limit inklusive aktienbasierter Vergütung von **maximal 50% des Fixgehalts** vorzusehen. Derzeit



liegt die Deckelung der variablen Vergütung deutlich über diesem Limit, die Spitzen-Obergrenzen reichen sogar bis zu 300% und verfehlen damit eine beschränkende Wirkung.

- Die AK fordert außerdem, endlich Maßnahmen gegen **unangemessen hohe Abfertigungen** bzw. **Abfindungen** sowie **Pensionszusagen** zu ergreifen. Abfindungen bei vorzeitiger Auflösung dürfen ein Jahresgehalt sowie die Restlaufdauer des Vertrages nicht überschreiten. Für die Steigerung der Berichtsqualität ist ein standardisierter Ausweis der Pensionsleistungen erforderlich.
- Grundsätzlich ist eine transparente Berichterstattung eine zentrale Säule guter Corporate Governance. Einen **standardisierten Vergütungsbericht** als Bestandteil des Jahresabschlusses, wie im Entwurf zur Änderung der Aktionärsrechterichtlinie (2007/36/EG) vorgesehen, begrüßt die AK als probates Mittel für mehr Transparenz und bessere Vergleichbarkeit.

7 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.

CFROI (Cash Flow Return on Investment): $\text{EBITDA} / \text{durchschnittliches historisches Capital Employed zu Anschaffungskosten}$.

Combined Ratio: Die Combined Ratio errechnet sich aus allen versicherungstechnischen Aufwendungen und Erträgen, den Nettoszahlungen 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 Betriebserträgen gesetzt werden.

CCS (Current cost of supply): zu aktuellen Beschaffungskosten.

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

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

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.

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

ICR (Interest Coverage Ratio): Zinsdeckungsgrad (EBIT/Zinsaufwendungen).

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.

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

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

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

TSR (Total Shareholder Return): Aktienrendite; Diese Kennzahl misst, wie sich der Wert eines Aktienengagements über einen Zeitraum hinweg entwickelt und berücksichtigt sowohl die gezahlten Dividenden als auch Kurssteigerungen.

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

Working Capital Ratio: Verhältnis zwischen Umlaufvermögen und kurzfristigen Verbindlichkeiten.

Kontakt:

Abteilung Betriebswirtschaft, AK Wien
01/501 65 2650 oder bw@akwien.at

Redaktion:

Christina Wieser
Markus Oberrauter

Impressum:

Medieninhaber:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Telefon: (01) 501 65 0
Fotos Fotolia: Seite 1, 24, 26

1. Auflage, September 2014

Offenlegung gem. §25 MedienG:
[siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum)



AK



WIEN

wien.arbeiterkammer.at



AK



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN