

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 erzielten **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-Vorstandsgage im Schnitt auf das 49-fache eines österreichischen Durchschnittsgehalts hochgeschneit, im Jahr 2000 lag dieser Faktor noch beim 20-fachen.

Neues Gesetz, neue Gesichter: Die Einzelveröffentlichung

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. Euro¹ 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

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.

¹ davon werden im Jahr 2013 2,0 Mio. Euro zurückgezahlt.

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.).

Großzügige Obergrenzen erlauben überzogene 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.

Mehr Transparenz für Pensions- und Beendigungsansprüche

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!

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.