

Christina Wieser, Markus Oberrauter

VORSTANDSVERGÜTUNG UND AUSSCHÜTTUNGSPOLITIK DER ATX UNTERNEHMEN 2008

April 2009



Vorstandsvergütung und Ausschüttungspolitik der ATX Unternehmen 2008

Im Rahmen einer **aktuellen Auswertung (April 2009)** der AK Wien wurde die **Vorstandsvergütung sowie die Ausschüttungspolitik** der im ATX¹ vertretenen Unternehmen im Krisenjahr 2008 unter die Lupe genommen. Es wurden jene Kapitalgesellschaften einbezogen, die **bis zum 23. April 2009** ihren **Konzernjahresabschluss 2008** veröffentlicht haben: Dazu zählen AUA, Andritz, bwin, Erste Bank, EVN, Flughafen Wien, Mayr Melnhof, Österreichische Post, OMV, Raiffeisen International, RHI, Schoeller Bleckmann Oilfield², Telekom Austria, Verbund, Vienna Insurance Group und Wienerberger.³ Die betreffenden 16 Unternehmen beschäftigten im Jahr 2008 294.225 MitarbeiterInnen.

1. Vorstandsvergütung

Insgesamt müssen die analysierten Unternehmen 2008 Einbußen beim Gewinn vor Steuern (EGT) von -26,8% auf 6,6 Mrd. Euro hinnehmen: Von den untersuchten ATX-Unternehmen weisen mehr als die Hälfte Gewinnrückgänge auf, drei davon sind 2008 sogar in die Verlustzone gerutscht (vgl. Anhang 1). Die Gagen der heimischen Managerelite steigen trotz Gewinnrückgängen und sinkender Aktienkurse auch im Jahr 2008 leicht an: Die durchschnittliche Vorstandsgage in den analysierten ATX-Unternehmen liegt 2008 **über 1,3 Mio. Euro pro Kopf**, das ist das 48-fache (2007: 47-fache, 2006: 45-fache) des durchschnittlichen Bruttobezugs von 27.257 Euro eines Beschäftigten pro Kopf in diesen Unternehmen.

Durchschnittliche Vorstandsgage/Kopf 2008: 1,3 Mio. Euro (+0,4%)

in Euro	2006	2007	2008	in %
Vorstandsgage/Kopf	1.170.838	1.299.295	1.304.624	+0,4%
Bruttobezug/Kopf⁴	25.814	27.495	27.257	-0,9%
Verhältnis Vorstandsgage/Kopf Bruttobezug/Kopf	45	47	48	

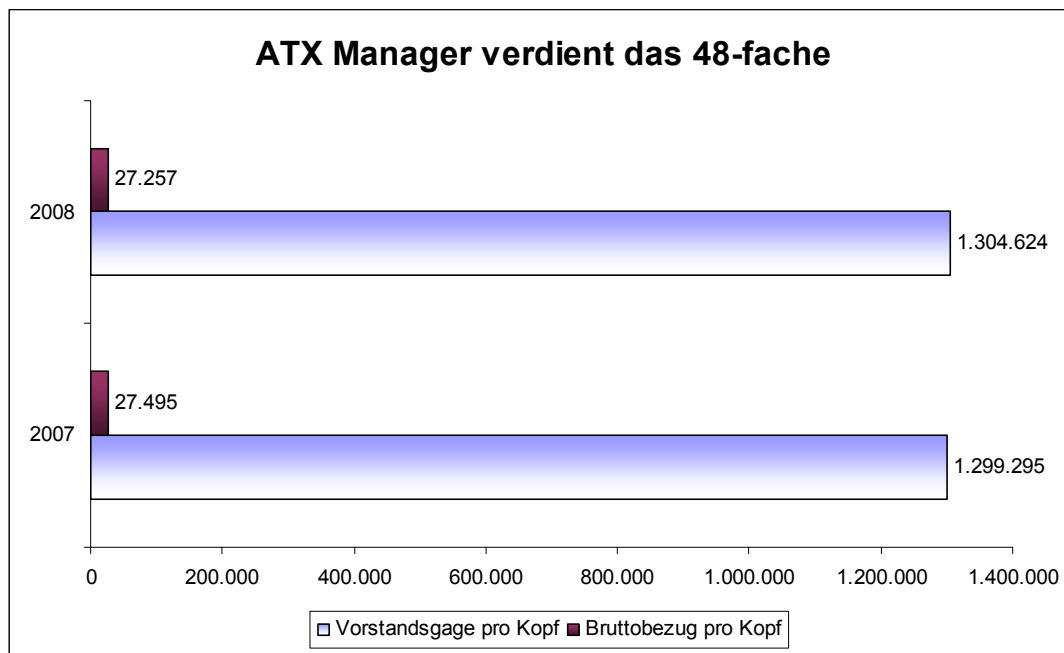
Tabelle 1: Pro Kopf Vergütungen von Vorstand und ArbeitnehmerIn;
Angaben laut veröffentlichten Geschäftsberichten 2006, 2007 und 2008 der folgenden ATX-Unternehmen: Andritz, AUA, bwin, Erste Bank, EVN, Flughafen Wien, Mayr-Melnhof Karton, Österreichische Post, OMV, Raiffeisen International, RHI, Telekom Austria, Verbund, Vienna Insurance Group und Wienerberger

¹ Zum Zeitpunkt der Untersuchung Mitte April 2009 sind folgende 20 Unternehmen im ATX notiert: Andritz, AUA, BWIN, Erste Group Bank, EVN, Flughafen Wien, Intercell, Mayr-Melnhof Karton, Österreichische Post, OMV, Raiffeisen International, RHI, Schoeller-Bleckmann, Strabag SE, Telekom Austria, Verbund, Vienna Insurance Group, voestalpine, Wienerberger und Zumtobel.

² Das Unternehmen Schoeller Bleckmann wendet die Schutzklausel gemäß § 241 Abs 4 UGB an: Da der Vorstand aus zwei Mitgliedern besteht, kann die Veröffentlichung der Vergütung unterbleiben.

³ Die Unternehmen Intercell und Strabag SE haben ihre Geschäftsberichte für das Jahr 2008 zum Zeitpunkt der Auswertung noch nicht veröffentlicht, diese Daten sind ab 30.4.2009 der Öffentlichkeit zugänglich. Die Unternehmen voestalpine (Bilanzstichtag: 31.3.2009) und Zumtobel (Bilanzstichtag: 30.4.2009) weisen einen abweichenden Bilanzstichtag im ersten Halbjahr auf und konnten deshalb nicht berücksichtigt werden.

⁴ ad Telekom: Personalaufwand lt. Geschäftsbericht 1,5 Mrd. Euro ohne Restrukturierungsrückstellung von 617.424 = 837.212 Euro, davon rd. 30% Lohnnebenkosten
Abteilung Betriebswirtschaft, AK Wien



In den **untersuchten Unternehmen** haben die Vorstände 2008 demnach **im Durchschnitt um 0,4% pro Kopf mehr verdient** als im Jahr davor, der Bruttobezug eines/r Beschäftigten pro Kopf ist hingegen **um -0,9% zurückgegangen**. Dieser Rückgang bei Löhnen und Gehältern ist auf laufende Optimierungsprozesse, Zentralisierungen und Flexibilisierungen sowie Expansionen nach Zentral- und Osteuropa zurückzuführen.

Pro Kopf Managementvergütungen

in Tausend Euro	2007	2008	Δ 07/08
Andritz	**2.386	**2.153	-9,7%
AUA	419	**948	126,3%
bwin	523	550	5,1%
Erste Group Bank	**2.026	**1.721	-15,0%
EVN	395	412	4,1%
Flughafen Wien	430	430	0,0%
Mayr-Melnhof	1.156	1.043	-9,8%
Österreichische Post	504	520	3,2%
OMV	3.120	*3.557	14,0%
Raiffeisen International	991	*1.550	56,4%
RHI	**1.457	900	-38,2%
Telekom Austria	1.247	967	-22,5%
Verbund	739	831	12,6%
Vienna Insurance Group	829	1.217	46,9%
Wienerberger	1.122	618	-44,9%
Durchschnitt 15 ATX UN	1.299	1.305	0,4%

Tabelle 2: Angaben laut veröffentlichten Geschäftsberichten 2007 und 2008 der folgenden ATX-Unternehmen: Andritz, AUA, bwin, Erste Bank, EVN, Flughafen Wien, Mayr-Melnhof Karton, Österreichische Post, OMV, Raiffeisen International, RHI, Telekom Austria, Verbund, Vienna Insurance Group und Wienerberger

*) davon Stock Options pro Kopf: OMV: 1,7 Mio. Euro, Raiffeisen International: 613 Tsd. Euro

**) inkl. ausgewiesener Abfertigungsaufwendungen für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Bei den **durchschnittlichen Gagen pro Kopf** sind die Vorstände der OMV und Andritz mit jeweils mehr als 3 Mio. Euro bzw. 2 Mio. Euro pro Jahr die Top-Verdiener gefolgt von der Erste Bank und Raiffeisen International mit mehr als 1,5 Mio. Euro pro Kopf.

TOP 5 – Vergütungen pro Kopf

in Tausend Euro	2008	Δ 07/08
OMV*)	3.557	+14,0%
Andritz	2.153	-9,7%
Erste Bank	1.721	-15,0%
Raiffeisen International*)	1.550	+56,4%
Vienna Insurance Group	1.217	+46,9%

Tabelle 3: Angaben laut veröffentlichten Geschäftsberichten 2007 und 2008 der folgenden ATX-Unternehmen: Andritz, AUA, bwin, Erste Bank, EVN, Flughafen Wien, Mayr-Melnhof Karton, Österreichische Post, OMV, Raiffeisen International, RHI, Telekom Austria, Verbund, Vienna Insurance Group und Wienerberger

*) davon Stock Options pro Kopf: OMV: 1,7 Mio. Euro, Raiffeisen International: 613 Tsd. Euro

Während der Vorstand von **Raiffeisen International** 2007 über 5,9 Mio. Euro verdient hat, erhält die oberste Führungsriege 2008 mit 9,3 Mio. Euro mehr als die Hälfte zusätzlich. Die Vorstandsgagen setzen sich aus einem Grundgehalt von 3,7 Mio. Euro (+13,5%) sowie aus variablen Gehaltsbestandteilen von 5,6 Mio. Euro (+110,4%) zusammen, darin sind erstmals auch **Gewinne aus Aktienoptionen** in der Höhe von 3,7

Mio. Euro enthalten. **Pro Kopf** verdiente ein RI-Vorstand im Durchschnitt rd. **1,6 Mio. Euro**, das ist ein Plus von 56,4% im Vergleich zum Vorjahr (991.000 Euro pro Kopf).

TOP 5 – Steigerungsraten pro Kopf

in Tausend Euro	2007	2008	Δ 07/08
AUA	419	948	+126,3%
Raiffeisen International*)	991	1.550	+56,4%
Vienna Insurance Group**)	829	1.217	+46,9%
OMV*)	3.120	3.557	+14,0%
Verbund	739	831	+12,6%

Tabelle 4: Angaben laut veröffentlichten Geschäftsberichten 2007 und 2008 der folgenden ATX-Unternehmen: Andritz, AUA, bwin, Erste Bank, EVN, Flughafen Wien, Mayr-Melnhof Karton, Österreichische Post, OMV, Raiffeisen International, RHI, Telekom Austria, Verbund, Vienna Insurance Group und Wienerberger

*) davon Stock Options pro Kopf: OMV: 1,7 Mio. Euro, Raiffeisen International: 613 Tsd. Euro

***) inklusive Sonderremuneration für erfolgreiche Kapitalerhöhung

Bei den **Steigerungsraten pro Kopf** sticht sofort der **enorme Anstieg bei der AUA** heraus: Trotz des Rekordverlusts von -429,5 Mio. Euro im Geschäftsjahr 2008, haben sich die Vorstandsgagen des AUA Managements von **1,4 Mio. Euro** auf **2,8 Mio. Euro** nahezu **verdoppelt**: Grund dafür ist einerseits der **kräftige Anstieg** der variablen Entgeltbestandteile um mehr als das Vierfache auf **916.000 Euro**. Den größten Anteil machen aber die fixen Bezüge inklusive Sachbezüge in der Höhe von mehr als **1,8 Mio. Euro (+58,3%)** aus, die ebenso Pensionskassenbeiträge und die Abfertigung für den ausgeschiedenen Vorstand Thomas Kleibl inkludieren. Noch immer auf der **Gehaltsliste der AUA** findet sich der ehem. AUA Marketingvorstand Josef Burger, der im Jahr 2008 530.600 Euro erhalten hat, davon 225.000 Euro aus erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, obwohl er bereits mit September 2007 aus dem AUA Vorstand ausgeschieden ist (vgl. Tabelle 5).

in Tausend Euro	2007	2008	in %
Alfred Ötsch bis 31.1.2009	523,2	876,0	+67,4%
Andreas Bierwirth seit 1.4.2008	-	253,4	
Peter Malanik seit 1.1.2008	-	378,0	
Thomas Kleibl bis 12.3.2008	469,2	727,3	+55,0%
Josef Burger bis 30.9.2007	404,0	530,6	+31,3%
Gesamtvergütung	1.396,4	2.765,3	+98,0%

Tabelle 5: Geschäftsbericht AUA 2008, S.147-148

Werden die gesamten Vorstandsbezüge auf die aktiven Vorstandsmitglieder umgelegt, kassieren die AUA-Vorstände demnach **pro Kopf** im Durchschnitt über **948.000 Euro**, das ist im Vergleich zum Vorjahr mit 419.000 Euro pro Kopf mehr als das Doppelte.

Mangelnde Transparenz bei individueller Veröffentlichung

Von den untersuchten Unternehmen geben **gerade einmal die Hälfte** die jeweiligen Vorstandsbezüge individuell an: Neben der **Erste Group Bank** und **OMV** geben sich auch **AUA, bwin, Flughafen Wien, Telekom Austria, Verbund** und **Wienerberger** vorbildlich (vgl. Anhang 2). Generell zeigen die börsennotierten Unternehmen aber wenig

Freude an der Veröffentlichung der individuellen Vorstandsbezüge bzw einer detaillierten Darstellung der Vergütung aus Aktienoptionen.

Diese Veröffentlichungsproblematik macht einmal mehr deutlich, dass die Freiwilligkeit des – erst Anfang des Jahres 2009 novellierten – **Corporate Governance Kodex**, der eine Empfehlung zur Einzelveröffentlichung der Managergehälter beinhaltet, nicht ausreicht und sich als zahnlos erweist.

2. Ausschüttungspolitik

In einem weiteren Schritt wurden die **geplanten Ausschüttungen** der ATX-Unternehmen für 2009 und die Höhe, der in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen **Jahresüberschüsse** der im ATX vertretenen Unternehmen untersucht bzw. gegenübergestellt.

Es wurden jene Kapitalgesellschaften einbezogen, die **bis zum 23. April 2009** ihren **Konzernjahresabschluss 2008** veröffentlicht haben. Dazu zählen AUA, Andritz, BWIN, Erste Bank, EVN, Flughafen Wien, Mayr Melnhof, Österreichische Post, OMV, Raiffeisen International, RHI, Schoeller Bleckmann Oilfield, Telekom Austria, Verbund, Vienna Insurance Group und Wienerberger. Verlustunternehmen, die mangels entsprechendem Bilanzgewinn keine Ausschüttungen vornehmen können, wurden nicht in die Berechnungen einbezogen (AUA, BWIN).

Die **Auswertung** bringt folgende Ergebnisse:

Die 14 ausschüttungsfähigen Unternehmen müssen zwar einerseits einen Gewinnrückgang von -1,3 Mrd. Euro bzw. -18,1% auf 5,8 Mrd. Euro hinnehmen, planen andererseits aber Ausschüttungen in der Höhe von mehr als 1,9 Mrd. Euro. Die effektive Ausschüttungsquote der untersuchten Unternehmen steigt damit erneut deutlich von **28,2% auf 33,7%** auf Basis des Konzernabschluss nach International Financial Reporting Standards (IFRS). Gegenüber 2007 ist die Ausschüttungsquote von 24,9% sogar um fast 9 Prozentpunkte angestiegen.

Die folgende Tabelle zeigt, dass trotz Gewinnrückgängen im Bilanzjahr 2008 die im Jahr 2009 geplanten Ausschüttungen gegenüber dem **Rekordwert des Vorjahres** nominell nahezu konstant bleiben:

14 ATX-Unternehmen mit positiven Jahresüberschüssen in Tausend Euro	2007	2008	2009	Δ 08/09
Ausschüttungen	1.629.693	1.988.085	1.949.127	-2,0%
Bezugsgröße (Jahresüberschuss des Vorjahres auf Basis IFRS Konzernabschluss)	6.541.163	7.051.290	5.776.698	-18,1%
Ausschüttungsquote in % des Jahresüberschusses des Vorjahres (effektive Ausschüttungsquote)	24,9%	28,2%	33,7%	

Tabelle 6: Ausschüttungsquote bei ATX Unternehmen auf Basis IFRS Konzernabschluss
Quelle: ATX Auswertung der AK Wien auf Basis veröffentlichter Konzerngeschäftsberichte bzw. vorläufiger Daten lt. Homepage; Ausschüttungen auf Basis des Vorschlag für die Hauptversammlung

Bis auf RHI und Wienerberger haben alle untersuchten Unternehmen Ausschüttungen bereits vorgenommen bzw. geplant, bei mehr als der Hälfte gab es steigende Ausschüttungsquoten, die **Top-5 Ausschüttungsquoten** stellen sich wie folgt dar:

TOP 5 Ausschüttungsquoten in % des Konzernüberschusses des Vorjahres	2008	2009
Telekom Austria	67,3%	Hohe Ausschüttung trotz Verlust!*)
Österreichische Post	137,0%	142,0%
Flughafen Wien	60,0%	59,9%
Vienna Insurance Group	33,1%	57,9%
Verbund	41,7%	40,9%
Durchschnittliche Ausschüttungsquote 14 ATX Unternehmen	28,2%	33,7%

Tabelle 7: Die Top 5 Ausschüttungsquoten der ATX Unternehmen

Quelle: ATX Auswertung der AK Wien auf Basis veröffentlichter Konzerngeschäftsberichte bzw. vorläufiger Daten lt. Homepage; Ausschüttungen auf Basis der Vorschläge für die Hauptversammlung

*) Konzern-Verlust von -48,8 Mio. Euro, Ausschüttungen von 331,8 Mio. Euro

Auch bei Betrachtung der Ausschüttungen in absoluten Zahlen führt die **Telekom Austria** trotz des Ausweises eines Konzernverlustes 2008 die Spitze der „Ausschüttungskaiser“ in absoluten Zahlen an:

TOP 5 Dividenden in Mio. Euro	2008
Telekom Austria	331,8
Verbund	323,6
OMV	299,8
Vienna Insurance Group	256,0
Erste Group Bank	206,1
Gesamt 14 ATX Unternehmen	1.949,1

Tabelle 8: Die Top 5 Ausschüttungen der ATX Unternehmen

Quelle: ATX Auswertung der AK Wien auf Basis veröffentlichter Konzerngeschäftsberichte bzw. vorläufiger Daten lt. Homepage; Ausschüttungen auf Basis der Vorschläge für die Hauptversammlung

Aus Sicht der AK ist es gerade angesichts der Wirtschaftskrise besonders wichtig, dass die erwirtschafteten Gewinne für den Fortbestand des Unternehmens bzw. Investitionen eingesetzt werden. Für die Aktionäre ist dies nicht zum Nachteil, da das Einbehalten von Gewinnen den Unternehmenswert nachhaltig steigert. Es ist somit nicht einzusehen, dass viele ArbeitnehmerInnen um die Sicherung und den Erhalt ihrer Arbeitsplätze bangen, während die Aktionäre mit Treueboni und Sonderdividenden belohnt werden.

An den Beispielen **Telekom Austria, Österreichische Post und Vienna Insurance Group** wird diese Problematik besonders deutlich: Auf der einen Seite deutliche Steigerungsraten bei den Dividendenzahlungen, auf der anderen Seite wurden massive Verschlechterungen für Beschäftigte und Kunden angekündigt (Personalabbau, Verschlechterungen bei der Infrastruktur bzw. Filialschließungen).

Während auf Basis des **IFRS-Konzernabschluss** bei der **Telekom Austria** ein Verlust von -48,8 Mio. Euro zu Buche steht, wurde auf Einzelabschluss-Basis ein Jahresüberschuss von 222,4 Mio. Euro erwirtschaftet: Da als Grundlage für die Gewinnverteilung entsprechend dem österreichischen Aktiengesetz der UGB Abschluss dient, mussten für die geplante Dividende in der Höhe von rd. 332 Mio. Euro, im Einzelabschluss Gewinnrücklagen von über 109 Mio. Euro aufgelöst werden. Um Aktionäre zu verwöhnen und eine Dividende von 0,75 Euro pro Aktie zu zahlen, greift das Abteilung Betriebswirtschaft, AK Wien

Unternehmen demnach auf Rücklagen zu, die gerade in Krisenzeiten als wichtiger Puffer dienen.

Die **Österreichische Post** wird laut Ankündigungen voraussichtlich im Jahr 2009 für den Jahresabschluss 2008 neben einer Basisdividende von 1,5 Euro pro Aktie wieder zusätzlich eine Bonusdividende von 1,0 Euro pro Aktie auszahlen. Noch im März 2009 kündigten die Verantwortlichen der Post AG hingegen an, mehrere hundert Filialen zu schließen und Personal einzusparen. Im Vorjahr (auf Basis des Jahresabschlusses 2007) wurde ebenfalls bereits zu Lasten der Kapitalreserven eine Bonusdividende in der gleichen Höhe an die Aktionäre ausbezahlt. Das **Periodenergebnis des Geschäftsjahres 2008** beträgt laut **IFRS Konzernabschluss 118,9 Mio. Euro**, Basis für die Gewinnverteilung ist allerdings entsprechend dem österreichischen Aktiengesetz der Jahresabschluss der Österreichischen Post AG zum 31.12.2008. Der darin ausgewiesene **Bilanzgewinn 2008 beträgt 170,2 Mio. Euro**: 2008 wurden laut Geschäftsbericht abermals **Kapitalrücklagen (eiserne Reserven!) in der Höhe von 81,5 Mio. Euro aufgelöst**, um den Plan, eine Dividende in der Höhe von rund 168,9 Mio. Euro auszuschütten, einzuhalten. In den letzten beiden Jahren wurden somit bereits 144 Mio. Euro und Kapitalrücklagen via Sonderdividende an die Aktionäre ausbezahlt.

Bei der **Vienna Insurance Group (VIG)** kommen die Aktionäre neben der Dividende auch noch in den Genuss eines stattlichen Bonus: Zusätzlich zu einer „regulären“ Dividendenzahlung in Höhe von 140,8 Mio. Euro mit Auszahlungsdatum Mai 2009, sollen die „treuen Aktionäre“ auch noch mit Oktober 2009 einen Treuebonus in der Höhe von 115,2 Mio. Euro erhalten. Insgesamt stehen für 2008 Ausschüttungen von 256 Mio. Euro auf der Tagesordnung. Um diesen Bonus rechtlich auch ausschütten zu können, wurden Gewinnvorträge aus den Vorjahren herangezogen. Jetzt in Zeiten einer allgemeinen Wirtschaftskrise auch noch die Gewinne der Vorjahre auszuschütten, ist eindeutig der falsche Weg. Andererseits steigt die Unternehmensführung auf die Kostenbremse, was auch Kündigungen im Konzern bedeuten könnte⁵.

Im Zuge der Wirtschaftskrise und den Engpässen bei den Kreditvergaben gewinnt die Liquiditätsplanung bzw. die Liquiditätspolitik der Unternehmen eine zentrale Bedeutung. In prekären wirtschaftlichen Zeiten sind hohe Ausschüttungen und überzogene Managergehälter nicht angebracht, sondern gerade dann sollten die Geldmittel als **Krisenpolster im Unternehmen belassen** werden bzw. **Investitionen** vorgenommen werden. Gerade für die **Sicherung und den Erhalt von Arbeitsplätzen** ist angesichts der Wirtschaftskrise eine vermehrte Thesaurierung des erwirtschafteten Kapitals besonders wichtig. Jene Unternehmen, **die Staatshilfe (insbesondere Banken) in Anspruch nehmen** bzw. beantragt haben, sollen ihre **gesamten Gewinne einbehalten**.

⁵ vgl. APA-Meldung, vom 1.4.2009
Abteilung Betriebswirtschaft, AK Wien

AK Maßnahmenpaket zu Managergehälter:

Vor dem Hintergrund der aktuellen Finanzkrise haben die Forderungen nach mehr Transparenz und Kontrolle über die Zusammensetzung und Höhe von Managementgehältern noch größere Bedeutung erlangt. Die in der Vergangenheit immer stärker an den Aktienkurs-Entwicklungen ausgerichteten Vorstandsbezüge – insbesondere durch Aktienoptionsprogramme – haben wesentlich zur Krisenentstehung beigetragen, die tausende von Arbeitsplätze weltweit vernichtet hat und enormen volkswirtschaftlichen Schaden angerichtet hat.

Für die Arbeiterkammer ist es daher erforderlich, die Prinzipien der Managerentlohnung grundsätzlich zu überdenken und neu auszurichten. Diese Grundprinzipien sind ausschlaggebend für die Ausrichtung der Steuerung und Kontrolle des Unternehmens. Managergehälter müssen nach folgenden Kriterien ausgerichtet werden:

- Nachhaltigkeit
- Angemessenheit
- Transparenz

Die Arbeiterkammer fordert daher eine umfassende Neuausrichtung des Vergütungssystems durch gesetzliche Umsetzung nachfolgender Maßnahmen.

1. Angemessenheit und Nachhaltigkeit als Kriterien für Prämien

Bei der Gestaltung der variablen Anteile der Vorstände sind statt einer Koppelung an den Aktienkurs nachhaltige Kriterien aufzunehmen. Unternehmen, die soziale und gesellschaftliche Verantwortung ernst nehmen, dürfen ihre Vorstände nicht alleine nach finanziellen Kriterien entlohnen.

- Im **§ 78 AktG** ist zu verankern, dass eine Vereinbarung von Prämien jedenfalls neben finanziellen auch soziale bzw ökologische Kriterien enthalten muss. Inhaltlich sollte dabei beispielsweise das Kriterium „Schaffung von neuen Arbeitsplätzen“ und „Schaffung von Ausbildungsplätzen“ in keinem Kriterienkatalog fehlen.
- Die **Kriterien sind vom gesamten Aufsichtsrat festzumachen**, jährlich anzupassen und im Jahresabschluss bzw bei der Hauptversammlung offenzulegen.
- Die Gesamthöhe der Vorstandsbezüge hat in einem **angemessen Verhältnis** zur (branchen- bzw landesüblichen) Vergütung stehen, wobei auch auf die Höhe und Entwicklung der Personalaufwendungen der Beschäftigten innerhalb des Unternehmens Bedacht zu nehmen ist. Verantwortung für die Angemessenheit hat der Aufsichtsrat. Der § 78 AktG sollte auch diesbezüglich klarer formuliert werden.
- Jegliche Vereinbarung von Prämien für Vorstandsmitglieder müssen im Rahmen der **zustimmungspflichtigen Geschäfte** gem. § 95 AktG ausdrücklich vom Aufsichtsrat genehmigt werden. Derzeit gilt dies nur für Aktienoptionen.

- Prämien für Manager dürfen generell **erst nach drei Jahren** ausbezahlt werden.

2. Maßnahmen gegen unangemessen hohe Abfindungen

Abfindungen werden in der Regel dann ausbezahlt, wenn befristete Managerverträge vorzeitig aufgelöst werden. Unangemessen hohen Abfindungen ist ein Riegel vorzuschieben.

Ein Misstrauensvotum der Hauptversammlung würde einen wichtigen Grund (neben strafrechtlichen Vergehen oder groben Sorgfaltsverletzungen) darstellen, einen befristeten Vertrag vorzeitig zu lösen. In diesem Fall sollte rechtlich verankert werden, dass eine vereinbarte Abfindungsregelung durch den Aufsichtsrat reduziert werden kann. Beharrt der Aufsichtsrat trotzdem auf der ursprünglichen Vereinbarung, hat er dies gegenüber der Hauptversammlung zu begründen.

Sämtliche Abfindungen ab 500.000.-€ sollen nicht mehr als Betriebsausgabe geltend gemacht werden können. Dadurch würde die KöST-Bemessungsgrundlage nicht durch die unangemessen hohe Abfindungen verringert werden.

Vertragliche Regelungen über Sonderabfindungen sind nach Vertragsabschluss im Rahmen des nächsten Jahresabschlusses offenzulegen.

3. Keine Vergütung mit Stock Options für Vorstände von Unternehmen mit Beteiligung durch die öffentliche Hand

Managementvergütungen in Form von Stock Options haben maßgeblich dazu beigetragen, dass die Gehälter unverhältnismäßig explodiert sind. Sie stehen in keinem Zusammenhang zur „Leistung“ des Managements und belohnen vor allem kurzfristige Maßnahmen, die dazu beitragen, den Aktienkurs zu steigern.

Die AK fordert, dass bei allen Unternehmen, an denen eine öffentlich-rechtliche Körperschaft (zB Bund, Land, Gemeinde) eine unmittelbare oder mittelbare Beteiligung von mehr als 25 % hält, keine Stock Option Pläne als Vergütung von Vorständen ausgegeben werden dürfen. Boni und andere variablen Gehaltsbestandteile müssen sich bei diesen Unternehmen an nachhaltigen Zielen orientieren, wobei gemeinwirtschaftliche Kriterien in angemessener Weise enthalten sein müssen

4. Gesetzliche Verpflichtung zur Einzelveröffentlichung von Vorstandsbezügen

Aus Sicht der AK sollten börsennotierte Unternehmen und die großen im öffentlichen Interesse stehenden Unternehmen gemäß § 271a Abs 1 UGB in die gesetzliche Verpflichtung zur Einzelveröffentlichung von Vorstandsbezügen einbezogen werden. Eine Regelung auf freiwilliger Ebene im Corporate Governance Kodex reicht nicht aus.

Im Detail hat eine gesetzliche Regelung folgende Mindestinformationen über die Zusammensetzung eines Vorstandsbezugs zu enthalten:

- Angaben zum relativen Gewicht der fixen und variablen Gehaltsbestandteile;

- Aktien und Aktienbezugsrechte bzw sonstige Gewinnbeteiligungen, die gewährt werden;
- Beiträge zu zusätzlichen Altersversorgungssystemen;
- Kredite, Vorauszahlungen oder Bürgschaften für einzelne Vorstandsmitglieder;
- Höhe der Beendigungsansprüche bei vorzeitiger Vertragsauflösung (Abfindungen, Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art);
- Sonstige Vergütungsbestandteile (zB Dienstfahrzeug oder -wohnung).

Die verpflichtende Einzelveröffentlichung von Vorstandsbezügen für börsennotierte und große Gesellschaften nach § 271a Abs 1 UGB sollte in § 239 UGB (Pflichtangaben über Organe und Arbeitnehmer) verankert werden.

5. Mehr Transparenz für die Aktionäre in der Hauptversammlung

Die AK sieht in einer verstärkten Einbindung der Hauptversammlung ein weiteres wirksames Instrument, um die Diskussion über die Angemessenheit von Vorstandsbezügen anzuregen und den Aufsichtsrat stärker in Verantwortung zu bringen. Im Rahmen der Hauptversammlung sind die Aktionäre vom Aufsichtsrat umfassend über die Höhe und Zusammensetzung der Vorstandsbezüge zu informieren. Dabei sind die Grundsätze über die Gewichtung der fixen und variablen Gehaltsbestandteile, die leistungsbezogenen Erfolgskriterien, die Parameter für jährliche Bonusregelungen sowie unbare Leistungen für jedes Vorstandsmitglied offenzulegen. Die Hauptversammlung kann dann ein rechtlich nicht bindendes Misstrauensvotum abgeben.

6. Mehr Transparenz bei der Festsetzung der Vorstandsbezüge im Aufsichtsrat

Nach Wahl des Vorstands durch den Gesamtaufichtsrat erfolgt die Ausarbeitung der Anstellungsverträge regelmäßig im Aufsichtsratspräsidium. ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat sind bei der Diskussion sowie bei der Beschlussfassung nicht dabei. Um die Diskussion über die Vorstandsvergütung auf breitere Basis zu stellen, fordert die AK, dass die Vorstandsverträge nach Behandlung im Ausschuss dem gesamten Aufsichtsrat offengelegt werden müssen.

7. Transparenter Ausweis von Stock-Options im Jahresabschluss

§ 239 Abs 5a UGB zählt relativ umfassende Informationen in Bezug auf die Einräumung von Aktienoptionen auf. Trotz dieser gesetzlich verankerten Informationsverpflichtungen ist die jährliche Belastung des Unternehmens aus der Einräumung von Aktienoptionen für die Führungsebene nicht ersichtlich. Die AK fordert deshalb einen Ausweis der tatsächlichen jährlichen Belastungen des Unternehmens durch die Einräumung von Stock-Options. Dazu zählen neben Angaben über die in der Gewinn- und Verlustrechnung wirksamen Aufwendungen auch Angaben über Cash-Flow wirksame Kapitalabflüsse (zum Beispiel, dass bei Gewährung von Optionen im Rahmen einer Kapitalerhöhung dem Unternehmen zwar kein Aufwand entsteht, jedoch Geldmittel aus der Kapitalerhöhung verloren gehen).

8. Begrenzung der steuerlichen Absetzbarkeit von Managergehältern

Vorstandsbezüge können derzeit uneingeschränkt als Betriebsausgabe geltend gemacht werden und verringern damit die Körperschaftsteuerbelastung des Unternehmens. Unangemessen hohe Vorstandsvergütungen führen damit auch zu einem entsprechenden Steuerausfall bei der KÖST. Die AK fordert daher, dass Managerbezüge ab 500.000 Euro nicht mehr von der Bemessungsgrundlage zur KÖST als Betriebsausgabe abgesetzt werden können. Dies entspricht etwa dem 20 fachen eines durchschnittlichen Arbeitnehmerbezuges. Derzeit liegen die Top-Gagen der ATX Vorstände deutlich darüber (48-facher) Bezug.

9. Cooling off Periode für Wechsel des Vorstands in den Aufsichtsrat

Derzeit gibt es im § 92 Abs 4a AktG die Regel, dass Vorsitzender des Prüfungsausschusses innerhalb des Aufsichtsrats nicht sein darf, wer in den letzten 3 Jahren Vorstandsmitglied der Gesellschaft war. Im Corporate Governance Kodex gibt es in der Regel 55 eine zwei-jährige Cooling Offperiod für Vorstände als Vorsitzender des Aufsichtsrats. Die AK fordert generell eine gesetzliche 2 jährige Cooling off Periode für Vorstände, die in den Aufsichtsrat wechseln. Diese Regelung soll auch für die Annahme eines einfachen Aufsichtsratsmandates gelten. Damit sollen Interessenskonflikte verringert werden.

Anhang 1: Gewinn vor Steuern (EGT)

in Tausend Euro	2007	2008	in %
Andritz	200.786	210.468	4,8%
AUA	2.800	-334.400	
bwin	56.291	-13.560	
Erste Group Bank	1.892.551	576.240	-69,6%
EVN	287.440	235.459	-18,1%
Flughafen Wien	113.970	118.966	4,4%
Mayr-Melnhof	170.864	137.959	-19,3%
Österreichische Post	164.900	158.200	-4,1%
OMV	2.412.136	2.309.080	-4,3%
Raiffeisen International	1.237.604	1.429.135	15,5%
RHI	128.200	113.400	-11,5%
Telekom Austria	607.830	-76.382	
Verbund	882.396	1.024.883	16,1%
Vienna Insurance Group	437.296	540.797	23,7%
Wienerberger	358.376	123.106	-65,6%
Gesamt 15 ATX UN	8.953.440	6.553.351	-26,8%

Tabelle 9: Angaben laut veröffentlichten Geschäftsberichten 2007 und 2008 der folgenden ATX-Unternehmen: Andritz, AUA, bwin, Erste Bank, EVN, Flughafen Wien, Mayr-Melnhof Karton, Österreichische Post, OMV, Raiffeisen International, RHI, Telekom Austria, Verbund, Vienna Insurance Group und Wienerberger

Anhang 2: Individuelle Vorstandsvergütung

Von den untersuchten Unternehmen geben nur die Hälfte die Bezüge ihrer Vorstände individuell an, dazu zählen **AUA, bwin, Erste Group Bank, Flughafen Wien, Telekom Austria, OMV, Verbund und Wienerberger.**

AUA

in Tausend Euro	2007	2008	in %
Alfred Ötsch bis 31.1.2009	523,2	876,0	67,4%
Andreas Bierwirth seit 1.4.2008	-	253,4	
Peter Malanik seit 1.1.2008	-	378,0	
Thomas Kleibl bis 12.3.2008	469,2	727,3	55,0%
Josef Burger bis 30.9.2007	404,0	530,6	31,3%
Gesamtvergütung	1.396,4	2.765,3	98,0%

Quelle: Geschäftsbericht AUA 2008, S.147-148

bwin

in Tausend Euro	2007	2008	in %
Manfred Bodner	548,0	550,0	0,4%
Norbert Teufelberger	548,0	550,0	0,4%
Marlon van der Goes bis 10.5.2007	125,0	-	
Gesamtvergütung	1.221,0	1.100,0	-9,9%

Quelle: Geschäftsbericht bwin 2008, S. 76

Erste Group Bank

in Tausend Euro	2007	2008	in %
Andreas Treichl	4.420,0	3.317,0	-25,0%
Elisabeth Bleyleben-Koren bis 9.8.2008*)	2.050,0	2.002,2	-2,3%
Peter Bosek bis 9.8.2008*)	248,0	730,8	194,7%
Erwin Erasim bis 30. Juni 2007**)	1.896,0	-	
Herbert Juranek	327,0	970,0	196,6%
Franz Hochstrasser	1.523,0	2.013,0	32,2%
Bernhard Spalt	808,0	1.154,0	42,8%
Peter Kisbenedek bis 30. Juni 2008	381,0	1.792,0	370,3%
Johannes Kinsky bis 29. Juni 2008	321,0	1.308,0	307,5%
Reinhard Ortner bis 30.Juni 2007**)	2.945,0	-	
Thomas Uher bis 9.8.2008*)	273,0	799,9	193,0%
Manfred Wimmer seit 1. September 2008	-	249,0	
Gesamtvergütung	15.192,0	14.335,90	-5,6%

Quelle: Geschäftsbericht Erste Group Bank 2008, S.116, S.150 und

Geschäftsbericht der Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG 2008, S. 22

*) mit August 2008 Übernahme von Vorstandsfunktionen in der Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG

***) Erasim und Ortner haben im Jahr 2007 Abfertigungen erhalten

Flughafen Wien

in Tausend Euro	2007	2008	in %
Christian Domany bis 28.2.2009	430,3	430,3	0%
Herbert Kaufmann	430,5	430,5	0%
Gerhard Schmid	430,5	430,5	0%
Gesamtvergütung	1.291,3	1.291,3	0%

Quelle: Geschäftsbericht Flughafen Wien 2008, S.189

Telekom Austria

in Tausend Euro	2007	2008	in %
Boris Nemsic bis 31.3.2009	1.422,0	1.027,0	-27,8%
Rudolf Fischer bis 31.8.2008	1.399,0	768,0	-45,1%
Hans Tschuden seit 1.4.2007	602,0	783,0	30,1%
Stefano Colombo bis 31.3.2007	317,0	-	
Gesamtvergütung	3.740,0	2.578,0	-31,1%

Quelle: Geschäftsbericht Telekom Austria 2007, S.13, S.147;
Geschäftsbericht Telekom Austria 2008, S.17, S.189

OMV*)

in Tausend Euro	2007	2008	in %
Werner Auli seit 1. Jänner 2007	498,0	1.181,0	137,1%
David C. Davies	1.847,0	1.848,0	0,1%
Helmut Langanger	1.702,0	1.897,0	11,5%
Gerhard Roiss	1.910,0	2.073,0	8,5%
Wolfgang Ruttenstorfer	2.195,0	2.494,0	13,6%
Gesamtvergütung	8.152,0	9.493,0	16,4%

Quelle: Geschäftsbericht OMV 2008, S.130

*) Zusätzlich entfallen im Jahr 2008 auf den Vorstand Vergütungen aus Stock Options in der Höhe von 8.293 Tsd. Euro (2007: 7.447 Tsd. Euro), vgl. Geschäftsbericht OMV 2008 S. 124

Verbund

in Tausend Euro	2007	2008	in %
Michael Pistauer bis 31.12.2008*)	909,1	1.428,0	57,1%
Johann Sereinig	805,7	846,2	5,0%
Ulrike Baumgartner-Gabitzer seit 1.1.2007	365,7	557,5	52,4%
Christian Kern seit 11.5.2007	241,7	493,6	104,2%
Hans Haider bis 10.5.2007	631,1	-	
Gesamtvergütung	2.953,3	3.325,3	12,6%

Quelle: Geschäftsbericht Verbund 2008, S. 11. S.159

*) Hier sind jene auch jene variablen Bezüge in der Höhe von 470.443 Euro enthalten, die Vorstand Pistauer nach seinem Ausscheiden per 31.12.2008 erhalten hat

Wienerberger

in Tausend Euro	2007	2008	in %
Wolfgang Reithofer	1.565,8	920,2	-41,2%
Hans Tschuden bis 31.3.2007	200,8	-	
Willy van Riet seit 1.4.2007	706,3	461,1	-34,7%
Heimo Scheuch	991,1	544,6	-45,1%
Johann Windisch	1.021,8	544,6	-46,7%
Gesamtvergütung	4.485,8	2.470,5	-44,9%

Quelle: Geschäftsbericht Wienerberger 2008, S. 30