

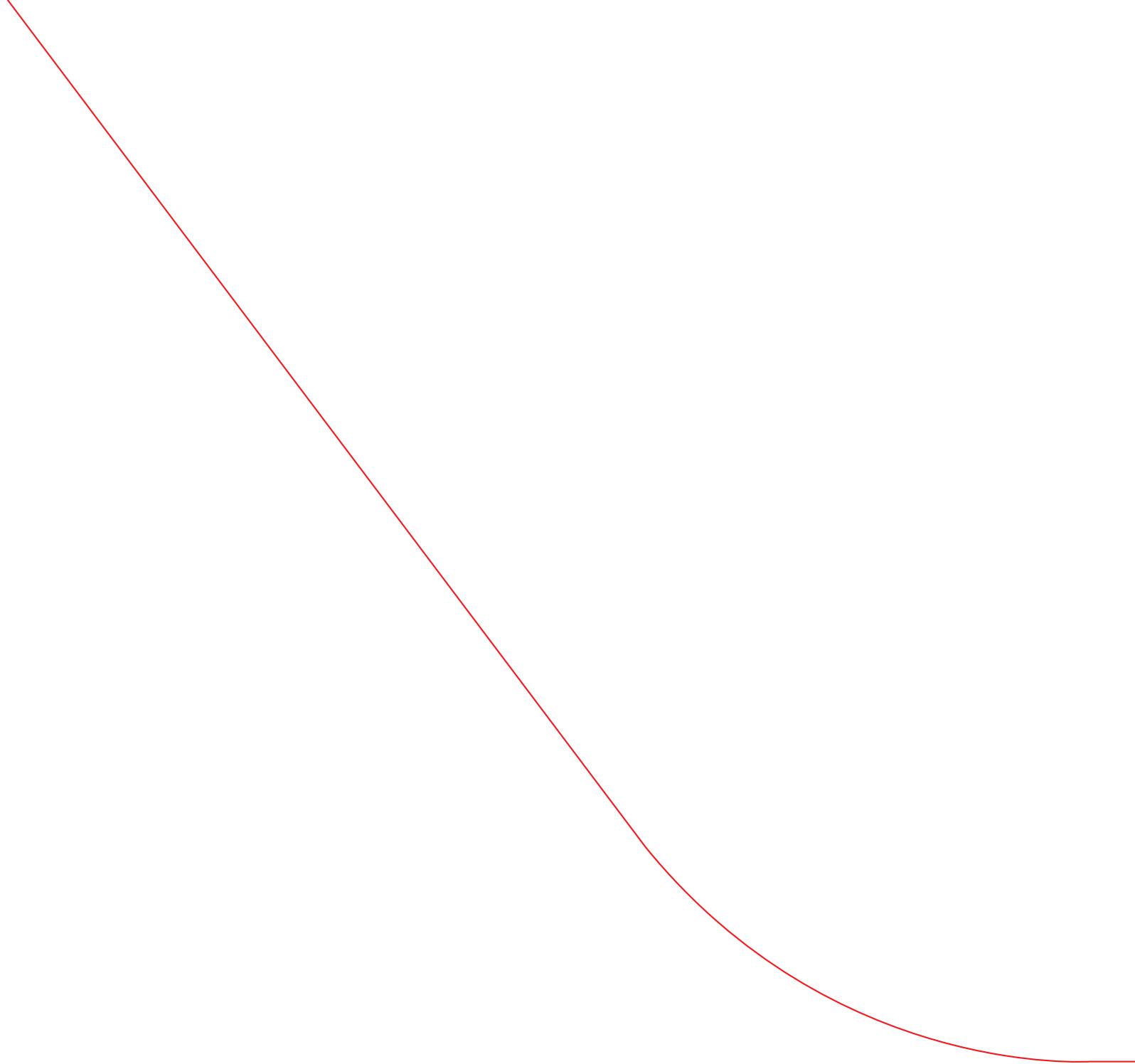


Elisabeth Lugger, LL.M., BA  
(Autorin)

Kassandra Friedrichs, B.Sc.  
(Datenerhebung)

# VORSTANDSVERGÜTUNG IN DEN ATX-UNTERNEHMEN 2024

Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte  
Juli 2025



Elisabeth Lugger, LL.M., BA  
(Autorin)

Kassandra Friedrichs, B.Sc.  
(Datenerhebung)

# **VORSTANDSVERGÜTUNG IN DEN ATX-UNTERNEHMEN 2024**

**Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte  
Juli 2025**



## EXECUTIVE SUMMARY

In der vorliegenden AK-Erhebung zur aktuellen Entwicklung der Vorstandsvergütung in börsennotierten Unternehmen in Österreich wurden jene 20 Gesellschaften einbezogen, die per 31. Juli 2025 im Austrian Traded Index (ATX) notieren. Die Erhebung wurde basierend auf den aktuell veröffentlichten Vergütungspolitiken, -berichten, Geschäfts-, Jahresfinanzberichten, Abstimmungsergebnissen der Hauptversammlungen 2021 bis 2025 und in Ausnahmefällen individuellen Unternehmensauskünften durchgeführt.

Trotz herausfordernder geopolitischer und makroökonomischer Rahmenbedingungen liegt das durchschnittliche Vorstandsgehalt im Wirtschaftsjahr 2024 mit 2,3 Mio. Euro weiterhin auf einem hohen Niveau. Allerdings spiegeln sich das anspruchsvolle wirtschaftliche Umfeld auch in der Veränderung der Vorstandsvergütung wider. Die Entwicklung der Vorstandsvergütung in den einzelnen Unternehmen ist heterogen. Ein Großteil jener Unternehmen, die mit rückläufigen Gewinnen konfrontiert waren, verminderten auch die durchschnittliche Vergütung pro Kopf. Dabei waren aber nicht nur die variablen Gehaltsbestandteile maßgeblich, sondern insbesondere die sonstigen Gehaltsbestandteile wie etwa Abfertigungen, Abfindungen etc.

Gemessen am Medianeinkommen österreichischer Beschäftigter haben sich die durchschnittlichen Vorstandsgehälter 2024 vom 62-Fachen auf das 55-Fache reduziert und liegen damit wieder auf dem Niveau vor der Corona-Krise. Zurückzuführen ist diese Entwicklung insbesondere auf den Nachholeffekt bei der Lohnentwicklung in Folge der hohen Inflationsrate aus den Jahren 2022 und 2023. Die Medianeinkommen der österreichischen Beschäftigten sind in der Folge im Jahr 2024 um 8,4 % gestiegen.

Neben finanziellen Determinanten sollten weiters Beschäftigtenbedingungen und Nachhaltigkeitskriterien Eingang in die Vergütungssysteme der Unternehmen finden. Weiterhin geben nur eine sehr geringe Anzahl der ATX-Unternehmen einen Faktor an, der die Einkommensspanne zwischen dem Top-Management und den Beschäftigten aufzeigt. Eine Einführung eines Ziel- oder Orientierungswerts ist ebenfalls nur in einer Ausnahme der Fall. Nicht einmal die Hälfte der Unternehmen formulieren konkrete Kriterien in den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Governance mit welchen ihre Vergütungssysteme verknüpft sind. Trotzdem hat die Berücksichtigung der ESG-Faktoren bei der Festsetzung der Vergütungsziele für das Management eine positive Veränderung durchlaufen.

Fünf ATX-Konzerne werden von den Aktionär:innen implizit zur Nachbesserung ihrer Vergütungspolitiken und/oder -berichte aufgefordert. Sämtliche aktuelle Vergütungspolitiken und -berichte erreichen zwar die einfache Mehrheit (50 %) in den Hauptversammlungen, bei einem Viertel der analysierten 20 ATX-Unternehmen liegt die Zustimmungsrate jedoch unter 75 %.



# INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	1
1.1. Untersuchungsgegenstand und -ergebnisse	1
1.2. AK-Forderungen	2
<b>2. Untersuchungsgegenstand und Quellen</b>	<b>5</b>
2.1. Untersuchungsgegenstand	5
2.2. Quellen	6
<b>3. Kurzüberblick zur wirtschaftlichen Lage</b>	<b>7</b>
<b>4. Vorstandsvergütung in ATX-Unternehmen</b>	<b>9</b>
4.1. Durchschnittliche Vorstandsvergütung	9
4.2. Einkommensspanne	10
4.3. Vergütungskomponenten	11
4.4. Wirtschaftliche Entwicklung und Veränderung der pro Kopf vergütung	12
4.5. Ranking der Vorstandsgehälter: Alle Vorstandsmitglieder	15
4.6. Ranking der Vorstandsgehälter: Vorstandsvorsitzende	18
4.7. Nachhaltigkeitskriterien in der variablen Vergütung	19
4.8. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen	21
4.9. Hauptversammlung: Vergütungspolitik und -bericht	23
<b>5. Fazit und Forderungen</b>	<b>25</b>



# ZUSAMMENFASSUNG

## 1.1. UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND UND -ERGEBNISSE

In der vorliegenden AK-Erhebung zur aktuellen Entwicklung der Vorstandsvergütung in börsennotierten Unternehmen in Österreich wurden jene 20 Gesellschaften einbezogen, die per 31. Juli 2025 im Austrian Traded Index (ATX) notieren. Die Erhebung wurde basierend auf den aktuell veröffentlichten Vergütungspolitiken, -berichten, Geschäfts-, Jahresfinanzberichten, Abstimmungsergebnissen der Hauptversammlungen 2021 bis 2025 und in Ausnahmefällen individuellen Unternehmensauskünften durchgeführt.

### **Durchschnittliches Vorstandsgehalt weiterhin auf hohem Niveau: Ein ATX-Vorstandsmitglied erhält 2024 im Schnitt 2,3 Mio. Euro**

Die herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen spiegeln sich 2024 auch in der Veränderung der Vorstandsvergütung wider. Bei acht der 20 analysierten ATX-Unternehmen ist der Gewinn 2024 rückläufig. Sechs dieser acht Unternehmen reduzieren auch die durchschnittliche Vorstandsvergütung pro Vorstandsmitglied, was überwiegend auf eine Verminderung bei den sonstigen Gehaltsbestandteilen (Beendigungs-, Abfertigungs-, Abfindungszahlungen, Pensionskassenbeiträge, Versicherungsleistungen, Sachbezüge etc.) zurückzuführen ist. Ausschließlich die zwei Unternehmen der Energieversorgungsbranche weisen eine Erhöhung der durchschnittlichen Gesamtvergütung pro Kopf auf.

Das Top-Managementgehalt liegt im Geschäftsjahr 2024 im Schnitt bei 2,3 Mio. Euro und verbleibt damit das vierte Jahr in Folge auf einem hohen Niveau, sinkt allerdings im Vergleich zum Vorjahr 2023 um -3,2 %. Der Rückgang ist insbesondere auf verminderte sonstige Gehaltsbestandteile zurückzuführen. Gleichzeitig erhöht sich das Medianeinkommen der österreichischen Beschäftigten um +8,4 %, ein Nachholeffekt aus der hohen Inflationsrate 2023. In der Folge beträgt das durchschnittliche Gehalt der ATX-Vorstandsmitglieder im Wirtschaftsjahr 2024 aber immer noch das 55-Fache (2023: 62-Fache) des mittleren Einkommens eines:einer österreichischen Beschäftigten.

### **Top 10 Spitzenverdiener: Bawag, Andritz, Mayr-Melnhof, OMV, AT & S und voestalpine**

Das individuelle Ranking der Gehälter der ATX-Vorstandsmitglieder wird im Jahr 2024 von fünf Managern der Bawag Group angeführt. Sie verdienen insgesamt ein Fünftel der gesamten Vorstandsvergütung aller 20 ATX-Unternehmen. Platz sechs bis zehn nehmen Mitglieder von Andritz, Mayr-Melnhof, OMV, AT & S und voestalpine ein.

### **Weiterhin Verbesserungswürdig: Ziele zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten**

Obwohl die Berücksichtigung der ESG-Faktoren bei der Festsetzung der Vergütungsziele für das Management eine positive Veränderung durchlaufen hat – 19 der 20 Unternehmen bekennen sich in ihren geltenden Vergütungspolitiken dazu, Nachhaltigkeitskriterien in ihrem Vergütungssystem zu verankern – weisen weiterhin 10 % der ATX-Unternehmen in den aktuellen Vergütungsberichten kein einziges konkretes Leistungskriterium aus, das die Umwelt-, Sozial- oder Unternehmensverantwortung des Unternehmens abbildet. Weniger als die Hälfte der Unternehmen formulieren konkrete Nachhaltigkeitsziele in allen drei Kategorien (Umwelt, Soziales oder Governance). Zudem sind die Nachhaltigkeitsziele für die Bestimmung der variablen Vergütung überwiegend gering und somit unter der geforderten 33 %-Schwelle gewichtet.

## Hauptversammlungs-Abstimmungen: Fünf ATX-Konzerne zur Nachbesserung der Vergütungspolitiken und -berichte aufgefordert

Sämtliche aktuellen Vergütungspolitiken und -berichte der 20 ATX-Unternehmen erreichen die einfache Mehrheit (50 %) der Aktionär:innen in den Hauptversammlungen 2025 bzw. 2024. Dennoch – entsprechend der Einschätzung der Unternehmensberatung HKP Group, dass „75 % als jener Schwellenwert gilt, ab dem Nachbesserungen an den Unternehmensdarstellungen vorzunehmen sind“<sup>1</sup> – werden ein Viertel der analysierten 20 ATX-Unternehmen implizit von ihren Aktionär:innen dazu aufgefordert, ihre Vergütungspolitiken und/oder Vergütungsberichte zu überarbeiten.

### 1.2. AK-FORDERUNGEN

Zur Frage der Definition von horizontaler und vertikaler Angemessenheit der Vorstandsvergütung nimmt der Gesetzgeber den Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften in die Pflicht. Der Aufsichtsrat soll insbesondere eine angemessene Relation zwischen der Vorstandsvergütung und der Vergütung der Belegschaft definieren. Dieser **„Angemessenheitsfaktor“ bzw. die „Manager to Worker Pay Ratio“ muss eine unverzichtbare Determinante der Vergütungspolitik werden.** In den vorgelegten Politiken bzw. Berichten wird ein Faktor nur in drei Fällen offengelegt, ein Unternehmen definiert diesen als Orientierungs- bzw. Zielwert.

*Um für mehr Angemessenheit in der Vergütung zu sorgen, sollte der österreichische Gesetzgeber die Festlegung einer „Manager to Worker Pay Ratio“ durch den Aufsichtsrat als Orientierungs- bzw. Zielwert bei der Höhe der Vorstandsvergütung verpflichtend vorsehen und zum Zwecke der einheitlichen Darstellung und Vergleichbarkeit eine gesetzliche Definition einführen. Die Vergütungspolitik sollte zudem Höchstgrenzen für die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder (Maximalvergütung) und die einzelnen Vergütungsbestandteile (z. B. variable Vergütung) vorsehen und das weitere Auseinanderdriften der Einkommen verhindern.*

Im Sinne einer „Good Governance“ und um eine nachhaltige Unternehmensführung zu erreichen, müssen Nachhaltigkeitsaspekte fester Bestandteil der Vorstandsvergütung werden. **Für das Management sind daher Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance gesetzlich verpflichtend vorzusehen.** Nicht einmal die Hälfte der ATX-Unternehmen formuliert in den aktuellen Vergütungsberichten konkrete nichtfinanzielle Vergütungsziele in allen drei ESG-Kategorien. Neben Umwelt- und Klimazielen sollten auch soziale Ziele berücksichtigt werden, die Beschäftigte in den Fokus rücken (z. B. Erhalt von Arbeitsplätzen, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsfragen, Aus- und Weiterbildung sowie Gleichstellung in Belegschaft und Führung). Nur 12 von 20 Unternehmen definieren konkrete Ziele im Bereich Soziales. Zudem liegen die Schwellenwerte zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen bei der Bestimmung der variablen Vergütung zu einem überwiegenden Teil unter den geforderten 33 %.

*Anstatt einer übermäßigen Orientierung an finanziellen Kriterien müssen verstärkt Maßnahmen des Managements im Bereich der Nachhaltigkeit bzw. Nachhaltigkeitsleistungen herangezogen werden, die sowohl in den kurzfristigen als auch langfristigen variablen Vergütungskomponenten jeweils mindestens zu einem Drittel verpflichtend zu berücksichtigen sind.*

<sup>1</sup> „ATX-Unternehmen: Weckruf für die Vorstandsvergütung“ unter: <https://www.hkp.com/article/617> (Zugriff am 4.9.2023).

Regelungen zur Vergütung von Vorstandsmitgliedern sollen auch der Unternehmenstransparenz dienen. Aktionär:innen, potenzielle Anleger:innen und an der Gesellschaft interessierte Akteur:innen, wie etwa Geschäftspartner:innen des Unternehmens und sonstige Außenstehende, sollen sich ein klares und verlässliches Bild machen können.

**Eine transparente, umfassende und vollständige Berichterstattung über die unterschiedlichen Bausteine der Vorstandsvergütung gehört zur Basis guter Unternehmensführung.** Die einzelnen Vergütungsberichte sind jedoch sehr unterschiedlich ausgestaltet, was Klarheit, Verständlichkeit und Vergleichbarkeit beeinträchtigt. Zudem werden die Vergütungssysteme für Vorstände immer komplexer.

*Unerlässlich ist ein standardisierter Ausweis aller Vergütungsbestandteile und -kriterien (etwa bei kurz- oder langfristigen Vergütungen oder zu „sonstigen Nebenleistungen“, wie Dienstfahrzeugen, Versicherungen etc.).*



## 2. UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND UND QUELLEN

### 2.1. UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND

In der vorliegenden AK-Erhebung zu den aktuellen Entwicklungen rund um die Vorstandsvergütung in börsennotierten Unternehmen in Österreich wurden jene 20 Gesellschaften einbezogen, die per 31. Juli 2025 im Austrian Traded Index (ATX) notieren.

Konzerne mit abweichendem Wirtschaftsjahr werden in die Untersuchung entsprechend der überwiegenden Anzahl der Monate im Kalenderjahr 2024 für das Wirtschaftsjahr 2024 zugeteilt. Dies betrifft die Unternehmen EVN AG (Stichtag 30.09.2024), AT & S Austria Technologie & Systemtechnik AG, DO & CO AG und voestalpine AG (Stichtag 31.03.2025).

In die AK-Erhebung werden folgende Gesellschaften einbezogen:

20 ATX-Unternehmen per 31. Juli 2025	Kurzbezeichnung*	Bilanzstichtag
Andritz AG	Andritz	31.12.2024
AT & S Austria Technologie & Systemtechnik AG	AT & S	31.03.2025
BAWAG Group AG	Bawag Group	31.12.2024
CA Immobilien Anlagen AG	CA Immo	31.12.2024
CPI Europe AG	CPI Europe	31.12.2024
DO & CO AG	Do & Co	31.03.2025
Erste Group Bank AG	Erste Group	31.12.2024
EVN AG	EVN	30.09.2024
Lenzing AG	Lenzing	31.12.2024
Mayr-Melnhof Karton AG	Mayr-Melnhof	31.12.2024
Österreichische Post AG	Post	31.12.2024
OMV AG	OMV	31.12.2024
Raiffeisen Bank International AG	RBI	31.12.2024
SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT AG	SBO	31.12.2024
Telekom Austria AG	Telekom	31.12.2024
UNIQA Insurance Group AG	Uniq	31.12.2024
VERBUND AG	Verbund	31.12.2024
VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe	VIG	31.12.2024
voestalpine AG	voestalpine	31.03.2025
Wienerberger AG	Wienerberger	31.12.2024

Tabelle 1: Untersuchungsgegenstand nach Kurzbezeichnung und Bilanzstichtag; Quelle: Wiener Börse und österreichisches Firmenbuch. \*Im Zuge des weiteren Berichts wird die Kurzbezeichnung des Unternehmens verwendet.

## 2.2. QUELLEN

Die Erhebung wurde basierend auf den veröffentlichten Geschäfts-/Jahresfinanzberichten<sup>2</sup> sowie auf den aktuellen Vergütungspolitiken für den Vorstand<sup>3</sup>, den zuletzt veröffentlichten Vergütungsberichten<sup>4</sup> und den Abstimmungsergebnissen der Hauptversammlungen 2021 bis 2025 durchgeführt. Bei Detailfragen und zum Zwecke der besseren Vergleichbarkeit aufgrund unterschiedlicher Darstellungen in den Vergütungsberichten wurden fallweise die Investor Relations Abteilungen kontaktiert und die individuellen Unternehmensauskünfte ausgewertet.

Der Vergütungsbericht muss laut Gesetz sowohl die gewährten als auch die geschuldeten Vergütungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds (individualisiert) unter Namensnennung ausweisen. Leider ist im Gesetz nicht erläutert, was unter „gewährter“ sowie „geschuldeter“ Vergütung zu verstehen ist und worin genau der Unterschied liegt. Daher wurden die Erläuterungen der AFRAC-Stellungnahme 37 zum „Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG“ herangezogen, die zum einen im Gesetz verwendete Begriffe näher definiert und zum anderen einem Teil der Unternehmen als Vorlage in der (tabellarischen) Darstellung dient.

- „Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, welche auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgen wird. Dies betrifft auch Vergütungsvereinbarungen, die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind (z. B. der Verbleib im Unternehmen, die Erfüllung von vorgegebenen, in Zukunft zu erreichenden Kriterien u.a.m.). Nicht darunter fallen Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen.
- Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Organmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt.“<sup>5</sup>

Die tatsächliche Auszahlung im Berichtsjahr wird nicht von allen Unternehmen angeführt, daher wird primär die geschuldete Vergütung dargestellt, die unter anderem Auszahlungen aus den laufenden LTI-Programmen für das Geschäftsjahr 2023 sowie (bei feststehender Zielerreichung) den Jahresbonus für 2024 berücksichtigt. Diese Darstellung soll damit die Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr 2024 abbilden. Waren vollständige und verständliche Angaben ausschließlich zur gewährten Vergütung vorhanden und wurde die geschuldete Vergütung nicht eindeutig dargestellt, wurde zweitrangig die Angabe der gewährten Vergütung herangezogen. Zudem ist anzumerken, dass der Gesetzgeber nach wie vor die Entgeltbestandteile „Beendigungsansprüche“ nicht explizit als Komponente der individuellen Vergütungsberichterstattung anführt. Wenn es Beendigungsansprüche gegeben hat, wurden auch diese als Vergütungsbestandteil berücksichtigt, sollte das Vorstandsmitglied im laufenden Geschäftsjahr ausgeschieden sein.

<sup>2</sup> Siehe dazu § 239 Abs 1 UGB idF BGBl. I Nr. 22/2015, abrufbar unter: [RIS - Unternehmensgesetzbuch § 239 - Bundesrecht konsolidiert \(bka.gv.at\)](#).

<sup>3</sup> Siehe dazu § 78a AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019, abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78a - Bundesrecht konsolidiert \(bka.gv.at\)](#).

<sup>4</sup> Siehe dazu § 78c AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019, abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78c - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 01.09.2023 \(bka.gv.at\)](#).

<sup>5</sup> AFRAC-Stellungnahme 37 Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG (RZ 28), abrufbar unter: [AFRAC-Stellungnahme\\_Verguetungsbericht\\_Dez\\_2020.pdf](#).

### 3. KURZÜBERBLICK ZUR WIRTSCHAFTLICHEN LAGE

Die analysierten 20 ATX-Konzerne beschäftigen im Wirtschaftsjahr 2024 etwa 373 Tausend (2023: 365 Tausend) Mitarbeiter:innen im In- und Ausland.

Nachdem sich die wirtschaftliche Lage der untersuchten ATX-Konzerne in den Wirtschaftsjahren 2021 und 2022 zunächst signifikant erholen kann, bricht diese im Geschäftsjahr 2023 merklich ein, der Umsatz vermindert sich insgesamt um -12,5 %, der Gewinn – gemessen am kumulierten, den Aktionär:innen zurechenbaren Ergebnis – sinkt in Summe um -24,1 %.

Im Jahr 2024 erwirtschaften die ATX-Unternehmen einen Umsatz<sup>6</sup> von insgesamt 138,2 Mrd. Euro. Verglichen mit dem Vorjahr 2023, sind das leichte Umsatzeinbußen von -3,7 %. Der Gewinn 2024 von insgesamt 11,5 Mrd. Euro weist einen Rückgang von -4,6 % gegenüber dem Vorjahr 2023 auf. 12 der 20 ATX-Unternehmen erhöhen 2024 ihren Gewinn. CPI Europe und AT & S schreiben nach Verlusten im Vorjahr 2023 im Wirtschaftsjahr 2024 wieder Gewinne. CA Immo und Lenzing erwirtschaften zwar weiterhin Verluste, können diese aber gegenüber dem Vorjahr deutlich reduzieren.

20 ATX-Unternehmen	Aktionär:innen zurechenbares Ergebnis 2024	Δ 2023/24
Erste Group	3.125,3	<b>4,3 %</b>
Verbund	1.875,3	<b>-17,2 %</b>
OMV	1.389,0	<b>-6,1 %</b>
RBI	1.157,0	<b>-51,5 %</b>
Bawag Group	760,0	<b>11,4 %</b>
VIG	645,3	<b>15,4 %</b>
Telekom	625,9	<b>-3,0 %</b>
Andritz	496,5	<b>-2,7 %</b>
EVN	471,7	<b>-10,9 %</b>
Uniqqa	347,6	<b>14,9 %</b>
voestalpine	153,5	<b>52,3 %</b>
Post	137,9	<b>4,0 %</b>
CPI Europe	133,7	-
Mayr-Melnhof	108,2	<b>24,1 %</b>
Do & Co	92,4	<b>39,6 %</b>
Wienerberger	79,8	<b>-76,1 %</b>
AT & S	72,2	-
SBO	45,3	<b>-36,7 %</b>
CA Immo	-66,3	-
Lenzing	-156,6	-
<b>Gesamt</b>	<b>11.493,7</b>	<b>-4,6 %</b>

Tabelle 2: Gewinn – gemessen am kumulierten, den Aktionär:innen zurechenbaren Ergebnis (in Mio. Euro) – der 20 ATX-Unternehmen im Wirtschaftsjahr 2024 sowie Veränderung zum Vorjahr 2023; Quelle: Geschäfts-/Jahresfinanzberichte.

<sup>6</sup> Bei Kreditinstituten = Betriebserträge, bei Immobiliengesellschaften = Mieterlöse, bei Versicherungsunternehmen = abgegrenzte Prämie.



## 4. VORSTANDSVERGÜTUNG IN ATX-UNTERNEHMEN

### 4.1. DURCHSCHNITTLICHE VORSTANDSVERGÜTUNG

Nach einem starken Anstieg der Managementgehälter in den Jahren 2021 bis 2023 sinkt die durchschnittliche Vergütung eines ATX-Vorstandsmitglieds 2024 um -3,2 % auf 2,3 Mio. Euro. Im Dreijahresvergleich 2022 bis 2024 verbleibt das durchschnittliche Vorstandsgehalt mit +0,3 % etwa auf einem (weiterhin hohen) Niveau.

Die Entwicklung zeigt, dass die Gehälter der ATX-Vorstände nach einem starken Wachstum in den Jahren 2019 bis 2023 nun eine leichte Korrektur erfahren haben. Dennoch bleibt das Niveau der Vergütung im Vergleich zu den Vorjahren stabil und hoch.

20 ATX-Unternehmen	2022	2023	Δ 22/23	2024	Δ 23/24
<b>Ø ATX-Vorstandsgehalt</b>	2.317.794	2.400.913	+3,6 %	2.323.637	-3,2 %
<b>Medianeinkommen</b>	35.952	38.748	+7,8 %	42.012	+8,4 %

Tabelle 3: Durchschnittliches ATX-Vorstandsgehalt und Medianeinkommen (2022 bis 2024); Quelle: Jährliche AK-Erhebungen 2022 bis 2024, Medianeinkommen 2022 bis 2023: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2023 (S. 4) abrufbar unter: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.888557>; 2024: (DVSV 2025) Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach Altersgruppen und Wirtschaftszweigen, Statistische Daten aus der Sozialversicherung, Dachverband der Sozialversicherungsträger, Berichtsjahr 2024, 2025.

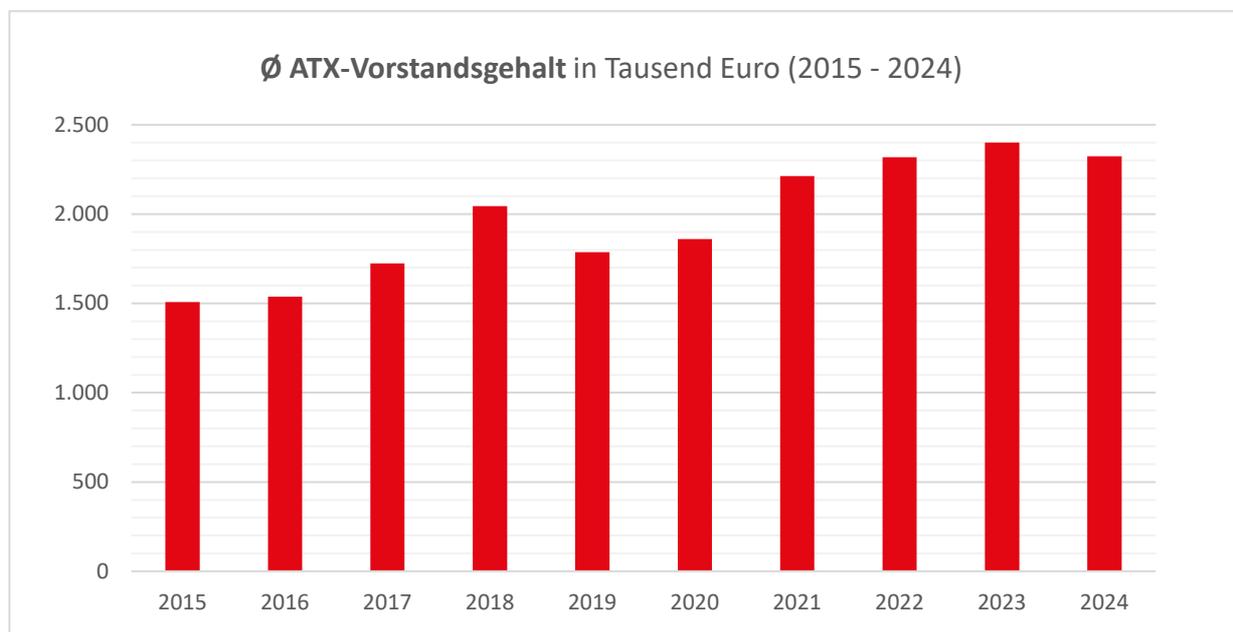


Abbildung 1: Durchschnittliches ATX-Vorstandsgehalt (2015 bis 2024) in Tausend Euro; Quelle: Vergütungsberichte.

## 4.2. EINKOMMENSSPANNE

Der Rückgang der durchschnittlichen Vorstandsvergütung bei gleichzeitiger Erhöhung des Medianeinkommens (+8,4 %) – ein Nachholeffekt aus der hohen Inflationsrate 2023 von +7,8 % – führt dazu, dass das durchschnittliche Gehalt der ATX-Vorstandsmitglieder im Wirtschaftsjahr 2024 das 55-Fache des mittleren Einkommens eines: einer österreichischen Beschäftigten („Manager to Worker“ Einkommensrelation) beträgt. Der Wert liegt damit wieder etwa auf dem Niveau vor der Coronazeit.

20 ATX-Unternehmen	2022	2023	Δ 22/23	2024	Δ 23/24
<b>Ø ATX-Vorstandsgehalt</b>	2.317.794	2.400.913	+3,6 %	2.323.637	<b>-3,2 %</b>
<b>Medianeinkommen</b>	35.952	38.748	+7,8 %	42.012	<b>+8,4 %</b>
<b>Faktor</b>	<b>64</b>	<b>62</b>		<b>55</b>	

Tabelle 4: Durchschnittliches ATX-Vorstandsgehalt zu Medianeinkommen (2022 bis 2024); Quelle: Jährliche AK-Erhebungen 2022 bis 2024, Medianeinkommen 2022 bis 2023: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2023 (S. 4) abrufbar unter: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.888557>; 2024: (DVSV 2025) Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach Altersgruppen und Wirtschaftszweigen, Statistische Daten aus der Sozialversicherung, Dachverband der Sozialversicherungsträger, Berichtsjahr 2024, 2025.

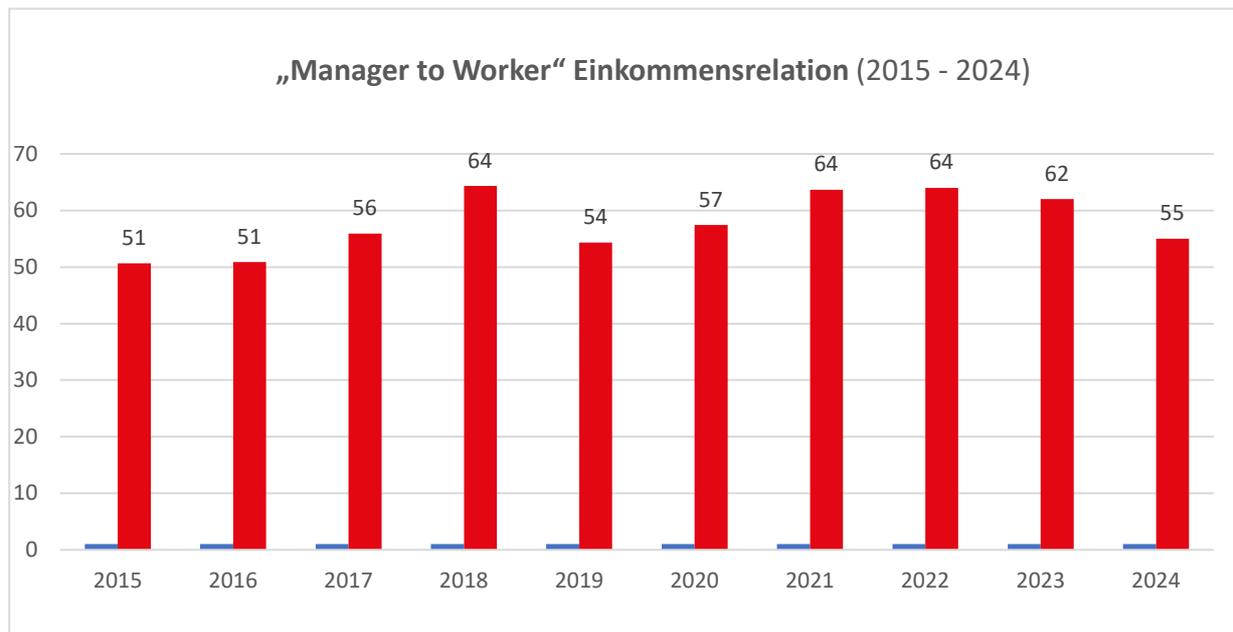


Abbildung 2: Verhältnis eines durchschnittlichen ATX-Vorstandsgehalts zum Medianeinkommen (2015 - 2024); Quelle: Vergütungsberichte.

### 4.3. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Bezogen auf das durchschnittliche ATX-Vorstandsgehalt von 2,3 Mio. Euro im Jahr 2024 macht das Grund- bzw. Fixgehalt 39,3 %, die variable Vergütungskomponente 47,8 % und die sonstigen Gehaltsbestandteile 13 % (wie Beendigungs-, Abfertigungs-, Abfindungszahlungen, Beiträge in Pensionskassen, Versicherungsleistungen, Sachbezüge wie etwa Dienstwagen etc.) aus.

Ein Blick auf die Entwicklung der letzten zehn Jahre bringt folgendes Ergebnis: Der Anteil des Grund- bzw. Fixgehalts bleibt bis zum Jahr 2020 weitgehend stabil, im Jahr 2021 sinkt es merklich ab. Ab dem Jahr 2022 steigt das Grund- bzw. Fixgehalt wieder kontinuierlich. Im Wirtschaftsjahr 2024 macht das durchschnittliche Grundgehalt 39,3 % der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus.

Die variable Vergütung erreicht im Jahr 2018 mit 49,6 % aufgrund starker Gewinne und einem Anstieg der Boni ihren anteiligen Höchstwert an der Gesamtvergütung. 2020 macht sich die Coronakrise bemerkbar, die Entwicklung der variablen Vergütung weist eine kurze „Delle“ auf und ihr Anteil sinkt auf 36,2 %. Danach erhöht sich der Anteil der variablen Vergütungskomponente wieder merklich. 2024 machen die leistungsabhängigen Gehaltsanteile mit 47,8 % wieder nahezu die Hälfte der Gesamtvergütung aus.

Dies hängt in weiterer Folge auch mit dem Rückgang der sonstigen Vergütungsbestandteile zusammen. Diese machen 2024 13 % der Gesamtvergütung aus, ihr Anteil ist aber um -4,5 Prozentpunkte gesunken.

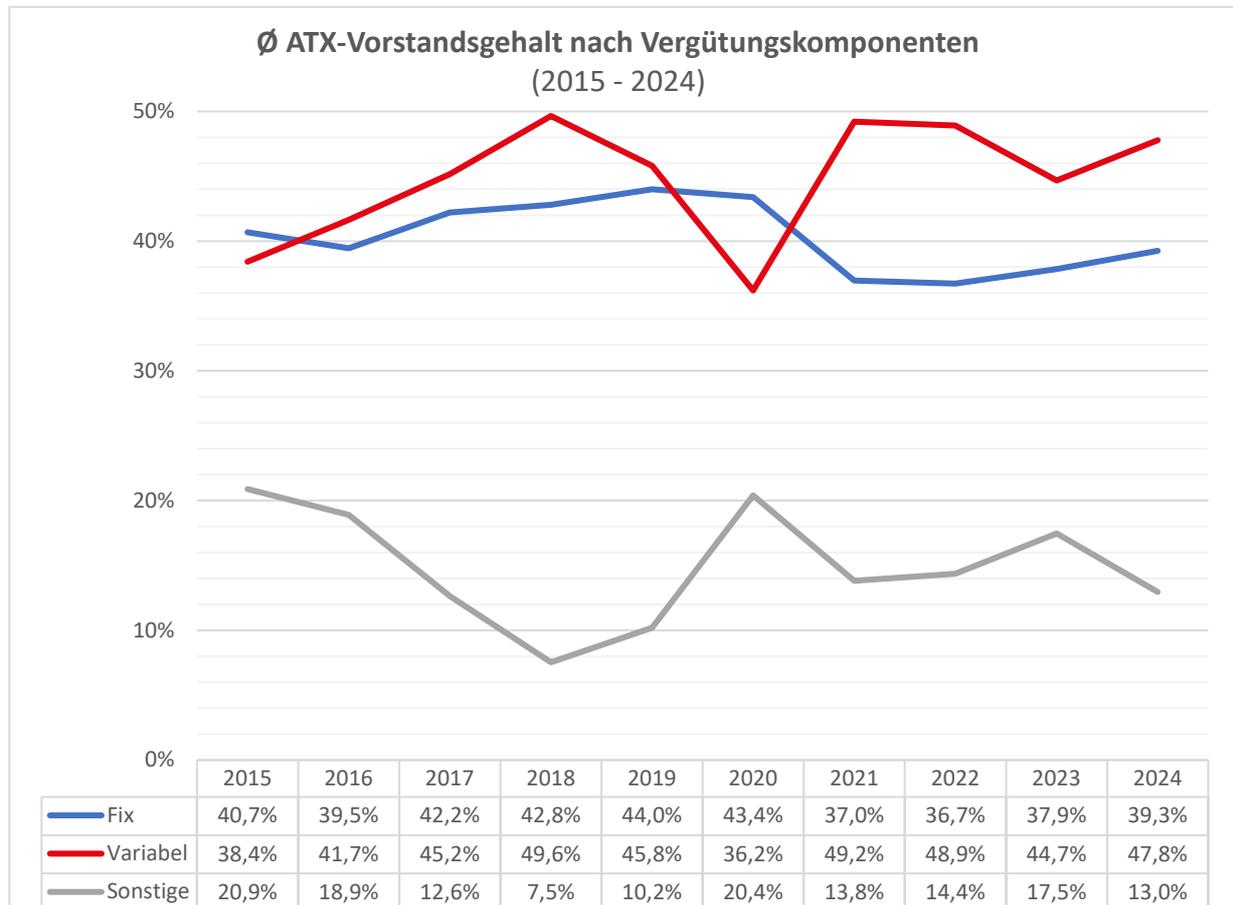


Abbildung 3: Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder der 20 ATX-Unternehmen (2015 bis 2024), in Prozent; Quelle: Vergütungsberichte.

#### 4.4. WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG UND VERÄNDERUNG DER PRO KOPF VERGÜTUNG

Eine Analyse der wirtschaftlichen Lage der 20 ATX-Unternehmen im Jahr 2024 zeigt deutliche Unterschiede in der Gewinnentwicklung und der Anpassung der Vorstandsvergütungen. Von den 20 Unternehmen verzeichnen acht einen Rückgang des Gewinns, gemessen am kumulierten, den Aktionär:innen zurechenbaren Ergebnis. Bei sechs dieser Unternehmen wird die durchschnittliche pro Kopf Vergütung 2024 im Vergleich zum Vorjahr 2023 gesenkt. Von den 12 Unternehmen mit Gewinnsteigerung erhöhen sieben die durchschnittliche pro Kopf Vergütung, während diese bei fünf Unternehmen gesenkt wird.

##### Vergütungsstudie

#### Veränderung der $\bar{\text{}}$ Vorstandsvergütung pro Kopf im Vergleich zur Gewinnentwicklung ( $\Delta$ 2023/24)

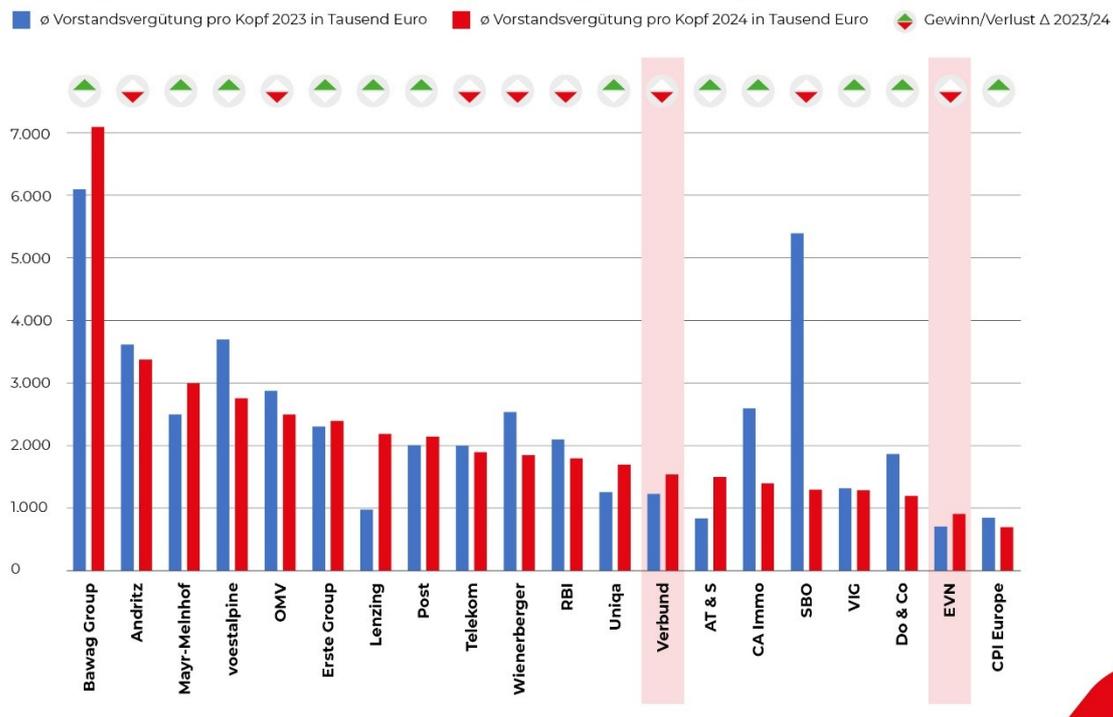


Abbildung 4: Durchschnittliche Vorstandsvergütung pro Kopf in Tausend Euro (2023 und 2024) im Vergleich zur Entwicklung der Gewinne/Verluste (2023 und 2024); Quelle: Geschäfts-/Jahresfinanzberichte und Vergütungsberichte.

Folgende sechs Unternehmen verzeichnen einen Rückgang des Gewinns und der durchschnittlichen pro Kopf Vorstandsvergütung 2024: RBI und SBO reduzieren die fixen, variablen und sonstigen Vergütungselemente. Bei Andritz und Telekom führt der Rückgang der sonstigen Gehaltsbestandteile (insb. aufgrund von Abfertigungszahlungen im Jahr 2023) zu einer Senkung der durchschnittlichen Vorstandsvergütung pro Kopf. Die OMV senkt die variable und sonstige Vergütung. Wienerberger reduziert die variable Vergütung pro Kopf aufgrund geringerer Zielerreichung bei kurzfristigen und langfristigen variablen Komponenten, was das herausfordernde Marktumfeld im Jahr 2024 widerspiegelt.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Siehe Vergütungsbericht 2024, Seite 12.

Die Energieversorger EVN und Verbund erhöhen die durchschnittliche Gesamtvergütung pro Kopf trotz rückläufiger Gewinne. Die EVN erhöht die fixen und sonstigen Vergütungselemente. Auch ohne Berücksichtigung einer Abfertigungszahlung von 378,2 T Euro an Franz Mittermayer im Jahr 2024 steigt die durchschnittliche Vorstandsvergütung pro Kopf. Der Verbund erhöht die variablen und sonstigen Vergütungsbestandteile.

Es zeigt sich, dass neben den variablen Vergütungselementen die sonstigen Vergütungsbestandteile (hier insbesondere Abfertigungs- und Ausgleichszahlungen) eine bedeutende Rolle spielen und damit Einfluss auf die Gesamtvergütung aufweisen. Aber auch bei den variablen Vergütungsbestandteilen ist feststellbar, dass diese bei einigen Unternehmen nicht mit der Gewinnentwicklung korrelieren, obwohl die Ziele in den Vergütungssystemen wie oben dargestellt nach wie vor stark auf die finanzielle Performance ausgerichtet sind.



#### 4.5. RANKING DER VORSTANDSGEHÄLTER: ALLE VORSTANDSMITGLIEDER

Das individuelle Ranking der Gehälter der ATX-Vorstandsmitglieder wird im Jahr 2024 von Anas Abuzaakouk, Vorstandsvorsitzender der Bawag Group, mit 10,9 Mio. Euro Vorstandsvergütung angeführt. Auch die Plätze zwei (Sat Shah mit 8,1 Mio. Euro), drei (Enver Sirucic mit 7,6 Mio. Euro), vier (Andrew Wise mit 7,4 Mio. Euro) und fünf (David O'Leary mit 5,9 Mio. Euro) gehen an die Bawag Group. Diese fünf Mitglieder des sechsköpfigen Bawag-Vorstands erhalten im Jahr 2024 ein Fünftel der gesamten Vorstandsvergütung aller 20 ATX-Unternehmen und +17,3 % mehr als im Vorjahr 2023.

Auf Platz sechs der Top 10 Manager liegt das zweite Jahr in Folge Joachim Schönbeck von der Andritz mit 5,6 Mio. Euro Gesamtvergütung. Sein Gehaltsumfang ist größtenteils auf das variable Vergütungssystem (4,6 Mio. Euro) von Andritz zurückzuführen.

Darauf folgt auf Rang sieben der Spitzenverdiener Peter Oswald mit 4,7 Mio. Euro Gesamtvergütung von Mayr-Melnhof. Hiervon macht die jährliche Erfolgsbeteiligung von 2,7 Mio. Euro mehr als die Hälfte der Gesamtvergütung aus.

Auf Platz acht liegt Alfred Stern von der OMV mit einer Gesamtvergütung von 3,9 Mio. Euro. Auch hier macht der Jahresbonus in Höhe von 1,9 Mio. Euro mit 47,3 % nahezu die Hälfte der Gesamtvergütung aus.

Platz neun nimmt Andreas Gerstenmayer ein, der für sechs Monate im Wirtschaftsjahr 2024 den Vorsitz bei AT & S ausübt. Er erhält eine Gesamtvergütung von 3,7 Mio. Euro. 3,1 Mio. Euro stammen aus Ansprüchen in Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsvertrags.

Mit Herbert Eibensteiner und einem Gesamtgehalt von 3,6 Mio. Euro schafft es die voestalpine 2024 auf Platz zehn der Vorstandsgehälter.

Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen (aktive und im Wirtschaftsjahr 2024 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder)					
Name	Unternehmen	Grundgehalt	Variabel <sup>8</sup>	Sonstige <sup>9</sup>	Gesamt
Anas Abuzaakouk	Bawag Group	5.200.000	4.800.000	937.000	<b>10.937.000</b>
Sat Shah	Bawag Group	3.900.000	3.500.000	719.000	<b>8.119.000</b>
Enver Sirucic	Bawag Group	3.500.000	3.500.000	560.000	<b>7.560.000</b>
Andrew Wise	Bawag Group	3.600.000	3.200.000	635.000	<b>7.435.000</b>
David O'Leary	Bawag Group	3.100.000	2.250.000	546.000	<b>5.896.000</b>
Joachim Schönbeck	Andritz	835.000	4.574.561	158.139	<b>5.567.700</b>
Peter Oswald	Mayr-Melnhof	1.276.894	3.130.543	267.437	<b>4.674.874</b>
Alfred Stern	OMV	1.040.357	2.628.626	271.437	<b>3.940.420</b>
Andreas Gerstenmayer (bis 30.09.2024)	AT & S	348.000 <sup>10</sup>	159.000	3.225.000 <sup>11</sup>	<b>3.732.000</b>
Herbert Eibensteiner	voestalpine	1.600.000	1.720.480	277.565 <sup>12</sup>	<b>3.598.045</b>

<sup>8</sup> Variable Gehaltsbestandteile umfassen primär die geschuldete Vergütung – jener Betrag aus leistungsbezogenen Bonuszahlungen bzw. Aktienoptionsprogrammen, der den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 zugewiesen wurde. Die Auszahlung erfolgt Großteils im Folgejahr, teilweise auch über einen längeren Zeitraum. Wurde in den Vergütungsberichten ausschließlich die gewährte Vergütung angegeben – Vergütungsbestandteile, die dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgt – wurde diese angeführt.

<sup>9</sup> Sonstige Gehaltsbestandteile beinhalten Abfindungen, Abfertigungen, Abschlagszahlungen, Pensionskassenbeiträge, Urlaubersatzleistungen, Bezüge für AR-Mandate in verbundenen Unternehmen sowie Sachbezüge wie Dienstwagen, Parkplatz, Umzugsservice, Reisespesen, Versicherungsleistungen wie D&O-, Unfall-, Kranken-, Reise-, oder Rechtsschutzversicherung.

<sup>10</sup> Sachbezüge sind im Grundgehalt enthalten (Vergütungsbericht 2024/25, Seite 5f).

<sup>11</sup> Inkl. sonstige Ansprüche im Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsvertrags i.H.v. 3.085 T Euro (Siehe Vergütungsbericht 2024/25, Seite 2).

<sup>12</sup> Hierin ist ein Jubiläumsgeld i.H.v. 268.224 Euro enthalten (Siehe Vergütungsbericht 2024/25, Seite 9).

<b>Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen (aktive und im Wirtschaftsjahr 2024 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder)</b>					
Norbert Nettesheim	Andritz	446.000	2.931.170	76.691	<b>3.453.861</b>
Stephan Sielaff (bis 31.08.2024)	Lenzing	455.000	526.000	2.243.000 <sup>13</sup>	<b>3.224.000</b>
Heimo Scheuch	Wienerberger	1.099.202	1.472.080	445.923	<b>3.017.205</b>
Reinhard Florey	OMV	867.775	1.842.481	227.542	<b>2.937.798</b>
Frédéric Sauze	Andritz	400.000	2.267.294	62.082	<b>2.729.376</b>
Guido Jestädt	Bawag Group	1.250.000	1.250.000	224.000	<b>2.724.000</b>
Hubert Zajicek	voestalpine	1.300.000	1.118.260	207.221	<b>2.625.481</b>
Franz Kainersdorfer	voestalpine	1.300.000	1.118.260	204.341	<b>2.622.601</b>
Dietmar Heinisser	Andritz	400.000	2.125.048	73.857	<b>2.598.905</b>
Jarno Nymark	Andritz	400.000	2.125.048	73.748	<b>2.598.796</b>
Carola Richter	voestalpine	1.253.831	1.118.260	219.706 <sup>14</sup>	<b>2.591.797</b>
Reinhard Nöbauer	voestalpine	1.253.831	1.118.260	200.470	<b>2.572.561</b>
Gerald Mayer	voestalpine	1.253.831	1.118.260	200.296	<b>2.572.387</b>
Georg Pölzl (bis 30.09.2024)	Post	524.860	1.830.885	72.421	<b>2.428.166</b>
Johann Strobl	RBI	1.100.000	1.042.000	212.000	<b>2.354.000</b>
Erik Leyers (bis 30.06.2024)	Uniqa	275.924	477.000	1.600.076 <sup>15</sup>	<b>2.353.000</b>
Peter Eichler (bis 30.06.2024)	Uniqa	277.593	399.000	1.632.407 <sup>16</sup>	<b>2.309.000</b>
Ingo Bleier	Erste Group	980.000	980.000	238.679	<b>2.198.679</b>
Stefan Dörfler	Erste Group	980.000	980.000	235.760	<b>2.195.760</b>
Maurizio Poletto	Erste Group	980.000	940.000	235.303	<b>2.155.303</b>
Alexandra Habeler-Drabek	Erste Group	980.000	940.000	231.282	<b>2.151.282</b>
Michael Strugl	Verbund	765.000	1.237.000	96.000	<b>2.098.000</b>
Franz Hiesinger	Mayr-Melnhof	578.294	1.345.145	141.884	<b>2.065.323</b>
Martijn van Koten	OMV	615.825	1.258.251	183.043	<b>2.057.119</b>
Alejandro Plater	Telekom Austria	660.000	1.205.671	161.309	<b>2.026.980</b>
Solveig Menard-Galli (bis 31.12.2024)	Wienerberger	505.499	879.150	580.238 <sup>17</sup>	<b>1.964.887</b>
Andrii Stepanenko	RBI	750.000	711.000	455.000	<b>1.916.000</b>
Walter Oblin	Post	548.571	1.254.365	69.978	<b>1.872.914</b>
Hartwig Löger	VIG	895.000	778.000	196.000	<b>1.869.000</b>
Berislav Gaso	OMV	603.750	1.002.190	223.887	<b>1.829.827</b>
Thomas Arnold	Telekom Austria	600.000	1.096.064	133.159	<b>1.829.223</b>
Klaus Mader	SBO	690.000	668.000	449.000	<b>1.807.000</b>
Lukasz Januszewski	RBI	750.000	711.000	339.000	<b>1.800.000</b>
Nico Reiner	Lenzing	590.000	1.084.000	108.000	<b>1.782.000</b>
Peter Bosek (seit 01.07.2024)	Erste Group	800.000	800.000	176.329	<b>1.776.329</b>
Peter F. Kollmann	Verbund	651.000	1.039.000	82.000	<b>1.772.000</b>
Daniela Vlad	OMV	575.000	954.430	229.432	<b>1.758.862</b>
Andreas Brandstetter	Uniqa	884.186	715.000	139.814	<b>1.739.000</b>
Hannes Mösenbacher	RBI	750.000	711.000	236.000	<b>1.697.000</b>
Andreas Gschwenter	RBI	750.000	711.000	221.000	<b>1.682.000</b>
Attila Dogudan	Do & Co	803.095 <sup>18</sup>	632.000	204.197	<b>1.639.292</b>
Peter Umundum	Post	478.571	1.071.598	66.190	<b>1.616.359</b>
Willi Cernko (bis 30.06.2024)	Erste Group	700.000	700.000	167.700	<b>1.567.700</b>
Keegan Viscius	CA Immo	575.000	928.300	61.900	<b>1.565.200</b>

<sup>13</sup> Inkl. einer pauschalen Abfindungszahlung i.H.v. 821 T Euro sowie einer Entschädigung für die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots i.H.v. 1.364 T Euro (Siehe Vergütungsbericht 2024, Seite 9).

<sup>14</sup> Inkl. einer Umsatzkostenvergütung i.H.v. 30,93 T Euro (Siehe Vergütungsbericht 2024/25, Seite 9).

<sup>15</sup> Inkl. Beendigungsansprüchen i.H.v. 514 T Euro (Siehe Vergütungsbericht 2024, Seite 8).

<sup>16</sup> Inkl. Beendigungsansprüchen i.H.v. 445 T Euro (Siehe Vergütungsbericht 2024, Seite 8).

<sup>17</sup> Inkl. einer Abfertigungszahlung i.H.v. 462.739 Euro (Siehe Vergütungsbericht 2024, Seite 12).

<sup>18</sup> Ab dem Geschäftsjahr 2024/25 werden die Fixbezüge einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge ausgewiesen (Siehe Vergütungsbericht 2024/25, Seite 11 f).

<b>Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen (aktive und im Wirtschaftsjahr 2024 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder)</b>					
Valerie Brunner	RBI	750.000	711.000	95.000	<b>1.556.000</b>
Kurt Svoboda	Uniqa	724.570	575.000	179.430	<b>1.479.000</b>
Peter Höfinger	VIG	740.000	554.000	153.000	<b>1.447.000</b>
Wolfgang Kindl	Uniqa	710.826	538.000	167.174	<b>1.416.000</b>
Achim Kasper	Verbund	485.000	785.000	61.809	<b>1.331.809</b>
Christian Skilich	Lenzing	539.000	670.000	85.000	<b>1.294.000</b>
Andreas Schillhofer	CA Immo	460.000	739.600	59.500	<b>1.259.100</b>
Roman Billiani (seit 01.05.2024)	Mayr-Melnhof	366.881	800.000	79.336	<b>1.246.217</b>
Johannes Echeverria	Do & Co	663.568 <sup>18</sup>	520.000	58.397	<b>1.241.965</b>
Harald Schwarzmayr	Wienerberger	535.138	568.216	122.294	<b>1.225.648</b>
René Knapp	Uniqa	633.826	470.000	115.174	<b>1.219.000</b>
Peter Humer	Uniqa	683.984	390.000	143.016	<b>1.217.000</b>
Wolf-Christoph Gerlach	Uniqa	603.186	470.000	123.814	<b>1.197.000</b>
Gerhard Hanke	Wienerberger	520.037	555.324	121.052	<b>1.196.413</b>
Rohit Aggerwal (seit 01.09.2024)	Lenzing	267.000	285.000	622.000 <sup>19</sup>	<b>1.174.000</b>
Liane Hirner	VIG	644.000	475.000	51.000	<b>1.170.000</b>
Bettina Höfinger	Do & Co	613.568 <sup>18</sup>	480.000	45.771	<b>1.139.339</b>
Gerhard Lahner	VIG	580.000	415.000	135.000	<b>1.130.000</b>
Harald Riener	VIG	580.000	368.000	169.000	<b>1.117.000</b>
David O'Mahony (bis 30.6.2024)	Erste Group	490.000	480.000	124.290	<b>1.094.290</b>
Gabor Lehel	VIG	580.000	368.000	106.000	<b>1.054.000</b>
Radka Doehring	CPI Europe	576.348	380.720	76.887	<b>1.033.955</b>
Susanna Zapreva	Verbund	485.000	413.600	84.096 <sup>20</sup>	<b>982.696</b>
Attila Mark Dogudan	Do & Co	503.568 <sup>18</sup>	392.000	-	<b>895.568</b>
Campbell MacPherson	SBO	500.000	290.000	42.000	<b>832.000</b>
Stefan Szyszkowitz	EVN	515.900	187.000	82.800	<b>785.700</b>
Franz Mittermayer (bis 31.03.2024)	EVN	272.600	81.800	420.700 <sup>21</sup>	<b>775.100</b>
Ingolf Schröder	AT & S	449.000	271.000	44.000	<b>764.000</b>
Peter Schneider	AT & S	449.000	271.000	44.000	<b>764.000</b>
Petra Preining	AT & S	449.000	271.000	44.000	<b>764.000</b>
Peter Griehsnig	AT & S	449.000	271.000	44.000	<b>764.000</b>
Walter Bickel (seit 15.04.2024)	Lenzing	711.000	0	18.000	<b>729.000</b>
Sabine Pfeffer	Uniqa	478.186	145.000	94.814	<b>718.000</b>
Pavel Mechura	CPI Europe	218.000	148.356	2.859	<b>369.215</b>
Stefan Stallinger (seit 01.04.2024)	EVN	189.400	61.400	41.800	<b>292.600</b>
Mustafa Serdar Erden (bis 06.08.2024)	Do & Co	256.048 <sup>18</sup>	0	6.426	<b>262.474</b>
Christoph Rath (seit 01.09.2024)	VIG	155.000	98.000	3.000	<b>256.000</b>
Alexandra Wittmann (seit 01.09.2024)	EVN	30.700	9.900	6.200	<b>46.800</b>

Tabelle 5: Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen, 2024; Quelle: Vergütungsberichte bzw. Geschäfts-/Jahresfinanzberichten; Bei den Angaben zu den Vergütungsbestandteilen kann es zu Rundungsdifferenzen kommen.

<sup>19</sup> Inkl. einer Vergütung für mit der Übersiedlung anfallenden Aufwendungen sowie eines Sign on Bonus i.H.v. insgesamt 581 T Euro (Siehe Vergütungsbericht 2024, Seite 9).

<sup>20</sup> Inkl. einer Umsatzvergütung i.H.v. 31.012 Euro (Siehe Vergütungsbericht 2024, Seite 6).

<sup>21</sup> Inkl. einer Abfertigungszahlung i.H. v. 378,2 T Euro (Siehe Vergütungsbericht 2023/24, Seite 11).

#### 4.6. RANKING DER VORSTANDSGEHÄLTER: VORSTANDSVORSITZENDE

Angeführt wird das CEO-Ranking mit einem Gehalt von 10,9 Mio. Euro von Anas Abuzaakouk, Vorstandsvorsitzender der Bawag Group. Auf Platz zwei landet der CEO von Andritz, Joachim Schönbeck, mit 5,6 Mio. Euro. Auf dem dritten Platz folgt mit 4,7 Mio. Euro der Vorstandsvorsitzende von Mayr-Melnhof, Peter Oswald. Diese drei Vorsitzenden sind bereits in den Top 10 des individuellen Rankings enthalten.

Das CEO-Ranking (nach Grund- bzw. Fixgehalt, variablen und sonstige Komponenten) stellt sich wie folgt dar:

CEO-Ranking der 20 ATX-Unternehmen Vorstandsvorsitzende zum Bilanzstichtag <sup>22</sup> 30.09.2024 bzw. 31.12.2024 bzw. 31.03.2025					
Name	Unternehmen	Grundgehalt	Variabel <sup>8</sup>	Sonstige <sup>9</sup>	Gesamt
Anas Abuzaakouk	Bawag Group	5.200.000	4.800.000	937.000	10.937.000
Joachim Schönbeck	Andritz	835.000	4.574.561	158.139	5.567.700
Peter Oswald	Mayr-Melnhof	1.276.894	3.130.543	267.437	4.674.874
Alfred Stern	OMV	1.040.357	2.628.626	271.437	3.940.420
Andreas Gerstenmayer (bis 30.09.2024) <sup>22</sup>	AT & S	348.000 <sup>10</sup>	159.000	3.225.000	3.732.000
Herbert Eibensteiner	voestalpine	1.600.000	1.720.480	277.565 <sup>2</sup>	3.598.045
Heimo Scheuch	Wienerberger	1.099.202	1.472.080	445.923	3.017.205
Johann Strobl	RBI	1.100.000	1.042.000	212.000	2.354.000
Michael Strugl	Verbund	765.000	1.237.000	96.000	2.098.000
Alejandro Plater	Telekom Austria	660.000	1.205.671	161.309	2.026.980
Walter Oblin	Post	548.571	1.254.365	69.978	1.872.914
Hartwig Löger	VIG	895.000	778.000	196.000	1.869.000
Klaus Mader	SBO	690.000	668.000	449.000	1.807.000
Peter Bosek (seit 01.07.2024)	Erste Group	800.000	800.000	176.329	1.776.329
Andreas Brandstetter	Uniqqa	884.186	715.000	139.814	1.739.000
Attila Dogudan	Do & Co	803.095 <sup>18</sup>	632.000	204.197	1.639.292
Keegan Viscius	CA Immo	575.000	928.300	61.900	1.565.200
Rohit Aggerwal (seit 01.09.2024)	Lenzing	267.000	285.000	622.000 <sup>19</sup>	1.174.000
Radka Doehring	CPI Europe	576.348	380.720	76.887	1.033.955
Stefan Szyszkowitz	EVN	515.900	187.000	82.800	785.700

Tabelle 6: Ranking, Vorstandsvorsitzende 2024; Quelle: Vergütungsberichte, Geschäfts-/Jahresfinanz-berichte.

<sup>22</sup> Andreas Gerstenmayer schied mit 30.09.2024 aus dem Vorstand aus. Die Position als Vorstandsvorsitzenden wurde erst mit 1. Mai 2025 von Michael Mertin wieder besetzt (Siehe Geschäftsbericht 2024/25, Seite 11).

#### 4.7. NACHHALTIGKEITSKRITERIEN IN DER VARIABLEN VERGÜTUNG

Die folgende Auswertung zeigt, inwiefern ATX-Unternehmen der nachhaltigen Unternehmenssteuerung und somit auch der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft durch die Berücksichtigung ökologischer, sozialer und Governance-Faktoren (ESG-Faktoren) nachkommen.

Die Vergütungspolitik für den Vorstand hat laut gesetzlicher Vorgaben „die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern“<sup>23</sup>. Eine konkrete Vorgabe zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten gibt der Gesetzgeber jedoch nicht vor. Bezogen auf nichtfinanzielle Leistungskriterien, die gerade für die nachhaltige Unternehmenssteuerung von Bedeutung sind, sehen die Erläuterungen zum Gesetz jedoch folgende Konkretisierung vor: „Die Leistung von Mitgliedern der Unternehmensleitung sollte anhand sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Kriterien, gegebenenfalls einschließlich ökologischer, sozialer und Governance-Faktoren, bewertet werden.“<sup>24</sup>

Der österreichische Corporate Governance Kodex enthält seit der Kodex Revision 2025 zusätzliche Bestimmungen zu einer nachhaltigen Unternehmensführung unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien (Comply-Regel): „Die Vergütung enthält fixe und variable Bestandteile. Die variablen Vergütungsteile knüpfen insbesondere an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien an, beziehen auch nichtfinanzielle Kriterien, einschließlich ökologischer, sozialer oder Governance-Kriterien mit ein und dürfen nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.“<sup>25</sup>

Laut den europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung haben Unternehmen insbesondere folgende Informationen über die Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in den Anreiz- und Vergütungssystemen anzugeben, falls solche vorhanden sind:

- „ob die Leistung anhand spezifischer nachhaltigkeitsbezogener Ziele und/oder Auswirkungen bewertet wird und, wenn ja, anhand welcher,
- ob und wie nachhaltigkeitsbezogene Leistungskennzahlen als Leistungsrichtwerte betrachtet oder in die Vergütungspolitik einbezogen werden,
- den Anteil der variablen Vergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen und/oder Auswirkungen abhängt“<sup>26</sup>.

Zudem ist unter anderem anzugeben, ob und wie klimabezogene Erwägungen in die Vergütung einbezogen werden, welche dies sind und mit welchem Prozentsatz diese in das Vergütungssystem einfließen.<sup>27</sup>

<sup>23</sup> Siehe dazu § 78a AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019; abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78a - Bundesrecht konsolidiert \(bka.gv.at\)](#).

<sup>24</sup> Erläuterungen zum Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 – AktRÄG 2019, abrufbar unter: [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/ME/ME\\_00130/index.shtml](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/ME/ME_00130/index.shtml) (Zugriff am 18.08.2025).

<sup>25</sup> Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance (2025): Corporate Governance Kodex Jänner 2025, unter: <https://www.corporate-governance.at/uploads/u/corpgov/files/kodex/corporate-governance-kodex-012025.pdf> (Zugriff am 05.08.2025).

<sup>26</sup> European Sustainability Reporting Standards (ESRS), L(2023) 2772, ESRS 2, Ziel 29, unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R2772> (Zugriff am 05.08.2025).

<sup>27</sup> European Sustainability Reporting Standards (ESRS), L(2023) 2772, ESRS 1, Ziel 13, unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R2772> (Zugriff am 05.08.2025).

Zu den sechs Umweltaspekten zählen – der EU-Taxonomie-Verordnung<sup>28</sup> folgend – z. B. Klimaschutz, Wasser und Meeresressourcen, Artenvielfalt und Ökosysteme. Soziale Standards sollten Chancengleichheit (inklusive Gleichstellung der Geschlechter), Arbeitsbedingungen (wie sicherer und anpassungsfähiger Arbeitsplatz, Löhne, sozialer Dialog, Tarifverhandlungen und Beteiligung der Arbeitnehmer:innen) sowie die Achtung der Menschenrechte, Grundfreiheiten, demokratischen Grundsätze und internationalen Standards umfassen. Zu Governance-Faktoren zählen die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens, auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsbelange und ihre Zusammensetzung, Unternehmensethik und -kultur, einschließlich Korruptions- und Bestechungsbekämpfung.

Bei Betrachtung der geltenden Vergütungspolitiken bekennen sich 19 der 20 Unternehmen dazu, Nachhaltigkeitskriterien in ihrem Vergütungssystem zu verankern. Ausschließlich die SBO erwähnt keine Anwendung von ESG-Kriterien, Nachhaltigkeitszielen oder Kriterien im Bereich Sozial- oder Unternehmensverantwortung, weder in der Vergütungspolitik noch im Vergütungsbericht. Die EVN bekennt sich in der Vergütungspolitik zwar zur Anwendung von ESG-Kriterien, formuliert jedoch kein einziges 2024 angewendetes, konkretes Kriterium im Vergütungsbericht. 90 % der ATX-Konzerne haben zumindest ein definiertes Kriterium im Vergütungsbericht formuliert, mit welchem die diesjährige Vergütung verknüpft ist. 45 % (2023: 50 %) der analysierten Unternehmen setzen explizite nichtfinanzielle Vergütungsziele in allen drei ESG-Kategorien in der Vorstandsvergütung ein. 12 von 20 Unternehmen definieren konkrete Ziele im Bereich Soziales.

Aussagen zur Gewichtung dieser Ziele werden weiterhin erschwert, weil vieles intransparent bleibt, nicht standardisiert und daher auch nicht vergleichbar ist. 10 % der Unternehmen machen keine Angabe zu dem Grad der Einbindung ihrer Nachhaltigkeitskriterien. 75 % der Unternehmen weisen in ihren aktuellen Vergütungsberichten als Leistungskriterien Nachhaltigkeitsziele mit einer prozentualen Gewichtung an der Gesamtzielerreichung aus. 15 % der Unternehmen verwenden einen Modifier bzw. Multiplikator oder einen Mix aus prozentualer Gewichtung und Modifier, um Nachhaltigkeitskriterien in die Vergütung einfließen zu lassen.

ESG-relevante Faktoren machen weiterhin einen begrenzten Anteil an den leistungsabhängigen Zielgrößen für die Managementvergütung aus, tendenziell scheint ihr Stellenwert für die Unternehmen aber zuzunehmen.

<sup>28</sup> Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088, abrufbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX%3A32020R0852> (Zugriff am 18.08.2025).

#### 4.8. BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Für börsennotierte Unternehmen präzisiert § 78a Abs. 3 AktG, dass in der Vergütungspolitik auch einzubeziehen ist, „wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen“ zu berücksichtigen sind. 90 % und somit der Großteil der ATX-Unternehmen geben an, ob und/oder wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt wurden.

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 zur üblichen Vergütung stehen und langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen“. In diesem Zusammenhang ergibt sich die Frage, wie die Angemessenheit von Vorstandsgehältern definiert werden kann. Es gibt bis dato keine gesetzliche Definition des Begriffs „Angemessenheit“ bzw. keine definierte Obergrenze für Vorstandsgehälter in Österreich, weder als feste Grenze noch als Korridor.

Die AK-Erhebung zu den Vergütungspolitiken zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen nicht erläutert, in welcher Form (z. B. Relation 1 zu X oder beschäftigungsrelevante Ziele) die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen in die Bemessung der Vorstandsgehälter eingeflossen sind. Damit bleibt die Orientierung der Vorstandsvergütung an den durchschnittlichen Beschäftigtengehältern und deren Entwicklung nach wie vor die Ausnahme. Basierend auf einer Untersuchung im Auftrag der AK zur „Vergütung von Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft im österreichischen Recht nach den Kriterien von § 78 AktG“<sup>29</sup> sieht Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Susanne Kalss es als Aufgabe des Aufsichtsrats, diesen sogenannten „vertikalen Vergleich“ zu konkretisieren. Demzufolge ist ein entsprechender Bezugsrahmen festzulegen, wie dies auch der Deutsche Corporate Governance Kodex<sup>30</sup> vorsieht, z. B. eine Relation zwischen Vorstandsvergütung und Vergütung der Führungskräfte sowie eine Relation zur Belegschaft und einen zeitlichen Entwicklungs- und zulässigen „Abweichungskorridor“. Dieser „Angemessenheitsfaktor“ – die sogenannte „Manager to Worker Pay Ratio“ (1 zu X) – sollte entsprechend dieser Empfehlung als wesentliches Steuerungselement in den Vergütungspolitiken berücksichtigt werden.

Nun formulieren die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, dass „das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer:innen (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson)“<sup>31</sup> anzugeben ist.

Nur drei von 20 ATX-Unternehmen (AT & S, VIG, Wienerberger) veröffentlichen in ihren Vergütungsberichten oder -politiken die Relation der Vorstandsvergütungen bzw. der Vergütung des:der Vorstandsvorsitzenden zum Einkommen der durchschnittlichen Beschäftigten im Unternehmen. Lediglich ein Unternehmen – AT & S – definiert auch ein Verhältnis als Orientierungs- bzw. Zielwert. Die EVN (zuletzt Vergütungsbericht 2022) und der Verbund (zuletzt Vergütungsbericht 2023) geben keine Relation mehr an.

<sup>29</sup> Kalss, Susanne (2014): Untersuchung über die Vergütung von Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft im österreichischen Recht nach den Kriterien von § 78 AktG idF 2012, unter: [https://media.arbeiterkammer.at/PDF/Gutachten\\_Vorstandsverguetung.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/PDF/Gutachten_Vorstandsverguetung.pdf) (Zugriff am 30.04.2020).

<sup>30</sup> Deutscher Corporate Governance Kodex (2022): [https://dcgk.de//files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/220627\\_Deutscher\\_Corporate\\_Governance\\_Kodex\\_2022.pdf](https://dcgk.de//files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/220627_Deutscher_Corporate_Governance_Kodex_2022.pdf), S. 18 (Zugriff am 18.08.2025).

<sup>31</sup> European Sustainability Reporting Standards (ESRS), L(2023) 2772, ESRS 1, Ziel 97, unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R2772> (Zugriff am 05.08.2025).

AT & S beschreibt in ihrem Vergütungsbericht einen Orientierungswert von 1:16 für den Vorsitzenden (CEO to Worker Pay Ratio) bzw. 1:11 für die sonstigen Vorstandsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten in Österreich. Zudem werden die aktuellen Verhältniszahlen individuell nach Vorstandsmitglied ausgewiesen. Die CEO to Worker Pay Ratio liegt mit einem Faktor von 1:52,7 weit über dem selbst gewählten Orientierungswert (2023: 1:17,8). Bezogen auf die sonstigen aktiven Vorstandsmitglieder wird der Orientierungswert eingehalten und liegt im Wirtschaftsjahr 2024 bei 1:10,6 (2023/24: 1:7,5).

VIG und Wienerberger definieren keine Orientierungs- bzw. Zielwerte. VIG gibt in ihrem Vergütungsbericht das Verhältnis der durchschnittlichen Entlohnung der Angestellten der Holding im Verhältnis zum durchschnittlichen Vorstandseinkommen (inklusive Sondervergütungen) in Höhe von 1:12,2 (2023: 1:12) an. Wienerberger weist die CEO to Worker Pay Ratio im aktuellen Vergütungsbericht mit einem Faktor von 1:41 (2022/23: 1:24) im Vergleich zum durchschnittlichen österreichischen Beschäftigten oder 1:52 (2022/23: 1:30) im Vergleich zum Median der österreichischen Beschäftigten aus.

Hervorgehoben sei an dieser Stelle die gesetzliche Verpflichtung, wonach der Vergütungsbericht „die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, den wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft und die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis, zumindest für die letzten fünf Geschäftsjahre und in einer Weise, die einen Vergleich ermöglicht“ beinhalten sollte.

Fünf Unternehmen geben – wie auch der Gesetzgeber fordert – lediglich die Veränderung der Vergütung, nicht aber die Vergütung selbst an. 14 der 20 ATX-Unternehmen veröffentlichen auch die durchschnittliche Vergütung, dabei bleibt allerdings teilweise unklar, welcher Beschäftigtenkreis umfasst ist. Ob es sich dabei beispielsweise um Konzernbeschäftigte im In- und Ausland, Beschäftigte in der Holding in Österreich oder unterschiedliche Beschäftigtengruppen (z. B. Innendienst, Außendienst) handelt. Dies hat zur Folge, dass es – basierend auf den offengelegten Informationen – schwierig ist, die Manager to Worker Pay Ratio zu berechnen.

#### 4.9. HAUPTVERSAMMLUNG: VERGÜTUNGSPOLITIK UND -BERICHT

Sämtliche aktuellen Vergütungspolitiken und -berichte erreichen die einfache Mehrheit der Aktionär:innen (50 %) in den Hauptversammlungen 2025 bzw. 2024. Dennoch werden ein Viertel der analysierten 20 ATX-Unternehmen implizit von ihren Aktionär:innen dazu aufgefordert, ihre Vergütungspolitiken und/oder -berichte zu überarbeiten.

Der Aufsichtsrat bzw. Vergütungsausschuss hat eine Vergütungspolitik für den Vorstand aufzustellen und zu beschließen und diese der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, jedoch spätestens nach vier Jahren, zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Sechs Unternehmen legen 2025 überarbeitete Vergütungspolitiken vor. Liegt die Zustimmung unter 75 % sind laut der Einschätzung der Unternehmensberatung HKP Group Nachbesserungen an den Unternehmensdarstellungen vorzunehmen.<sup>32</sup> Bei drei Unternehmen liegt die Zustimmung unter 75 %. Sie werden somit von ihren Aktionär:innen implizit dazu aufgefordert, ihre Vergütungspolitiken nochmals zu überprüfen.

Darüber hinaus haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft einen der Vergütungspolitik entsprechenden klaren und verständlichen Vergütungsbericht zu erstellen. 2025 legen die Aufsichtsräte den Vergütungsbericht nun zum fünften Mal den Aktionär:innen zur Abstimmung vor. Bei vier (2024: fünf) von 20 der untersuchten Unternehmen liegt die Zustimmung unter dem Schwellenwert von 75 %.

ATX-Unternehmen	Vergütungsbericht		Vergütungspolitik	
	Votum 2024	Votum 2023	Votum aktuell	Votum aus Vorjahren
Bawag Group	66,59 %	49,76 %	69,32 %	47,57 % <sup>2024</sup>
voestalpine	70,23 %	68,35 %	-	86,69 % <sup>2024</sup>
SBO	71,52 %	65,58 %	-	86,53 % <sup>2022</sup>
AT & S	73,30 %	81,87 %	73,33 %	72,75 % <sup>2022</sup>
Uniq	89,05 %	89,48 %	-	89,23 % <sup>2024</sup>
Mayr-Melnhof	89,65 %	81,88 %	-	80,06 % <sup>2022</sup>
VIG	89,69 %	99,64 %	-	89,25 % <sup>2024</sup>
Post	90,32 %	89,47 %	-	99,07 % <sup>2024</sup>
Lenzing	90,48 %	79,07 %	90,48 %	74,35 % <sup>2022</sup>
CA Immo	90,71 %	88,94 %	-	85,45 % <sup>2023</sup>
Wienerberger	94,20 %	92,22 %	-	89,38 % <sup>2024</sup>
EVN	95,01 %	95,79 %	-	98,98 % <sup>2024</sup>
CPI Europe AG	96,32 %	96,36 %	-	95,68 % <sup>2022</sup>
Erste Group	97,53 %	97,86 %	97,20 %	99,08 % <sup>2021</sup>
OMV	97,82 %	96,59 %	-	96,98 % <sup>2022</sup>
Andritz	98,14 %	52,37 %	98,29 %	96,67 % <sup>2021</sup>
Do & Co	98,52 %	48,96 %	-	54,86 % <sup>2024</sup>
RBI	99,07 %	97,12 %	-	89,23 % <sup>2024</sup>
Verbund	99,34 %	98,83 %	98,97 %	98,99 % <sup>2023</sup>
Telekom	99,63 %	99,94 %	-	99,72 % <sup>2024</sup>

Tabelle 7: Abstimmungsergebnisse über Vergütungsberichte und -politiken für den Vorstand bzw. Vorstand und Aufsichtsrat; Quelle: Hauptversammlungsbeschlüsse 2021-2025.

<sup>32</sup> „ATX-Unternehmen: Weckruf für die Vorstandsvergütung“ unter: <https://www.hkp.com/article/617> (Zugriff am 4.9.2023).



## 5. FAZIT UND FORDERUNGEN

*Für eine Neuausrichtung der Vergütungspolitik sind folgende Schritte notwendig: Es braucht die Verpflichtung zur Festlegung einer angemessenen „Manager to Worker Pay Ratio“ durch den Aufsichtsrat, die Berücksichtigung von ESG-Kriterien in der kurz- wie langfristigen variablen Vergütung zu mindestens einem Drittel und individuelle Transparenz für sämtliche Vergütungsbestandteile.*

Ein ATX-Vorstandsmitglied verdient im Jahr 2024 durchschnittlich 2,3 Mio. Euro, das ist das 55-Fache eines mittleren Einkommens in Österreich. Der Faktor liegt unter dem Wert des Vorjahres 2023 (62-Fache), diese Relation lässt es aber nach wie vor als wichtig erscheinen, dass eine **verpflichtende „Manager to Worker Pay Ratio“ vom Aufsichtsrat definiert** werden sollte. Der Aufsichtsrat hat einen entsprechenden „Angemessenheitsfaktor“ als Determinante für die Vergütung („vertikale Angemessenheit“) festzulegen. Lediglich bei drei Unternehmen findet eine Offenlegung dieses Faktors in den Vergütungsberichten und/oder -politiken statt, wobei nur eines dieser Unternehmen diesen auch ausdrücklich als Orientierungs- und Zielwert kommuniziert. Die Vergütungspolitik sollte zudem **Höchstgrenzen für die individuelle Vergütung** der Vorstandsmitglieder (Maximalvergütung) und die einzelnen Vergütungsbestandteile (z. B. variable Vergütung) vorsehen und das weitere Auseinanderdriften der Einkommen verhindern.

Im Sinne einer „Good Governance“ und um eine nachhaltige Unternehmensführung zu erreichen, müssen Nachhaltigkeitsaspekte klarer und fester Bestandteil der Vorstandsvergütung werden. Anstatt einer einseitigen Orientierung an finanziellen Kriterien **sind für die Leistung des Managements Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance gesetzlich verpflichtend** vorzusehen. Insbesondere sollten Kriterien berücksichtigt werden, die die Interessen der Beschäftigten in den Fokus rücken, wie z. B. der Erhalt von Arbeitsplätzen, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen wie Gesundheits- und Sicherheitsfragen, Aus- und Weiterbildung sowie Gleichstellung in Belegschaft und Führung. Nur 12 von 20 Unternehmen definieren konkrete Ziele im Bereich Soziales. Damit es nicht bei reiner Symbolik bleibt, sollten **künftig in den kurz- wie langfristigen Variablen Vergütungsbestandteile ESG-Kriterien mit mindestens 33 % verpflichtend berücksichtigt** werden.

Regelungen zur Vergütung von Vorstandsmitgliedern dienen auch der Unternehmenstransparenz. Aktionär:innen, potenzielle Anleger:innen und an der Gesellschaft interessierte Akteur:innen sollen sich ein klares und verlässliches Bild machen können. Die einzelnen Vergütungsberichte sind jedoch sehr unterschiedlich ausgestaltet, was Klarheit, Verständlichkeit, Vergleichbarkeit und Inhalt (etwa hinsichtlich der individuellen Offenlegung von Nebenleistungen oder von „sensiblen“ Gehaltsbestandteilen wie Abfertigungen, Abfindungen und Pensionen) beeinträchtigt. Besonders wesentlich im Hinblick auf die Berechnung der „Manager to Worker Pay Ratio“ ist, dass die Zahl der Vollzeitäquivalente und der jeweilige Personalaufwand (Löhne und Gehälter) bezogen auf den Konzern sowie auf In- und Auslandsbeschäftigung offengelegt werden. Zudem werden die Vergütungssysteme für Vorstände immer komplexer. Eine **transparente, umfassende und vollständige Berichterstattung über die unterschiedlichen Bausteine der Vorstandsvergütung** gehört **zur Basis guter Unternehmensführung**: Unerlässlich ist daher ein **standardisierter und individueller Ausweis aller Vergütungsbestandteile und -kriterien**.



## KURZBIOGRAFIEN



### **ELISABETH LUGGER, LL.M., BA**

Wirtschaftsjuristin und Fachreferentin Abteilung Betriebswirtschaft

Absolventin des Studiums Wirtschaftsrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien und Internationale Entwicklung an der Universität Wien. Seit 2017 Mitarbeiterin in der Abteilung Betriebswirtschaft der Arbeiterkammer Wien. Arbeitsschwerpunkte sind die Bereiche Vorstandsvergütung und Gesellschaftsrecht, Publikationen in Fachbüchern sowie die Beratung und Ausbildung von Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichts- bzw. dem Betriebsrat in betriebswirtschaftlichen und juristischen Belangen.



### **KASSANDRA FRIEDRICHS, B.SC.**

Studiert Socio-Ecological Economics and Policy an der Wirtschaftsuniversität Wien. Ihr Forschungsinteresse liegt bei sozialen Ungleichheiten und Strategien für deren Bekämpfung, und der Ausgestaltung einer sozial gerechten ökologischen Transformation. Sie ist Mitautorin des Frauen.Management.Reports und des Reports zur Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen der AK Wien.





**ALLE RATGEBER ZUM DOWNLOADEN**

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html>



**BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN UNTER**

<https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/kontakt/index.html>



**ALLE STUDIEN ZUM DOWNLOADEN**

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>



**WEITERE SERVICES UND INFORMATIONEN UNTER**

<https://wien.arbeiterkammer.at/>

## FOTOCREDITS

Coverfoto: gopixa - Adobe Stock ID: 76057425t, Foto Elisabeth Lugger: Lisa Lux

## DER DIREKTE WEG ZU UNSEREN PUBLIKATIONEN

<https://wissenschaft.arbeiterkammer.at/>

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>

## ZITIERFÄHIGER LINK ZUR STUDIE

<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7246129>

## CREATIVE COMMONS CC BY-SA

Sofern nicht anders ausgewiesen, steht der Inhalt dieses Werks unter der Creative Commons Lizenz CC BY-SA 4.0 zur Verfügung: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



Bei Verwendung von Textteilen wird um Zusendung eines Belegexemplars an die AK Wien / Abteilung Betriebswirtschaft ersucht.

## IMPRESSUM

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,  
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impresum](https://www.wien.arbeiterkammer.at/impresum)

Auftraggeberin: AK Wien / Abt. Betriebswirtschaft

Rückfragen an: Elisabeth Lugger ([Elisabeth.LUGGER@akwien.at](mailto:Elisabeth.LUGGER@akwien.at))

Gestaltung: Alexander Ullrich | A SQUARED

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: AK Wien

ISBN: 978-3-7063-1158-8

© 2025 AK Wien



# GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Die Arbeiterkammer steht für soziale Gerechtigkeit.  
Wir setzen uns seit mehr als 100 Jahren für die Rechte  
der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.

**DAMALS. HEUTE. FÜR IMMER.**

[wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

# VORSTANDSVERGÜTUNG IN DEN ATX-UNTERNEHMEN 2024

Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte Juli 2025

September 2025

