

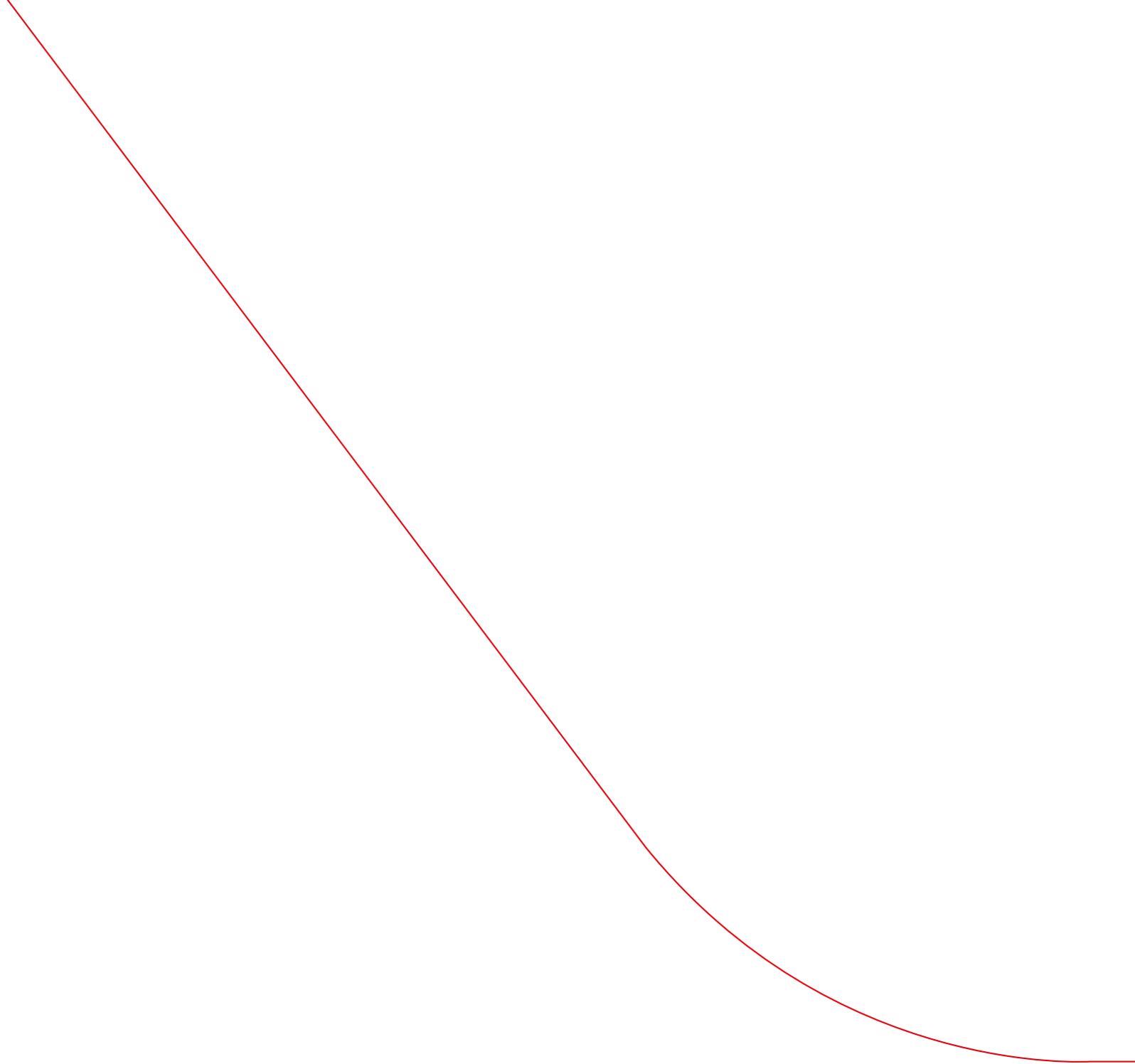


Simone Hudelist, Theresa Haager
(Autorinnen)

VORSTANDSVERGÜTUNG IN DEN ATX-UNTERNEHMEN 2023

Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte

Juli 2024



Simone Hudelist, Theresa Haager
(Autorinnen)

VORSTANDSVERGÜTUNG IN DEN ATX-UNTERNEHMEN 2023

Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte

Juli 2024

Verlag Arbeiterkammer Wien
2024

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	1
1.1. Untersuchungsgegenstand und -ergebnisse	1
1.2. AK-Forderungen	2
2. Untersuchungsgegenstand und Quellen	4
2.1. Untersuchungsgegenstand	4
2.2. Quellen	5
3. Kurzüberblick zur wirtschaftlichen Lage	6
3.1. Beschäftigte	6
3.2. Umsatz und Gewinn	6
4. Vorstandsvergütung in ATX-Unternehmen	8
4.1. Durchschnittliche Vorstandsvergütung und Einkommensspanne	8
4.2. Vergütungskomponenten	10
4.3. Ranking der Vorstandsgehälter: Alle Vorstandsmitglieder	11
4.4. Ranking der Vorstandsgehälter: Vorstandsvorsitzende	15
4.5. Nachhaltigkeitskriterien in der variablen Vergütung	16
4.6. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen	18
4.7. Abstimmungen in den Hauptversammlungen: Vergütungspolitik und -bericht	20
5. Fazit und Forderungen	22

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 2024 im Austrian Traded Index (ATX) notieren. Die Erhebung wurde basierend auf den aktuell veröffentlichten Vergütungspolitiken, -berichten, Geschäfts-, Jahresfinanzberichten, Abstimmungsergebnissen der Hauptversammlungen 2020 bis 2024 und in Ausnahmefällen individuellen Unternehmensauskünften durchgeführt.

Das höchste Vorstandsgehalt seit 20 Jahren: Ein ATX-Vorstandsmitglied erhält 2023 im Schnitt 2,4 Mio. Euro

Das durchschnittliche Top-Managementgehalt liegt im Geschäftsjahr 2023 bei 2,4 Mio. Euro und steigt somit gegenüber dem Vorjahr 2022 um 3,6 %, gegenüber 2021 sogar um 8,5 %. 2023 liegt der höchste Wert seit Beginn der AK-Erhebungen im Jahr 2003 vor. Der Anstieg ist auf die Erhöhung der sonstigen Gehaltsbestandteile (Beendigungszahlungen, Pensionskassenbeiträge, Versicherungsleistungen, Sachbezüge wie Dienstwagen etc.) zurückzuführen.

Die Entwicklung der letzten 20 Jahre zeigt, dass die Einkommensschere immer weiter aufgeht: 2003 betrug das durchschnittliche Vorstandsgehalt das 24-Fache des mittleren Einkommens der Beschäftigten in Österreich, 2023 liegt die Einkommensspanne bei einem 62-Fachen.

Top 10 Spitzenverdiener:innen aus SBO, Bawag Group, Andritz, Voestalpine und Do & Co

Im Wirtschaftsjahr 2023 erhalten die Top 10 Spitzenverdiener:innen beinahe ein Drittel (31,3 %) der Gesamtvergütung der insgesamt 94 ATX-Vorstandsmitglieder.

Der erste Platz im individuellen Ranking geht an Gerald Grohmann, der bis Jahresende 2023 Vorstandsvorsitzender von SBO war. Für sein letztes Jahr im Unternehmensvorstand erhält er, inklusive Abfertigungszahlungen, 9,5 Mio. Euro. Unter den Top 10 finden sich das vierte Jahr in Folge auch wieder fünf (der sechs) Vorstandsmitglieder der Bawag Group – der Vorstandsvorsitzende, Anas Abuzaakouk, rangiert mit einem Jahresgehalt von 9,0 Mio. Euro auf Platz zwei der Liste, Platz drei, vier, fünf und neun gehen an die Vorstandsmitglieder Sath Shah, Enver Sirucic, Andrew Wise und David O'Leary. Insgesamt lukriert der Vorstand der Bawag Group im Geschäftsjahr 2023 36,6 Mio. Euro, damit mehr als jeder andere Gesamtvorstand der 20 untersuchten ATX-Unternehmen. Auf dem sechsten Platz liegt mit 5,5 Mio. Euro der CEO von Andritz, Joachim Schönbeck. Auf Rang sieben und acht folgen Peter Schwab (5,3 Mio. Euro) und Robert Ottel (5,0 Mio. Euro) von der Voestalpine, die beide hohe Abfertigungen aufgrund ihres Ausscheidens mit Ende des Wirtschaftsjahres erhalten. Auch Do & Co schafft es mit dem bereits ausgeschiedenen Gottfried Neumeister in die Top 10. Obwohl Neumeister nur noch drei Monate des vergangenen Wirtschaftsjahres im Vorstand tätig war, erhält für diese Zeit 4,8 Mio. Euro Vergütung.

Weiterhin geringe Berücksichtigung von konkreten Zielen zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten

20 % der ATX-Unternehmen definieren in den aktuellen Vergütungsberichten weiterhin kein einziges konkretes Ziel, das die ökologische oder soziale Verantwortung bzw. die Governance des Unternehmens abbildet. Nur in 40 % der Fälle werden explizit

Nachhaltigkeitsziele in allen drei Kategorien (Umwelt, Soziales oder Governance) formuliert. Zudem sind die Nachhaltigkeitsziele für die Bestimmung der variablen Vergütung weiterhin gering gewichtet.

Karten auf den Tisch: Hauptversammlungs-Abstimmungen über Vergütungspolitik und -bericht

Derzeit gibt es drei Unternehmen, deren Vergütungspolitik eine Eigentümer:innen-Zustimmung unter 75 % aufweist. Nur die aktuelle Vergütungspolitik der Bawag Group hat jedoch nicht die einfache Mehrheit über 50 % erhalten. Bei einem Unternehmen, DO & CO AG, liegen bis zur Veröffentlichung der Studie noch keine Abstimmungsergebnisse vor

Die Vergütungsberichte der ATX-Unternehmen wurden 2024 zum vierten Mal in den Hauptversammlungen diskutiert. Bei der erstmaligen Abstimmung 2021 schien es sich – im Unterschied zu den Vergütungspolitiken – eher um einen „Formalakt“ zu handeln. Lediglich vier Unternehmen hatten damals eine Zustimmungsrate unter 90 %, 2024 sind es bereits zehn von 19 Unternehmen. Vier dieser Unternehmen liegen unter einer 75 %igen Eigentümer:innen-Zustimmung und ebenfalls nur eines, die Bawag Group, schafft nicht die 50 %-Hürde.

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“ – die sogenannte „Manager to Worker Pay Ratio“ – muss eine unverzichtbare Determinante der Vergütungspolitik werden. In den vorgelegten Vergütungspolitiken bzw. -berichten wird ein Faktor nur in vier Fällen offengelegt, lediglich ein Unternehmen definiert diesen als Orientierungs- bzw. Zielwert.

Um für mehr Angemessenheit in der Vergütung zu sorgen, sollte der Gesetzgeber die Festlegung einer „Manager to Worker Pay Ratio“ als Orientierungs- bzw. Zielwert bei der Höhe der Vorstandsvergütung verpflichtend vorsehen und zum Zwecke einer einheitlichen Darstellung und Vergleichbarkeit eine gesetzliche Definition einführen. Die Vergütungspolitik sollte außerdem Höchstgrenzen für die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder (Maximalvergütung) sowie für die einzelnen Vergütungsbestandteile (z.B. variable Vergütung) vorsehen, um zu verhindern, dass die Einkommensschere weiter aufgeht.

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. Nur in acht ATX-Unternehmen werden zurzeit explizite nichtfinanzielle Vergütungsziele in allen drei ESG-Kategorien in der Vorstandsvergütung definiert. Neben Umwelt- und Klimazielen sollten insbesondere soziale Ziele berücksichtigt werden, die die Beschäftigten in den Fokus rücken, wie z. B. der Erhalt von Arbeitsplätzen, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsfragen, Aus- und Weiterbildung sowie Gleichstellung in Belegschaft und Führung.

Anstatt einer einseitigen 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.

Regelungen zur Vergütung von Vorstandsmitgliedern sollen auch der Unternehmenstransparenz dienen. Aktionär:innen, potenziellen Anleger:innen und an der Gesellschaft interessierte Akteure, wie etwa Geschäftspartner:innen des Unternehmens und sonstige Außenstehende, sollen sich ein klares und verlässliches Bild machen können. Eine transparente, umfassende 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 und individueller Ausweis aller Vergütungsbestandteile und -kriterien (etwa bei kurz- oder langfristigen Vergütungen oder z. B. 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 2024 im Austrian Traded Index (ATX) notieren.

In die AK-Erhebung werden folgende Gesellschaften einbezogen:

20 ATX-Unternehmen per 31. Juli 2024	Kurzbezeichnung*	Bilanzstichtag
Andritz AG	Andritz	31.12.2023
AT & S Austria Technologie & Systemtechnik AG	AT & S	31.03.2024
BAWAG Group AG	Bawag Group	31.12.2023
CA Immobilien Anlagen AG	CA Immo	31.12.2023
DO & CO AG	Do & Co	31.03.2024
Erste Group Bank AG	Erste Group	31.12.2023
EVN AG	EVN	30.09.2023
IMMOFINANZ AG	Immofinanz	31.12.2023
Lenzing AG	Lenzing	31.12.2023
Mayr-Melnhof Karton AG	Mayr-Melnhof	31.12.2023
Österreichische Post AG	Post	31.12.2023
OMV AG	OMV	31.12.2023
Raiffeisen Bank International AG	RBI	31.12.2023
SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT AG	SBO	31.12.2023
Telekom Austria AG	Telekom	31.12.2023
UNIQA Insurance Group AG	Uniqa	31.12.2023
VERBUND AG	Verbund	31.12.2023
VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe	VIG	31.12.2023
voestalpine AG	Voestalpine	31.03.2024
Wienerberger AG	Wienerberger	31.12.2023

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-/Jahresfinanzberichten¹ durchgeführt, sowie basierend auf den aktuellen Vergütungspolitiken für den Vorstand², den zuletzt veröffentlichten Vergütungsberichten³ sowie den Abstimmungsergebnissen der Hauptversammlungen 2020 bis 2024. 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.“⁴

Die tatsächliche Auszahlung im Berichtsjahr wird nicht von allen Unternehmen angeführt, daher wird primär die geschuldete Vergütung dargestellt, die u. a. Auszahlungen aus den laufenden LTI-Programmen für das Geschäftsjahr 2022 sowie (bei feststehender Zielerreichung) den Jahresbonus für 2023 berücksichtigt. Diese Darstellung soll damit die Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr 2023 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.

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

² Siehe dazu § 78a AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019, abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78a - Bundesrecht konsolidiert \(bka.gv.at\)](#).

³ Siehe dazu § 78c AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019, abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78c - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 01.09.2023 \(bka.gv.at\)](#).

⁴ AFRAC-Stellungnahme 37 Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG (RZ 28), abrufbar unter: [AFRAC-Stellungnahme_Verguetungsbericht_Dez_2020.pdf](#).

3. KURZÜBERBLICK ZUR WIRTSCHAFTLICHEN LAGE

Die im Leitindex ATX der Wiener Börse notierenden Gesellschaften repräsentieren nach Geschäftsvolumen und Mitarbeiter:innenzahl in besonderer Weise österreichische Großunternehmen.

3.1. BESCHÄFTIGTE

Die analysierten 20 ATX-Konzerne beschäftigen im Wirtschaftsjahr 2023 mehr als 364 Tausend (202: 361 Tausend) Mitarbeiter:innen im In- und Ausland.

3.2. UMSATZ UND GEWINN

Im vergangenen Jahr 2023 erwirtschafteten die ATX-Unternehmen insgesamt einen Umsatz⁵ von 143,7 Mrd. Euro. Verglichen mit dem Vorjahr 2022, sind das Umsatzeinbußen von -12,5 %. Nach dem wirtschaftlichen Einbruch 2020 ließen die folgenden zwei Wirtschaftsjahre zunächst eine signifikante Erholung der Ertragslage der untersuchten Konzerne erkennen: Im Geschäftsjahr 2021 steigt der Umsatz um 32 %, 2022 dann um weitere 40,9 % auf 174 Mrd. Euro. Nun ist erstmals wieder ein leichter Rückgang zu verzeichnen.

Nachdem sich der Gewinn – gemessen am kumulierten, den Aktionären zurechenbaren Ergebnis – im Vorjahr 2022 noch um mehr als ein Drittel, auf 15,9 Mrd. Euro, gesteigert hat, fällt er nun im Wirtschaftsjahr 2023 um -24,1 % auf insgesamt 12,0 Mrd. Euro. Die Hälfte der 20 ATX-Unternehmen kann 2023 ihr Jahresergebnis verbessern, im Vorjahr 2022 waren es noch zwölf der 20 Unternehmen. Neben Lenzing, die bereits 2022 negative Gewinnzahlen schrieben, rutschen nun auch CA Immo, Immofinanz und AT & S in die Verlustzone.

⁵ Bei Kreditinstituten = Betriebserträge, bei Immobiliengesellschaften = Mieterlöse, bei Versicherungsunternehmen = abgegrenzte Prämie.

20 ATX-Unternehmen	Aktionären zurechenbares Ergebnis 2023	Δ 2022/23
Erste Group	2.997,60	+38,5 %
RBI	2.386,00	-34,2 %
Verbund	2.266,10	+32,0 %
OMV	1.480,00	-59,3 %
Bawag Group	682,60	+114,5 %
Telekom	645,20	+1,8 %
VIG	559,00	+18,3 %
EVN	529,70	+152,7 %
Andritz	510,20	+24,6 %
Wienerberger	334,40	-41,1 %
Uniq	302,70	+18,3 %
Post	132,60	+5,5 %
Voestalpine	100,80	-90,5 %
Mayr-Melnhof	87,20	-74,6 %
SBO	71,60	-4,8 %
Do & Co	66,20	+96,8 %
AT & S	-54,20	-
Immofinanz	-180,30	-
CA Immo	-224,50	-
Lenzing	-649,40	-
Gesamt	12.043,40	-24,33 %

Tabelle 1: Gewinn – gemessen am kumulierten, den Aktionären zurechenbaren Ergebnis (in Mio. Euro) – der 20 ATX-Unternehmen im Wirtschaftsjahr 2023 sowie Veränderung zum Vorjahr; Quelle: Geschäfts-/Jahresfinanzberichte.

4. VORSTANDSVERGÜTUNG IN ATX-UNTERNEHMEN

4.1. DURCHSCHNITTLICHE VORSTANDSVERGÜTUNG UND EINKOMMENSSPANNE

Im **Wirtschaftsjahr 2023** erhalten die Vorstandsmitglieder der 20 ATX-Gesellschaften **im Schnitt ein Gehalt von 2,4 Mio. Euro**. Das ist eine **Veränderung um +3,6 % zum Vorjahr 2022**. Im **Dreijahresvergleich 2021 bis 2023** erhöht sich das durchschnittliche Vorstandsgehalt **sogar um +8,5 %**.

2023 ist somit ein **neues Rekordjahr**: Es ist der **höchste Wert** seit Beginn der AK-Erhebungen und somit **in den letzten 20 Jahren**.

20 ATX-Unternehmen	2021	2022	Δ 21/22	2023	Δ 22/23
Ø ATX-Vorstandsgehalt	2.212.915	2.317.794	+4,7 %	2.400.913	+3,6 %
Medianeinkommen	34.776	35.952	+3,4 %	38.752	+7,8 %
Faktor	64	64		62	

Tabelle 2: Durchschnittliches ATX-Vorstandsgehalt zu Medianeinkommen (2021 bis 2023); Quelle: Jährliche AK-Erhebungen 2021 bis 2023, Medianeinkommen 2021 bis 2022: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2023 (S. 4) abrufbar unter: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.888557>;

Bereits im Jahr 2018 erhielt ein durchschnittliches ATX-Vorstandsmitglied das 64-Fache eines/einer österreichischen Beschäftigten. Damit ist erstmals die bisher höchste Spannweite der „Manager to Worker“-Einkommensrelation erreicht. 2019 und 2020 geht dieser Faktor kurzzeitig auf das (immer noch) 54-Fache bzw. 57-Fache des Medianeinkommens zurück, um 2021 und 2022 aufgrund des starken Anstiegs bei den

Managementgehältern wieder auf das 64-Fache zu steigen. Da im Wirtschaftsjahr 2023 die Erhöhung des Medianeinkommens (+7,8 %) über jener des durchschnittlichen Vorstandsgehalts (+3,6 %) liegt, verringert sich die Einkommensspanne nun wieder ein wenig – auf den zweithöchsten Faktor seit Beginn der Erhebungen. **Das durchschnittliche Gehalt der ATX-Vorstandsmitglieder** beträgt im Wirtschaftsjahr 2023 das **62-Fache des mittleren Einkommens eines:einer österreichischen Beschäftigten**.

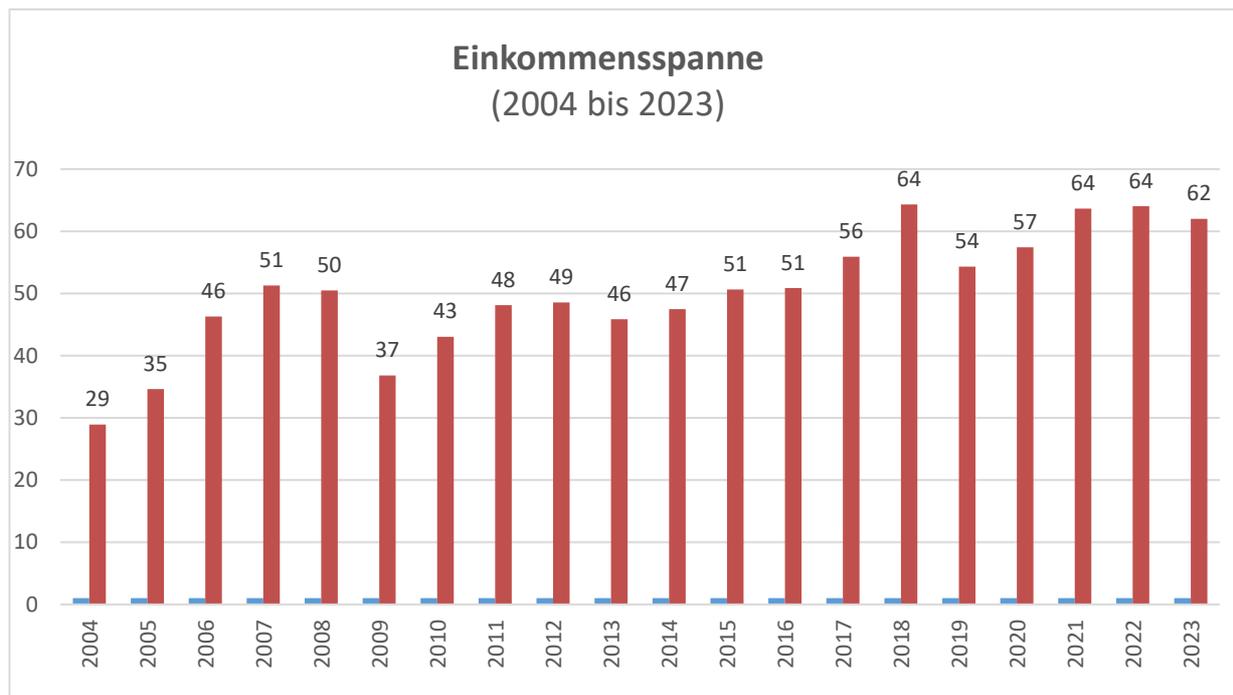


Abbildung 1 Verhältnis eines durchschnittlichen ATX-Vorstandsgehalts zum Medianeinkommen (2004 bis 2023); Quelle: Geschäfts-/Jahresfinanzberichte und Vergütungsberichte.

4.2. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Bezogen auf das durchschnittliche ATX-Vorstandsgehalt von 2,4 Mio. Euro im Jahr 2023 macht das **Grund- bzw. Fixgehalt 37,9 %** aus, **44,7 % stammen aus der variablen Vergütungskomponente** und **17,5 % kommen aus sonstigen Gehaltsbestandteilen** (wie Beendigungszahlungen, Beiträge in Pensionskassen, Versicherungsleistungen, Sachbezüge wie etwa Dienstwagen etc.).

Ein Blick auf die Entwicklung der letzten zehn Jahre bringt folgendes Ergebnis: Der Anteil des Grund- bzw. Fixgehalts bleibt bis zum Jahr 2018 weitgehend stabil. Nach einem Hoch im Jahr 2019 sinkt er ab 2020 merklich, im Vorjahr 2022 stellt das Grund- bzw. Fixgehalt den Tiefstwert im Zehnjahresvergleich dar. Im Wirtschaftsjahr 2023 ist nun wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen, zuletzt macht das durchschnittliche Grundgehalt 37,9 % der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus.

Die variable Vergütung erreicht 2018 aufgrund starker Gewinne und einem Anstieg der Boni ihren anteiligen Höchstwert – sie macht fast die Hälfte (49,6 %) der Gesamtvergütung aus. 2020 macht sich die Coronakrise bemerkbar, die Entwicklung der variablen Vergütung weist eine kurze „Delle“ auf, ihr Anteil sinkt auf 36,2 %. Danach erhöht sich der Anteil der variablen Vergütungskomponente in den vergangenen beiden Jahren wieder merklich, auf erneut fast die Hälfte der Gesamtvergütung. 2023 liegen die leistungsabhängigen Gehaltsanteile bei 44,7 % und haben somit wieder einen niedrigeren Anteil an der Vorstandsvergütung als im Vorjahr (-4,2 Prozentpunkte).

Die sonstigen Vergütungsbestandteile (Beendigungszahlungen, Pensionskassenbeiträge, Sachbezüge wie Dienstwagen, Versicherungen etc.) stellen 2020 mit 20,4 % den zweitgrößten Anteil nach 2015 dar, sinken dann 2021 auf 13,8 %, um seitdem wieder anzusteigen, zuletzt auf 17,5 % im Jahr 2023.

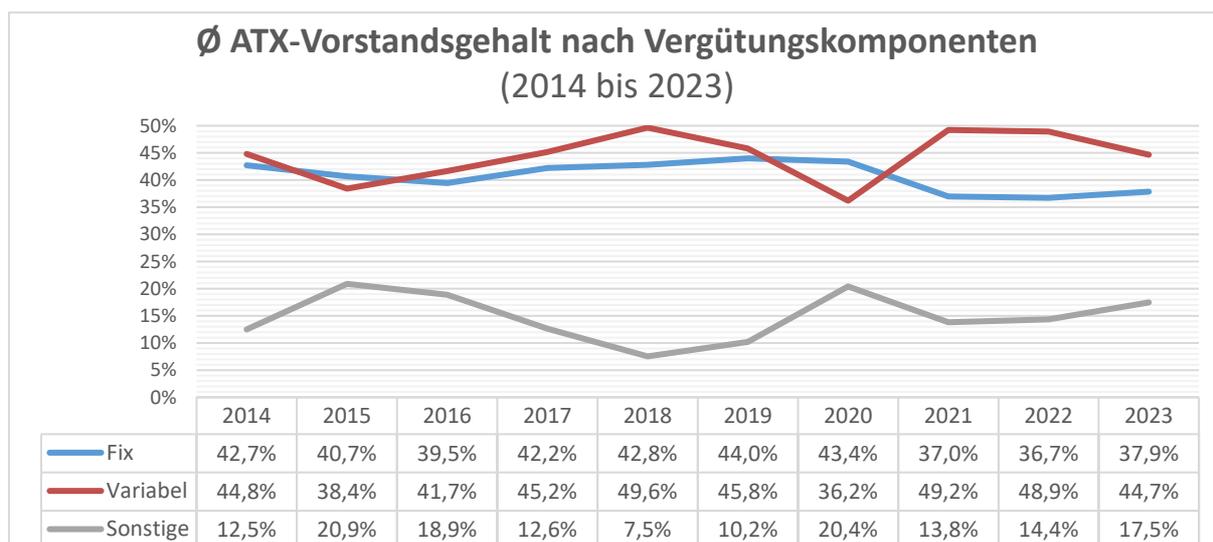


Abbildung 2: Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder der 20 ATX-Unternehmen (2014 bis 2023), in Prozent; Quelle: Geschäfts-/Jahresfinanzberichte und Vergütungsberichte 2014 bis 2023.

4.3. RANKING DER VORSTANDSGEHÄLTER: ALLE VORSTANDSMITGLIEDER

Das individuelle Ranking der Gehälter der ATX-Chefs wird im Jahr 2023 von Gerald Grohmann angeführt, der bis Jahresende 2023 Vorstandsvorsitzender von SBO war. Für sein letztes Jahr im Unternehmensvorstand erhält er eine Gesamtvergütung von 9,5 Mio. Euro. Darin enthalten sind neben den laufenden Bezügen eine Abfertigungszahlung in Höhe von 3,9 Mio. Euro, eine Abfertigung in Form von 30.000 Stück SBO Aktien im Gegenwert von 1,2 Mio. Euro sowie 66.000 Euro an Beendigungsansprüchen aus der Urlaubersatzleistung.

Unter den Top 10 Spitzenverdiener:innen befinden sich außerdem das vierte Jahr in Folge fünf (der sechs) Vorstandsmitglieder der Bawag Group, angeführt von Anas Abuzaakouk, dem Vorstandsvorsitzenden, der mit einem Jahresgehalt von 9,0 Mio. Euro auf Platz zwei der Liste rangiert. Auch Platz drei, vier, fünf und neun gehen an Vorstandsmitglieder des Bankkonzerns, an Sath Shah, Enver Sirucic, Andrew Wise und David O'Leary. Insgesamt gewährt die Bawag Group ihrem Vorstand im Jahr 2023 36,6 Mio. Euro – das ist immerhin eine Reduktion der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr (2022: 38,3 Mio. Euro), die unter anderem auf den Verzicht des Vorstands auf einen Gesamtbetrag von 725.000 Euro ihres Grundgehalts zur Finanzierung verschiedener sozialer Programme der Bawag Group zurückzuführen ist. Dennoch verdienen die Vorstandsmitglieder der Bawag Group deutlich mehr als jeder andere Gesamtvorstand im ATX verdient. Zum Vergleich: Der zweitbestverdienende Gesamtvorstand, jener der Voestalpine, der genau wie bei der Bawag Group aus sechs Personen besteht, verdient im Berichtsjahr 2023 insgesamt 22,2 Mio. Euro und damit weniger als zwei Drittel der Vorstandsvergütung der Bawag Group.

Auf Platz sechs im individuellen Ranking der Top-Manager:innen liegt Joachim Schönbeck, Vorstandsvorsitzender von Andritz, mit 5,5 Mio. Euro Gesamtvergütung. Sein Gehaltsumfang ist Großteils auf das variable Vergütungssystem von Andritz zurückzuführen: Die jährliche Erfolgsbeteiligung ist vor allem an eine finanziellen Zielgröße gebunden – dem Konzernergebnis nach Steuern (2023: 504,3 Mio. Euro) – wovon der Vorstandsvorsitzende eine Tantieme in Höhe von 0,902 % erhält. Schönbeck erwirbt dadurch im Berichtsjahr 2023 variable Vergütungsbestandteile in Höhe von insgesamt 4,6 Mio. Euro.

Darauf folgen auf Rang sieben und acht die Spitzenverdiener Peter Schwab (5,3 Mio. Euro) und Robert Ottel (5,0 Mio. Euro) von der Voestalpine, die beide mit Ende des Wirtschaftsjahres am 31.3.2023 aus dem Vorstand ausscheiden. Dadurch entfallen auf Schwab vertraglich vorgesehene Abfertigungszahlungen in Höhe von 2,5 Mio. Euro sowie 2,9 Mio. Euro auf Ottel.

Mit dem ebenfalls bereits ausgeschiedene Vorstandsmitglied Gottfried Neumeister schafft es die Do & Co auf den letzten Platz der Top 10 Vorstandsgehälter. Neumeister, der sein Vorstandsmandat noch drei Monate des vergangenen Wirtschaftsjahres innehatte, erhält für diese Zeit 4,8 Mio. Euro Vergütung. Diese stammt fast ausschließlich aus Fixbezügen, Do & Co gewährt dem Vorstand keine variable Vergütung für das Wirtschaftsjahr 2023/24. Wie genau die Höhe dieses Fixbezuges zustande kommt, ist aus dem Vergütungsbericht nicht ersichtlich und wurde auch auf Nachfrage beim Unternehmen nicht weiter erläutert. Im Vorjahr betrug Neumeisters fixer Jahresbruttobezug 1,2 Mio. Euro.

Die individuelle Vorstandsvergütung (nach Grund- bzw. Fixgehalt, variablen und sonstige Komponenten) der 94 Vorstandsmitglieder⁶ stellt sich wie folgt dar:

⁶ Unter der Berücksichtigung von unterjährigen Ein- und Austritten.

Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen
(aktive und im Wirtschaftsjahr 2023 bzw. 2022/23 bzw. 2023/24 ausgeschiedene
Vorstandsmitglieder)

Name	Unternehmen	Grund- gehalt	Variabel ⁷	Sonstige ⁸	Gesamt
1. Gerald Grohmann (bis 31.12.2023)	SBO	808.000	3.002.000	5.687.000	9.497.000
2. Anas Abuzaakouk	Bawag Group	4.950.000	3.200.000	889.000	9.039.000
3. Sat Shah	Bawag Group	3.800.000	2.450.000	663.000	6.913.000
4. Enver Sirucic	Bawag Group	3.375.000	2.875.000	556.000	6.806.000
5. Andrew Wise	Bawag Group	3.500.000	2.200.000	599.000	6.299.000
6. Joachim Schönbeck	Andritz	792.500	4.572.782	149.555 ⁹	5.514.837
7. Peter Schwab (bis 31.3.2024)	Voestalpine	1.045.000	1.025.981	3.207.722	5.278.703
8. Robert Ottel (bis 31.3.2024)	Voestalpine	1.045.000	1.025.981	2.941.959	5.012.940
9. David O'Leary	Bawag Group	3.000.000	1.475.000	535.000	5.010.000
10. Gottfried Neumeister (bis 30.6.2023)	Do & Co	4.765.176	0	21.386	4.786.562
Heimo Scheuch	Wienerberger	1.050.748	3.229.258	421.367	4.701.373
Franz Rotter (bis 31.3.2024)	Voestalpine	1.045.000	1.025.981	2.040.569	4.111.550
Alfred Stern	OMV	990.000	2.769.089	257.431	4.016.520
Peter Oswald	Mayr-Melnhof	1.276.894	2.361.580	267.437	3.905.911
Reinhard Florey	OMV	810.250	2.177.011	253.384	3.240.645
Domenico Iacovelli (bis 31.12.2023)	Andritz	470.000	2.298.291	381.8259	3.150.116
Willi Cernko	Erste Group	1.310.000	1.310.000	303.358	2.923.358
Herbert Eibensteiner	Voestalpine	1.300.000	1.595.490	9.371	2.904.861
Georg Pölzl	Post	700.000	2.032.800	91.457	2.824.257
Norbert Nettesheim	Andritz	446.000	2.298.291	76.4859	2.820.776
Johann Strobl	RBI	1.100.000	1.100.000	443.000	2.643.000
Franz Kainersdorfer	Voestalpine	1.045.000	1.025.981	554.697	2.625.678
Guido Jestädt	Bawag Group	1.200.000	1.150.000	220.000	2.570.000
Humbert Köfler (bis 30.9.2023)	Andritz	307.380	1.723.718	440.8679	2.471.965
Berislav Gaso (seit 1.3.2023)	OMV	503.558	973.789	864.423	2.341.770
Keegan Viscius	CA Immo	525.000	1.237.975	555.700	2.318.675
Hubert Zajicek	Voestalpine	1.045.000	1.025.981	168.971	2.239.952
Stefan Dörfler	Erste Group	980.000	980.000	236.769	2.196.769
Alexandra Habeler-Drabek	Erste Group	980.000	980.000	236.422	2.196.422
Ingo Bleier	Erste Group	980.000	980.000	236.006	2.196.006
David O'Mahony	Erste Group	980.000	980.000	235.798	2.195.798
Maurizio Poletto	Erste Group	980.000	980.000	232.829	2.192.829
Frédéric Sauze (seit 30.3.2023)	Andritz	302.352	1.744.182	45.5359	2.092.069
Dietmar Heinisser (seit 1.4.2023)	Andritz	300.196	1.731.589	46.4509	2.078.235
Martijn van Koten	OMV	575.000	1.326.285	172.783	2.074.068

⁷ Variable Gehaltsbestandteile umfassen primär die geschuldete Vergütung – jener Betrag aus leistungsbezogenen Bonuszahlungen bzw. Aktienoptionsprogrammen, der den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 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.

⁸ Sonstige Gehaltsbestandteile beinhalten Abfindungen, Abfertigungen, Abschlagszahlungen, Pensionskassenbeiträge, Urlaubersatzleistungen, Bezüge für AR-Mandate in verbundenen Unternehmen sowie Sachbezüge wie Dienstwagen, Parkplatz, Umzugservice, Reisespesen, Versicherungsleistungen wie D&O-, Unfall-, Kranken-, Reise-, oder Rechtsschutzversicherung.

⁹ In der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder von Andritz sind keine sonstigen Vergütungsbestandteile (abgesehen von Sachbezügen, Pensionsleistungen und Abfertigungen) inkludiert, da diese im Vergütungsbericht 2023 nur als Summe ausgewiesen werden (561.032 Euro).

Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen
(aktive und im Wirtschaftsjahr 2023 bzw. 2022/23 bzw. 2023/24 ausgeschiedene
Vorstandsmitglieder)

Name	Unternehmen	Grund- gehalt	Variabel ⁷	Sonstige ⁸	Gesamt
Lukasz Januszewski	RBI	750.000	750.000	518.000	2.018.000
Daniela Vlad (seit 1.2.2023)	OMV	526.952	1.020.171	463.528	2.010.651
Siegfried Mayrhofer (bis 31.8.2023)	Telekom	329.939	644.013	997.896	1.971.848
Andreas Gschwenter	RBI	750.000	750.000	457.000	1.957.000
Hannes Mösenbacher	RBI	750.000	750.000	456.000	1.956.000
Andrii Stepanenko	RBI	750.000	750.000	442.000	1.942.000
Harald Schwarzmayr	Wienerberger	511.548	1.231.525	118.755	1.861.828
Gerhard Hanke	Wienerberger	496.239	1.209.212	117.482	1.822.933
Walter Oblin	Post	520.000	1.224.080	67.978	1.812.058
Andreas Brandstetter	Uniq	739.186	980.000	92.814	1.812.000
Solveig Menard-Galli	Wienerberger	481.142	1.182.563	114.217	1.777.922
Alejandro Plater	Telekom	588.500	1.031.915	145.975	1.766.390
Silvia Schmitt-Walgenbach (bis 31.3.2023)	CA Immo	131.300	0	1.633.500	1.764.800
Andreas Schillhofer	CA Immo	460.000	1.023.700	265.600	1.749.300
Hartwig Löger	VIG	803.000	696.000	175.000 ¹⁰	1.674.000
Thomas Arnolder	Telekom	535.000	938.105	122.618	1.595.723
Peter Umundum	Post	470.000	1.054.094	65.162	1.589.256
Peter Lennkh (bis 31.8.2023)	RBI	500.000	500.000	576.000	1.576.000
Andreas Gerstenmayer	AT & S	647.000	838.000	64.000	1.549.000
Kurt Svoboda	Uniq	596.889	787.000	131.111	1.515.000
Michael Strugl	Verbund	750.000	662.500	91.731	1.504.231
Wolfgang Semper (bis 29.3.2023)	Andritz	101.501	554.108	811.3359	1.466.944
Wolfgang Kindl	Uniq	557.826	737.000	119.174	1.414.000
Erik Leyers	Uniq	505.186	634.000	178.814	1.318.000
Peter Humer	Uniq	554.186	650.000	111.814	1.316.000
Peter Höfinger	VIG	645.000	508.000	145.000 ¹⁰	1.298.000
Klaus Mader	SBO	507.000	614.000	168.000	1.289.000
Peter F. Kollmann	Verbund	620.000	547.700	74.298	1.241.998
Peter Eichler	Uniq	508.186	634.000	94.814	1.237.000
Stephan Sielaff	Lenzing	620.000	427.000	83.000	1.130.000
Harald Riener	VIG	576.000	419.000	132.000 ¹⁰	1.127.000
Franz Hiesinger	Mayr-Melnhof	578.293	387.361	141.884	1.107.538
Gabor Lehel	VIG	576.000	435.000	93.000 ¹⁰	1.104.000
Elisabeth Stadler (bis 30.6.2023)	VIG	434.000	409.000	248.000 ¹⁰	1.091.000
Radka Doehring	Immofinanz	479.441	535.127	69.642	1.084.210
Wolf-Christoph Gerlach	Uniq	535.186	450.000	98.814	1.084.000
René Knapp	Uniq	507.826	450.000	90.174	1.048.000
Liane Hirner	VIG	573.000	435.000	39.000 ¹⁰	1.047.000
Gerhard Lahner	VIG	529.000	385.000	129.000 ¹⁰	1.043.000
Attila Dogudan	Do & Co	790.000	0	197.284	987.284
Christian Skilich	Lenzing	506.000	392.000	76.000	974.000
Achim Kasper	Verbund	475.000	419.600	60.382	954.982
Nico Reiner (seit 1.1.2023)	Lenzing	480.000	370.000	81.000	931.000

¹⁰ In der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder der VIG sind keine Sachbezüge inkludiert, da diese im Vergütungsbericht 2023 nur als Summe ausgewiesen werden. Für nicht erfolgsabhängige Nebenleistungen wurden für den Vorstand 162.000 Euro aufgewendet.

Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen (aktive und im Wirtschaftsjahr 2023 bzw. 2022/23 bzw. 2023/24 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder)					
Name	Unternehmen	Grund- gehalt	Variabel ⁷	Sonstige ⁸	Gesamt
Robert van de Kerkhof (bis 31.12.2023)	Lenzing	470.000	368.000	51.000	889.000
Stefan Szyszkowitz	EVN	477.400	180.000	76.000	733.400
Peter Thirring (bis 30.6.2023)	VIG	285.000	218.000	223.00010	726.000
Jarno Nymark (seit 1.10.2023)	Andritz	100.117	579.295	17.8349	697.246
Franz Mittermayer	EVN	445.500	166.700	81.200	693.400
Ingolf Schröder	AT & S	449.000	176.000	44.000	669.000
Peter Schneider	AT & S	449.000	176.000	44.000	669.000
Petra Preining	AT & S	449.000	176.000	44.000	669.000
Peter Griehsnig (seit 1.4.2023)	AT & S	449.000	176.000	42.000	667.000
Attila Mark Dogudan	Do & Co	490.000	0	13.019	503.019
Mustafa Serdar Erden (seit 1.9.2023)	Do & Co	458.333	0	20.053	478.386
Johannes Echeverria (seit 1.9.2023)	Do & Co	356.037	0	28.458	384.495
Bettina Höfinger (seit 1.9.2023)	Do & Co	342.857	0	6.559	349.416
Sabine Pfeffer (seit 1.4.2023)	Uniq	272.389	0	59.611	332.000
Valerie Brunner (seit 1.11.2023)	RBI	125.000	125.000	3.000	253.000
Pavel Mechura (seit 16.6.2023)	Immofinanz	108.333	121.831	1.989	232.153

Tabelle 3: Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen, 2023; Quelle: Vergütungsberichte bzw. Geschäfts-/Jahresfinanzberichten; Bei den Angaben zu den Vergütungsbestandteilen kann es zu Rundungsdifferenzen kommen.

4.4. RANKING DER VORSTANDSGEHÄLTER: VORSTANDSVORSITZENDE

Angeführt wird das CEO-Ranking mit einem Gehalt von 9,5 Mio. Euro von Gerald Grohmann, der bis Jahresende 2023 Vorstandsvorsitzender von SBO war. Auf Platz zwei landet der CEO der Bawag Group, Anas Abuzaakouk, mit 9,0 Mio. Euro. Auf dem dritten Platz folgt mit 5,5 Mio. Euro der Vorstandsvorsitzende von Andritz, Joachim Schönbeck. 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 30.09.2023 bzw. 31.12.2023 bzw. 31.03.2024					
Name	Unternehmen	Grundgehalt	Variabel7	Sonstige8	Gesamt
1. Gerald Grohmann	SBO	808.000	3.002.000	5.687.000	9.497.000
2. Anas Abuzaakouk	Bawag Group	4.950.000	3.200.000	889.000	9.039.000
3. Joachim Schönbeck	Andritz	792.500	4.572.782	149.5559	5.514.837
Heimo Scheuch	Wienerberger	1.050.748	3.229.258	421.367	4.701.373
Alfred Stern	OMV	990.000	2.769.089	257.431	4.016.520
Peter Oswald	Mayr-Melnhof	1.276.894	2.361.580	267.437	3.905.911
Willi Cernko	Erste Group	1.310.000	1.310.000	303.358	2.923.358
Herbert Eibensteiner	Voestalpine	1.300.000	1.595.490	9.371	2.904.861
Georg Pölzl	Post	700.000	2.032.800	91.457	2.824.257
Johann Strobl	RBI	1.100.000	1.100.000	443.000	2.643.000
Keegan Viscius (seit 9.6.2023)	CA Immo	525.000	1.237.975	555.700	2.318.675
Andreas Brandstetter	Uniq	739.186	980.000	92.814	1.812.000
Alejandro Plater (seit 1.9.2023)	Telekom	588.500	1.031.915	145.975	1.766.390
Hartwig Löger (seit 1.7.2023)	VIG	803.000	696.000	175.00010	1.674.000
Andreas Gerstenmayer	AT & S	647.000	838.000	64.000	1.549.000
Michael Strugl	Verbund	750.000	662.500	91.731	1.504.231
Stephan Sielaff	Lenzing	620.000	427.000	83.000	1.130.000
Radka Doehring	Immofinanz	479.441	535.127	69.642	1.084.210
Attila Dogudan	Do & Co	790.000	0	197.284	987.284
Stefan Szyszkowitz	EVN	477.400	180.000	76.000	733.400

Tabelle 5: Ranking, Vorstandsvorsitzende 2023; Quelle: Vergütungsberichte, Geschäfts-/Jahresfinanzberichte.

4.5. 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“¹¹. 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 jedoch die Erläuterungen zum Gesetz 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.“¹²

Der – in diesem Zusammenhang relevante – finale Report zu „Directors’ duties and Sustainable Corporate Governance“¹³ der EU-Kommission stellt 2020 dazu fest: Der Fokus auf die kurzfristige Wertmaximierung reduziert die wirtschaftliche, ökologische und soziale Nachhaltigkeit europäischer Unternehmen. Daher sollte verstärkt auf nachhaltige Kriterien in den Zielvereinbarungen der variablen Vergütung geachtet werden.

Laut aktuellem Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), also der europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards, sind Informationen über die Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in den Anreiz- und Vergütungssystemen anzugeben, falls solche vorhanden sind. Insbesondere ist anzuführen,

- „ob die Leistung anhand spezifischer nachhaltigkeitsbezogener Ziele und/oder Auswirkungen bewertet wird, und wenn ja, welche,
- ob und wie nachhaltigkeitsbezogene Leistungsparameter als Leistungsrichtwerte betrachtet oder in die Vergütungspolitik einbezogen werden,
- den Anteil der variablen Vergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen und/oder Auswirkungen abhängt“¹⁴.

Zudem ist u.a. anzugeben, ob und wie klimabezogene Erwägungen in die Vergütung einbezogen werden, welche dies sind und mit welchem Prozentsatz die Vergütung, mit klimabezogenen Erwägungen verknüpft ist.¹⁵

Zu den sechs Umweltaspekten zählen – der EU-Taxonomie-Verordnung¹⁶ folgend – z.B. Klimaschutz, Wasser und Meeresressourcen, Artenvielfalt und Ökosysteme. Soziale

¹¹ Siehe dazu § 78a AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019; abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78a - Bundesrecht konsolidiert \(bka.gv.at\)](https://www.ris.bka.gv.at).

¹² Ministerialentwurf zum Gesetz (2019): Erläuterungen zum Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 – AktRÄG 2019, unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/ME/ME_00130/index.shtml (Zugriff am 4.9.2023).

¹³ EU-Kommission (2020): Study on Directors’ duties and Sustainable Corporate Governance, unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e47928a2-d20b-11ea-adf7-01aa75ed71a1/language-en> (Zugriff am 4.9.2023).

¹⁴ Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), C(2023) 5303 final, ANNEX 1, S.47, unter: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_2&format=PDF (Zugriff am 13.09.2023).

¹⁵ Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), C(2023) 5303 final, ANNEX 1, S.78, unter: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_2&format=PDF (Zugriff am 13.09.2023).

¹⁶ 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, unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX%3A32020R0852> (Zugriff am 4.9.2023).

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 soll die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens, auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsbelange und ihre Zusammensetzung, Unternehmensethik und Unternehmenskultur, einschließlich Korruptions- und Bestechungsbekämpfung zählen.

Die Berücksichtigung der ESG-Faktoren spielt bei der Festsetzung der Vergütungsziele für das Management nach wie vor eine untergeordnete Rolle: 20 % der Unternehmen berücksichtigen überhaupt keine Nachhaltigkeitskriterien in der Vorstandsvergütung bzw. formulieren kein einziges konkretes Ziel im Vergütungsbericht. Es mangelt weiterhin an Transparenz, was die Offenlegung der Kriterien betrifft. 80 % der Konzerne haben zumindest ein konkretes Kriterium im Vergütungsbericht formuliert, mit welchem die diesjährige Vergütung verknüpft ist. In acht dieser ATX-Unternehmen wurden mittlerweile explizite nichtfinanzielle Vergütungsziele in allen drei ESG-Kategorien in der Vorstandsvergütung eingesetzt.

Obwohl die Erläuterungen zum Gesetz vorsehen, dass „in der Vergütungspolitik die verschiedenen Bestandteile der Vergütung der Mitglieder der Unternehmensleitung und die Bandbreite ihres jeweiligen Anteils beschrieben werden sollen“¹⁷, unterbleibt dies bei der Anwendung der nichtfinanziellen Kriterien und besonders bei den darin enthaltenen Nachhaltigkeitskriterien häufig. Aussagen zur Gewichtung dieser Ziele werden erschwert, weil vieles intransparent bleibt, nicht standardisiert und daher auch nicht vergleichbar ist.

Allerdings zeigt sich in den Vergütungspolitiken ein positiver Trend bei der Berücksichtigung von ESG-Kriterien in der variablen Vorstandsvergütung. Mehr als die Hälfte der ATX-Konzerne muss in der Hauptversammlung 2024 den Aktionär:innen eine Vergütungspolitik für den Vorstand zur Abstimmung vorlegen. Die meisten der Unternehmen nehmen dies als Anlass für eine Überprüfung und etwaige Überarbeitung des Vergütungssystems und legen dabei vermehrt Wert auf ESG-Zielkriterien – sie nehmen vermehrt Nachhaltigkeitsziele und -kennzahlen in die variable Vergütungssystematik auf, konkretisieren diese und/ oder erhöhen die Bandbreite ihres Anteils an der Gesamtvergütung. ESG-relevante Faktoren machen dennoch einen sehr begrenzten Anteil an den leistungsabhängigen Zielgrößen für die Managementvergütung aus, tendenziell scheint ihr Stellenwert für die Unternehmen aber zuzunehmen.

¹⁷ Ministerialentwurf zum Gesetz (2019): Erläuterungen zum Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 – AktRÄG 2019 unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/ME/ME_00130/index.shtml (Zugriff am 4.9.2023).

4.6. 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. Mit Ausnahme von Do & Co und Bawag Group geben 90 % und somit der Großteil der ATX-Unternehmen an, ob und/oder wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt wurden.

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. Gemäß § 78 Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat jedoch dafür zu sorgen, 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 zu setzen“.

Laut aktuellem Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), also der europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards, ist zukünftig „das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson)“¹⁸ anzugeben. Zusätzlich wird definiert, welche Vergütungsbestandteile je nach Vergütungspolitik des Unternehmens zu berücksichtigen sind:

- „Grundgehalt, d. h. die Summe aus garantierter, kurzfristiger und unveränderlicher Barvergütung,
- Geldleistungen, d. h. die Summe aus Grundgehalt und Barzulagen, Bonuszahlungen, Provisionen, Bargewinnbeteiligungen und anderen Formen variabler Barzahlungen,
- Sachleistungen wie Autos, private Krankenversicherung, Lebensversicherung, Wellnessprogramme und
- direkte Vergütung, d. h. die Summe der Geldleistungen, Sachleistungen und des gesamten beizulegenden Zeitwerts aller jährlichen langfristigen Anreize (z. B. Aktienoptionen, beschränkte Aktien oder Anteile, erfolgswirksame Aktien oder Anteile, Phantomaktien, Wertsteigerungsrechte an Aktien und langfristige Barauszahlungen).“¹⁹

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“²⁰ sieht es Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Susanne Kalss als Aufgabe des Aufsichtsrats diesen sogenannten „vertikalen Vergleich“ zu konkretisieren. Demzufolge

¹⁸ Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), C(2023) 5303 final, ANNEX 1, S.194, unter: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_2&format=PDF (Zugriff am 13.09.2023).

¹⁹ Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), C(2023) 5303 final, ANNEX 1, S. 215, unter: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_2&format=PDF (Zugriff am 13.09.2023).

²⁰ 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 (Zugriff am 30.04.2020).

ist ein entsprechender Bezugsrahmen festzulegen, wie dies auch der Deutsche Corporate Governance Kodex²¹ 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.

Nur jedes fünfte ATX-Unternehmen bzw. 20 % (AT & S, Verbund, VIC, Wienerberger) veröffentlicht in ihren Vergütungsberichten oder -politiken die Relation der Vorstandsvergütungen bzw. der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden zum Einkommen der durchschnittlichen Beschäftigten im Unternehmen. Lediglich ein Unternehmen – AT & S – definiert auch ein Verhältnis als Orientierungs- bzw. Zielwert. Bis zum Vorjahr legte auch die EVN in ihrer Vergütungspolitik einen Zielwert von 1:20 bezogen auf das Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds im Verhältnis zu den österreichischen Beschäftigten fest – dieser wird jedoch in der aktualisierten Vergütungspolitik von 2024 nicht mehr erwähnt.

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 1:17,8 etwas über dem selbst gewählten Orientierungswert, jedoch weit unter der Verhältniszahl des Vorjahres (2022/23: 1:48,9). Bezogen auf die sonstigen aktiven Vorstandsmitglieder wird der Orientierungswert eingehalten und liegt im Wirtschaftsjahr 2023/24 bei höchstens 1:7,5.

Verbund, VIC und Wienerberger definieren keine Orientierungs- bzw. Zielwerte. VIC 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 an. Wienerberger weist die CEO to Worker Pay Ratio im aktuellen Vergütungsbericht mit einem Faktor von 1:24 im Vergleich zum durchschnittlichen österreichischen Beschäftigten oder 1:30 im Vergleich zum Median der österreichischen Beschäftigten aus. Verbund gibt das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung des CEO und den durchschnittlichen Personalaufwand ohne Steuern und Sozialabgaben korrigiert um die Vergütung des CEO an. Dieses beträgt 1:16.

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. Sieben Unternehmen geben – wie auch der Gesetzgeber fordert – lediglich die Veränderung der Vergütung, nicht aber die Vergütung selbst an. 13 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.

²¹ Deutscher Corporate Governance Kodex (2022): https://dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/220627_Deutscher_Corporate_Governance_Kodex_2022.pdf, S. 18 (Zugriff am 31.08.2023).

4.7. ABSTIMMUNGEN IN DEN HAUPTVERSAMMLUNGEN: VERGÜTUNGSPOLITIK UND -BERICHT

Die Hauptversammlungssaison 2024 ist für die ATX-Unternehmen das fünfte Jahr, in dem sie die Möglichkeit haben über eine **Vergütungspolitik** abzustimmen. Das Gesetz sieht vor, die Vergütungspolitik bei jeder wesentlichen Änderung, jedoch spätestens nach vier Jahren, erneut der Hauptversammlung vorzulegen²². Seit 2020, als alle Unternehmen erstmals eine Vergütungspolitik vorzulegen hatten, überarbeiteten in den folgenden drei Jahren neun der 20 Unternehmen diese erste Version und legten sie erneut zur Abstimmung vor. Die übrigen elf ATX-Unternehmen, die ihre Vergütungspolitik seit dem erstmaligen Aktionär:innen-Votum 2020 nicht mehr überarbeitet haben, waren demnach aufgefordert diese 2024 erneut zur Abstimmung zu stellen.

Mit einer Ausnahme erreichen sämtliche aktuelle Vergütungspolitiken der ATX-Unternehmen bei den Hauptversammlungs-Abstimmungen die einfache Mehrheit (über 50 %). Dennoch: Ausgehend von der Einschätzung der hkp-group Unternehmensberatung, dass „eine Zustimmung von über 75 % als jener Schwellenwert gilt, ab dem Nachbesserungen an den Unternehmensdarstellungen vorzunehmen sind“²³, werden drei der 20 ATX-Unternehmen von den Aktionär:innen implizit dazu aufgefordert, ihre Vergütungspolitik zu überprüfen. Der überwiegende Teil der Konzerne erreicht jedoch Zustimmungsquoten von 80 % aufwärts. Unter dem anzustrebenden Schwellenwert von 75 % liegen im Jahr 2024 Lenzing (74,4 %), AT & S (72,8 %) und die Bawag Group (47,6 %). Die Bawag Group ist mit diesem Ergebnis das einzige ATX-Unternehmen, das bei dem Aktionär:innen-Votum über die Vergütungspolitik nicht die einfache Mehrheit erreicht.

Darüber hinaus haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft einen der Vergütungspolitik entsprechenden klaren und verständlichen **Vergütungsbericht** zu erstellen, wobei die Aufbereitung der Information in erster Linie dem Vorstand obliegt. Der Aufsichtsrat muss den Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Abstimmung vorlegen.²⁴

Die Vergütungsberichte der ATX-Unternehmen sind bei den Hauptversammlungen 2024 nun zum vierten Mal Diskussionsthema. Bei der erstmaligen Abstimmung über den Vergütungsbericht 2020 in der Hauptversammlungssaison 2021 schien es sich – im Unterschied zu den Vergütungspolitiken – eher um einen „Formalakt“ zu handeln. Lediglich vier Unternehmen hatten damals eine Zustimmungsrate unter 90 %. Bei der Hauptversammlungs-Abstimmung 2022 über die Vergütungsberichte 2021 waren es bereits acht von 20 Unternehmen, bei der Abstimmung 2023 über die Berichte für 2022 schließlich neun. Für die Hauptversammlungssaison 2024 liegt diese Zahl für die Vergütungsberichte 2023 bei 10 von 19 Unternehmen, vier davon unter dem Schwellenwert einer 75 %igen Zustimmung. Korrelierend mit diesem Ergebnis sind die vier Unternehmen mit der niedrigsten Zustimmung zu ihren aktuellen Vergütungsberichten gleichzeitig jene mit der höchsten pro Kopf-Vergütung im ATX: die Bawag Group (mit 6,1 Mio. Euro pro Kopf im Jahresdurchschnitt 2023), SBO (5,4 Mio. Euro), Voestalpine (3,7 Mio. Euro) und Andritz (3,6 Mio. Euro).

²² Siehe dazu § 78b AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019; abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78b - Bundesrecht konsolidiert \(bka.gv.at\)](#).

²³ „ATX-Unternehmen: Weckruf für die Vorstandsvergütung“ unter: <https://www.hkp.com/article/617> (Zugriff am 4.9.2023).

²⁴ Siehe dazu § 78c AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019; abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78c - Bundesrecht konsolidiert \(bka.gv.at\)](#) und § 78d AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019; abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78d - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 01.09.2023 \(bka.gv.at\)](#).

Eine Zustimmungsrate unter der einfachen Mehrheit erhielt bei den bisherigen Abstimmungen über die Vergütungsberichte ebenfalls nur die Bawag Group, die beim Hauptversammlungsvotum im Jahr 2022 lediglich 32,2 % Ja-Stimmen erreichte. Auf dieses verheerende Ergebnis reagiert der Bankkonzern im folgenden Vergütungsbericht 2022 mit Ergebnissen aus Feedbackgesprächen, die mit Aktionär:innen und einer externen Vergütungsberatung geführt wurden, um Verbesserungsmöglichkeiten auszuloten. Bei der Hauptversammlung 2023 erreichte die Unternehmensgruppe wieder eine Zustimmungsrate von 79,2 %. Für den aktuellen Vergütungsbericht 2023, der der Hauptversammlung im April 2024 vorgelegt wurde, rutscht die Zustimmung der Aktionär:innen jedoch mit 49,8 % erneut unter die 50 %-Marke ab.

ATX-Unternehmen	Vergütungsbericht		Vergütungspolitik	
	Votum 2024	Votum 2023	Votum aktuell	Votum 2020
Bawag Group	49,76%	79,21%	47,57%	85,33%
Andritz	52,37%	57,27%	96,67%	67,89%
SBO	65,58%	53,62%	86,53%	68,82%
Voestalpine	68,35%	91,44%	86,69%	97,05%
Lenzing	79,07%	75,62%	74,35%	87,21%
AT & S	81,87%	78,00%	72,75%	99,20%
Mayr-Melnhof	81,88%	88,16%	80,06%	89,64%
CA Immo	88,94%	96,48%	85,45%	97,60%
Post	89,47%	98,13%	99,07%	99,95%
Uniq	89,48%	90,52%	89,23%	99,82%
Wienerberger	92,22%	97,03%	89,38%	71,55%
EVN	95,79%	96,19%	98,98%	99,87%
Immofinanz	96,36%	99,93%	95,68%	75,62%
OMV	96,59%	86,31%	96,98%	99,05%
RBI	97,12%	94,35%	89,23%	99,21%
Erste Group	97,86%	86,48%	99,08%	56,13%
Verbund	98,83%	98,44%	98,99%	99,38%
VIG	99,64%	97,18%	89,25%	90,66%
Telekom	99,94%	99,46%	99,72%	99,21%
Do & Co	k.A.	62,98%	k.A.	68,50%

Tabelle 6: Abstimmungsergebnisse über Vergütungsberichte sowie Vergütungspolitiken für den Vorstand bzw. für Vorstand und Aufsichtsrat in den ATX-Unternehmen; Quelle: Hauptversammlungsbeschlüsse 2020-2024.

5. FAZIT UND FORDERUNGEN

Es ist höchste Zeit, Lehren aus der Fehlaustrichtung der kurzfristig und finanziell orientierten Vergütungssysteme zu ziehen. Die EU-Kommission gilt in diesem Kontext als wesentlicher Treiber, insbesondere was die Verknüpfung der Management-Boni mit der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens betrifft. Insgesamt zeigt sich, dass trotz neuer gesetzlicher Vorgaben zum Vergütungsprozess nach wie vor Aufholbedarf besteht. Für eine Neuausrichtung der Vergütungspolitik sind folgende Schritte notwendig: Es braucht die Festlegung einer angemessenen „Manager to Worker Pay Ratio“, die Berücksichtigung von ESG-Kriterien in den Zielen für die variable Vergütung und individuelle Transparenz für sämtliche Vergütungsbestandteile (inkl. Nebenleistungen und Abfindungs- und Pensionszahlungen).

Ein ATX-Vorstandsmitglied verdient im Jahr 2023 durchschnittlich 2,4 Mio. Euro, das ist das 62-Fache eines mittleren Einkommens in Österreich. Diese Relation belegt die Notwendigkeit einer gesetzlichen Verpflichtung zur Festlegung einer angemessenen **„Manager to Worker Pay Ratio“**, um so das Auseinanderdriften der Einkommen zwischen Vorstand und der übrigen Belegschaft einzudämmen. Der Aufsichtsrat hat einen entsprechenden **„Angemessenheitsfaktor“ als Determinante für die Vergütung** („vertikale Angemessenheit“) festzulegen. In den zur Abstimmung vorgelegten Dokumenten zur Vergütungspolitik auf der Agenda zur Hauptversammlung findet sich lediglich bei vier Unternehmen eine Offenlegung dieses Faktors, wobei nur eines dieser Unternehmen diesen auch ausdrücklich als Orientierungs- und Zielwert kommuniziert. Um darüber hinaus für mehr Angemessenheit zu sorgen, sollte der Aufsichtsrat Höchstgrenzen für die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie für die einzelnen Vergütungsbestandteile (z. B. variable Vergütung) vorsehen.

Im Sinne einer „Good Governance“ und um eine nachhaltige Unternehmensführung zu erreichen, müssen Nachhaltigkeitsaspekte 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 Ziele 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. 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, potenziellen Anleger:innen und an der Gesellschaft interessierten Akteuren, wie etwa Geschäftspartner:innen des Unternehmens und sonstige Außenstehende, 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 würde. Zudem werden die Vergütungssysteme für Vorstände immer komplexer. Wie die Unternehmensberatung hkp kommentiert, gibt es seit der Umstellung im Vergütungsprozess durch das Aktienrechtsänderungsgesetz (AktRÄG 2019) „mehr Tabellen,

Grafiken und Erläuterungen zu den Bemessungsgrundlagen oder kurz- und langfristigen variablen Vergütungen“²⁵. 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.

²⁵ Oberösterreichische Nachrichten (11.06.2021): So viel verdienen Österreichs Spitzenmanager, unter: <https://www.nachrichten.at/wirtschaft/so-viel-verdienen-oesterreichs-spitzenmanager;art15.3412329> (Zugriff am 4.9.2023).

KURZBIOGRAFIE



MAG.ª SIMONE HUDELIST

Fachreferentin Abteilung Betriebswirtschaft

Magistra der internationalen Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt international organizational behavior der Wirtschaftsuniversität Wien. Ausgebildete systemische Coachin.

Seit 2011 Referentin in der Abteilung Betriebswirtschaft der Arbeiterkammer Wien. Arbeitsschwerpunkte: Gender Mainstreaming, Managementvergütung sowie die wirtschaftliche Beratung und Ausbildung von Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichts- bzw. Betriebsrat.



THERESA HAAGER, B.A.

studiert Sozioökonomie an der WU Wien mit den Forschungsschwerpunkten Sozialpolitik und Nachhaltigkeit.

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: Adobe Stock ID 76057425 © gopixa – stock.adobe.com, Porträtfoto Simone Hudelist: Lisi Specht, Porträtfoto Theresa Haager: Manuel Zenk

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-7031342>

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: Simone Hudelist (simone.hudelist@akwien.at)

Gestaltung: Alexander Ullrich | A SQUARED

Illustrationen: eigene Darstellung

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: AK Wien

ISBN: 978-3-7063-1104-5

© 2024 AK Wien

DIE AK – SO NAH

Sie wollen mit uns reden?
Unsere Videos sehen? Oder uns in
den sozialen Medien besser kennenlernen?
Auch auf unserer Homepage können Sie
sich wie zuhause fühlen oder Sie machen
es sich in der AK Bibliothek gemütlich.
Wir sind für Sie da – und immer in Ihrer Nähe.

wien.arbeiterkammer.at/immernah



5 Beratungs-
stellen



Website

**AK
BIBLIO
THEK**



AK TV



Veranstal-
tungen



Mitglieder-
zeitung



Newsletter



Ratgeber



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

VORSTANDSVERGÜTUNG IN DEN ATX-UNTERNEHMEN 2023

Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte

Juli 2024

