

Diese Evaluierung zeigt, ob und wie der im Jahr 2002 eingeführte Corporate Governance Kodex für „good governance“ am österreichischen Kapitalmarkt gesorgt hat...

Abteilung Betriebswirtschaft

Kodex-Report 2012: 10 Jahre Corporate Governance Kodex

Oktober, 2012

Studienautorinnen:

Mag^a Simone Hudelist (simone.hudelist@akwien.at)

Mag^a Christina Wieser (christina.wieser@akwien.at)

Fazit und Ausblick:

Mag. Helmut Gahleitner (helmut.gahleitner@akwien.at)

Datenrecherche:

Elisabeth Lugger

Zum Inhalt

1	Zehn Jahre Corporate Governance Kodex in Österreich	4
1.1	Zum Untersuchungsgegenstand	5
2	Zum Begriff „Corporate Governance“	6
3	Corporate Governance in Österreich.....	9
3.1	Der österreichische Corporate Governance Kodex.....	10
3.1.1	Übersicht über die Comply or Explain Regeln	11
3.2	Der Corporate Governance Kodex (2002).....	13
3.3	Die erste Novelle (2005)	13
3.4	Die zweite Novelle (2006)	14
3.5	Die dritte Novelle (2007)	14
3.6	Die vierte Novelle (2009)	14
3.7	Die fünfte Novelle (2010).....	15
3.8	Die sechste und siebte Novelle (2012)	15
4	Kodex-Regime in Österreich: 2002 bis 2012.....	16
4.1	Berichtspraxis: Einzelveröffentlichung der Vorstandsvergütung	17
5	Evaluierung der Einhaltungspraxis im Jahr 2012	19
5.1	Kein Bekenntnis zum Kodex: 15,9 Prozent der Unternehmen	19
5.2	Nur drei Vorzeigeunternehmen befolgen alle Empfehlungen.....	22
6	Die TOP Abweichungen - Eine Frage der Vergütung	23
6.1	Geringe Vorstandsvergütungstransparenz	23
6.2	Keine Neuausrichtung der Vergütungssysteme	25
6.3	Unabhängigkeit des Aufsichtsrats	27
7	Der Kodex scheitert an der Herausforderung Diversität	28
7.1	Börsenunternehmen bleiben absolute Männerdomäne	28
7.2	Gesetzliche Berichtspflicht zur Frauenförderung	30
7.3	Die Evaluierung 2012 bringt keine neuen Ergebnisse	30
7.4	AK Maßnahmenpaket für Frauenförderungsmaßnahmen	32
7.4.1	Die normative Bestimmung richtig umsetzen	32
7.4.2	Konkrete Maßnahmen	33
7.4.3	Gesetzliche Frauenquote von 40 Prozent für den Aufsichtsrat	34
8	Fazit und Ausblick	35

1 Zehn Jahre Corporate Governance Kodex in Österreich

*"Drei Mega-Skandale in einem Jahr - Meinel European, Immofinanz und AvW sind für ein kleines Land wie Österreich zu viel"*¹

(Wilhelm Rasinger, AnlegerInnenvertreter)

*„Was wir in den letzten zwei Jahren von großen Banken und Industrieunternehmen erlebt haben, ist grauenhaft. Wie sollte das das Vertrauen der Menschen in die Unternehmen stärken?“*²

(Andreas Treichl, Vorstandsvorsitzender Erste Bank Group AG)

*"In letzter Zeit ist da viel zusammengekommen. Die Skandale schaden dem Finanzplatz."*³

*(Richard Schenz,
Berater der Bundesministerin für Finanzen
in den Bereichen Kapitalmarktentwicklung & Corporate Governance)*

Der österreichische Kapitalmarkt steht in den letzten Jahren immer wieder im Zeichen undurchsichtiger Unternehmens-, Korruptions- und Bilanzskandale. Wie jüngste Beispiele (Hypo Alpe Adria AG, Telekom Austria AG) zeigen, reichen Appelle an Moral und Tugend des „ehrbaren Kaufmanns“ nicht aus. Der Ruf nach einem höheren Maß an Transparenz, verstärkter Kontrolle und mehr Diversität in der Unternehmensleitung wird immer lauter. Die Politik hat darauf reagiert und auf europäischer Ebene zahlreiche Maßnahmen gesetzt, vorrangig mit dem Ziel und getreu dem Shareholder Value Prinzip, die Zufriedenheit der InvestorInnen sicherzustellen.

Doch es geht um mehr und zwar um verantwortungsvolle Unternehmensführung im Sinne aller Stakeholder (Beschäftigte, KundInnen, Staat, etc.). Die maßgeblichen Leitlinien dafür sind für börsennotierte Unternehmen allerdings nicht ausschließlich verbindlich per Gesetz, sondern darüber hinaus auf freiwilliger Basis, geregelt - dem Prinzip der Selbstverpflichtung folgend. Gegossen sind die durchaus gutgemeinten Standards für nachhaltige Unternehmensführung und -kontrolle in „soft law“, niedergeschrieben in unverbindlichen Kodizes. Im Herbst 2002 ist für den österreichischen Kapitalmarkt ein entsprechender Corporate Governance Kodex in Kraft getreten. Der Kodex hat sich schon vor zehn Jahren viel vorgenommen, Ansprüche und Ziele sind in der Präambel festgehalten:

*„Mit dieser freiwilligen Selbstregulierungsmaßnahme wird das Vertrauen der Aktionäre durch noch mehr Transparenz, durch eine Qualitätsverbesserung im Zusammenwirken zwischen Aufsichtsrat, Vorstand und den Aktionären und durch die Ausrichtung auf langfristige Wertschaffung maßgeblich gefördert.“
(Auszug aus der Präambel des Corporate Governance Kodex, 2002)*

Seit seiner Etablierung bekennen sich immer mehr Unternehmen an der Wiener Börse zum Kodex; war es 2003 nicht einmal ein Drittel, sind es im Jahr 2012 84,1 Prozent aller börsennotierten Unternehmen. Doch der theoretischen Akzeptanz der Kodex-Standards steht deren praktische Umsetzung oftmals diametral gegenüber. Beispielsweise verpflichtet sich die Telekom Austria schon seit vielen Jahren zum Corporate Governance Kodex, die Berichterstattung dazu fällt sogar vergleichsweise ausführlich aus. Doch konnte

¹ APA-Meldung, 29.12.2008

² APA-Meldung, 31.8.2011

³ APA-Meldung, 1.3.2011

alleine das Bekenntnis zur guten Unternehmensführung und eine umfassende Erläuterung dazu weder den Korruptionsskandal noch die Affäre rund um die Manipulation von Aktienoptionen verhindern. Eines von zahlreichen Beispielen dafür, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen oftmals ohne tatsächliche Wirkung bleibt und damit die wohlgemeinten Empfehlungen und Zielvorstellungen nicht erfüllt werden.

1.1 Zum Untersuchungsgegenstand

Ist der Corporate Governance Kodex doch bloß ein „*krallen- und zahnloser Tiger*“, der sich beliebig gegen den Strich streicheln lässt? Anlässlich des zehnjährigen Bestehens gilt es im Jahr 2012 ein Resümee über das herrschende Kodexregime in Österreich zu ziehen. Dazu kristallisieren sich fußend auf die bisherigen Erfahrungen und die herrschende Praxis zwei zentrale Fragestellungen heraus, nämlich die Akzeptanz bzw. die Wirksamkeit der freiwilligen Empfehlungen sowie die Evaluierung der Zielerreichung:

1. Wie wirksam ist das Instrument der freiwilligen Selbstverpflichtung von Unternehmen in den wichtigen Säulen von „good governance“ wie
 - Nachhaltigkeit in der Unternehmensentwicklung,
 - Vielfalt (Diversität) in der Unternehmensführungund
 - Professionalisierung der Aufsichtsratsarbeit?
2. Haben die Empfehlungen bzw. Leitlinien für gute Unternehmensführung ihre obersten Ziele, nämlich
 - mehr Transparenz,
 - Verbesserung des Zusammenwirkens zwischen Aufsichtsrat, Vorstand und Aktionärensowie
 - langfristige Wertschaffung in der Unternehmensführung erreicht?

Der Kodex-Report 2012 widmet sich diesen Fragestellungen. Außerdem beinhaltet die vorliegende Untersuchung eine Evaluierung der aktuellen Corporate Governance Praxis im Jahr 2012 und legt dabei den Fokus auf die - besonders in Öffentlichkeit und Politik diskutierten - Themen „Frauen im Aufsichtsrat“ und „Vorstandsvergütung“.

2 Zum Begriff „Corporate Governance“

Seit Anfang der 1930er Jahre des 20. Jahrhunderts gibt es bereits Corporate Governance Ansätze, obwohl der Begriff selbst wesentlich später, nämlich im Jahr 1984 eingeführt wurde⁴. In der vorliegenden Untersuchung werden unter Corporate Governance „*alle Rechte, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der gesellschaftsrechtlichen Organe, der Anteilseigner, der Mitarbeiter und darüber hinaus der übrigen Interessensgruppen (Stakeholder), also derjenigen, die von der Leistung und vom Erfolg eines Unternehmens profitieren oder bei dessen Misserfolg Verluste erleiden*“⁵ subsumiert.

Folgende Grafik stellt die wichtigsten Organe und Interessengruppen rund um Corporate Governance dar. Es stehen dabei vier Hauptakteure im Zentrum: der Vorstand, der Aufsichtsrat, die Hauptversammlung und der Abschlussprüfer. Die Grafik zeigt die Interaktionen zwischen den einzelnen Akteuren, die versuchen, einander zu beeinflussen und bei der Unternehmensführung mitzubestimmen. Jede Anspruchsgruppe vertritt andere Zielstellungen: Macht, Verantwortung und Kontrolle spielen zur Durchsetzung der Interessen naturgemäß eine entscheidende Rolle.

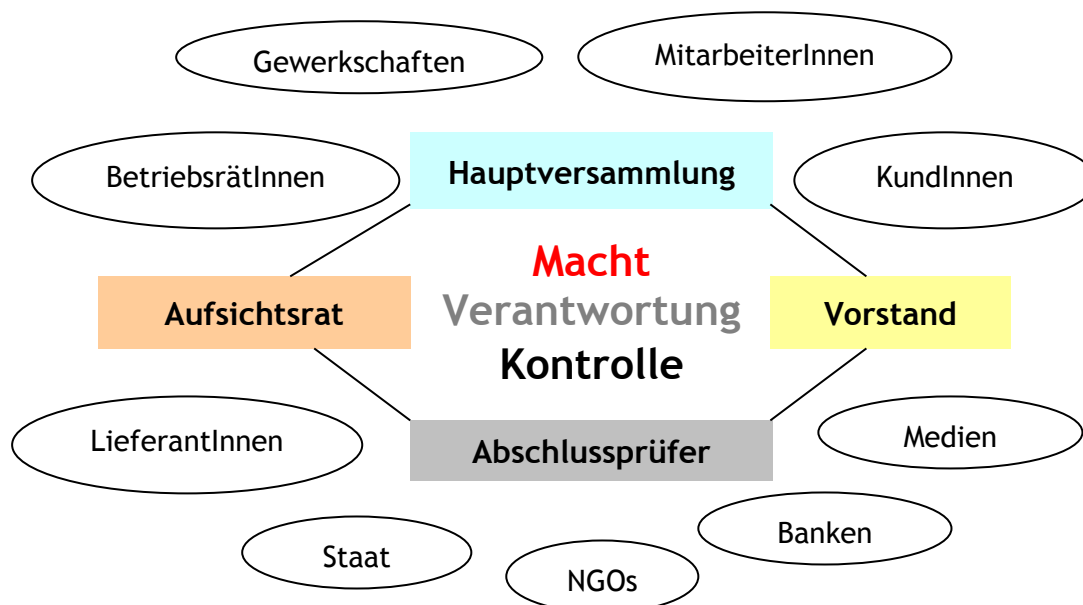


Abbildung 1: Corporate Governance Organe, Umfeld und Interessensgruppen

- Im § 70 AktG (1) ist verankert: „*Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie es das Wohl des Unternehmens unter der Berücksichtigung der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses erfordert.*“ Gerade in den letzten Jahren ist jedoch zu beobachten, dass die Unternehmensführung verstärkt am Shareholder Value Approach ausgerichtet war und langfristiges, nachhaltiges Wirtschaften im Sinne aller Stakeholder⁶ in den Hintergrund geraten ist: Die Steigerung des Aktienkurses wurde zur Maxime erhoben und die Interessen der anderen Anspruchsgruppen (MitarbeiterInnen, KundInnen,

⁴ vgl. Williamsen, The Economics of Governance Framework and Implications (1984)

⁵ vgl. Haeseler/Gampe, Corporate Governance (2002)

⁶ Stakeholder = alle internen und externen Personengruppen, die von unternehmerischen Tätigkeiten gegenwärtig oder in Zukunft direkt oder indirekt betroffen sind

Staat, NGOs, usw.) immer mehr vernachlässigt. Der weit verbreitete Wertsteigerungsansatz nach Rappaport⁷ hatte nicht zuletzt auch Einfluss auf die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für das Management: Die variable Vergütung in Form von Boni und Aktienoptionen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen und die Managergagen in den ATX-Unternehmen vom 20-fachen eines durchschnittlich Beschäftigten im Jahr 2000 auf das 48-fache im Jahr 2011 in die Höhe schnellen lassen. Je stärker die Managerbezüge an den Börsenwert des Unternehmens geknüpft sind (Boni, Aktienoptionen), umso radikaler werden die Interessen der großen Kapitaleigner im Konzern vertreten; die Interessen der Anspruchsgruppen finden kaum Gehör.

- Gemäß § 95 Abs. 5 Z 8 AktG zählt „die Festlegung allgemeiner Grundsätze der Geschäftspolitik des Unternehmens“ und damit konkret Ziel- und Strategiebildung, Mittelbereitstellung und Mittelzuteilung zu den elementaren Aufgaben und Pflichten der AufsichtsrätInnen.⁸ Der **Aufsichtsrat** kontrolliert bzw. überwacht den Vorstand. Dies betrifft innerhalb der Aktiengesellschaft Personalentscheidungen wie etwa die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern oder die Ausgestaltung der Vorstandsverträge.

Kritische Selbstreflexion bzw. Selbstevaluierung, wie es die C-Regel 36 des Corporate Governance Kodex voraussetzt, sollte selbstverständliche Aufsichtspraxis sein: „Der Aufsichtsrat befasst sich jährlich mit der Effizienz seiner Tätigkeit, insbesondere mit seiner Organisation und Arbeitsweise (Selbstevaluierung)“ (C-Regel 36). Durch die jährliche Effizienzprüfung soll die Zielerreichung und Wirksamkeit der Tätigkeit des Aufsichtsrats verbessert werden: Die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat, der Informationsfluss zwischen den Ausschüssen und dem Plenum sowie die rechtzeitige und inhaltlich ausreichende Informationsversorgung des Aufsichtsrats sind besonders zu berücksichtigen. Doch wie eine aktuelle AK-Befragung von AufsichtsrätInnen zeigt, wird im Jahr 2012 gerade einmal in jedem siebten Unternehmen (15,4 Prozent) eine Effizienzprüfung durchgeführt.⁹

- Die ordentliche **Hauptversammlung** findet mindestens einmal jährlich statt. Berechtigte Teilnehmer der Hauptversammlung sind alle Aktionäre eines Unternehmens. Auf der Hauptversammlung werden grundsätzliche Entscheidungen für das Unternehmen gefällt, beispielsweise die Wahl der Mitglieder im Aufsichtsrat, Änderungen der Statuten sowie die Ausschüttung von Gewinnen. Wichtiger Punkt auf der Agenda ist die Entlastung des Aufsichtsrats und des Vorstands. Die Hauptversammlung wählt in der Regel den Abschlussprüfer. Im Unterschied zur ordentlichen Hauptversammlung findet die außerordentliche Hauptversammlung nicht jährlich, sondern auf spezielle Einladung aufgrund besonderer Anlässe statt (z.B. Firmenübernahmen/-fusionen, Kapitalerhöhungen).

⁷ vgl. Rappaport, Shareholder Value: Ein Handbuch für Manager und Investoren (1999)

⁸ vgl. Reich-Rohrwig, Das österreichische GmbH-Recht I, Rn 4/362 (1997)

⁹ vgl. Hofmann/Oberrauter, Aufsichtsrat und Abschlussprüfer - quo vadis Kommunikation? (In: Aufsichtsrat aktuell, 4/2012, S. 25)

- Die Pflicht des **Abschlussprüfers** wiederum ist es, den Jahresabschluss des Unternehmens zu prüfen und auf etwaige Missstände aufmerksam zu machen. Vom Abschlussprüfer wird erwartet, dass er zum Schutz von GesellschafterInnen, GläubigerInnen, ArbeitnehmerInnen und der Öffentlichkeit arbeitet. Er soll die Ordnungsmäßigkeit der Abschlüsse, die Fortführung der Unternehmenstätigkeit, das Vorliegen von Unregelmäßigkeiten, die Einhaltung der Rechtsvorschriften und das verantwortungsbewusste Verhalten der Aktiengesellschaft in umweltpolitischen und gesellschaftlichen Angelegenheiten überprüfen. Grundsätzlich dient die gesetzliche Abschlussprüfung folgender drei Funktionen: Kontrolle, Information und Beglaubigung der Prüfungsergebnisse mit Hilfe des Bestätigungsvermerks.

3 Corporate Governance in Österreich

Die Anfänge und das Entstehen des österreichischen Corporate Governance Kodex wurde maßgeblich von internationalen und nationalen Entwicklungen wie EU-Empfehlungen und Gesetzesänderungen beeinflusst. Schließlich wurde Anfang 2000 ein **Arbeitskreis zur Kodexerstellung** ins Leben gerufen: Die Leitung obliegt damals wie heute dem Regierungsbeauftragten für den Kapitalmarkt, Richard Schenz. Zum Arbeitskreis zählen u.a. das Aktienforum, das Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer (IWP), die Österreichischen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (ÖVFA), Vertreter der Emittenten, der Investoren, der Wiener Börse sowie von Universitäten (Stand, September 2012):

DI Dr. Richard SCHENZ	Beauftragter für Kapitalmarktentwicklung und Corporate Governance, Bundesministerium für Finanzen
Univ.Prof. Dr. Romuald BERTL	Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer
Mag. Bernd BRAUNSTEIN	Wienerberger AG
Univ. Prof. Dr. Markus DELLINGER	Österreichischer Raiffeisenverband
Dr. Natalie DUBSKY	OMV AG
Dr. Michael EBERHARTINGER	Büro des Kapitalmarktbeauftragten
Mag. Markus FICHTINGER	Industriellenvereinigung
Dr. Manfred GRÜNANGER	Wirtschaftskammer Österreich
Mag. Marie-Luise GREGORY	Telekom AG
Dr. Sabine KELMAYR	Böhler-Uddeholm AG
Wolfgang MATEJKA	Investorenbeirat der Wiener Börse
Dr. Aslan MILLA	Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer
Mag. Friedrich MOSTBÖCK	Österreichische Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management
Univ.Prof. Dr. Christian NOWOTNY	Wirtschaftsuniversität Wien
Mag. Franz PORTISCH	Erste Bank
Dr. Wilhelm RASINGER	Interessensverband für Anleger
Dr. Gerald RESCH	Finanzmarktaufsicht
Hannes ROITHER	Palfinger AG
Dr. Erich SCHAFFER	Finanzmarktaufsicht
Ulrike Haidenthaller	Aktienforum
Dr. Georg SCHIMA	Österreichischer Rechtsanwaltskammertag
Rupert-Heinrich STALLER	Investorenbeirat der Wiener Börse
Mag. Paul SEVERIN	Österreichische Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management
Univ.Prof.Dr. Alfred WAGENHOFER	Universität Graz
Mag. Martin WENZL	Wiener Börse AG

Tabelle 1: Ständige Mitglieder des Österreichischen Corporate Governance Arbeitskreis, September 2012
Quelle: Homepage Österreichischer Arbeitskreis Corporate Governance

„Soft law“ wie freiwillige Regelwerke genannt werden, brauchen für ihre Akzeptanz eine breite Einbindung aller betroffenen Interessengruppen. Wie die Zusammensetzung der ständigen Mitglieder des Arbeitskreises zeigt ist diese keinesfalls gegeben. Trotz des

Umstandes, dass besonders die ArbeitnehmerInnenmitbestimmung im Aufsichtsrat ein essentieller Teil der österreichischen Corporate Governance ist, werden deren Interessenvertretungen nicht als ordentliche Mitglieder in den Arbeitskreis aufgenommen.

3.1 Der österreichische Corporate Governance Kodex

Der österreichische Kodex richtet sich laut Präambel vorrangig an börsennotierte Aktiengesellschaften, soll aber zudem als Empfehlung für nicht börsennotierte Kapitalgesellschaften verstanden werden. Eine nähere Differenzierung der Adressaten - etwa nach Zugehörigkeit zu einem bestimmten Börsensegment - liegt nicht vor.

Der für das Geschäftsjahr 2011 geltende Kodex in der **Fassung 2010** gliedert sich in **drei Regelkategorien**, insgesamt umfasst das Regelwerk 85 Bestimmungen:

1. Den Kern bildet der gesetzliche Regelblock (**Legal Requirements**), der 36 Gesetze zur Unternehmensleitung und Unternehmensüberwachung börsennotierter Gesellschaften wiedergibt.
2. Zur zweiten Kategorie gehören die **Comply or Explain Regeln**, sogenannte Empfehlungen: Diese 43 Kodex-Standards sind grundsätzlich einzuhalten, kommt es zu einer Abweichung, so soll diese jedoch erklärt und begründet werden. Allerdings ist im Unterschied zu den gesetzlichen Regelungen eine Nichteinhaltung erlaubt, es sind demnach keine Sanktionen zu befürchten.
3. Die weichste Regelkategorie sind die sogenannten **Recommendations**, diese dienen lediglich als Anregung, sind daher weder zu begründen, noch offenzulegen. In der aktuellen Kodex-Version finden sich sechs Recommendations.

Erklärungen über Abweichungen sind somit nur bei Comply or Explain Regeln abzugeben. Recommendations sind nicht öffentlich zu erläutern. Eine Positiv-Berichterstattung - also eine Berichterstattung, über Punkte, die im Rahmen des Kodex tatsächlich umgesetzt wurden - wird nicht verlangt. Der Umgang mit Recommendations ist demnach für externe Interessierte meistens nicht nachvollziehbar. Denn nur bei einigen Recommendations (etwa der externen Evaluierung der Corporate Governance Berichte) können teilweise Externe prüfen, ob diese von den Unternehmen angewendet werden.

Eine aktuelle Erhebung des Aktienforums resümiert dazu: „Durch die unterschiedliche Handhabung im Vergleich zu den gesetzlichen Bestimmungen soll der Kodex für die Unternehmen lebbar und damit den individuellen Bedürfnissen anpassbar gemacht werden und trotzdem eine Richtschnur für gute Corporate Governance bieten.“¹⁰

¹⁰ vgl. http://www.aktienforum.org/dokumente/152/Kodex_Bericht_2012.pdf

3.1.1 Übersicht über die Comply or Explain Regeln

Den größten Anteil des Kodex machen die Comply or Explain Regeln aus. Diese gliedern sich in folgende 43 Bestimmungen:

Aktionäre & Hauptversammlung	
C-2	One share - one vote Prinzip
Zusammenwirken von Aufsichtsrat & Vorstand	
C-10	Regelmäßiger Informationsaustausch zwischen Vorstand & Aufsichtsrat
C-12	Frist der Unterlagen für Aufsichtsratssitzungen
Vorstand	
C-16	Zusammensetzung des Vorstands
C-17	Kommunikationsaufgaben
C-18	Errichtung Stabstelle „interne Revision“
C-21	Emittenten-Compliance-Verordnung
C-26	Aufsichtsratsmandate in konzernexternen Unternehmen in Bezug auf Vorstand
C-27	Struktur der Vorstandsvergütung (fix & variabel)
C-27a	Regelung Abfindungszahlungen
C-28	Stock Option Programm
C-30	Grundsätze Vorstandsvergütung
C-31	Einzelveröffentlichung der Vorstandsvergütung
Aufsichtsrat	
C-34	Geschäftsordnung Aufsichtsrat
C-36	Anzahl Sitzungen Aufsichtsrat
C-37	Vorbereitung Aufsichtsratssitzung
C-38	Bestellung Vorstand
C-39	Bildung von Ausschüssen
C-41	Einrichtung Nominierungsausschuss

C-43	Einrichtung Vergütungsausschuss
C-45	Keine Organfunktion für Aufsichtsratsmitglieder in Konkurrenzunternehmen
C-46	Handhabung von Interessenskonflikten
C-47	Keine Gewährung von Krediten an Aufsichtsratsmitglieder
C-49	Angaben zu zustimmungspflichtigen Verträgen
C-51	Einzelveröffentlichung der Aufsichtsratsvergütung
C-52	Zusammensetzung Aufsichtsrat
C-53	Unabhängigkeit Aufsichtsrat
C-54	Regelung der Kleinaktionärsvertreter im Aufsichtsrat
C-55	„Cooling-Off“ Periode für Aufsichtsratsvorsitzenden
C-57	Aufsichtsratsmandate in konzernexternen Unternehmen in Bezug auf Aufsichtsratsmitglieder
C-58	Angaben zu Aufsichtsräten & Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen
Transparenz & Prüfung	
C-61	Beachtung des Österreichischen Corporate Governance Bericht
C-64	Offenlegung Aktionärsstruktur
C-66	Quartalsberichte nach IFRS
C-67	Etablierung externe Kommunikation
C-68	Veröffentlichung Jahresfinanzberichte, Halbjahresfinanzberichte und anderer Zwischenberichte in deutscher & englischer Sprache
C-70	Beschreibung Risikomanagement-Instrumente in Bezug auf nicht-finanzielle Risiken
C-72	Ernennung Ansprechperson Investor Relations
C-73	Bekanntmachung Director's Dealings
C-74	Erstellung Unternehmenskalender
C-77	Prüfung nach ISA
C-82	Verfassung Management Letter
C-83	Prüfung Risikomanagement

Tabelle 2: Übersicht Comply or Explain Regeln

Quelle: Österreichischer Corporate Governance Kodex in der Fassung vom Jänner 2010

3.2 Der Corporate Governance Kodex (2002)

Die erste Auflage des österreichischen Corporate Governance Kodex wurde bereits am 1. Oktober 2002 veröffentlicht. Durch internationale Bestimmungsänderungen und Vorgaben vor allem von Seiten der Europäischen Union waren zahlreiche **Kodex-Novellierungen** notwendig. Der Kodex wurde im Jahr 2012 sogar zwei Mal (Jänner und Juli) angepasst. Innerhalb seines zehnjährigen Bestehens ist dies nach den Jahren 2005, 2006, 2007, 2009 und 2010 bereits die **siebente Revision**.



Abbildung 2: Revisionen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK)

3.3 Die erste Novelle (2005)

Die erste Novelle hat der Österreichische Arbeitskreis für Corporate Governance am 22. Februar 2005 durchgeführt, es wurde die Änderung von sieben Regeln beschlossen. Diese Anpassungen sind primär durch - die am 1.1.2005 in Kraft getretenen -

- Änderungen des Börsegesetzes
(Umsetzung der Marktmissbrauchsrichtlinie der EU per 1. Jänner 2005)
sowie
- des Rechnungslegungsänderungsgesetzes 2004 notwendig geworden.

Zentrales Ergebnis: Erstmals sind im Prime Market notierte Unternehmen verpflichtet, für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1.1.2004 beginnen, jährlich in ihren Geschäftsberichten eine Erklärung über die Einhaltung bzw. Nicht-Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex aufzunehmen.

3.4 Die zweite Novelle (2006)

Mit einer weiteren Kodex-Revision wurden die Kernbereiche der EU-Empfehlungen

- zu den Aufgaben der AufsichtsrätInnen,
- zur Vergütung der DirektorInnen umgesetzt
sowie
- die notwendigen Anpassungen aufgrund des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 2005 vorgenommen.

Die Neuerungen sollten dazu führen, dass dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen eine ausreichende Zahl unabhängiger Mitglieder angehört. Außerdem ist mit der Novelle im Geschäftsbericht darzustellen, welche Mitglieder des Aufsichtsrates als unabhängig anzusehen sind. Gleichzeitig werden Kriterien für die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder festgeschrieben.

Damit soll die unabhängige Beratung und Kontrolle des Vorstands durch den Aufsichtsrat gestärkt werden. Darüber hinaus wurde vorgesehen, die Arbeit des Aufsichtsrates insgesamt transparenter zu gestalten und die Einrichtung der international bereits üblichen Aufsichtsratsausschüsse (Nominierungsausschuss und Vergütungsausschuss) im Kodex vorzusehen.

3.5 Die dritte Novelle (2007)

Die am 25. April 2007 im Bundesgesetzblatt veröffentlichten Änderungen des Börsegesetzes (BGBl. I 19/2007, Umsetzung der EU-Transparenzrichtlinie) machen die Anpassung des österreichischen Corporate Governance Kodex notwendig.

3.6 Die vierte Novelle (2009)

Das im Mai 2008 im Bundesgesetzblatt veröffentlichte Unternehmensrechtsänderungsgesetz 2008 (URÄG 2008) sowie internationale und nationale Entwicklungen führen zu einer weiteren Anpassung des Kodex. Erstmals verpflichtet der Gesetzgeber börsennotierte Unternehmen gem. §243b UGB zur Erstellung eines Corporate Governance Berichts, der folgende Punkte beinhaltet:

- die Nennung eines in Österreich oder am jeweiligen Börseplatz allgemein anerkannten Corporate Governance Kodex,
- die Angabe, wo dieser öffentlich zugänglich ist,
- soweit sie von diesem abweicht, eine Erklärung, in welchen Punkten und aus welchen Gründen diese Abweichung erfolgt
und
- im Falle einer Nicht-Einhaltung eine Begründung dafür.

Weitere wichtige Neuerungen betreffen die Stärkung der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, die Berücksichtigung der Diversität von AufsichtsrätInnen sowie die Verbesserung der Transparenz von Vorstandsbezügen.

3.7 Die fünfte Novelle (2010)

Die fünfte Kodex-Revision wurde im Jänner 2010 erlassen und ist geprägt vom Erkenntnisgewinn aus der Finanz- und Wirtschaftskrise: Maßgeblich beeinflusst wurde die Novelle vom Aktienrechtsänderungsgesetz 2009 und der EU-Empfehlung vom 30.4.2009 zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften. Geändert wurden insbesondere die Kodex-Standards betreffend der variablen und aktienbezogenen Vergütungsbestandteile, der Abfindungsregelungen, des Vergütungsberichts und des Vergütungsausschusses.

3.8 Die sechste und siebte Novelle (2012)

Schwerpunkte der sechsten Kodex-Revision (Jänner 2012) sind die Weiterentwicklung der Diversitätsregel sowie neue Empfehlungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Aufsichtsrat und Abschlussprüfer. Mit dem zweiten Stabilitätsgesetz (ausgegeben am 24. April 2012) wurden noch im selben Jahr einige Bestimmungen des Aktiengesetzes und des Unternehmensgesetzbuches umgesetzt, sodass sogar eine zweite Anpassung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) notwendig wurde.

Die geänderten C- und R-Regeln des Kodex gelten für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2011 beginnen. Schwerpunkte dieser Kodexrevision betreffen die gesetzliche Verpflichtung zur Einzelveröffentlichung der Vorstandsvergütung, die Bekämpfung von Korruption und die Beschränkung des Wechsels vom Vorstand in den Aufsichtsratsvorsitz (Kodex-Revision, Juli 2012).

4 Kodex-Regime in Österreich: 2002 bis 2012

Die Geschichte des Corporate Governance Kodex in Österreich ist jedenfalls bewegt: Sind doch im Laufe seines zehnjährigen Bestehens bereits sieben Revisionen durchgeführt worden, immer wieder angestoßen von Gesetzesnovellen bzw. der Umsetzung von Richtlinien oder Empfehlungen der EU-Kommission. Erst durch die erlassenen, verbindlichen Gesetze konnte eine höhere Akzeptanz bzw. eine Verbesserung der Einhaltungspraxis erreicht werden. Wie eine AK-Untersuchung aus dem Jahr 2003 zeigt, haben sich in den Anfangszeiten des Kodex **nicht einmal ein Drittel (31,0%)** aller Unternehmen an der Wiener Börse dem Corporate Governance Kodex verpflichtet.

Erst ein entsprechend verbindliches Gesetz aus dem Jahr 2004, dass die Abgabe einer Erklärung zur Einhaltung bzw. Nichteinhaltung des Kodex als eine **Voraussetzung für die Aufnahme in den Prime Market** der Wiener Börse vorsieht, hat einen höheren Bekenntnisgrad zur Folge (2005: 48,1%).

Ein weiteres Gesetz hat ab dem Geschäftsjahr 2010 zumindest auf dem Papier für eine weitere Zunahme der Kodex-Akzeptanz gesorgt: Erstmals verpflichtet das URÄG 2008 börsennotierte Unternehmen gem. §243b UGB zur Erstellung eines Corporate Governance Berichts ab dem Jahr 2010: Durch diese Gesetzesvorgabe bekennt sich die überwiegende Mehrheit zum Kodex, allerdings verweigert nach wie vor jedes sechste Unternehmen eine Verpflichtungserklärung (vgl. S.19).

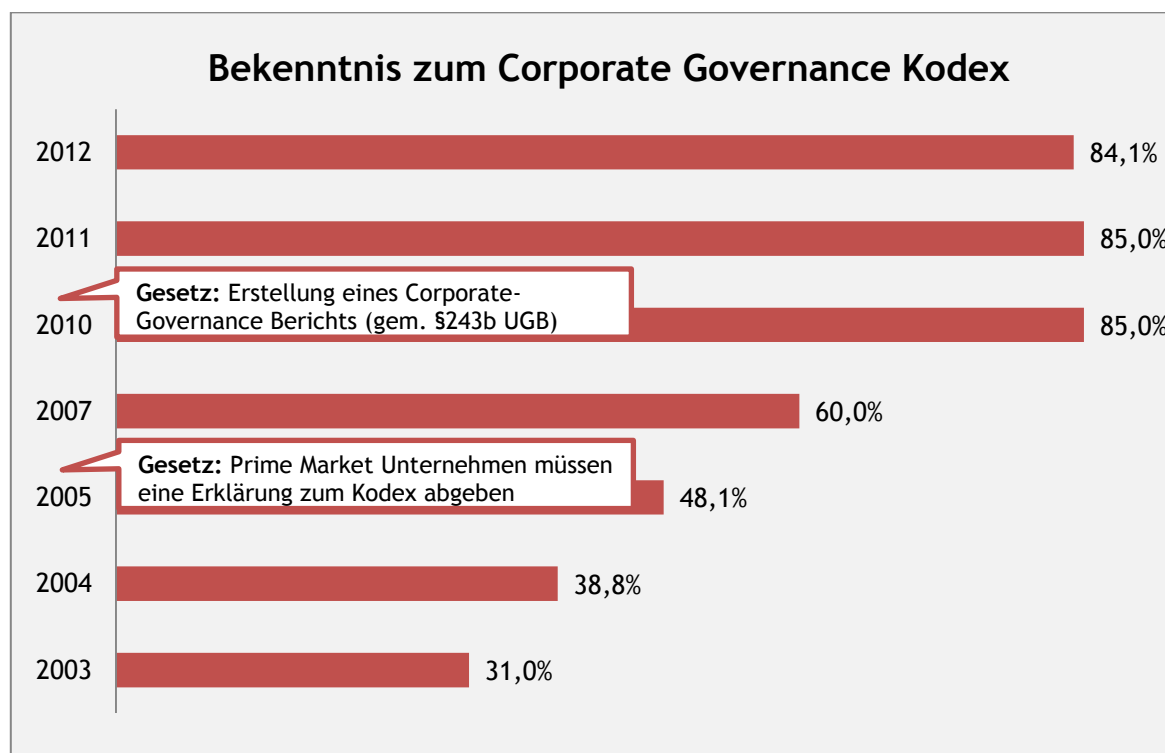


Abbildung 3: Kodex-Bekenntnis an der Wiener Börse, 2003 bis 2012

Quelle: Studien der Arbeiterkammer Wien zur Corporate Governance Praxis an der Wiener Börse (Für die Jahre 2006 und 2008 liegen keine Untersuchungen vor)

4.1 Berichtspraxis: Einzelveröffentlichung der Vorstandsvergütung

Immer mehr börsennotierte Unternehmen erkennen demnach im Laufe des zehnjährigen Bestehens den Kodex zwar grundsätzlich an, wie aber Evaluierungen der Arbeiterkammer zeigen, werden gerade die sensiblen Empfehlungen noch immer ignoriert.¹¹ Ein besonders prominentes Beispiel dafür ist die individuelle Offenlegung der Vorstandsgehälter: Hier hat der Kodex sein Ziel, nämlich für mehr Transparenz zu sorgen, klar verfehlt, das ist der Zeitreihe in Abbildung 4 zu entnehmen:

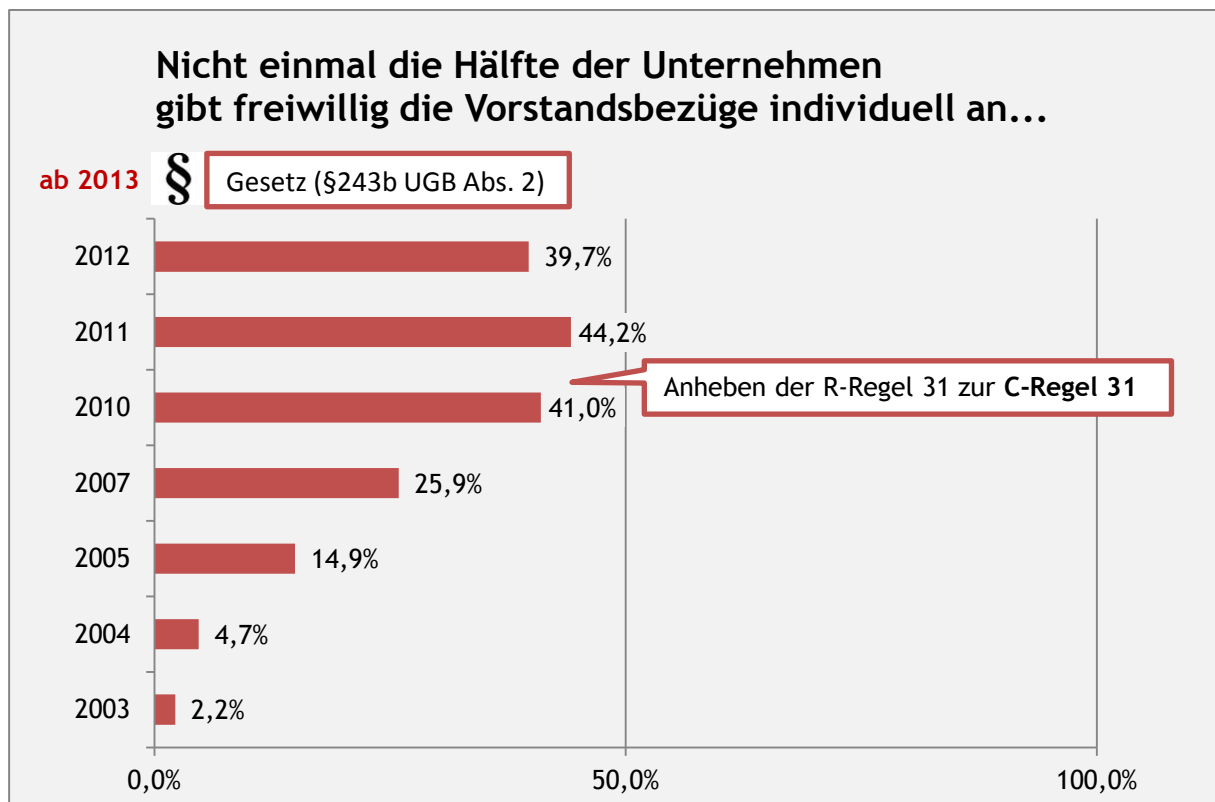


Abbildung 4: Berichtspraxis zur Einzelveröffentlichung

Quelle: Studien der Arbeiterkammer Wien zur Corporate Governance Praxis an der Wiener Börse (Für die Jahre 2006 und 2008 liegen keine Untersuchungen vor)

In keinem einzigen Geschäftsjahr hat zumindest die Hälfte der Unternehmen diesen Standard befolgt. In den Kodex-Anfängen haben sich überhaupt nur einzelne Unternehmen an die frühere R-Regel 31 gehalten, die eine Einzeldarstellung der Managementvergütung empfohlen hat.

Erst das Anheben von der R-Regel zur C-Regel 31 ab dem Geschäftsjahr 2010 mit folgenden Wortlaut: „Für jedes Vorstandsmitglied werden die im Geschäftsjahr gewährten fixen und erfolgsabhängigen Vergütungen im Corporate Governance Bericht einzeln veröffentlicht. Dies gilt auch dann, wenn die Vergütungen über eine Managementgesellschaft geleistet werden“ steigerte die Berichtsfreude auf 41,0%, im Jahr 2012 sind es mit 39,7% wieder weniger Unternehmen. Mit dieser vergleichsweise geringen Einhaltungquote ist die betreffende Empfehlung aber weiterhin jährlich die Top-Abweichung. Während es beispielsweise in Deutschland schon seit dem Jahr 2005 ein entsprechendes

¹¹ vgl. auch: http://www.aktienforum.org/dokumente/152/Kodex_Bericht_2012.pdf

Offenlegungsgesetz gibt, missachtet die überwiegende Mehrheit der österreichischen Börsenunternehmen bis heute die entsprechende Empfehlung.

Eine Evaluierung des Kodex-Standards im Jahr 2010 durch den Justizausschuss des Parlaments kam zwar noch zu dem Schluss, dass angesichts der erst einjährigen Geltungsphase als C-Regel ein Eingreifen des Gesetzgebers zu früh wäre. Die Evaluierung ist zum damaligen Zeitpunkt davon ausgegangen, dass sich im Jahr darauf weitere Unternehmen zur Veröffentlichung der Vorstandsbezüge entscheiden werden. Außerdem sei ein Fortschritt der *„teilweise lapidar ausgefallenen Abweichungserklärungen der Unternehmen“*¹² zu erwarten.

Doch zwei Jahre später und vor dem Hintergrund, dass sich weder die Offenlegungspraxis noch die Anreize der Vorstandsvergütungssysteme verbessert haben, hat der Gesetzgeber endlich reagiert: Das 2. Stabilitätsgesetz 2012, das am 28.3.2012 vom Nationalrat beschlossen wurde, sieht ab dem Geschäftsjahr 2012 vor, dass der § 243b UGB Abs. 2, um den Zusatz der *„Veröffentlichung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder und die Grundsätze der Vergütungspolitik“* ergänzt wird.

¹² III-185 der Beilagen XXIV. GP - Bericht - Hauptdokument, basierend auf Entschließungsantrag vom 8.7.2009, Zahl 40/E XXIV.GP

5 Evaluierung der Einhaltungspraxis im Jahr 2012

Für das zu evaluierende, aktuelle Geschäftsjahr 2011 ist der Corporate Governance Kodex in seiner **Fassung 2010** gültig: Die Kodex-Revision wurde maßgeblich vom Aktienrechtsänderungsgesetz 2009 und der EU-Empfehlung zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften beeinflusst.

Im Zuge der vorliegenden Untersuchung wurden alle an der Wiener Börse notierten Unternehmen auf die Abgabe einer Verpflichtungserklärung zum Corporate Governance Kodex geprüft. Die Daten zur Analyse der Corporate Governance Praxis stammen aus den aktuellsten, veröffentlichten Geschäfts- und Corporate Governance Berichten, die von den Websites der Unternehmen bezogen wurden.

5.1 Kein Bekenntnis zum Kodex: 15,9 Prozent der Unternehmen

Zum Untersuchungszeitpunkt sind 77 Unternehmen¹³ an der Wiener Börse gelistet, davon haben sechs Gesellschaften ihren Sitz im Ausland.¹⁴ Das Sample umfasst damit **71 inländische Emittenten**, bestehend aus 38 Prime Market Unternehmen (davon notieren 20 am Leitindex ATX), drei Unternehmen am Mid Market, vier Unternehmen im Standard Market Continuous, 25 Gesellschaften im Standard Market Auction und ein weiteres Unternehmen im Segment other securities.

Das Segment other securities wird nicht berücksichtigt, außerdem wird die Volksbank Vorarlberg e. Gen. aufgrund der Gesellschaftsform als für die Untersuchung nicht relevant eingestuft: Dazu hat das Unternehmen mitgeteilt, dass *„die Rechtsform der Genossenschaft vom Wortlaut des § 243b UGB nicht umfasst ist und somit keine Verpflichtung zur Berichterstattung besteht. Diese Rechtsansicht wird vom Österreichischen Genossenschaftsverband, dem gesetzlichen Revisionsverband des Unternehmens, geteilt.“*¹⁵

Demnach sind **69 Unternehmen** in die Evaluierung einbezogen, untersucht wurden deren Corporate Governance Berichte bzw. die Geschäftsberichte für das Berichtsjahr 2011, bei abweichenden Bilanzstichtag wurde der jeweils aktuell vorliegende Jahresabschluss (für das Geschäftsjahr 2010/11 bzw. 2011/12) berücksichtigt.

¹³ Wiener Börse (Stand: 03.09.2012)

¹⁴ Century Casinos Inc (USA), HEAD N.V. (Niederlande), ATRIUM EUROPEAN REAL ESTATE LIMITED (Jersey), Robeco N. V. (Niederlande), Rolinco N. V. (Niederlande), Rorento N. V. (Niederlande)

¹⁵ E-Mail vom 12.09.2012

Auf Basis der veröffentlichten Informationen geben im Jahr 2012 noch immer **elf Unternehmen** an der Wiener Börse bzw. **15,9 Prozent** kein Bekenntnis zum Kodex ab:



Kein Kodex Bekenntnis

Allgemeine Baugesellschaft - A. PORR AG
ATB Austria Antriebstechnik AG
A-Tec Industries AG
Heid AG
Linz Textil Holding Aktiengesellschaft
Ottakringer Getränke AG
Österreichische Staatsdruckerei Holding AG
Österreichische Volksbanken AG
S&T System Integration & Technology Distribution AG
UBM Realitätenentwicklung AG
Wiener Privatbank SE

Tabelle 3: Unternehmen ohne Bekenntnis zum Corporate Governance Kodex
Quelle: Geschäftsberichte bzw. Corporate Governance Berichte, 2011

Die Enthaltungserklärungen lauten wie folgt:

Allgemeine Baugesellschaft - A. PORR AG (Porr AG)

„Die PORR-Gruppe hat bislang keine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des „Österreichischen Corporate Governance Kodex“ abgegeben, da der Kodex aufgrund des Regelwerks prime market nur auf jene Emittenten zwingend anzuwenden ist, deren Aktien im prime market notieren. Sowohl die Stammaktien, als auch die Vorzugsaktien der PORR AG notieren derzeit im Marktsegment standard market auction. Die Unterwerfung unter den Corporate Governance Kodex ist daher für PORR nicht zwingend.“¹⁶

ATB Austria Antriebstechnik AG (ATB AG)

„Die am Standard Market Auction gelistete ATB Austria Antriebstechnik Aktiengesellschaft verpflichtet sich nicht zur freiwilligen Einhaltung des Corporate Governance Kodex, da die Gesellschaft zwar börsennotiert, aber keine Publikums-AG ist. (Die Aktionärsstruktur der ATB Austria Antriebstechnik AG ist wesentlich vom Mehrheitseigentümer, der WOLONG INVESTMENT GmbH, Wien, geprägt, die rund 98,8 % der Anteile am Unternehmen hält. Etwa 1,2 % der Aktien befinden sich im Streubesitz.)“¹⁷

A-Tec Industries AG

„Die seit 21. Oktober 2010 im Standard Market Continuous der Wiener Börse gelistete A-TEC Industries AG entspricht keinem Corporate Governance Kodex im Sinne des §243b UGB. Der Gestaltungsrahmen für die Corporate Governance ergibt sich naturgemäß aus dem österreichischen Recht, insbesondere dem Aktien- und Kapitalmarktrecht, aus der Satzung und den Geschäftsordnungen für die Organe der Gesellschaft. Durch die Eröffnung des Sanierungsverfahrens mit Eigenverwaltung, Bestellung eines Sanierungsverwalters und dem Ausscheiden aus dem Prime Market Segment der Wiener Börse haben sich die Rahmenbedingungen für die Gesellschaft maßgeblich geändert. Als Konsequenz hat dies

¹⁶ vgl. Geschäftsbericht Porr AG 2011, S. 42

¹⁷ vgl. Jahresfinanzbericht ATB AG 2011, S. 24

unter anderem zur Entscheidung des A-TEC Vorstandes geführt, den Kodex nicht mehr einzuhalten.“¹⁸

Heid AG

„Die Gesellschaft hat von der Befolgung eines am Börseplatz anerkannten Corporate-Governance-Kodex Abstand genommen. Dieser Entscheidung liegen wirtschaftliche Überlegungen zugrunde. Die Personalausstattung der Gesellschaft reicht nicht aus um den damit verbundenen Aufwand zu bewältigen. Für den Umfang der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft ist, nach Ansicht der dafür zuständigen Organe, die Beachtung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (UGB, AktG, etc.) ausreichend.“¹⁹

Linz Textil AG

„Die durch den Corporate Governance Kodex vorgegebene Leitlinien zur Unternehmensführung wurden somit bereits im Laufe des langjährigen Bestehens des Unternehmens implementiert und in die Unternehmenskultur integriert ohne sich dabei formal auf einen solchen Kodex zu beziehen.“²⁰

Ottakringer Getränke AG

„Die Ottakringer Getränke AG hat daher beschlossen, sich dem ÖCGK nicht zu unterwerfen, da sich nach Ansicht der Gesellschaft die Vorschriften des Kodex, die nicht aufgrund österreichischer Gesetze verpflichtend anzuwenden sind, primär an der Interessenlage internationaler und institutioneller Investoren orientieren, die jedoch nicht zu den Aktionären der Ottakringer Getränke AG zählen und den erhöhten Aufwand bei einer Vollenwendung des Kodex, insbesondere die erhöhten Dokumentations- und Prüfungspflichten, nicht rechtfertigen. Die Gesellschaft wird die weitere Entwicklung des ÖCGK sowie ihre Aktionärsstruktur verfolgen und eine mögliche Anwendung des ÖCGK laufend evaluieren lassen.“²¹

Österreichische Staatsdruckerei Holding AG

„Die Österreichische Staatsdruckerei Holding AG bekennt sich zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung. Unsere zentralen Werte Sicherheit und Vertrauen prägen seit jeher unser Handeln. Die durch den Corporate Governance Kodex vorgegebenen Leitlinien zur Unternehmensführung werden somit im Laufe des langjährigen Bestehens unseres Unternehmens implementiert ohne sich dabei formal auf diesen Kodex zu beziehen. Die auf zwingenden Rechtsvorschriften beruhenden L-Regeln (Legal Requirement) des Corporate Governance Kodex werden befolgt und umgesetzt.“²²

Österreichische Volksbanken AG (ÖVAG AG)

„Der Österreichische Corporate Governance Kodex gilt als Leitlinie für unsere Standards in der Unternehmensführung. Das Ziel einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle der Gesellschaft hat bei allen Entscheidungen Priorität. Dieses Ziel ist auch in der Präambel zum Österreichischen Corporate Governance Kodex definiert, an dem wir uns verstärkt orientieren werden. Die ÖVAG bekennt sich damit zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und zu höchsten

¹⁸ vgl. Corporate Governance Bericht A-Tec Industries AG, 2011, S. 2

¹⁹ vgl. Geschäftsbericht Maschinenfabrik Heid AG 2011, S. 22

²⁰ vgl. Geschäftsbericht Linz Textil AG, 2011, S. 8

²¹ vgl. Corporate Governance Bericht Ottakringer Getränke AG 2011, S.1

²² vgl. Geschäftsbericht Österreichische Staatsdruckerei Holding AG 2011, S. 26

*Standards ethischen Verhaltens bei gleichzeitigem Schutz der Interessen unserer Stakeholder. Darüber hinaus beobachten wir die globalen Entwicklungen in „Best Practice Governance“.*²³

S&T System Integration & Technology Distribution AG (S&T AG)

*„Die Aktien der S&T werden seit 2.2.2012 nicht mehr im Marktsegment Prime Market, sondern im Marktsegment Standard Market Auction der Wiener Börse notiert. S&T hat daher beschlossen, dem Österreichischen Corporate Governance Kodex nicht mehr zu entsprechen.“*²⁴

UBM Realitätenentwicklung Aktiengesellschaft (UBM AG)

*„Die UBM hat bisher keine Verpflichtung zur Einhaltung des „Österreichischen Corporate Governance Kodex“ abgegeben. Der Österreichische Corporate Governance Kodex ist aufgrund des Regelwerks für den Prime Market nur auf Emittenten zwingend anzuwenden, deren Aktien im Prime Market notieren. Die Aktien der UBM AG notieren derzeit im Marktsegment standard market auction. Die Anwendung der Bestimmungen des Corporate Governance Kodex ist daher für die UMB AG nicht zwingend.“*²⁵

Wiener Privatbank SE

*„Die Wiener Privatbank orientierte sich auch im Geschäftsjahr 2011 am Österreichischen Corporate Governance Kodex und befolgte die wesentlichen Richtlinien des Kodex. Dennoch hat sich die Gesellschaft dem Österreichischen Corporate Governance Kodex nicht unterworfen, da die Wiener Privatbank die üblichen Standards für verantwortungsvolle Unternehmensführung auch ohne formelles Bekenntnis zu einem bestimmten Kodex einhält und ein hohes Maß an Transparenz gegenüber ihren Aktionären gewährleistet.“*²⁶

5.2 Nur drei Vorzeigeunternehmen befolgen alle Empfehlungen

Nach Analyse der Kodex-Bekanntnisse konnten insgesamt 58 Unternehmen und damit über 80 Prozent aller Börsenunternehmen auf ihre Einhaltungspraxis (Kodex in der Fassung 2010 bzw. 2012²⁷) geprüft werden. Die Ergebnisse der Evaluierung zeigen, dass lediglich drei Unternehmen alle Empfehlungen des Corporate Governance Kodex ohne Einschränkungen einhalten und die vorgesehenen Comply or Explain Bestimmungen bzw. die gesetzliche Berichtspflicht zur Frauenförderung lückenlos befolgen. Dazu zählen **Do & Co Restaurants & Caterings AG (Prime Market)**, **Wienerberger AG (ATX)** und **die voestalpine AG (ATX)**.

Außerdem hält das Immobilienunternehmen **Conwert Immobilien Invest SE** alle Kodex-Empfehlungen ein, allerdings erklärt das Unternehmen gem. §243b Abs. 2 UGB keine Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen: *„Frauen und Männer werden gleichermaßen leistungsbezogen gefördert und es besteht kein spezielles Förderprogramm für Frauen.“*²⁸ Aufgrund dieser Einschränkung bleibt dem Unternehmen der Zusatz „Best Practice“ versagt.

²³ Quelle: Homepage

²⁴ vgl. Geschäftsbericht S&T AG 2011, S. 5

²⁵ vgl. Geschäftsbericht UBM 2011, S. 48

²⁶ vgl. Geschäftsbericht Wiener Privatbank 2011, S. 6

²⁷ Folgende Unternehmen AT & S Austria Technologie & Systemtechnik AG, Bene AG, BWT AG, Flughafen Wien AG, voestalpine AG und Vorarlberger Kraftwerke AG bekennen sich zum Kodex in der Fassung Jänner 2012

²⁸ vgl. Geschäftsbericht Conwert Immobilien Invest SE 2011, S. 39

6 Die TOP Abweichungen - Eine Frage der Vergütung

Die große Mehrheit (**über 93 Prozent**) der Unternehmen erfüllt jedoch mindestens eine C-Bestimmung nicht, aber auch die Erläuterungsqualität könnte ausführlicher und vor allem fundierter ausfallen. Damit liegt Österreich im europäischen Trend, eine Studie der Europäischen Kommission bestätigt, dass das Prinzip „comply or explain“ grundsätzlich nicht den gewünschten Erfolg bringt: Die Qualität der Erläuterungen weist wesentliche Mängel auf, außerdem fehlt es an der Angabe von alternativen Lösungen.²⁹ Insgesamt sind in der gesamten Breite der Wiener Börse **290 Abweichungen** von Kodex-Empfehlungen festzustellen. Davon entfallen 130 Erläuterungen auf das Segment **Prime Market**. Das heißt, dass jedes der 38 Paradeunternehmen im Schnitt von knapp mehr als drei C-Regeln abweicht.

Regel	Kurzbeschreibung	Nicht-Einhaltung	
		absolut	in Prozent
C-31	Einzelveröffentlichung der Vorstandsvergütung	35	60,3
C-27	Kriterien und Struktur der Vorstandsvergütung	25	43,1
C-53	Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder	24	41,4
C-30	Grundsätze der Vorstandsvergütung	21	36,2
C-51	Einzelveröffentlichung der Aufsichtsratsvergütung	19	32,8
C-18	Errichtung Stabstelle „interne Revision“	16	27,6
C-16	Zusammensetzung Vorstand	15	25,9
C-43	Einrichtung Vergütungsausschuss	15	25,9
C-27a	Regelung Abfindungszahlungen	13	22,4
C-41	Einrichtung Nominierungsausschuss	12	20,7

Tabelle 4: TOP 10 der Kodex-Abweichungen
Quelle: Geschäftsberichte bzw. Corporate Governance Berichte

Bei der Analyse der häufigsten Abweichungen fällt auf, dass sich fast die Hälfte davon auf Fragen der Vergütung des Vorstands (Einzelveröffentlichung, Kriterien, Struktur, Grundsätze, Abfindungszahlungen) bzw. des Aufsichtsrats (Einzelveröffentlichung, Vergütungsausschuss) bezieht. Im Folgenden werden die drei häufigsten Abweichungen anhand von konkreten Unternehmensbeispielen näher erläutert:

6.1 Geringe Vorstandsvergütungstransparenz

C-Regel 31; Abweichung: 60,3 Prozent

Für jedes **Vorstandsmitglied** werden die im Geschäftsjahr gewährten **fixen** und **erfolgsabhängigen** Vergütungen im Corporate Governance Bericht **einzeln** veröffentlicht. Dies gilt auch dann, wenn die Vergütungen über eine Managementgesellschaft geleistet werden.

Mehr als 60 Prozent der Unternehmen machen aus den **individuellen Angaben zur Vorstandsvergütung** ein Geheimnis. Die entsprechende Regel 31 wurde bereits im Zuge der Kodex-Revision 2009 von einer R-Regel, die weder zu begründen noch offenzulegen ist, zu einer C-Regel angehoben wurde, dennoch hat sich die Transparenz nicht verbessert. Im

²⁹ vgl. Studie über die Praktiken bei der Überwachung und rechtlichen Durchsetzung der Corporate Governance in den Mitgliedstaaten, abrufbar unter:
http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/ecgforum/studies/comply-or-explain-090923_en.pdf

ATX sind es neun der 20 Leitunternehmen (Andritz AG, EVN AG, Immofinanz AG, Lenzing AG, Mayr-Melnhof Karton AG, Österreichische Post AG, Raiffeisen Bank International AG, Schoeller Bleckmann Oilfield AG und Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe), die von der Regel abweichen, bezogen auf den restlichen Prime Market ist es sogar die Hälfte (50 Prozent) der Unternehmen, die diese Empfehlung missachtet.

Angesichts dessen, dass es sich hier um die heimischen Vorzeigeunternehmen handelt, ist dieses Ergebnis wenig zufriedenstellend, sollten doch gerade diese Geschäfts- bzw. Corporate Governance Berichte einen möglichst hohen Informationswert aufweisen und den Publizitätsbestimmungen des Kodex entsprechen. Die **Nichteinhaltung** des Kodex-Standards begründen **ATX Unternehmen** beispielsweise wie folgt:

„Der Einzelausweis von Vorstandsbezügen bzw. Aufsichtsratsbezügen bringt den Aktionären und sonstigen Stakeholdern keine kapitalmarktrelevante Zusatzinformation und damit auch keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn unter wirtschaftlichen Aspekten“ (Andritz AG)³⁰

„Die Offenlegung der Vergütung erfolgt für den gesamten Vorstand. Eine Veröffentlichung der Einzelbezüge ohne Kenntnis aller vom Vergütungsausschuss (Personalausschuss) zu berücksichtigenden Umstände würde ein unvollständiges Bild abgeben und zu Fehlinterpretationen führen, weshalb von einer Aufschlüsselung abgesehen wird.“ (EVN AG)³¹

„Die für jedes Vorstandsmitglied gewährten fixen und variablen Vergütungen werden im Corporate-Governance-Bericht gesamthaft veröffentlicht, wodurch dem Grundsatz der Vertraulichkeit schutzwürdiger Informationen betreffend die einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Gesellschaft Rechnung getragen wird“ (Österreichische Post AG)³²

Die Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG³³ wiederum macht von der **Schutzklausel gemäß § 241 Abs 4 UGB** Gebrauch, die besagt, dass eine individuelle Veröffentlichung bei unter drei Personen im Vorstand unterbleiben kann. Die Anwendung der **Schutzklausel** bei einem börsennotierten Unternehmen widerspricht der C-Regel 31 und dem Gedanken des Anlegerschutzes: Die detaillierte Information über die Vorstandsvergütung ist eine wichtige Information für die Anleger und sollte - wie es beispielsweise in Deutschland schon seit 2005 Gesetz ist - individuell offengelegt werden. Das Unternehmen HTI High Technologies Systems AG bringt es auf den Punkt *„Eine individuelle Offenlegung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, weshalb von einer solchen Abstand genommen wird.“³⁴*

³⁰ vgl. Geschäftsbericht Andritz AG, 2011, S. 16

³¹ vgl. Geschäftsbericht EVN AG, 2011, S.12

³² vgl. CG -Bericht Österreichische Post AG, 2011, S. 1

³³ vgl. Geschäftsbericht Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG, 2011, S. 35

³⁴ vgl. Geschäftsbericht HTI High Technologies Systems AG 2011, S.22

6.2 Keine Neuausrichtung der Vergütungssysteme

Im Zuge der Kodex-Revision vom Jänner 2010 wurden neben den Maßnahmen zur Frauenförderung vor allem Regelungen bezüglich der **Struktur und der Vergütung des Vorstandes** überarbeitet: Geändert wurden insbesondere die Regeln betreffend der variablen und aktienbezogenen Vergütungsbestandteile, der Abfindungsregelungen, des Vergütungsberichts und des Vergütungsausschuss. Vorwegzuschicken ist, dass sich diese Neuerungen ausschließlich auf neue Vorstandsverträge beziehen.

C-Regel 27; Abweichung: 43,1 Prozent

Bei Abschluss von Vorstandsverträgen wird auf die Einhaltung folgender Grundsätze geachtet: Die Vergütung des Vorstands richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereiches, der Verantwortung und **der persönlichen Leistung des Vorstandsmitglieds** sowie nach der Erreichung der Unternehmensziele, der Größe und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Die Vergütung enthält fixe und variable Bestandteile.

Die variablen Vergütungsteile knüpfen insbesondere an **nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien** an, beziehen auch **nichtfinanzielle Kriterien** mit ein und dürfen nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Für variable Vergütungskomponenten sind messbare Leistungskriterien sowie betragliche oder als Prozentsätze der fixen Vergütungsteile bestimmte Höchstgrenzen im Voraus festzulegen. Es ist vorzusehen, dass die Gesellschaft variable Vergütungskomponenten zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf der Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden.

Die bestehenden Regelungen zu den Vorstandsbezügen wurden in erster Linie mit Hilfe der **C-Regel 27** konkretisiert. Bereits bisher sollte sich die Vergütung des Vorstands am Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des Vorstandsmitglieds sowie an der Erreichung der Unternehmensziele und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens orientieren, neu hinzugekommen sind die Anforderungen, dass auch die **persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds sowie die Größe des Unternehmens zu berücksichtigen sind**. Begrüßenswert ist, dass zudem **nichtfinanzielle Kriterien** einzubeziehen sind. **Mehr als 40 Prozent der Unternehmen halten sich jedoch nicht an diese Bestimmung:**

Manner Josef & Comp. AG begründet das Abweichen von der C-Regel 27 mit „*langfristige, mehrjährige Leistungskriterien und nicht finanzielle Kriterien waren bisher nicht Bestandteil der durch den Aufsichtsrat festgelegten Ziele*“. ³⁵

Die C-Regel 27 beinhaltete bereits in der Fassung 2009, dass „*erfolgsabhängige Bestandteile insbesondere an langfristige und nachhaltige Performancekriterien knüpfen sollen*“. Eine Analyse der Kriterien zur variablen Vergütung der ATX Unternehmen zeigt hingegen, dass dies nicht beherzigt wird, sondern vor allem Finanzkennzahlen (EBIT, Jahresüberschuss, etc.) als Parameter herangezogen werden. Jene Unternehmen, die nichtfinanzielle Kriterien gemäß Bericht berücksichtigen, tun dies vor allem in persönlichen Zielvereinbarungen mit dem Vorstand - **kein einziges Unternehmen nennt soziale, ökologische oder beschäftigungsrelevante Ziele.**

³⁵ vgl. CG-Bericht Manner Josef & Comp. AG 2011, S. 2

Unternehmen	Kriterien der variablen Vergütung
Andritz AG	Jahresüberschuss inkl. Berücksichtigung linearer Firmenwertabschreibung
CA Immobilien Anlagen AG	EBITDA (50%), qualitative, strategische und projektbezogene Ziele (50%)
Conwert Invest SE	EBIT, NAV, individuelle Ziele, bereichsübergreifende langfristige, mehrjährige Ziele
Erste Bank AG	keine leistungsabhängigen Kriterien
EVN AG	EBIT (35%), Operativer ROCE (35%), individuelle Ziele (30%)
Immofinanz AG	Erreichung relativer (Budget) und absoluter Ergebnisziele
Lenzing AG	Konzernjahresüberschuss, Cashflow
Mayr-Melnhof Karton AG	Jahresergebnis, Cash Earnings, ROCE
OMV AG	EBIT, Verschuldungsgrad, Integrationsgrad von Akquisitionen, Reserven-Ersatzrate, strategische Ziele Reservenersatzrate, strategische Ziele
Österreichische Post AG	Kurzfristige Leistungsindikatoren, qualitative Ziele
Raiffeisen International Bank AG	Gewinn nach Steuern, Return on risk adjusted capital, Cost-Income Ratio, SIP
RHI AG	Betriebsergebnis, Ergebnis vor Ertragssteuern, Free Cashflow, einzelne Cashflow Komponenten, Veränderung des Working Capital, Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte für den Konzern
Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG	Unternehmenswachstum, Gewinn, Cash-Flow, Eigenkapital, gebundenes Kapital
Strabag SE	fixer Prozentsatz kostenrechnerisches Ergebnis abzüglich Mindestergebnis
Telekom Austria AG	EVA, operativer Free Cash Flow, strategische Ziele
Verbund AG	EBIT (50%) qualitative mittelfristige Kriterien (50%)
Vienna Insurance Group Wiener Städtische Versicherungs AG	Ergebnis vor Steuern, Combined Ratio
voestalpine AG	EBIT, ROCE
Wienerberger AG	EBITDA
Zumtobel AG	Leadership Incentive Program, Bonus-Index-Modell, Umsatzentwicklung, operative Ergebnisentwicklung

Tabelle 5: Kriterien der variablen Vergütung in ATX Unternehmen
Quelle: Geschäftsberichte bzw. Corporate Governance Berichte

6.3 Unabhängigkeit des Aufsichtsrats

C-Regel 53; Abweichung: 41,4 Prozent

Die Mehrheit der von der Hauptversammlung gewählten oder von den Aktionären aufgrund der Satzung entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats ist von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängig. Ein Aufsichtsratsmitglied ist als unabhängig anzusehen, wenn es in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen materiellen Interessenskonflikt begründet und daher geeignet ist, das Verhalten des Mitglieds zu beeinflussen. Der Aufsichtsrat legt auf der Grundlage der Generalklausel die Kriterien der Unabhängigkeit fest und veröffentlicht diese im Corporate Governance Bericht. Als weitere Orientierung dienen die im Anhang 1 angeführten Leitlinien für die Unabhängigkeit. Gemäß den festgelegten Kriterien hat jedes Mitglied des Aufsichtsrats in eigener Verantwortung zu erklären, ob es unabhängig ist. Im Corporate Governance Bericht ist darzustellen, welche Mitglieder nach dieser Beurteilung als unabhängig anzusehen sind.

Der Aufsichtsrat nimmt als Kontroll- und Steuerungsgremium eine zentrale Stellung ein. Wie soll das Gremium seine elementaren Aufgaben wie die Überwachung und Kontrolle des Vorstands pflichtbewusst und gesetzestreu erfüllen, wenn die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder nicht gewährleistet ist? Die Evaluierung ergibt, dass die entsprechende **C-Regel 53 von 24 der untersuchten 69 Unternehmen (41,4 Prozent)** nicht regelkonform eingehalten wird. Nicht zufriedenstellend ist dabei vor allem, dass die meisten Abweichungen in den beiden Vorzeigesegmenten ATX und Prime Market zu finden sind.

Neun Unternehmen halten sich grundsätzlich nicht an die Empfehlung wie beispielsweise die **Schlumberger AG**, die im Corporate Governance Bericht folgende Erklärung liefert: *„Einige Mitglieder sind nicht im Sinne des Kodex als unabhängig anzusehen. Als Kriterium für die Unabhängigkeit gilt das materielle Ausmaß der geschäftlichen Beziehung, das keinen wesentlichen Anteil am jeweiligen Einkommen haben soll.“*³⁶

Ein Großteil (15 Unternehmen) gibt wiederum keine Kriterien an, die die Unabhängigkeit der Mitglieder konkret definieren. Es wird lediglich auf den Anhang 1 des Österreichischen Corporate Governance Kodex verwiesen. *„Der Aufsichtsrat orientiert sich bei den Kriterien für die Unabhängigkeit an den im Corporate Governance Kodex, Anhang 1, angeführten Leitlinien“ (Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG)*³⁷. Gemäß der Kodex-Empfehlung sollte allerdings jedes Unternehmen eigene Kriterien zur Unabhängigkeit des Aufsichtsrats festlegen bzw. diese jedenfalls im Bericht veröffentlichen.

³⁶ vgl. Geschäftsbericht Schlumberger AG 2011, S. 38

³⁷ vgl. Geschäftsbericht Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG 2011, S. 39

7 Der Kodex scheitert an der Herausforderung Diversität

Bezugnehmend auf die vorliegende Evaluierung der Berichtspraxis in Österreich sowie die laufende europäische Diskussion rund um einen neuen Corporate Governance Rahmen fordert die Arbeiterkammer die grundsätzliche **Abkehr von freiwilligen Kodizes** und spricht sich gegen einen in Diskussion stehenden freiwilligen Kodex auf europäischer Ebene aus. Notwendig ist vielmehr eine Weiterentwicklung des europäischen Gesellschaftsrechts für börsennotierte und nicht börsennotierte Gesellschaften auf der Grundlage von klaren Normen und Sanktionen.

Denn das zehnjährige Kodexregime in Österreich hat gezeigt, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen daran gescheitert ist, die großen Defizite guter Unternehmensführung und -kontrolle zu beheben: Gerade die brennenden Themen wie die Gestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand oder die Unabhängigkeit der AufsichsträtInnen werden von den Unternehmen nicht im Sinne der wohlgemeinten Kodex-Empfehlungen aufgegriffen.

Der Vorsitzende der deutschen Regierungskommission Klaus-Peter Müller beschreibt die aktuellen Herausforderungen von Corporate Governance ähnlich und nennt in dem Zusammenhang „Nachhaltigkeit, weitere Professionalisierung der Aufsichtsräte und die Forderung nach mehr Vielfalt - „Diversity“ - in der Führung des Unternehmen.“³⁸ Gerade die Frage der Geschlechterausgewogenheit in Aufsichtsrat und Vorstand wird prominent auf EU-Ebene und in der Öffentlichkeit diskutiert.

7.1 Börsenunternehmen bleiben absolute Männerdomäne

Vorweg ein paar Fakten zur Unterrepräsentanz von Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand, um den Handlungsbedarf herauszustreichen: Österreichische Börsenunternehmen liegen in Bezug auf die Frage der Geschlechterdiversität weit unter dem europäischen Schnitt, das zeigt die Board Diversity Analysis 2012. In den untersuchten größten ATX-Unternehmen finden sich lediglich 10,5 Prozent Aufsichtsrätinnen. Sogar weniger als drei Prozent der Vorstände sind weiblich. „Hier gibt es Nachholbedarf, Österreich befindet sich im EU-Vergleich im untersten Quartil“, analysiert Consultant Gerald Klenner.³⁹

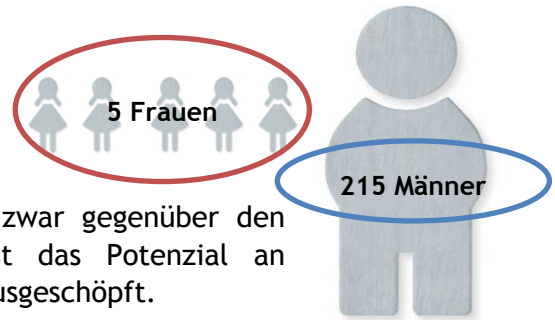
Denn europaweit haben noch nie so viele Frauen wie heute die Vorstände und Aufsichtsräte der größten börsennotierten Unternehmen besetzt. Der Frauenanteil beträgt im Jahr 2012 in den börsennotierten Unternehmen 15,6 Prozent (2010: 12,2 Prozent).⁴⁰ Doch Grund zum Jubeln besteht nur bedingt, denn der Frauenanteil im Vorstand stagniert einmal mehr bei knapp unter fünf Prozent. Die Dynamik ist in erster Linie auf die Zunahme der Aufsichtsrätinnen zurückzuführen, dies hängt wiederum maßgeblich mit der Einführung einer verpflichtenden Frauenquote in Ländern wie Frankreich und Spanien zusammen.

³⁸ vgl. ÖBA 1/11: Moderne Corporate Governance Standards im Spannungsfeld zwischen Gesetz und Selbstregulierung

³⁹ Quelle: Kurier, 8.9.2012

⁴⁰ Quelle: Egon Zehnder International European Board Diversity Analysis 2012: Es wurden die Gremien in 353 börsennotierten Unternehmen (Börsenwert: 4 Mrd. Euro) untersucht, für Österreich die größten sechs ATX Unternehmen.

Wie eine aktuelle Auswertung der AK Wien zeigt, haben nicht nur im ATX sondern an der gesamten Wiener Börse die Hüter der gläsernen Decke⁴¹ Vorstand und Aufsichtsrat fest im Griff: Im September 2012⁴² finden sich am Gesamtmarkt lediglich fünf weibliche Vorstände. Damit hat es zwar gegenüber den Vorjahren eine Steigerung gegeben, dennoch ist das Potenzial an weiblichen Führungskräften bei weitem noch nicht ausgeschöpft.



Zum Auswertungszeitpunkt sind laut Firmenbuch mit Ulrike Baumgartner-Gabitzer (Verbund AG), Judit Havasi (Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe) Birgit Noggler (Immofinanz AG), Barbara Potisk-Eibensteiner (RHI AG) und Herta Stockbauer (BKS Bank AG) lediglich **fünf Frauen** in den Vorstandsetagen der Börsenunternehmen vertreten. Die erste Führungsebene in den heimischen Leitunternehmen ist damit zu **fast 98 Prozent mit Männern** bestückt.

In vielen Konzernen dominieren Frauen die Beschäftigtenstruktur: Beispielsweise sind von den mehr als 59.000 Beschäftigten der **Raiffeisen Bank International** weit über zwei Drittel weiblich, der siebenköpfige Vorstand bleibt aber eine reine Männerrunde.

Im **Aufsichtsratsgremium** ist keineswegs mehr Diversität gegeben: In allen Börsenunternehmen sind lediglich 69 von 608 Aufsichtsratsmitgliedern (11,3 Prozent) weiblich.

Hier ist zu beachten, dass knapp ein Drittel der Aufsichtsrätinnen (23 von 69 Frauen) vom **Betriebsrat** entsandt ist, wobei nicht einmal in der Hälfte der betreffenden Unternehmen Betriebsratskörperschaften eingerichtet sind.

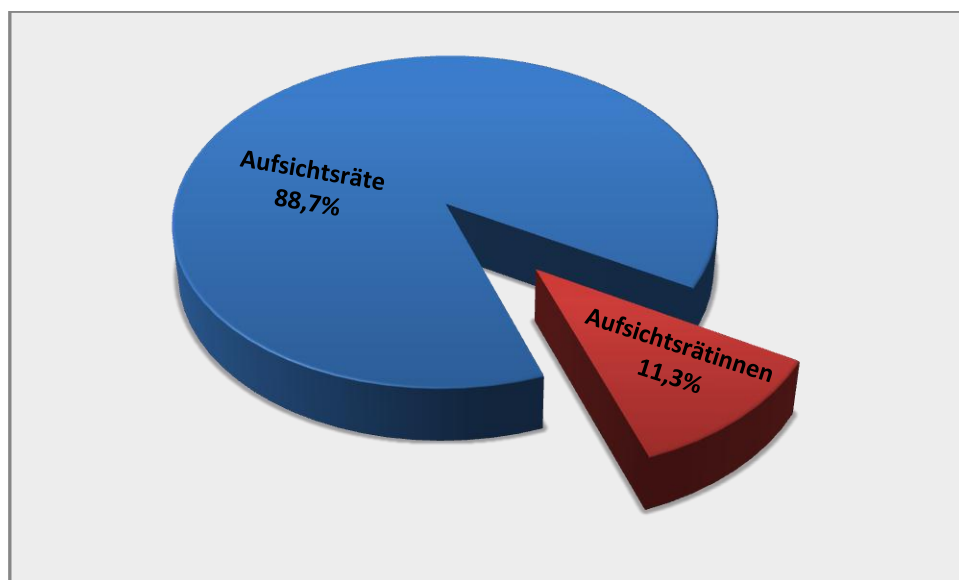


Abbildung 5: Verhältnis Frauen und Männer in Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen

⁴¹ vgl. Wippermann, Carsten (2010): Frauen in Führungspositionen: Brücken und Barrieren

⁴² Stichtag 17.9.2012

In Österreich war die Frage der **Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen** bis zum Jahr 2009 überhaupt kein Thema. Während andere europäische Länder längst Maßnahmenpakete zur Frauenförderung geschnürt und zum Teil bereits verpflichtende Frauenquoten für den Aufsichtsrat eingeführt haben, endete die Diskussion am österreichischen Kapitalmarkt lediglich mit einer freiwilligen Empfehlung im Corporate Governance Kodex.

Trotz der vorliegenden Fakten spricht sich der Vorsitzende des Corporate Governance Arbeitskreis, Richard Schenz, immer wieder öffentlich gegen die Einführung einer verpflichtenden Geschlechterquote für den Aufsichtsrat aus: *„Dies wäre ein massiver Eingriff in die Aktionärsdemokratie und die branchenspezifischen Besonderheiten der einzelnen Unternehmen könnten dann nicht mehr ausreichend berücksichtigt werden, was die Qualität der Kontrolle beeinträchtigen könnte.“*⁴³

7.2 Gesetzliche Berichtspflicht zur Frauenförderung

Unterdessen hat in Österreich der Gesetzgeber versucht mit der Einführung einer Berichtspflicht zu Frauenförderungsmaßnahmen für mehr Geschlechterdiversität in Aufsichtsrat und Vorstand zu sorgen. Im Zuge der **Änderung des Aktienrechts 2009** wurde eine Vorgabe für das Verfassen des Corporate Governance Berichts umgesetzt. Demnach ist **gem. § 243b Abs. 2 (2) UGB** ist ab dem Geschäftsjahr 2010 verpflichtend anzuführen:

„welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) der Gesellschaft gesetzt werden“

Der Gesetzgeber versuchte mit der Einführung dieser Berichtspflicht, den Aufstieg von Frauen zu forcieren bzw. den Zugang von Frauen zu Führungspositionen zu verbessern. Diese Regelung hat laut ExpertInnenmeinung grundsätzlich hohes Potenzial im Sinn der Frauen und im Interesse der Gesellschaft zu wirken.⁴⁴

7.3 Die Evaluierung 2012 bringt keine neuen Ergebnisse

Im Zuge der vorliegenden Untersuchung konnten **69 Unternehmen**⁴⁵ einbezogen werden, die anhand der Corporate Governance Berichte bzw. der vorliegenden Geschäftsberichte auf die Umsetzung der seit dem Geschäftsjahr 2010 verpflichtend anzuführenden Maßnahmen zur Frauenförderung geprüft wurden.⁴⁶ Wie die Berichtsevaluierung zeigt, enttäuschen die Erklärungen des österreichischen Kapitalmarkts hinsichtlich **Transparenz, Qualität und Quantität** das zweite Jahr in Folge.

- ✗ In jedem achten Unternehmen wird die gesetzliche Bestimmung gänzlich ignoriert: Weder der Corporate Governance Bericht noch der Geschäftsbericht beinhaltet die erforderlichen Informationen. Dazu zählen: Bene AG, Heid AG, Intercell AG, Linz Textil Holding AG, Österreichische Volksbanken AG, Polytec AG,

⁴³ APA 22.02.2011

⁴⁴ vgl. Kalss: Frauen im Aufsichtsrat - mehr als nur ein Schlagwort, In: Aufsichtsrat aktuell (1/2011), Wien, S. 9

⁴⁵ Wiener Börse (Stand: 17.09.2012): Das Segment other listings wird in dieser Untersuchung nicht berücksichtigt. Es wurden jene Unternehmen einbezogen, die Aktien begeben und bis zum 30.6.2012 ihren Geschäftsbericht 2011 bzw. 2011/2012 veröffentlicht haben.

⁴⁶ Sollten trotz sorgfältiger Recherche Informationen möglicherweise übersehen oder nicht richtig zugeordnet worden sein, ersucht die Autorin vorweg um Verständnis. Die Recherche gestaltete sich kompliziert, da die Berichterstattung nicht in allen Fällen transparent nachvollziehbar war.

SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG. Drei dieser Unternehmen notieren sogar am Prime Market.

- ✘ In drei Unternehmen bzw. 4,3 Prozent findet sich die Berichterstattung zu den Förderungsmaßnahmen nicht wie gesetzlich vorgeschrieben im **Corporate Governance Bericht** sondern im **Konzernlagebericht** (Human Resources oder Corporate Social Responsibility). Dazu zählen: Frauenthal AG, Rath AG und SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG.
- ✘ **Beinahe jedes zweite Unternehmen** führt dezidiert an, **keine Maßnahmen** zur Förderung von Frauen zu setzen, darunter auch **ATX Unternehmen**:
 - Im Geschäftsbericht des Immobilienkonzerns **Conwert Immobilien Invest SE** ist beispielsweise zu lesen, dass *„kein spezielles Förderprogramm für Frauen besteht.“*⁴⁷
 - Der Papier- und Kartonhersteller **Mayr-Melnhof AG** stellt unter der Überschrift Förderung von Frauen klar, dass *„Positionen im Bereich Vorstand, Aufsichtsrat und leitende Stellen ausschließlich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation besetzt werden.“*⁴⁸ Damit ist diese Berichterstattung über Frauenförderung gleichzeitig eine der kürzesten.
 - Frauenförderung bei der **Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG** wird wie folgt formuliert: *„legt großen Wert auf strenge Gleichbehandlung der Geschlechter...ohne explizit Frauenquoten oder eigens als Maßnahmen zur Förderung von Frauen bezeichnete Maßnahmen vorzuschreiben“*⁴⁹
- ✘ Jene Unternehmen, die das Gesetz zumindest am Papier befolgen, berichten halbherzig bis ernüchternd, es bleibt vielfach bei Floskeln und Lippenbekenntnissen. Die vom Gesetzgeber geforderte Berichterstattung zu den **tatsächlichen Maßnahmen** wird immer wieder gekonnt umschifft.
 - Die **CA Immobilien Anlagen AG** erklärt wiederum: *„der Frauenanteil soll qualitativ, quantitativ und strukturell erhöht werden, und zwar an der Belegschaft insgesamt, in qualifizierten Tätigkeiten sowie auf allen Leitungs- und Führungsebenen.“*⁵⁰
- ✘ Wie die Beispiele zeigen, wird häufig ausschließlich der Gesetzestext „kopiert“. Der Aufforderung über entsprechende Maßnahmen zu berichten wird jedoch kaum nachgekommen: Es fehlt durchwegs an konkreten und akkordierten Maßnahmen, strategischen Gesamtkonzepten sowie Zeit- und Zielvorhaben, an denen die **Qualität** der Berichterstattung zu messen ist.
 - Die **A-TEC AG** berichtet kurz und bündig: *„Es ist Ziel der A-TEC Gruppe, Frauen im Vorstand, Aufsichtsrat und in Führungspositionen bei gleicher*

⁴⁷ vgl. Geschäftsbericht Conwert Immobilien Invest SE 2011, S. 39

⁴⁸ vgl. Geschäftsbericht Mayr-Melnhof AG 2011, S. 48

⁴⁹ vgl. Geschäftsbericht Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG 2011, S. 41

⁵⁰ vgl. CG Bericht CA Immobilien Anlagen AG 2011, S. 12

Qualifikation zu fördern, ohne jedoch Quoten zu definieren. Im Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess wird auf die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Kandidaten Wert gelegt.“

- ✗ Nur knapp mehr als ein Viertel der Unternehmen ist überhaupt bereit Ziele zu nennen. Mit Ausnahme der **OMV AG**, die sich „bis 2020 eine Frauenquote von 30 Prozent im Senior Management“⁵¹ vorgenommen hat, verabsäumen es durchwegs alle Unternehmen einen Zeitplan für die tatsächliche Umsetzung der Maßnahmen vorzulegen, der in einem definierten Ziel mündet.
- ✗ Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen setzt Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen ausschließlich mit Angeboten zu **Arbeitszeit** und **Kinderbetreuung** gleich. In den Berichten werden häufig „flexible Arbeitszeiten“, „Teilzeitmodelle“, „Heim- bzw. Telearbeit“ sowie „Kindergärten“ und „Krabbelstuben“ unter Frauenförderungsmaßnahmen subsumiert.
 - Das ATX Unternehmen **Andritz AG** erläutert beispielsweise: „Der am Stammsitz der Andritz-Gruppe in Graz eingerichtete Betriebskindergarten sowie flexible Arbeitszeitmodelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie sind Beispiele dafür.“⁵²

7.4 AK Maßnahmenpaket für Frauenförderungsmaßnahmen

Die vorliegenden Absichtserklärungen der österreichischen Wirtschaft zur Frauenförderung (§ 243b Abs. 2 (2) UGB) bleiben das zweite Jahr in Folge hinter den Erwartungen zurück. Die aktuelle Evaluierung der dokumentierten Frauenförderungsmaßnahmen zeigt, dass ein Gesetz ohne klare Zielvorgaben (z.B. Quotenregelung) und Sanktionen seine Wirkung verfehlt. Die AK schlägt folgende drei Schritte vor, um das herrschende Gesetz, das bisher offenbar mehr als Wohlfühl-Gender-Empfehlung verstanden wurde, in ein zielführendes Instrument für echte Gleichstellung und Förderung von Frauen in Führungspositionen zu wandeln:

7.4.1 Die normative Bestimmung richtig umsetzen

Das neue Gesetz ist aus gesellschaftsrechtlicher Sicht sehr klar formuliert, die Unternehmen an der Börse sind aufgefordert zu berichten: „welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) der Gesellschaft gesetzt werden.“

Aufgrund dieser Formulierung sind die Unternehmen zweifellos in der Pflicht, tatsächlich Maßnahmen zu setzen. Denn es ist unbestritten, dass zuerst entsprechende Maßnahmen notwendig sind, um dann darüber berichten zu können. Was eine logische Schlussfolgerung sein sollte, muss aber erst unternehmerische Praxis werden: Beinahe jedes zweite Unternehmen gibt nämlich an, „keine Maßnahmen“ zu setzen und interpretiert nach dem geflügelten Spruch: Auch keine Maßnahme ist eine Maßnahme.

⁵¹ vgl. Geschäftsbericht OMV AG 2011, S. 28

⁵² vgl. Geschäftsbericht Andritz AG 2011, S. 18

Diese Auslegung ist noch dazu vom Gesetzgeber gedeckt: Denn die Erläuterungen zur Regierungsvorlage (208 BlgNr. 24. GP) schwächen die weitreichende Gesetzesbestimmung wie folgt ab: Es ist erlaubt anzugeben, dass „keine Maßnahmen“ gesetzt wurden. Damit verzögert sich die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen erneut und das - im Grunde genommen deutlich formulierte - Gesetz verliert zudem immer mehr an Wirkung.

Auch die Unternehmensrechtsexpertin Susanne Kalss kritisiert die herrschende Auslegung des Passus und stellt klar: „Hier irrt der Gesetzgeber.“⁵³ Eine Berichterstattung über eine sogenannte Leermeldung ist eigentlich gesetzeswidrig, denn dann hätte der Gesetzgeber wohl: „ob und welche Maßnahmen“ und nicht explizit „welche Maßnahmen“ formulieren müssen. Die AK teilt diese Interpretation und fordert die Unternehmen an der Wiener Börse auf, die Bestimmung im Sinne des Gesellschaftsrechts umzusetzen.

7.4.2 Konkrete Maßnahmen

Angesichts der ernüchternden Berichterstattung erscheint es zudem dringend notwendig, den Gesetzestext im Punkt „Maßnahmen“ zu präzisieren: Denn wie zahlreiche Studien bestätigen, führt nur eine Kombination der richtigen Maßnahmen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Führungsgremien. Erfolgreiche Frauenförderungskonzepte könnten beispielsweise auf folgendem Maßnahmen-Viereck (Rekrutierung, Karriereentwicklung und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Unternehmensführung und -kultur) basieren:

Maßnahmen	Beispiele für konkrete Umsetzung
Rekrutierung	Beförderung einer genügend großen Anzahl von Frauen in Managementpositionen Objektivierung der Leistungs- und Potenzialbeurteilung Objektivierung bei der Rekrutierung
Karriereentwicklung und Weiterbildung	Mentoring, frauenfreundliche Netzwerke, „role models“ Gezielte Laufbahnplanung Förderprogramme und Weiterbildungsangebote
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	familienergänzende Kinderbetreuung Teilzeitstellen für Führungspositionen TopSharing: Jobsharing in Führungspositionen
Unternehmensführung und -kultur	Quantifizierbare Indikatorensysteme Gleichstellungsmonitoring Sensibilisierung der Belegschaft Schulung der Personalverantwortlichen Prägung der Unternehmenskultur geschlechtergerechte Sprache

Tabelle 6: Maßnahmenkonkretisierung

Quelle: nach Mazumeder/Wanzenried: Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, Oktober 2010

⁵³ vgl. Kalss: Frauen im Aufsichtsrat - mehr als nur ein Schlagwort, In: Aufsichtsrat aktuell (1/2011), Wien, S. 6f

Bezugnehmend auf dieses Maßnahmenbündel könnte der Gesetzgeber § 243b Abs. 2 (2) UGB wie folgt präzisieren: „welche Maßnahmen hinsichtlich Rekrutierung, Karriereentwicklung und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Unternehmensführung und Unternehmenskultur zur Förderung von Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) gesetzt werden.“

7.4.3 Gesetzliche Frauenquote von 40 Prozent für den Aufsichtsrat

Die verpflichtende Berichtspflicht zu Frauenförderungsmaßnahmen ist zwar ein erster Schritt in die richtige Richtung, allerdings bedarf das junge Gesetz bereits einer Novelle. Der Gesetzgeber ist insofern gefordert, als die Berichterstattung über Frauenförderungsmaßnahmen jedenfalls zu präzisieren ist: Es braucht konkrete Maßnahmen und vor allem klare Zielvorgaben in Form von Quotenregelungen. Der internationale Vergleich (Norwegen, Frankreich, Spanien, etc.) zeigt, dass nur gesetzliche Vorgaben bzw. die Einführung von Frauenquoten für den Aufsichtsrat den gewünschten Erfolg gebracht haben.

Die AK fordert die Einführung einer Frauenquote von 40 Prozent. Die legislative Umsetzung der Quote im Aktien- und GmbH Gesetz sollte rasch erfolgen, Übergangsfristen zur Umsetzung in den Unternehmen könnten ca. drei Jahre betragen. Die Umsetzung sollte schrittweise erfolgen: zuerst in Kapitalgesellschaften in mehrheitlich öffentlicher Hand und börsennotierten Gesellschaften, dann in allen großen Kapitalgesellschaften. Sanktionen für die Nichteinhaltung sollten spürbare Strafen und eine Eintragung im Firmenbuch sein.

8 Fazit und Ausblick

Die Erwartungen der Investorenwelt waren groß als vor zehn Jahren der österreichische Corporate Governance Kodex die Welt erblickte. Von mehr (freiwilliger) Transparenz, besserer Unternehmensführung und -kontrolle und Erhöhung des Shareholder Value war hier die Rede. Der Kodex wird - so die Verantwortlichen - den modernsten internationalen und europäischen Standards entsprechen und dazu beitragen, dass österreichische Aktien noch attraktiver und schlagkräftiger werden.

Zehn Jahre danach muss festgestellt werden, dass der österreichische Finanzmarkt in einer veritablen Krise steckt. Die Umsätze an der Wiener Börse gehen drastisch zurück, immer mehr Unternehmen verlassen als Folge eines Kontrollwechsels die Wiener Börse oder kehren aus anderen Gründen dem Wiener Finanzplatz den Rücken, Neuemittenten sind eine seltene Rarität. Die Vorgänge rund um Libro, Meinel, Telekom Austria, Immofinanz oder AvW haben auch nicht dazu beigetragen, das Vertrauen in den Finanzplatz Wien zu stärken.

Natürlich kann der beste Corporate Governance Kodex Verfehlungen seitens der Emittenten nicht verhindern. Die Kodex-Philosophie, wonach die Missachtung selbstaufgelegter Qualitäts- und Transparenzstandards lediglich zu begründen ist und ansonsten sanktionslos bleibt, ist äußerst unbefriedigend. Claus Raidl, ehemaliger Vorstand der Böhler-Uddeholm AG, sprach daher bereits im Rahmen der Feier zum fünften Geburtstag des Corporate Governance Kodex von einem „zahnlosen Regelwerk“ und von einer „Schönwetter-Veranstaltung“. Trotz des bereits zehnjährigen Bestehens des Corporate Governance Kodex muss diese Kritik aufrechterhalten bleiben. Das System der sanktionslosen freiwilligen Selbstregulierung ist - wie die globale Finanz- und Wirtschaftskrise uns deutlich vor Augen führte - nicht geeignet, Vertrauen und Qualität auf den Kapitalmärkten sicher zu stellen.

Trotz seiner auf Freiwilligkeit beruhenden Ausrichtung schaffte es der österreichische Kodex bislang nicht, eine Vorreiterrolle in der Corporate Governance einzunehmen. Themen wie etwa die Einzelveröffentlichung von Vorstandsbezügen oder die Frauenförderung im Aufsichtsrat wurden vom zuständigen Österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance erst dann aktiv aufgegriffen, wenn bereits klare Empfehlungen der Europäischen Kommission vorgegeben wurden bzw. die Politik mit dem Hinweis auf dem Gesetzgeber eine Regelung im Kodex eingefordert hat. Ein Grund für die reaktive Haltung des Arbeitskreises ist sicher in deren Zusammensetzung begründet. Die starke Dominanz der Unternehmensvertreter einschließlich ihrer Interessenvertretungen trägt dazu bei, dass Corporate Governance Entwicklungen eher gebremst als beschleunigt werden.

Die empirischen Untersuchungen im Zeitablauf der letzten zehn Jahre zeigen überdies, dass der österreichische Corporate Governance Kodex nur sehr langsam von den börsennotierten Unternehmen angenommen wurde. Wenngleich sich mittlerweile 84 Prozent der börsennotierten Unternehmen zur Beachtung des Kodex verpflichtet haben, werden Kodex-Anforderungen wie etwa die Einzelveröffentlichung des Vorstandsbezuges mangels Sanktionen mehrheitlich von den Unternehmen nicht erfüllt. Der Gesetzgeber hat daher jüngst beschlossen, die Einzelveröffentlichung von Vorstandsbezügen gesetzlich festzuschreiben.

Die herrschende Praxis, dass Corporate Governance ausschließlich auf Aktionärsinteressen ausgerichtet ist und dabei die Interessen von Stakeholdern missachtet werden, fördert ein auf Kurzfristigkeit ausgelegtes unternehmerisches Handeln mit allen bekannten negativen Konsequenzen. Es braucht daher einen Systemwechsel in Richtung nachhaltiger Unternehmensführung und -kontrolle. Das Unternehmen muss wieder im Sinne des § 70 Aktiengesetz als soziale Organisation erfasst werden, das Verantwortung gegenüber AnteilseignerInnen, ArbeitnehmerInnen, GläubigerInnen sowie gegenüber der gesamten Gesellschaft hat.

Nachhaltige Unternehmensführung und -kontrolle erfordert daher eine Neuausrichtung der Corporate Governance in mehreren zukunftsweisenden Fragen. Dazu zählen:

- **Stakeholder-Value-Orientierung**

Nachhaltige Unternehmensführung orientiert sich nicht ausschließlich an den Interessen der Aktionäre und Investoren, sondern es geht um einen ganzheitlichen Ansatz, der die Interessen der Stakeholder gleichwertig mitberücksichtigt und diesbezüglich entsprechende Werte generiert.

- **Festlegen von nachhaltigen, strategischen Zielen**

Das unternehmerische Handeln muss sich an nachhaltigen, langfristigen Zielen orientieren und hat dabei soziale, gesellschafts- und umweltpolitische Belange zu berücksichtigen.

- **Nachhaltige Berichterstattung**

Die Berichterstattung darf sich nicht auf finanzielle Kennzahlen beschränken, als Best Practice für eine mehrdimensionale Berichterstattung sind die auch von der OECD anerkannten Global Reporting Initiative (GRI) zu nennen.

- **Ausrichtung der Vorstandsvergütung an soziale, nachhaltige Kriterien**

Zentrales Element des Shareholder-Value Modells ist die Gleichschaltung der Interessen von Management und Aktionären insbesondere durch Aktienoptionsprogramme. Der immer kürzere Anlagehorizont der Investoren führte letztlich beim Management zu einem kurzfristigen Gewinnstreben und zu immer riskanteren Geschäftsmodellen. Die Kriterien für die variable Vorstandsvergütung sind neu zu definieren, anstelle von Aktienoptionsprogrammen ist das Erreichen nachhaltiger Kriterien (z.B. Verminderung von Arbeitsunfällen, Generierung von Arbeitsplätzen, Kundenzufriedenheit, Reduktion der Umweltbelastung etc.) als Grundlage für die variable Vergütung heranzuziehen.

- **Langfristige Investoren**

Nachhaltiges Wirtschaften benötigt langfristige Investoren. Kapitalmärkte agieren immer kurzfristiger und reduzieren das Unternehmen zum Anlage- und Spekulationsobjekt wie die hohen Volatilitäten an den Börsen zeigen. Langfristig orientierte Investoren müssen daher mehr Mitspracherechte erhalten wie etwa durch doppeltes Stimmrecht.

Der Österreichische Corporate Governance Arbeitskreises könnte - unter der Voraussetzung der Einbeziehung aller relevanten Stakeholder - bei der Weiterentwicklung dieser und weiterer Themenschwerpunkte (z.B. die Stärkung der Unabhängigkeit der Abschlussprüfung) eine internationale Vorreiterrolle einnehmen.