



# **Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen 2022**

Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte  
August 2023

**Kontakt:**

Abteilung Betriebswirtschaft, AK Wien, +43 1 50165 DW 12650  
Bei Verwendung von Textteilen wird um Quellenangabe und Zusendung  
eines Belegexemplars an die AK Wien, Abteilung Betriebswirtschaft, ersucht.

**Impressum:**

Medieninhaber: 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/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum)  
Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M  
Auftraggeberin: AK Wien, Betriebswirtschaft

**Autorinnen:**

Elisabeth Lugger, LL.M., BA  
Theresa Haager, BA

**Lektorat:**

Sylvia Steinbach

**Foto:**

Fotolia © Eisenhans

Grafik Umschlag und Druck: AK Wien  
Verlags- und Herstellungsort: Wien  
© 2021 bei AK Wien

August 2023

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>1</b>
Untersuchungsgegenstand und -ergebnisse .....	1
AK-Forderungen .....	2
<b>Untersuchungsgegenstand und Quellen .....</b>	<b>3</b>
Untersuchungsgegenstand.....	3
Quellen .....	4
<b>Kurzüberblick zur wirtschaftlichen Lage .....</b>	<b>5</b>
Beschäftigte.....	5
Umsatz und Gewinn .....	5
<b>Vorstandsvergütung in ATX Unternehmen .....</b>	<b>6</b>
Durchschnittlichen Vorstandsvergütung und Einkommensspanne .....	6
Vergütungskomponenten.....	7
Ranking der Vorstandsgehälter: Alle Vorstandsmitglieder .....	8
Ranking der Vorstandsgehälter: Vorstandsvorsitzende .....	12
Nachhaltigkeitskriterien in der variablen Vergütung .....	13
Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen .....	15
Abstimmungen in den Hauptversammlungen: Vergütungspolitik und -bericht .....	17
<b>Fazit und Forderungen .....</b>	<b>19</b>

# ZUSAMMENFASSUNG

## 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. August 2023 im Austrian Traded Index (ATX) notieren. Die Erhebung wurde basierend auf den aktuell veröffentlichten Vergütungspolitiken, -berichten, Geschäfts-, Jahresfinanzberichten, Abstimmungsergebnissen der Hauptversammlungen 2020 bis 2023 und in Ausnahmefällen individuellen Unternehmensauskünften durchgeführt.

### **Das höchste Vorstandsgehalt seit 20 Jahren: Ein ATX Vorstandsmitglied erhält 2022 im Schnitt 2,3 Mio. Euro**

Das durchschnittliche Top-Managementgehalt liegt im Geschäftsjahr 2022 bei 2,3 Mio. Euro und steigt somit gegenüber dem Vorjahr 2021 um 4,7 %, gegenüber 2020 sogar um 24,6 %. 2022 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, 2022 liegt die Einkommensspanne bei einem 64-Fachen.

### **Top 10 Spitzenverdiener:innen aus Bawag Group, Mayr-Melnhof, Andritz, Voestalpine und Immofinanz**

Im Wirtschaftsjahr 2022 erhalten die Top 10 Spitzenverdiener:innen mehr als ein Viertel (27,8 %) der Gesamtvergütung der insgesamt 94 ATX Vorstandsmitglieder.

Unter den Top 10 des individuellen Rankings finden sich das dritte Jahr in Folge fünf (der sechs) Vorstandsmitglieder der Bawag Group. Insgesamt lukriert der Vorstand der Bawag Group im Geschäftsjahr 2022 38,3 Mio. Euro, damit mehr als jeder andere Gesamtvorstand der 20 untersuchten ATX Unternehmen. Die ersten vier Plätze im Ranking gehen an den Vorstandsvorsitzenden Anas Abuzaakouk sowie die Vorstandsmitglieder Sat Shah, Andrew Wise und Enver Sirucic. Auf dem fünften Platz liegt mit 5,7 Mio. Euro der CEO von Mayr-Melnhof, Peter Oswald. Ebenfalls mehrfach vertreten ist Andritz: zunächst auf Platz sechs mit dem ehemaligen Vorsitzenden Wolfgang Leitner. Obwohl er nur bis April 2022 im Vorstand tätig war, verdient er 5,5 Mio. Euro aufgrund hoher Abfindungen. Auf Platz sieben liegt David O'Leary von der Bawag Group, auf Platz acht Herbert Eibensteiner, Vorstandsvorsitzender der Voestalpine. Platz neun nimmt mit 4,2 Mio. Euro Joachim Schönbeck ein, Nachfolger von Wolfgang Leitner bei Andritz. Auch die Immofinanz schafft es durch Abfindungszahlungen in die Top 10, das ehemalige Vorstandsmitglied Dietmar Reindl erhält eine Gesamtvergütung in Höhe von 4 Mio. Euro.

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

25 % der 20 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 35 % 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. Nur jedes fünfte Unternehmen berücksichtigt Nachhaltigkeitskriterien mindestens zu einem Drittel.

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

Weiterhin gibt es vier Unternehmen, deren Vergütungspolitik einer Eigentümer:innen-Zustimmung unter 75 % aufweist. Alle aktuellen Vergütungspolitiken haben aber zumindest die einfache Mehrheit über 50 % erhalten. Die Vergütungsberichte der ATX Unternehmen wurden 2023 zum dritten Mal in den Hauptversammlungen diskutiert. Bei der erstmaligen Abstimmung 2021 schien es sich eher um einen „Formalakt“ zu handeln. Lediglich vier Unternehmen hatten damals eine Zustimmungsrate unter 90 %, 2022 waren es bereits acht, 2023 sind es neun von 20 Unternehmen. Drei dieser Unternehmen liegen unter einer 75 %igen Eigentümer:innen-Zustimmung.

## 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 fünf Fällen offengelegt, lediglich zwei der Unternehmen definieren 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 sieben ATX Unternehmen werden zurzeit explizite nichtfinanzielle Vergütungsziele in allen drei ESG-Kategorien in der Vorstandsvergütung definiert. Nur jedes fünfte Unternehmen berücksichtigt Nachhaltigkeitskriterien mindestens zu einem Drittel. 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 interessierten 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.).

# UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND UND QUELLEN

## 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. August 2023 im Austrian Traded Index (ATX) notieren.

In die AK-Erhebung werden folgende Gesellschaften einbezogen:

20 ATX Unternehmen per 31. August 2023	Kurzbezeichnung*	Bilanzstichtag
<b>Andritz AG</b>	Andritz	31.12.2022
<b>AT &amp; S Austria Technologie &amp; Systemtechnik AG</b>	AT & S	31.03.2023
<b>BAWAG Group AG</b>	Bawag Group	31.12.2022
<b>CA Immobilien Anlagen AG</b>	CA Immo	31.12.2022
<b>DO &amp; CO AG</b>	Do & Co	31.03.2023
<b>Erste Group Bank AG</b>	Erste Group	31.12.2022
<b>EVN AG</b>	EVN	30.09.2022
<b>IMMOFINANZ AG</b>	Immofinanz	31.12.2022
<b>Lenzing AG</b>	Lenzing	31.12.2022
<b>Mayr-Melnhof Karton AG</b>	Mayr-Melnhof	31.12.2022
<b>Österreichische Post AG</b>	Post	31.12.2022
<b>OMV AG</b>	OMV	31.12.2022
<b>Raiffeisen Bank International AG</b>	RBI	31.12.2022
<b>SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT AG</b>	SBO	31.12.2022
<b>STRABAG SE</b>	Strabag	31.12.2022
<b>UNIQA Insurance Group AG</b>	Uniqa	31.12.2022
<b>VERBUND AG</b>	Verbund	31.12.2022
<b>VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe</b>	VIG	31.12.2022
<b>voestalpine AG</b>	Voestalpine	31.03.2023
<b>Wienerberger AG</b>	Wienerberger	31.12.2022

Tabelle 1: Untersuchungsgegenstand nach Kurzbezeichnung und Bilanzstichtag; Quelle: Wiener Börse und österreichisches Firmenbuch.

\* Im Zuge des weiteren Berichts wird die Kurzbezeichnung des Unternehmens verwendet.

## Quellen

Die Erhebung wurde basierend auf den veröffentlichten Geschäfts-/Jahresfinanzberichten<sup>1</sup> durchgeführt, sowie basierend auf den aktuellen Vergütungspolitiken für den Vorstand<sup>2</sup>, den zuletzt veröffentlichten Vergütungsberichten<sup>3</sup> sowie den Abstimmungsergebnissen der Hauptversammlungen 2020 bis 2023. Bei Detailfragen und zum Zwecke der besseren Vergleichbarkeit aufgrund unterschiedlicher Darstellungen in den Vergütungsberichten wurden fallweise die Investor Relations Abteilungen kontaktiert und die individuellen Unternehmensauskünfte ausgewertet.

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

- „Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, welche auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgen wird. Dies betrifft auch Vergütungsvereinbarungen, die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind (z.B. der Verbleib im Unternehmen, die Erfüllung von vorgegebenen, in Zukunft zu erreichenden Kriterien u.a.m.). Nicht darunter fallen Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen.
- Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Organmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt.“<sup>4</sup>

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 2021 sowie (bei feststehender Zielerreichung) den Jahresbonus für 2022 berücksichtigt. Diese Darstellung soll damit die Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr 2022 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 der Vorstand im laufenden Geschäftsjahr ausgeschieden sein.

---

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

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

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

<sup>4</sup> AFRAC-Stellungnahme 37 Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG (RZ 28), abrufbar unter: [AFRAC-Stellungnahme Verguetungsbericht Dez 2020.pdf](#).

# KURZÜBERBLICK ZUR WIRTSCHAFTLICHEN LAGE

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

## Beschäftigte

Die analysierten 20 ATX Konzerne beschäftigen im Wirtschaftsjahr 2022 mehr als 425 Tausend (2021: 408 Tausend) Mitarbeiter:innen im In- und Ausland.

## Umsatz und Gewinn

Nach dem wirtschaftlichen Einbruch 2020 lassen die vergangenen zwei Wirtschaftsjahre eine signifikante Erholung der Ertragslage der untersuchten ATX Konzerne erkennen: Bereits im Geschäftsjahr 2021 steigt der Umsatz<sup>5</sup> der 20 Unternehmen um 32 % auf 123,5 Mrd. Euro. 2022 erwirtschaften die ATX Unternehmen 174 Mrd. Euro und damit nochmals ein Umsatzplus von 40,9 %.

Nachdem sich der Gewinn – gemessen am kumulierten, den Aktionären zurechenbaren Ergebnis – im Vorjahr 2021 bereits auf 11,7 Mrd. Euro mehr als verdoppelt hat, erhöht sich dieser im Wirtschaftsjahr 2022 erneut um kräftige 35,9 % auf insgesamt 15,9 Mrd. Euro. Wohingegen im Vorjahr 2021 noch alle 20 Konzerne ihr Jahresergebnis verbessern können, sind es im Jahr 2022 12 der 20 Unternehmen. Lenzing rutscht in die Verlustzone.

20 ATX Unternehmen	Aktionären zurechenbares Ergebnis 2022	Δ 2021/22
OMV	3.634,0	73,63 %
RBI	3.627,0	164,36 %
Erste Group	2.164,7	12,55 %
Verbund	1.717,0	96,55 %
Voestalpine	1.066,0	-17,97 %
Wienerberger	567,9	82,78 %
Strabag	472,5	-19,34 %
VIG	465,9	24,01 %
Andritz	409,6	25,84 %
Uniq	383,0	21,71 %
Mayr-Melnhof	343,8	81,73 %
Bawag Group	318,3	-33,67 %
EVN	209,6	-35,57 %
Immofinanz	142,6	-58,91 %
Post	125,7	-17,47 %
AT & S	117,9	26,95 %
CA Immo	75,5	-84,27 %
SBO	75,2	258,46 %
Do & Co	33,6	205,82 %
Lenzing	-73,1	
<b>Gesamt</b>	<b>15.876,7</b>	<b>35,90 %</b>

Tabelle 2: Gewinn – gemessen am kumulierten, den Aktionären zurechenbaren Ergebnis – der 20 ATX Unternehmen im Wirtschaftsjahr 2022 sowie Veränderung zum Vorjahr; Quelle: Geschäfts-/Jahresfinanzberichten.

<sup>5</sup> Bei Kreditinstituten = Betriebserträge, bei Immobiliengesellschaften = Mieterlöse, bei Versicherungsunternehmen = abgegrenzte Prämie.



# VORSTANDSVERGÜTUNG IN ATX UNTERNEHMEN

## Durchschnittlichen Vorstandsvergütung und Einkommensspanne

Im **Wirtschaftsjahr 2022** erhalten die Vorstandsmitglieder der 20 ATX Gesellschaften **im Schnitt ein Gehalt von 2,3 Mio. Euro**. Das ist eine **Veränderung um +4,7 % zum Vorjahr 2021**. Im **Dreijahresvergleich 2020 bis 2022** erhöht sich das durchschnittliche Vorstandsgehalt **sogar um +24,6 %**.

2022 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	2020	2021	Δ 20/21	2022	Δ 21/22
Ø ATX Vorstandsgehalt	1.859.588	2.212.915	+19,0 %	2.317.794	+4,7 %
Medianeinkommen	34.092	34.776	+2,0 %	36.306	+4,4 %
Faktor	55	64		64	

Tabelle 3: Durchschnittliches ATX Vorstandsgehalt zu Medianeinkommen (2020 bis 2022); Quelle: Jährliche AK-Erhebungen 2020 bis 2022, Medianeinkommen 2020 bis 2021: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger Tabelle 1.15 abrufbar unter: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.888557>; Für das Jahr 2022 wurde die WIFO-Hochrechnung vom Dezember 2022 (Steigerung der Bruttoverdienste um 4,4 % zum Vorjahr) verwendet, da das Medianeinkommen für das Gesamtjahr 2022 erst im Oktober 2023 veröffentlicht wird.

Bereits im Jahr 2018 erhielt ein durchschnittliches Vorstandsmitglied das 64-Fache eines/einer österreichischen Beschäftigten. 2019 und 2020 geht dieser Faktor kurzzeitig auf das (immer noch) 54-Fache bzw. 57-Fache des Medianeinkommens zurück, um 2021 aufgrund des starken Anstiegs bei den Managementgehältern wieder auf das 64-Fache zu steigen.

Da im Wirtschaftsjahr 2022 die Erhöhung des durchschnittlichen Vorstandsgehalts (+4,7 %) über jener des Medianeinkommens (+4,4 %) liegt, verbleibt **das durchschnittliche Gehalt der ATX Vorstände** weiterhin auf dem **64-Fachen des mittleren Einkommens eines/einer österreichischen Beschäftigten**.

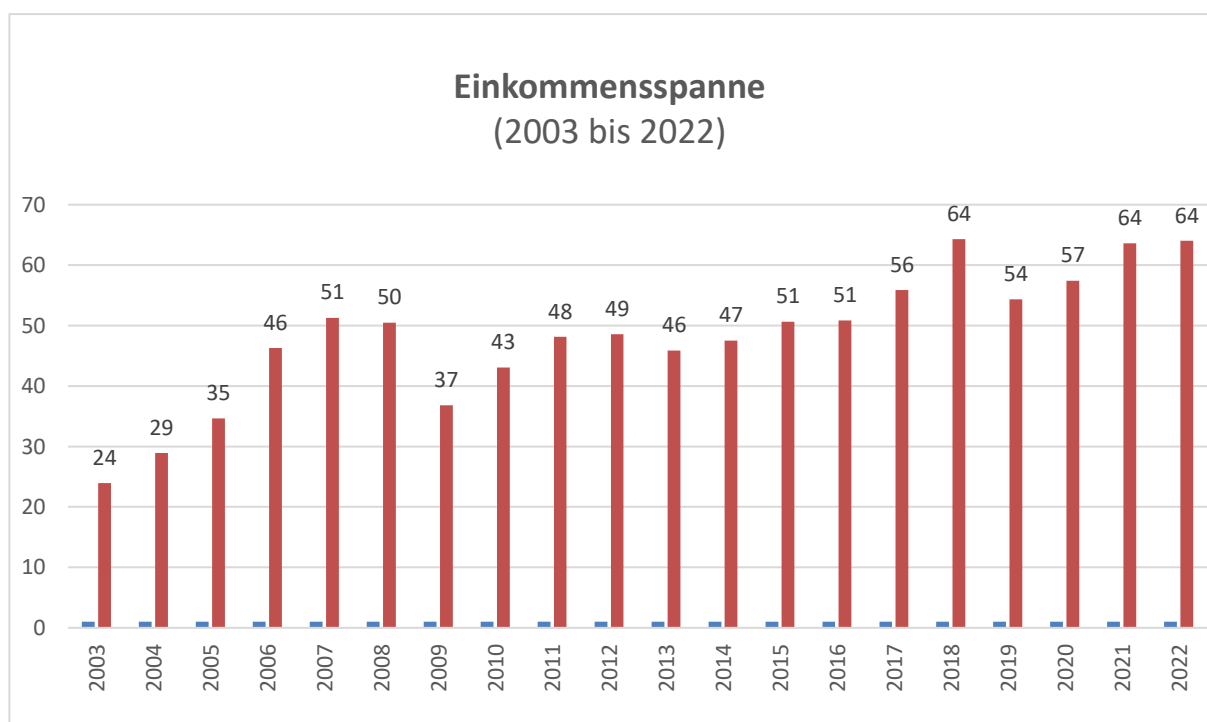


Abbildung 1 Verhältnis eines durchschnittlichen ATX Vorstandsgehalts zum Medianeinkommen (2003 bis 2022); Quelle: Geschäfts-/Jahresfinanzberichten und Vergütungsberichte.

## Vergütungskomponenten

Bezogen auf das durchschnittliche ATX Vorstandsgehalt von 2,3 Mio. Euro im Jahr 2022 macht das **Grund- bzw. Fixgehalt 36,7 %** aus, **48,9 % stammen aus der variablen Vergütungskomponente** und **14,4 % 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 dieses ab 2020 merklich, zuletzt auf 36,7 %. Im Wirtschaftsjahr 2022 stellt das Grund- bzw. Fixgehalt den Tiefstwert im Zehnjahresvergleich dar.

Die variable Vergütung macht 2018 aufgrund starker Gewinne und einem Anstieg der Boni fast die Hälfte (49,6 %) der Gesamtvergütung aus. Ab 2020 macht sich die Coronakrise bemerkbar, die Entwicklung der variablen Vergütung weist eine kurze „Delle“ auf, ihr Anteil sinkt auf 36,2 %. Im Wirtschaftsjahr 2021 erhöht sich der Anteil der variablen Vergütungskomponente wieder merklich auf 49,2 %, um 2022 mit 48,9 % auf diesem hohen Niveau zu verweilen.

Nachdem die sonstigen Vergütungen (Beendigungszahlungen, Pensionskassenbeiträge, Sachbezüge wie Dienstwagen, Versicherungen etc.) 2020 mit 20,4 % den zweitgrößten Anteil nach 2015 darstellten, sanken diese 2021 auf 13,8 %, um 2022 wieder auf 14,4 % zu steigen. Sie erhöhen sich nicht nur Anteilig gegenüber dem Vorjahr 2021, sondern steigen auch in absoluten Zahlen am stärksten.

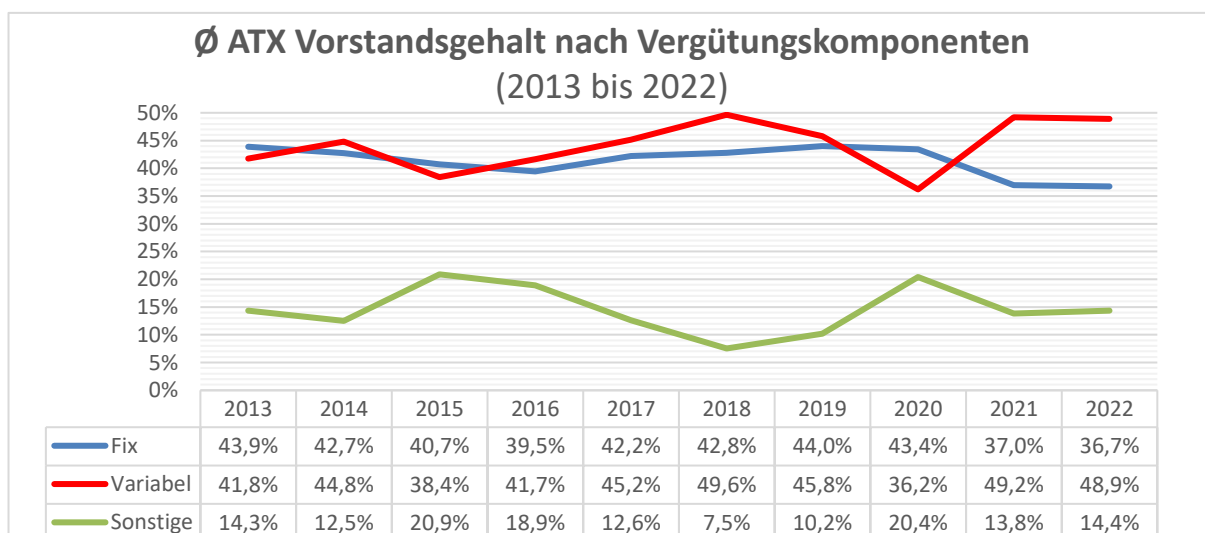


Abbildung 2: Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder der 20 ATX Unternehmen (2013 bis 2022), in Prozent; Quelle: Geschäfts-/Jahresfinanzberichten und Vergütungsberichte 2013 bis 2022/2023;

## Ranking der Vorstandsgehälter: Alle Vorstandsmitglieder

Das individuelle Ranking der Gehälter der ATX Chefs wird von der Bawag Group angeführt. Unter den Top 10 Spitzenverdiener:innen befinden sich das dritte Jahr in Folge fünf (der sechs) Vorstände der Bawag Group, angeführt von Anas Abuzaakouk, dem Vorstandsvorsitzenden, der mit einem Jahresgehalt von 9,4 Mio. Euro auf Platz eins der Liste rangiert. Auch Platz zwei, drei, vier und sieben gehen an Vorstandsmitglieder des Bankkonzerns, an Sath Shah, Andrew Wise, Enver Sirucic und David O'Leary. Insgesamt gewährt die Bawag Group dem – ausschließlich männlich besetzten – Vorstand 38,3 Mio. Euro, 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 2022 insgesamt 22,3 Mio. Euro und damit nur etwas mehr als die Hälfte des Bawag Group Vorstands.

Auf Platz fünf im individuellen Ranking der Spitzenverdiener:innen liegt im Wirtschaftsjahr 2022 Peter Oswald, Vorstandsvorsitzender von Mayr-Melnhof, mit 5,7 Mio. Euro Gesamtvergütung. Oswald verdient somit beinahe so viel wie im Vorjahr 2021 (5,9 Mio. Euro), wobei im Vorjahr insgesamt 1,8 Mio. Euro seines Gehalts aus Sonderprämien und -boni (anlässlich seines Wechsels in den Vorstand im Jahr 2020 sowie für das außergewöhnliche Engagement im Zusammenhang mit Großakquisitionen im Geschäftsjahr 2021) stammten. 2022 stehen Oswald keine Sonderprämien zu, die gesamten 5,7 Mio. Euro sind seine reguläre Vergütung und sind zu einem Großteil auf die positive Geschäftsentwicklung von Mayr-Melnhof zurückzuführen, die ihren Gewinn<sup>6</sup> um 81,7 % seit dem Vorjahr steigern konnte. Die erfolgsabhängige (variable) Vergütung macht drei Viertel der Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden aus und basiert überwiegend auf finanziellen Zielen.

Der sechste sowie der neunte Rang im Vergütungsranking gehen an den Vorstand von Andritz, wo es 2022 einen Führungswechsel gab. Dem ehemaligen Vorsitzenden Wolfgang Leitner, der noch bis zum 7. April 2022 im Vorstand war, werden für diese Zeit 5,5 Mio. Euro Vergütung gewährt. Knapp 3 Mio. Euro davon stammen aus einer Abfertigung und weitere 0,6 Mio. Euro aus einer Vorab-Prämie anlässlich seines Ausscheidens aus dem Vorstand. Den Vorstandsvorsitz übernimmt ab dem 8. April 2022 Joachim Schönbeck, der bereits seit 2014 im Vorstand von Andritz ist. Er landet mit einem Jahresgehalt von 4,2 Mio. Euro auf dem neunten Platz der ATX Spitzenverdiener:innen.

Der Vorstandsvorsitzende der Voestalpine, Herbert Eibensteiner, schafft es auf Platz acht im Vergütungsranking, mit einem Jahresgehalt von 4,6 Mio. Euro. Auch bei ihm stammt ein Großteil der Vergütung (3,3 Mio. Euro) aus der variablen Erfolgsbeteiligung, die wiederum zum Großteil (mindestens 75 %) von quantitativen finanziellen Zielen (ROCE und EBIT) abhängig ist. Im Vergleich zum Vorjahr 2021 ist das eine Gehaltssteigerung des Vorstandsvorsitzenden um 10,1 %, während der Konzern Gewinneinbußen<sup>6</sup> von -17,9 % hinnehmen muss.

Auf Platz 10 rangiert schließlich die Immofinanz, die im Berichtsjahr 2022 ihren gesamten Vorstand auswechselt. Die bisherigen Vorstandsmitglieder, Dietmar Reindl und Stefan Schönauer, verließen das Unternehmen mit 8. Juni 2022. Seit 1. Mai desselben Jahres ist Radka Doehring im Vorstand und seit dem Ausscheiden ihrer Vorgänger nun einziges Vorstandsmitglied der Immofinanz. Dietmar Reindl und Stefan Schönauer erhalten aufgrund ihres vorzeitigen Ausscheidens jeweils eine Abfindungszahlung von etwa 3,5 Mio. Euro. Die Gesamtvergütungen von Reindl und Schönauer für das Jahr 2022 belaufen sich dadurch auf jeweils 4 Mio. Euro und sichern ihnen Platz zehn und elf im Ranking der ATX Spitzenverdiener:innen, wobei es Dietmar Reindl mit knappem Vorsprung in die Top 10 schafft.

---

<sup>6</sup> Gewinn = gemessen am kumulierten den Aktionären zurechenbaren Ergebnis.

Die individuelle Vorstandsvergütung (nach Grund- bzw. Fixgehalt, variablen und sonstige Komponenten) der 94 Vorstandsmitglieder<sup>7</sup> stellt sich wie folgt dar:

Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen (aktive und im Wirtschaftsjahr 2021/2022 bzw. 2022 bzw. 2022/2023 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder)					
Name	Unternehmen	Grundgehalt	Variabel <sup>8</sup>	Sonstige <sup>9</sup>	Gesamt
1. Anas Abuzaakouk	Bawag Group	5.200.000	3.350.000	893.000	<b>9.443.000</b>
2. Sat Shah	Bawag Group	3.900.000	2.900.000	673.000	<b>7.473.000</b>
3. Andrew Wise	Bawag Group	3.600.000	2.800.000	612.000	<b>7.012.000</b>
4. Enver Sirucic	Bawag Group	3.500.000	2.800.000	569.000	<b>6.869.000</b>
5. Peter Oswald	Mayr-Melnhof	1.158.965	4.277.615	243.861	<b>5.680.441</b>
6. Wolfgang Leitner (bis 07.04.2022)	Andritz	228.548	1.025.270	4.205.138 <sup>10</sup>	<b>5.458.956</b>
7. David O'Leary	Bawag Group	3.100.000	1.400.000	494.000	<b>4.994.000</b>
8. Herbert Eibensteiner	Voestalpine	1.300.000	3.250.000	9.371	<b>4.559.371</b>
9. Joachim Schönbeck	Andritz	685.333	3.379.896	118.542 <sup>11</sup>	<b>4.183.771</b>
10. Dietmar Reindl (bis 08.06.2022)	Immofinanz	257.143	117.946 <sup>12</sup>	3.620.586	<b>3.995.675</b>
Stefan Schönauer (bis 08.06.2022)	Immofinanz	257.143	120.446 <sup>12</sup>	3.606.211	<b>3.983.800</b>
Peter Schwab	Voestalpine	1.045.000	2.090.000	733.770	<b>3.868.770</b>
Franz Rotter	Voestalpine	1.045.000	2.090.000	634.853	<b>3.769.853</b>
Heimo Scheuch	Wienerberger	944.865	2.389.731	383.779	<b>3.718.375</b>
Franz Kainersdorfer	Voestalpine	1.045.000	2.090.000	554.697	<b>3.689.697</b>
Hubert Zajicek	Voestalpine	1.045.000	2.090.000	168.971	<b>3.303.971</b>
Johann Pleininger	OMV	750.000	2.262.277	199.959	<b>3.212.236</b>
Robert Ottel	Voestalpine	1.045.000	2.090.000	12.251	<b>3.147.251</b>
Alfred Stern	OMV	990.000	1.843.264	257.494	<b>3.090.758</b>
Andreas Gerstenmayer	AT & S	647.000	2.366.000	64.000	<b>3.077.000</b>
Reinhard Florey	OMV	810.250	2.009.446	251.518	<b>3.071.214</b>
Georg Pölzl	Post	700.000	2.119.530	90.587	<b>2.910.117</b>
Franz Hiesinger	Mayr-Melnhof	524.885	2.075.555	141.893	<b>2.742.333</b>
Gerald Grohmann	SBO	751.000	1.395.000	458.000	<b>2.604.000</b>
Johann Strobl	RBI	1.071.000	1.071.000	408.000	<b>2.550.000</b>
Guido Jestädt	Bawag Group	1.250.000	1.000.000	220.000	<b>2.470.000</b>
Norbert Nettesheim	Andritz	400.000	1.945.655	60.000 <sup>11</sup>	<b>2.405.655</b>
Wolfgang Semper	Andritz	418.643	1.945.655	39.780 <sup>11</sup>	<b>2.404.078</b>
Humbert Köfler	Andritz	410.000	1.945.655	32.000 <sup>10</sup>	<b>2.387.655</b>
Thomas Birtel	Strabag	750.000	1.500.000	87.120	<b>2.337.120</b>
Andrii Stepanenko	RBI	750.000	750.000	571.000	<b>2.071.000</b>
Elena Skvortsova (bis 31.10.2022)	OMV	575.000	1.247.986	232.349	<b>2.055.335</b>

<sup>7</sup> Unter der Berücksichtigung von unterjährigen Ein- und Austritten.

<sup>8</sup> Variable Gehaltsbestandteile umfassen primär die geschuldete Vergütung – jener Betrag aus leistungsbezogenen Bonuszahlungen bzw. Aktienoptionsprogrammen, der den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 zugewiesen wurde. Die Auszahlung erfolgt Großteils im Folgejahr, teilweise auch über einen längeren Zeitraum. Wurde in den Vergütungsberichten ausschließlich die gewährte Vergütung angegeben – Vergütungsbestandteile, die dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgt – wurde diese angeführt.

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

<sup>10</sup> In der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder von Andritz sind keine Sachbezüge und sonstigen Vergütungsbestandteile (abgesehen von Pensionsleistungen und Abfertigungen) inkludiert, da diese im Vergütungsbericht 2022 nur als Summe ausgewiesen werden (Sachbezüge: 189.851 Euro, sonstige Vergütungsbestandteile: 633.562 Euro). Laut Vergütungsbericht der Andritz beruht die Entrichtung an die Pensionskasse für die Vorstandsmitglieder Wolfgang Leitner und Humbert Köfler, die vor 2011 erstmalig bestellt wurden, auf dem Prinzip des „defined benefit“. In den Vorjahren wurden die Pensionskassenbeiträge der beiden Mitglieder nach individueller Nachfrage bei Andritz angepasst.

<sup>11</sup> In der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder von Andritz sind keine Sachbezüge und sonstigen Vergütungsbestandteile (abgesehen von Pensionsleistungen und Abfertigungen) inkludiert, da diese im Vergütungsbericht 2022 nur als Summe ausgewiesen werden (Sachbezüge: 189.851 Euro, sonstige Vergütungsbestandteile: 633.562 Euro).

<sup>12</sup> Dietmar Reindl und Stefan Schönauer schieden unterjährig aus dem Vorstand aus. Die variablen Vergütungskomponenten in der Tabelle entsprechen den im Vergütungsbericht 2022 angegebenen Akontozahlungen für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung, da die geschuldete Vergütung nicht angeführt wird.

**Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen**  
(aktive und im Wirtschaftsjahr 2021/2022 bzw. 2022 bzw. 2022/2023 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder)

Name	Unternehmen	Grundgehalt	Variabel <sup>8</sup>	Sonstige <sup>9</sup>	Gesamt
Gottfried Neumeister	Do & Co	1.950.000	0	63.751	<b>2.013.751</b>
Lukasz Januszewski	RBI	750.000	750.000	486.000	<b>1.986.000</b>
Peter Lennkh	RBI	750.000	750.000	446.000	<b>1.946.000</b>
Stefan Dörfler	Erste Group	850.000	850.000	209.651	<b>1.909.651</b>
Alexandra Habeler-Drabek	Erste Group	850.000	850.000	209.323	<b>1.909.323</b>
Ingo Bleier	Erste Group	850.000	850.000	209.099	<b>1.909.099</b>
Andreas Gschwenter	RBI	750.000	750.000	395.000	<b>1.895.000</b>
David O'Mahony	Erste Group	850.000	830.000	208.546	<b>1.888.546</b>
Hannes Mösenbacher	RBI	750.000	750.000	385.000	<b>1.885.000</b>
Walter Oblin	Post	520.000	1.291.833	67.896	<b>1.879.729</b>
Michael Strugl	Verbund	750.000	1.035.000	88.682	<b>1.873.682</b>
Andreas Blaschke (bis 31.10.2022) <sup>13</sup>	Mayr-Melnhof	504.614	1.352.543	11.893	<b>1.869.050</b>
Domenico Iacovelli (seit 08.04.2022)	Andritz	329.133	1.428.590	102.795 <sup>11</sup>	<b>1.860.518</b>
Martijn van Koten	OMV	575.000	1.011.699	172.739	<b>1.759.438</b>
Elisabeth Stadler	VIG	803.000	662.000	232.000 <sup>14</sup>	<b>1.697.000</b>
Peter Umundum	Post	470.000	1.095.273	65.109	<b>1.630.382</b>
Peter F. Kollmann	Verbund	620.000	855.600	74.137	<b>1.549.737</b>
Maurizio Poletto	Erste Group	720.000	650.000	173.100	<b>1.543.101</b>
Christian Harder	Strabag	500.000	1.000.000	11.520	<b>1.511.520</b>
Peter Krammer <sup>15</sup>	Strabag	500.000	1.000.000	11.520	<b>1.511.520</b>
Siegfried Wanker	Strabag	500.000	1.000.000	11.520	<b>1.511.520</b>
Alfred Watzl	Strabag	500.000	1.000.000	11.520	<b>1.511.520</b>
Klemens Haselsteiner	Strabag	500.000	1.000.000	7.290	<b>1.507.290</b>
Gerhard Hanke	Wienerberger	460.000	868.888	81.787	<b>1.410.675</b>
Solveig Menard-Galli	Wienerberger	460.000	868.888	81.046	<b>1.409.934</b>
Harald Schwarzmayr	Wienerberger	460.000	868.888	81.023	<b>1.409.911</b>
Willi Cernko (seit 01.07.2022)	Erste Group	610.000	610.000	139.861	<b>1.359.861</b>
Silvia Schmitt-Walgenbach (seit 01.01.2022)	CA Immo	525.000	745.800	42.600	<b>1.313.400</b>
Klaus Mader	SBO	467.000	565.000	280.000	<b>1.312.000</b>
Hartwig Löger	VIG	687.000	444.000	141.000 <sup>14</sup>	<b>1.272.000</b>
Bernhard Spalt (bis 30.06.2022) <sup>16</sup>	Erste Group	610.000	500.000	155.273	<b>1.265.273</b>
Keegan Viscius	CA Immo	475.000	682.300	50.400	<b>1.207.700</b>
Achim Kasper	Verbund	475.000	655.500	60.382	<b>1.190.882</b>
Andreas Brandstetter	Uniqa	660.000	351.000 <sup>17</sup>	106.000	<b>1.117.000</b>
Andreas Schillhofer	CA Immo	460.000	548.000	53.300	<b>1.061.300</b>
Peter Höfner	VIG	555.000	355.000	130.000 <sup>14</sup>	<b>1.040.000</b>

<sup>13</sup> Andreas Blaschke hat mit 31. Oktober 2022 sein Vorstandsmandat bei Mayr-Melnhof zurückgelegt, sein Anstellungsvertrag endete jedoch erst mit 30. April 2023. Die jährliche Erfolgsbeteiligung für das Jahr 2023 wird durch eine Zahlung in der Höhe von einem Drittel (aufgrund der Aliquotierung) des Durchschnittes der jährlichen Erfolgsbeteiligungen 2020 - 2022 in Höhe von 465.000 Euro abschließend abgegolten. Die langfristigen Erfolgsbeteiligungen (Zeiträume 2021 - 2023, 2022 - 2024, 2023 - 2025) werden mit einem pauschalen Betrag von 800.000 Euro abgegolten. Das laufende Grundgehalt für den Zeitraum bis 30. April 2023 in Höhe von 156.000 Euro und eine Karenzentschädigung von 600.000 Euro wird vergütet. Die bestehenden Pensionsansprüche wurden mit einem Übertragungsbetrag in Höhe von 4.500.000 Euro in eine überbetriebliche Pensionskassa übertragen.

<sup>14</sup> In der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder der VIG sind keine Sachbezüge inkludiert, da diese im Vergütungsbericht 2022 nur als Summe ausgewiesen werden. Für nicht erfolgsabhängige Nebenleistungen wurden für den Vorstand 180.000 Euro aufgewendet.

<sup>15</sup> Peter Krammer trat mit Ablauf des 12.06.2022 als Vorstandsmitglied der Strabag SE zurück. Sein Vorstandsvertrag endete mit 31.12.2022. Er wurde von seiner Tätigkeit ab 13.06.2022 bis Ende 2022 freigestellt.

<sup>16</sup> Bernhard Spalts Vorstandsmandat bei der Erste Group endete mit 30. Juni 2022, sein Dienstvertrag läuft jedoch noch bis 30. Juni 2024. Er erhält weiterhin Grundgehalt und Pensionsbeiträge, eine weitere Abfertigung ist nicht vereinbart. 2022 beträgt Spalts Gesamtvergütung 2.012.170 Euro, davon stammen 1.265.273 Euro aus seiner Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender.

<sup>17</sup> Im Vergütungsbericht der Uniqa sind die für das Geschäftsjahr 2022 gewährten bzw. geschuldeten variablen Bezüge nicht individuell angeführt, sondern lediglich die 2022 ausbezahlten Aktivbezüge, die auch die „Deferred-Komponente“ aus einem früheren STI einschließen. Für die individuelle Vergütungsaufstellung sind daher nur Bezüge aus der LTI Tranche 2018 berücksichtigt, die die Vorstandsmitglieder 2022 erwerben. Für Betrachtungen auf Unternehmensebene an anderen Stellen im Bericht wird der Vergütungssumme für den Gesamtvorstand der Uniqa der unmittelbar zur Auszahlung gelangenden Teil des Anspruchs aus dem STI 2021, insgesamt 3.251.000 Euro, hinzugerechnet.

Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen (aktive und im Wirtschaftsjahr 2021/2022 bzw. 2022 bzw. 2022/2023 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder)					
Name	Unternehmen	Grundgehalt	Variabel <sup>8</sup>	Sonstige <sup>9</sup>	Gesamt
Harald Riener	VIG	550.000	355.000	133.000 <sup>14</sup>	<b>1.038.000</b>
Peter Thirring	VIG	555.000	355.000	118.000 <sup>14</sup>	<b>1.028.000</b>
Gerhard Lahner	VIG	550.000	355.000	118.000 <sup>14</sup>	<b>1.023.000</b>
Attila Dogudan	Do & Co	790.000	0	215.292	<b>1.005.292</b>
Klaus Pekarek (bis 31.12.2022)	Uniqa	495.000	266.000 <sup>17</sup>	238.000	<b>999.000</b>
Gabor Lehel	VIG	550.000	355.000	76.000 <sup>14</sup>	<b>981.000</b>
Kurt Svoboda	Uniqa	545.000	266.000 <sup>17</sup>	128.000	<b>939.000</b>
Liane Hirner	VIG	555.000	355.000	29.000 <sup>14</sup>	<b>939.000</b>
Wolfgang Kindl	Uniqa	495.000	266.000 <sup>17</sup>	141.000	<b>902.000</b>
Erik Leyers	Uniqa	450.000	202.000 <sup>17</sup>	230.000	<b>882.000</b>
Peter Humer	Uniqa	495.000	170.000 <sup>17</sup>	121.000	<b>786.000</b>
Peter Eichler	Uniqa	450.000	202.000 <sup>17</sup>	125.000	<b>777.000</b>
Thomas Obendrauf (bis 31.05.2022) <sup>18</sup>	Lenzing	236.000	287.000 <sup>19</sup>	226.000	<b>749.000</b>
Ingolf Schröder	AT & S	449.000	176.000	44.000	<b>669.000</b>
Peter Schneider	AT & S	449.000	176.000	44.000	<b>669.000</b>
Stephan Sielaff	Lenzing	584.000	-11.000 <sup>19</sup>	90.000	<b>663.000</b>
Stefan Szyszkowitz	EVN	446.900	138.700	71.000	<b>656.600</b>
Franz Mittermayer	EVN	417.100	127.100	76.600	<b>620.800</b>
Wolf-Christoph Gerlach	Uniqa	450.000	0 <sup>17</sup>	112.000	<b>562.000</b>
René Knapp	Uniqa	450.000	0 <sup>17</sup>	103.000	<b>553.000</b>
Robert van de Kerkhof	Lenzing	466.000	-13.000 <sup>19</sup>	57.000	<b>510.000</b>
Radka Doehring (seit 01.05.2022)	Immofinanz	266.000	135.464	61.745	<b>463.209</b>
Petra Preining (seit 01.10.2022)	AT & S	225.000	216.000	20.000	<b>461.000</b>
Attila Mark Dogudan	Do & Co	432.000	0	12.410	<b>444.410</b>
Christian Skilich	Lenzing	474.000	-108.000 <sup>19</sup>	75.000	<b>441.000</b>
Cord Prinzhorn (bis 31.03.2022)	Lenzing	175.000	75.000	5.000	<b>255.000</b>

Tabelle 4: Individuelle Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen, 2022; Quelle: Vergütungsberichte bzw. Geschäfts-/Jahresfinanzberichten; Bei den Angaben zu den Vergütungsbestandteilen kann es zu Rundungsdifferenzen kommen.

Neben den aktiven oder im Wirtschaftsjahr 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern erhält der ehemalige CEO der OMV, Rainer Seele, der mit 21. August 2021 aus dem Vorstand ausschied, für das Geschäftsjahr 2022 ebenfalls eine Vergütung, da sein Vertrag erst am 30. Juni 2022 endete. Insgesamt sind ihm für 2022 3,6 Mio. Euro geschuldet, zusammengesetzt aus dem Grundgehalt in Höhe von 0,5 Mio. Euro, der variablen Vergütung von 2,9 Mio. Euro, Nebenleistungen von 0,006 Mio. Euro und Pensionsbeiträgen in Höhe von 0,1 Mio. Euro.

<sup>18</sup> Thomas Obendraufs Vorstandsvertrag bei Lenzing wurde mit 31. Mai 2022 aufgelöst. Für den Zeitraum 1. Juni bis 31. Dezember 2022 wurde ein Anstellungsvertrag abgeschlossen. Für die Unterstützung des Finanzbereichs bis zum Onboarding seines Nachfolgers wurde ein Sonderbonus von 100.000 Euro gewährt, der in die Pensionskasse einbezahlt wurde. Zusätzlich wurde mit dem Vorstandsmitglied ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Für die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes gebührt dem Vorstandsmitglied als Gegenleistung eine Entschädigung in Höhe von 200.000 Euro, für die eine aufwandswirksame Verbindlichkeit gebildet wurde. Ob und wie diese Zahlungen bereits in der Tabelle enthalten sind, ist unklar.

<sup>19</sup> Aufgrund der endgültigen Ermittlung der Ansprüche für die LTI Tranche 2020 wurde die Rückstellung für die daraus geschuldete Vergütung ertragswirksam in Höhe von 46.000 Euro angepasst, wodurch sich bei einigen Vorstandsmitgliedern von Lenzing ein Negativbetrag bei den variablen Vergütungsbestandteilen ergibt.

## Ranking der Vorstandsgehälter: Vorstandsvorsitzende

Angeführt wird das CEO-Ranking mit 9,4 Mio. Euro weiterhin vom Vorstandsvorsitzenden der Bawag Group, Anas Abuzaakouk. Auf Platz zwei landet der Vorstandsvorsitzende von Mayr-Melnhof, Peter Oswald, mit 5,7 Mio. Euro. Auf dem dritten Platz folgt mit 4,6 Mio. Euro der Vorstandsvorsitzende der Voestalpine, Herbert Eibensteiner. 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 30.09.2022 bzw. 31.12.2022 bzw. 31.03.2023					
Name	Unternehmen	Grundgehalt	Variabel <sup>8</sup>	Sonstige <sup>9</sup>	Gesamt
1. Anas Abuzaakouk	Bawag Group	5.200.000	3.350.000	893.000	<b>9.443.000</b>
2. Peter Oswald	Mayr-Melnhof	1.158.965	4.277.615	243.861	<b>5.680.441</b>
3. Herbert Eibensteiner	Voestalpine	1.300.000	3.250.000	9.371	<b>4.559.371</b>
Joachim Schönbeck	Andritz	685.333	3.379.896	118.542	<b>4.183.771</b>
Heimo Scheuch	Wienerberger	944.865	2.389.731	383.779	<b>3.718.375</b>
Alfred Stern	OMV	990.000	1.843.264	257.494	<b>3.090.758</b>
Andreas Gerstenmayer	AT & S	647.000	2.366.000	64.000	<b>3.077.000</b>
Georg Pölzl	Post	700.000	2.119.530	90.587	<b>2.910.117</b>
Gerald Grohmann	SBO	751.000	1.395.000	458.000	<b>2.604.000</b>
Johann Strobl	RBI	1.071.000	1.071.000	408.000	<b>2.550.000</b>
Thomas Birtel	Strabag	750.000	1.500.000	87.120	<b>2.337.120</b>
Michael Strugl	Verbund	750.000	1.035.000	88.682	<b>1.873.682</b>
Elisabeth Stadler	VIG	803.000	662.000	232.000	<b>1.697.000</b>
Willi Cernko (seit 1. Juli 2022)	Erste Group	610.000	610.000	139.861	<b>1.359.861</b>
Silvia Schmitt-Walgenbach	CA Immo	525.000	745.800	42.600	<b>1.313.400</b>
Andreas Brandstetter	Uniq	660.000	351.000	106.000	<b>1.117.000</b>
Attila Dogudan	Do & Co	790.000	0	215.292	<b>1.005.292</b>
Stephan Sielaff	Lenzing	584.000	-11.000	90.000	<b>663.000</b>
Stefan Szyszkowitz	EVN	446.900	138.700	71.000	<b>656.600</b>
Radka Doehring (seit 1. Mai 2022)	Immofinanz	266.000	135.464	61.745	<b>463.209</b>

Tabelle 5: Ranking, Vorstandsvorsitzende 2022; Quelle: Vergütungsberichte, Geschäfts-/Jahresfinanzberichten.



## Nachhaltigkeitskriterien in der variablen Vergütung

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

Die Vergütungspolitik für den Vorstand hat laut gesetzlicher Vorgaben „die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern“<sup>20</sup>. Eine konkrete Vorgabe zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten gibt der Gesetzgeber jedoch nicht vor: Bezogen auf nichtfinanzielle Leistungskriterien, die gerade für die nachhaltige Unternehmenssteuerung von Bedeutung sind, sehen 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.“<sup>21</sup>

Der – in diesem Zusammenhang relevante – finale Report zu „Directors’ duties and Sustainable Corporate Governance“<sup>22</sup> 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“<sup>23</sup>.

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.<sup>24</sup>

Zu den sechs Umweltaspekten zählen – der EU-Taxonomie-Verordnung<sup>25</sup> folgend – z.B. Klimaschutz, Wasser und Meeresressourcen, Artenvielfalt und Ökosysteme. Soziale Standards sollten Chancengleichheit (inklusive Gleichstellung der Geschlechter), Arbeitsbedingungen (wie sicherer und anpassungsfähiger Arbeitsplatz, Löhne, sozialer Dialog, Tarifverhandlungen und Beteiligung der Arbeitnehmer:innen) sowie die Achtung der Menschenrechte, Grundfreiheiten, demokratischen Grundsätze und internationalen Standards umfassen. Zu Governance-Faktoren 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.

<sup>20</sup> Siehe dazu § 78a AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019; abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78a - Bundesrecht konsolidiert \(bka.gv.at\)](https://www.bka.gv.at/ris-aktiengesetz-78a-bundesrecht-konsolidiert).

<sup>21</sup> 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](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/ME/ME_00130/index.shtml) (Zugriff am 4.9.2023).

<sup>22</sup> 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).

<sup>23</sup> Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), C(2023) 5303 final, ANNEX 1, S.47, unter: [https://eur-lex.europa.eu/re-source.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/re-source.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_2&format=PDF) (Zugriff am 13.09.2023).

<sup>24</sup> Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), C(2023) 5303 final, ANNEX 1, S.78, unter: [https://eur-lex.europa.eu/re-source.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/re-source.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_2&format=PDF) (Zugriff am 13.09.2023).

<sup>25</sup> Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088, unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX%3A32020R0852> (Zugriff am 4.9.2023).



Die Berücksichtigung der ESG-Faktoren spielt bei der Festsetzung der Vergütungsziele für das Management nach wie vor eine untergeordnete Rolle: 25 % 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.

75 % der Konzerne haben zumindest ein konkretes Kriterium im Vergütungsbericht formuliert, mit welchem die diesjährige Vergütung verknüpft ist. In sieben dieser ATX Unternehmen wurden mittlerweile explizite nichtfinanzielle Vergütungsziele in allen drei ESG-Kategorien in der Vorstandsvergütung eingesetzt.

Die folgende ESG-Ampel stellt dar, welche Unternehmen wie viele konkrete Nachhaltigkeitskriterien bei der variablen Vergütung in den Vergütungspolitiken und/oder -berichten formulieren:

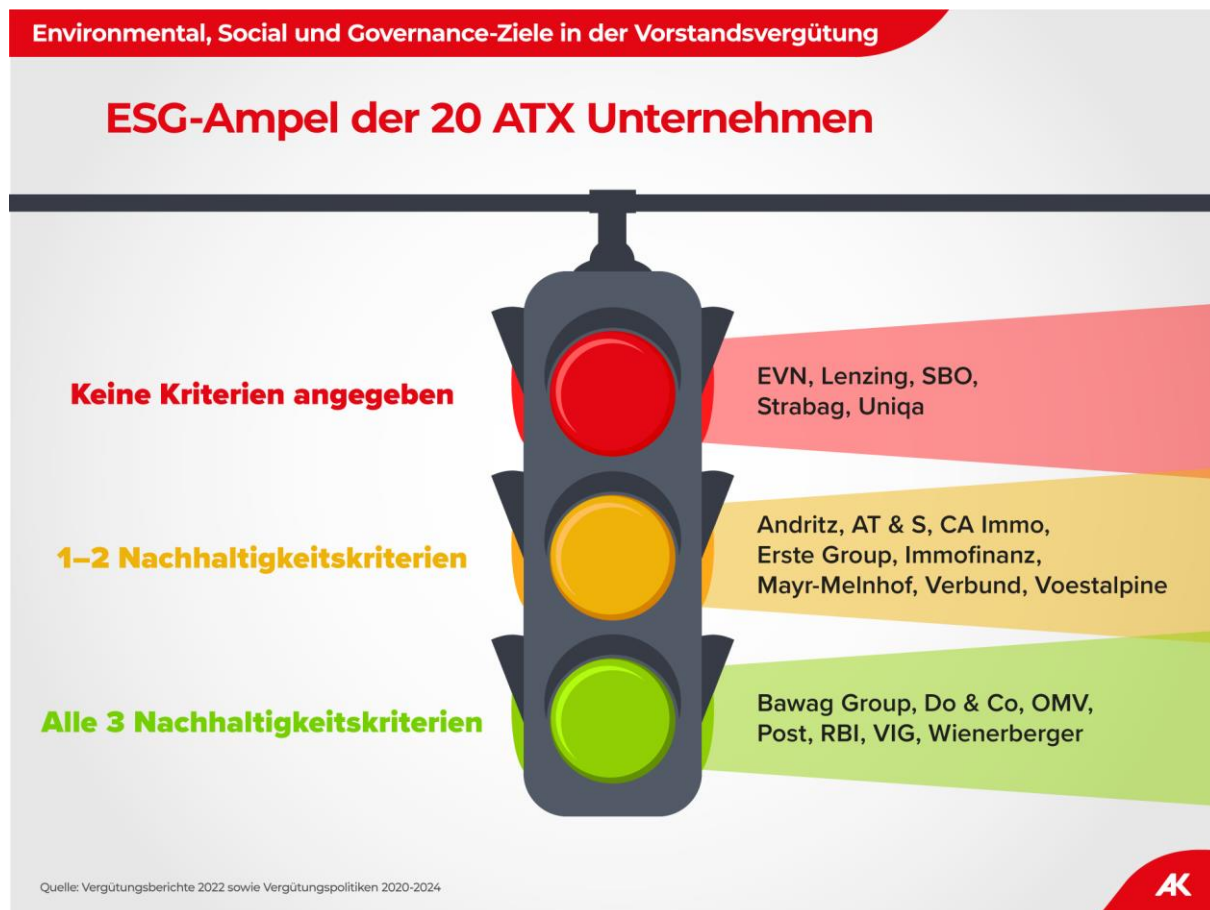


Abbildung 3: Berücksichtigung und Angabe von ökologischen, sozialen und Governance-Zielen in der variablen Vergütung für den Vorstand in den Vergütungsberichten; Quelle: Vergütungsberichte 2022 sowie Vergütungspolitiken 2020-2024.

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“<sup>26</sup>, unterbleibt dies bei der Anwendung der nichtfinanziellen Kriterien und besonderes 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.

Den vorliegenden Informationen zufolge machen Nachhaltigkeitskriterien in der Regel eine Bandbreite zwischen 0 % und 40 % der variablen Vergütung aus. In drei Fällen fließen die Kriterien mittels eines Multiplikators in die Vergütung ein, wobei dieser bei zwei der Unternehmen zusätzlich zur normalen Gewichtung eingesetzt wird. Etwa jedes dritte Unternehmen (35 %) gibt keine Gewichtung hinsichtlich der Nachhaltigkeitskriterien an. Nur vier der 20 Unternehmen weisen einen Anteil an Nachhaltigkeitskriterien von mindestens einem Drittel auf.

<sup>26</sup> 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](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/ME/ME_00130/index.shtml) (Zugriff am 4.9.2023).

## 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 geben 95 % 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)“<sup>27</sup> 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, Barge-winnbeteiligungen 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).“<sup>28</sup>

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

<sup>27</sup> Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), C(2023) 5303 final, ANNEX 1, S.194, unter: [https://eur-lex.europa.eu/re-source.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/re-source.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_2&format=PDF) (Zugriff am 13.09.2023).

<sup>28</sup> Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), C(2023) 5303 final, ANNEX 1, S. 215, unter: [https://eur-lex.europa.eu/re-source.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/re-source.html?uri=cellar:a17f44bd-2f9c-11ee-9e98-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_2&format=PDF) (Zugriff am 13.09.2023).

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

<sup>30</sup> Deutscher Corporate Governance Kodex (2022): [https://dceg.de//files/dceg/usercontent/de/download/kodex/220627\\_Deutscher\\_Corporate\\_Governance\\_Kodex\\_2022.pdf](https://dceg.de//files/dceg/usercontent/de/download/kodex/220627_Deutscher_Corporate_Governance_Kodex_2022.pdf), S. 18 (Zugriff am 31.08.2023).

Nur jedes vierte ATX Unternehmen bzw. 25 % (AT & S, EVN, Verbund, VIG, Wienerberger) veröffentlicht in ihren Vergütungsberichten oder -politiken die Relation der Vorstandsvergütungen bzw. der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden zum Einkommen der durchschnittlichen Beschäftigten im Unternehmen. Lediglich zwei der Unternehmen definieren diesen als Orientierungs- bzw. Zielwert.

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 zum durchschnittlichen Einkommen der Beschäftigten in Österreich. Bezogen auf die sonstigen aktiven Vorstandsmitglieder wird dieser Orientierungswert auch eingehalten. Die CEO to Worker Pay Ratio hingegen liegt mit einem Faktor von rund 1:49 weit über dem selbst gewählten Orientierungswert. Grund hierfür ist eine hohe variable Vergütung im Jahr 2022.

EVN legt in ihrer Vergütungspolitik einen Zielwert von 1:20 bezogen auf das Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds im Verhältnis zu den österreichischen Beschäftigten fest. Im Vergütungsbericht 2021/2022 finden sich allerdings keine weiteren Angaben zum aktuellen Verhältnis, um es mit dem Zielwert zu vergleichen.

Verbund, VIG und Wienerberger definieren keine Orientierungs- bzw. Zielwerte. VIG gibt in ihrem Vergütungsbericht das Verhältnis der durchschnittlichen Entlohnung der Angestellten der Holding im Verhältnis zum durchschnittlichen Vorstandseinkommen (inklusive Sondervergütungen) in Höhe von 1:12 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 1:17.

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.

## Abstimmungen in den Hauptversammlungen: Vergütungspolitik und -bericht

Die Hauptversammlungssaison 2023 war für die ATX Unternehmen das vierte Jahr, in dem sie die Möglichkeit haben über eine neue Vergütungspolitik abzustimmen. Seit 2020, als alle Unternehmen erstmals eine Vergütungspolitik vorzulegen hatten, überarbeiteten in den folgenden zwei Jahren acht der 20 Unternehmen diese erste Version und legten sie erneut zur Abstimmung vor. Ausschließlich der Energiekonzern Verbund stimmt 2023 über eine neue Vergütungspolitik ab, die vor allem Änderungen hinsichtlich der Leistungsziele und Ausgestaltung der variablen Vergütung enthält. Die adaptierte Version wird mit 99 % der Stimmen angenommen. Bereits die „alte“ Vergütungspolitik von 2020 hatte eine Zustimmung von 99,4 % der Aktionär:innen.

Da das Gesetz vorsieht, die Vergütungspolitik bei jeder wesentlichen Änderung, jedoch spätestens nach vier Jahren, erneut der Hauptversammlung vorzulegen<sup>31</sup>, sind im kommenden Jahr 2024 einige Beschlüsse zu erwarten. Zumindest elf der 20 ATX Unternehmen, die ihre Vergütungspolitik seit dem erstmaligen Aktionär:innen-Votum 2020 nicht mehr überarbeitet haben, sind demnach aufgefordert, diese erneut zur Abstimmung zu stellen.

Bis dato erhalten 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“<sup>32</sup>, wird ein Fünftel der ATX Unternehmen von den Aktionär:innen implizit dazu aufgefordert, ihre Vergütungspolitik zu überprüfen. Die Mehrheit der Konzerne erreicht jedoch Zustimmungsquoten von 80 % aufwärts. Unter dem anzustrebenden Schwellenwert von 75 % liegen im Jahr 2023 noch vier Unternehmen: Do & Co (68,5 %), Wienerberger (71,6 %), AT & S (72,8 %) und Lenzing (74,4 %).

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.<sup>33</sup>

Die Vergütungsberichte der ATX Unternehmen sind bei den Hauptversammlungen 2023 nun zum dritten 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. 2023 liegt diese Zahl für die Vergütungsberichte 2022 bei neun von 20 Unternehmen, drei davon unter dem Schwellenwert einer 75 %igen Zustimmung.

Eine Zustimmungsrate unter der einfachen Mehrheit erhielt bei den bisherigen Abstimmungen über die Vergütungsberichte nur die Bawag Group, die beim Hauptversammlungsvotum im Jahr 2022 lediglich 32,2 % Ja-Stimmen erreichte. Auf dieses verheerende Ergebnis reagiert der Bankkonzern im aktuellen Vergütungsbericht 2022 mit Ergebnissen aus Feedbackgesprächen, die mit Aktionär:innen und einer externen Vergütungsberatung geführt wurden, um Verbesserungsmöglichkeiten auszuloten. Die Bawag Group erzielt bei der Hauptversammlung 2023 wieder eine Zustimmungsrate von 79,2 %.

<sup>31</sup> Siehe dazu § 78b AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019; abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78b - Bundesrecht konsolidiert \(bka.gv.at\)](https://www.ris.bka.gv.at/ris/ris_01092023_078b.html).

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

<sup>33</sup> Siehe dazu § 78c AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019; abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78c - Bundesrecht konsolidiert \(bka.gv.at\)](https://www.ris.bka.gv.at/ris/ris_01092023_078c.html) und § 78d AktG idF BGBl. I Nr. 63/2019; abrufbar unter: [RIS - Aktiengesetz § 78d - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 01.09.2023 \(bka.gv.at\)](https://www.ris.bka.gv.at/ris/ris_01092023_078d.html).

20 ATX Unternehmen	Vergütungsbericht		Vergütungspolitik
	Votum 2022	Votum 2023	aktuell
SBO	58,51%	53,62%	86,53%
Andritz	86,68%	57,27%	96,67%
Do & Co	72,56%	62,98%	68,50%
Lenzing	74,36%	75,62%	74,35%
AT & S	97,15%	78,00%	72,75%
Bawag Group	32,18%	79,21%	85,33%
OMV	98,37%	86,31%	96,98%
Erste Group	91,31%	86,48%	99,08%
Mayr-Melnhof	80,06%	88,16%	80,06%
Uniq	92,23%	90,52%	99,82%
Voestalpine	88,06%	91,44%	97,05%
RBI	99,55%	94,35%	99,21%
EVN	97,11%	96,19%	99,87%
CA Immo	97,25%	96,48%	97,60%
Wienerberger	81,50%	97,03%	71,55%
VIG	97,37%	97,18%	90,66%
Post	98,11%	98,13%	99,95%
Verbund	93,41%	98,44%	98,99%
Strabag	99,22%	99,31%	100,00%
Immofinanz	99,85%	99,93%	95,68%

Tabelle 6: Abstimmungsergebnisse über Vergütungsberichte sowie Vergütungspolitiken für den Vorstand bzw. für Vorstand und Aufsichtsrat in den ATX Unternehmen; Quelle: Hauptversammlungsbeschlüsse 2020, 2021, 2022 und 2023.

# FAZIT UND FORDERUNGEN

Es ist höchste Zeit, Lehren aus der Fehlaufrichtung 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 2022 durchschnittlich 2,3 Mio. Euro, das ist das 64-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 fünf Unternehmen eine Offenlegung dieses Faktors, wobei nur zwei dieser Unternehmen auch ausdrücklich als Orientierungs- und Zielwert kommunizieren. 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. Bis jetzt berücksichtigt nur jedes fünfte Unternehmen Nachhaltigkeitsziele mindestens zu einem Drittel.

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“<sup>34</sup>. 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.

---

<sup>34</sup> 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).



**GERECHTIGKEIT #FÜRDICH**

# Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:  
[wien.arbeiterkammer.at/service/studien](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien)



**WIEN.ARBEITERKAMMER.AT**

