»OBSERVER«

Gewinn
Das Wirtschaftsmagazin für den persönlichen Vorteil
Wien, im November 2021, Nr: 11, 11x/Jahr, Seite: 102-105
Druckauflage: 47 100, Größe: 92,82%, easyAPQ: _
Auftr.: 2654, Clip: 13988121, SB: WDF

www.observer.at

Die Gehälter von Österreichs Führungskräften

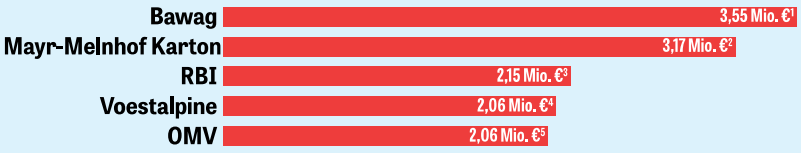
Vorstände börsennotierter Gesellschaften stehen als Spitzenverdiener im Rampenlicht, aber wie hoch ist das Gehalt von Geschäftsführern und Bereichsleitern bei KMUs? GEWINN hat die Daten.

VON ERICH BRENNER UND MICHAEL KORDOVSKY

Vorstände börsennotierter Gesellschaften stehen als Spitzenverdiener im Rampenlicht. Trotz Corona-Krise sind die Vergütungen für Vorstände 2020 nur leicht zurückgegangen – so das Ergebnis der aktuellen Vergütungsstudie des IVA (Interessenverband für Anleger). Bereits im Jahr 2019 setzte durch Handelskonflikte (USA–China) eine konjunkturelle Abkühlung ein. Da mehrere Unternehmen, z. B. Do&Co, Voestalpine und Zumtobel, ein vom Kalenderjahr abweichendes Geschäftsjahr haben, warf teils auch die Corona-Krise bereits im Vorjahr ihre Schatten voraus. Es kam schon 2019 bzw. 2019/2020 zu einer Vergütungsanpassung nach unten, während in diesem Jahr vor allem die einnahmenseitig relativ soliden Finanzunternehmen positiv ins Gewicht fallen.

Gewichtet man jedes der 36 untersuchten ATX-Prime-Unternehmen gleich, indem man dessen Durchschnittsvergütung pro Vorstand zur Berechnung eines arithmetischen Mittels heranzieht, zeigt sich pro Vorstand (inklusive Vorstandsvorsitzenden) 2020 ein Rückgang um 4,5 Prozent auf 1,25 Millionen Euro. Überproportional stark rückläufig war aufgrund diverser individueller Faktoren wie zum Beispiel Wechsel an der Führungsspitze die Durchschnittsvergütung der CEOs, die im Schnitt auf 1,56 Millionen Euro zurückging – während die verbleibenden Vorstände mit 1,13 Millionen Euro noch ein marginales Einkommensplus von 0,9 Prozent erzielen konnten, was aber auch teils mit individuellen statistischen Verzerrungen verbunden ist.

Topdurchschnittsvergütungen ATX-Prime-Vorstände (inkl. CEO) 2020



Vorstände über Jahresquerschnitt auf Mann/Jahre gerechnet; Beträge sind Gesamtvergütung dividiert durch durchschnittliche Anzahl aktiver Vorstände

1) Der Vorstand hat auf Bonuszahlungen für 2019 und 2020 verzichtet; gewährte Gesamtvergütung. 2) Vergütung 2019 laut Geschäftsbericht 2019; Vergütung 2020 laut Geschäftsbericht 2020; 3) Jährliche variable Vergütung 2020 des ausgeschiedenen CFO Martin Grüll enthält Abfindungszahlung von 1,9 Mio. Euro; Quelle: Vergütungsbericht 2020 (S 5), 4) Vergütungsbericht 2020 Seite 10 Punkt C; 5) Aktive Vorstände, Geschäftsbericht 2020 (S. 203)

Variable Vergütungsanreize

So mancher Topmanager sorgt mit mehreren Millionen Euro Jahresein-

Foto: Motortion – GettyImages.com

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG. Digitale Nutzung gem PDN-Vertrag des VÖZ voez.at.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 01/52124*44).

»OBSERVER«

Gewinn
Das Wirtschaftsmagazin für den persönlichen Vorteil
Wien, im November 2021, Nr: 11, 11x/Jahr, Seite: 102-105
Druckauflage: 47 100, Größe: 94,67%, easyAPQ: _
Auftr.: 2654, Clip: 13988121, SB: WDF

www.observer.at

Jacques A. Mertzanopoulos, Managing Partner bei der Arthur Hunt Group: *„Würde man eine mathematische Gleichung aufstellen, könnte diese so lauten: 2 Erfolg + 1 Netzwerk + 0,5 Extrovertiertheit = Vorstand.“*

WdF-Bundesvorsitzender Andreas Zakostelsky: *„Die Führungskräfte zeigen Einsatz, Mut, Verantwortungsbewusstsein und Anstand. Für zwei Drittel ist es selbstverständlich, dafür nicht extra honoriert zu werden.“*

Florian Beckermann, Präsident des Interessenverbandes für Anleger (IVA): *„Der Trend ist klar monetär ausgerichtet. Es gibt variable Bestandteile eher in Euro als beispielsweise in Aktienoptionen.“*

kommen für Schlagzeilen, was vor allem durch variable Gehaltsbestandteile (kurzfristiger Bonus und langfristige Anreize) möglich wird. Deren Anteil ist bei den untersuchten ATX-Prime-Unternehmen 2020 im Schnitt von 39 auf 36,6 Prozent der Gesamtvergütung gesunken.

Wohin ging hier der Trend in den vergangenen Jahren und welche Rolle spielten dabei Long-Term-Incentives und Aktienbeteiligungen? Dazu IVA-Präsident Florian Beckermann: „Der Trend ist klar monetär ausgerichtet. Es gibt variable Bestandteile eher in Euro als beispielsweise in Aktienoptionen. Das ist insofern bemerkenswert, als sich so die Erfolgsbemessung vom direkten Konnex zum Shareholder-Value weg orientiert. Mit den Themen ESG und Nachhaltigkeit ist das aber grundsätzlich der richtige Weg.“

„Österreichs Vorstände sind unterbezahlt“

Österreichs Managementvergütung ist laut Beckermann im Verhältnis immer noch zu gering. Es ist unheimlich schwierig, gutes Personal langfristig zu binden. „Positiv ist, dass mit den Mitteln verhältnismäßig viel erreicht werden kann, auch wenn es sich im Aktienkurs nicht immer wiederfindet. Verbesserungswürdig ist die Transparenz und das Zusammenspiel aller Vergütungen im Unternehmen. Da werden wir in Zukunft – auch in Bezug auf Nachhaltigkeit – einiges zu tun haben“, kommentiert Beckermann die aktuelle Situation, der sich zu den auffallend hohen Vergütungen in Banken und Versicherungen wie folgt äußert: „Fi- ▶

Fotos: Rudolf Schmied, VBV/Richard Tanzer, IVA

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG. Digitale Nutzung gem PDN-Vertrag des VÖZ voez.at.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 01/52124*44).

nanzinstitute sind in Österreich wirkliche Großkonzerne mit Tausenden Beschäftigten und zugehörigem Risiko. Hier muss eine vernünftige Vergütung bezahlt werden – zu knausern ist ein No-Go. Die Bawag Group zeigt wohl, wie US-Investoren die Vergütung von Bankvorständen sehen, und wählt ein sehr lukratives Modell – letztlich schlägt das der Aufsichtsrat vor und muss es verantworten. Die Höhe der Vergütung ist zwar keine Vorgabe für die anderen Retail-Banken im Land, aber ein Fingerzeig, wie es auch gehen kann."

Die 1,25 Millionen Euro von ATX-Prime-Firmen sind hierzulande „Spitzengehälter". „Unternehmen, die sich zur Gänze im Privatbesitz befinden, zahlen offiziell wesentlich weniger. Allerdings gibt es dort häufig Sachbezüge, die einen Teil kompensieren. Aus der eigenen Beobachtung würde ich meinen, dass eine Größenordnung von 150.000 Euro pro Jahr durchaus als Minimum anzunehmen ist", zeigt Jacques A. Mertzanopoulos, Managing Partner bei der Arthur Hunt Group, das Vergütungsspektrum.

Und abseits der Börse?

Wie viel Österreichs Führungskräfte abseits börsennotierter Unternehmen verdienen, zeigt jedes Jahr die brandneue Gehaltsstudie des WdF (Wirtschaftsforum der Führungskräfte). Für die Erstellung der 40. WdF-Einkommensstudie wurden die Angaben von 626 Führungskräften aus der ersten und zweiten Führungsebene durch das Marktforschungsinstitut Triconsult gesammelt und ausgewertet (siehe Grafiken). WdF-Bundesvorsitzender Andreas Zakostelsky fasst zusammen: „Die Corona-Pandemie hat seit März 2020 Österreich und die Welt im Griff, auch die Wirtschaft. Da stellt sich die Frage, wie die österreichischen Führungskräfte damit umgehen und wie die Unternehmen ihre Manager honorieren. Und die Führungskräfte zeigen Einsatz, Mut, Verantwortungsbewusstsein und Anstand. Für zwei Drittel ist es selbstverständlich, dafür nicht extra honoriert zu werden. Nicht alle Branchen und Unternehmen sind von der Krise betroffen. Wo es Schwierigkeiten gibt, zeigen die Manager Zurückhaltung, wo Erfolge erzielt werden, werden die Führungskräfte entsprechend honoriert."

68 Prozent der Führungskräfte der ersten Ebene (zuletzt 65 Prozent) erhalten einen wesentlichen Teil ihres Einkommens erfolgsabhängig, in der zweiten/dritten Ebene sind es 74 Prozent (zuletzt 72). Hauptkriterien waren hier Gewinn (1. Führungsebene) und Zielerreichung (2. Führungsebene). Die Gesamteinkommen der Führungskräfte (netto) sind von 2019 auf 2020 um 2.700 Euro gestiegen und liegen damit bei 118.200 Euro netto.

Zakostelsky: „Dieser Vergleich der tatsächlich verfügbaren Einkommen, also der Nettoeinkommen, zeigt als Nebeneffekt eine sehr erfreuliche Entwicklung: Der Gender-Gap ist in den letzten 15 Jahren deutlich geringer geworden.

Waren es 2004 für Frauen noch fast 25 Prozent weniger Einkommen, sind es zuletzt 16,3 Prozent gewesen. „Es bleibt noch etwas zu tun, die Richtung aber stimmt", so Zakostelsky.

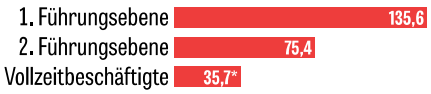
Beim wichtigsten Fringe Benefit – dem Dienstfahrzeug – hat das WdF diesmal die Antriebsart erhoben. Zakostelsky: „Fast ein Viertel der Topmanager fährt elektrisch (acht Prozent) oder Hybrid (15 Prozent). Angesichts von einem Anteil von 0,9 Prozent bei Elektroautos und 1,6 Prozent bei Hybridfahrzeugen kann man durchaus von einer Vorbildwirkung der Führungskräfte sprechen."

In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle wird die Pensionszusage des Arbeitgebers über eine Pensionskasse finanziert. Vor allem bei den Topmanagern entfallen auch erhebliche Anteile der Finanzierung auf Versicherungen bzw. Rückstellungen. Eigene Beitragsleistungen zur betrieblichen Altersvorsorge werden in (geringem) Ausmaß eher von Führungskräften der zweiten und dritten Ebene geleistet.

Auswahlkriterien für Vorstände

Der Weg zum Vorstand erfordert Einsatz, Engagement, ein bestimmtes Psychoprofil und auch Leidensfähigkeit. Vor allem als CEO trägt man nach außen die Verantwortung für das ganze Unternehmen und muss bereit sein, für grobe Fehler einzelner Mitarbeiter in der Öffentlichkeit am Pranger zu stehen, faktisch als „stellvertretendes Opfer" zu agieren und so lange Rechenschaft ablegen und entsprechen-

Einkommen 2020 nach Führungsebene (in tausend Euro)

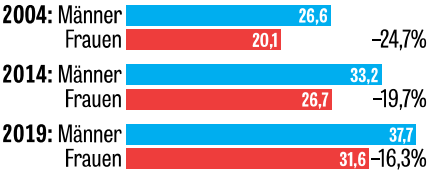


*) STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuerdaten - Sozialstatistische Auswertungen; Quelle: WdF

Führungskräfte-Jahreseinkommen 2017 bis 2020 (in tausend Euro)

*) im Vergleich dazu Vollzeitbeschäftigte (laut STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuerdaten - Sozialstatistische Auswertungen); Quelle WdF

Entwicklung des Gender-Gap 2004 bis 2019 (netto in tausend Euro)



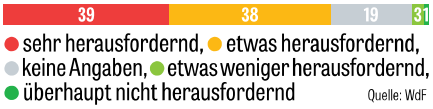
Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuerdaten - Sozialstatistische Auswertungen

Arbeitsbelastung in der Pandemie

Veränderung im Arbeitsalltag in Prozent:

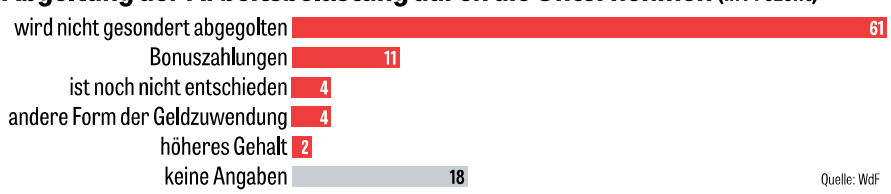
Quelle: WdF

Herausforderung durch Corona in Prozent:



Quelle: WdF

Abgeltung der Arbeitsbelastung durch die Unternehmen (in Prozent)



Quelle: WdF

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG. Digitale Nutzung gem PDN-Vertrag des VÖZ voez.at.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 01/52124*44).

de Konsequenzen zu ziehen, bis sich die Wogen wieder glätten. Das konkrete Psychoprofil skizziert Jacques A. Mertzanopoulos, Managing Partner bei der Arthur Hunt Group: „Auch, wenn es nicht sympathisch klingen mag: Vorstand kann nur ein ‚Alpha-Tier' werden. Da es mehr männliche als weibliche Alpha-Tiere gibt, sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert in der Topliga. Die wichtigsten Eigenschaften sind sicher Durchsetzungsvermögen, der Glaube an sich selbst und Hartnäckigkeit."

Der nachweisbare Erfolg zählt. Würde man eine mathematische Gleichung aufstellen, könnte diese laut Mertzanopoulos so lauten: 2 Erfolg + 1 Netzwerk + 0,5 Extrovertiertheit = Vorstand. Das Tröstende und Motivierende: Netzwerk und Persönlichkeit alleine machen es nicht aus. Tröstend, weil viele böse Zungen sagen, dass man in Österreich nur mit Netzwerk weit kommt.

„Die Frage nach den Auswahlkriterien hätte ich vor drei Jahren noch anders beantwortet. Die öffentliche Diskussion rund um die Besetzung der Casino-Vorstände hat dazu geführt, dass mehr Professionalität gefragt ist. Sowohl Aufsichtsräte, die in der Vergangenheit oft sehr passiv waren, als auch Eigentümer und mit einer Besetzung betraute Gremien wollen sich keine Blöße mehr geben – schon gar nicht wegen einer krassen Fehlbesetzung, die an das Licht der Öffentlichkeit gezerrt wird. Das gilt nicht nur für die ganz Großen, sondern auch bereits für KMUs", so Mertzanopoulos zu jüngsten Veränderungen.

Die aktuelle Krise erfordert einen bestimmten Managertyp: „Gefragt sind Entscheidungsträger, die die richtige Balance zwischen Risikobegrenzung und offensiver Geschäftsstrategie finden. Der notwendige Energielevel ist rasant gestiegen. Der Schiffskapitän muss nicht nur den Kurs kennen, sondern er muss auch in der Lage sein, den Schiffseignern und der Mannschaft zu kommunizieren, dass der Kurs stimmt und das Ziel extrem erstrebenswert und natürlich erreichbar ist – Angst nehmen und Zuversicht geben", skizziert Mertzanopoulos, worauf es jetzt ankommt.

Fringe Benefits

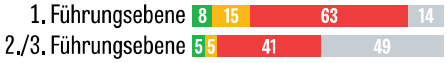
Betriebliche Altersvorsorge in Prozent:

● Rückstellung, ● Pensionskasse, ● Versicherung, ● eigene Beitragsleistung, ● betriebliche Kollektivversicherung, ● nicht bekannt

Quelle: WdF

Fringe Benefits

Antriebsart der Dienstautos in Prozent:



● elektrisch, ● Hybrid, ● Benzin/Diesel, ● kein Firmen-Pkw

Gesamtbestand Österreich: 0,9% Elektroautos, 1,6% Hybridfahrzeuge

Quelle: WdF

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG. Digitale Nutzung gem PDN-Vertrag des VÖZ voez.at.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 01/52124*44).