

## Board-Vergütung in Österreich 2013

Bezüge von Vorstand und Aufsichtsrat in börsennotierten Unternehmen (Geschäftsjahr 2012/13)



# Agenda

---

- 1. Einleitung und Methodik**
2. Höhe der Vorstandsvergütung
3. Systeme und Transparenz der Vorstandsvergütung
4. Vergütung des Aufsichtsrats
5. Empfehlungen zur Gestaltung der Vorstandsvergütung

# Übersicht der einzelnen Börsensegmente

Der Equity Markt der Wiener Börse ist in drei Börsensegmente unterteilt

Börsensegment	Handel	Teilnehmer Anforderungen	Transparenz	Anmerkungen
<b>Prime Market</b>	Aktienwerte die zum Amtlichen Handel und Gewerblichen Freiverkehr zugelassen sind	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Streubesitz von mindestens 25% und Kapitalisierung von mindestens 15 Mio. EUR</li> <li>• Streubesitz unter 25% und Kapitalisierung von 30 Mio. EUR.</li> </ul>	Vertragliche Verpflichtung zur Einhaltung erhöhter Transparenz-, Qualitäts- und Publizitätskriterien	Der ATX ist ein Segment des Prime Market und beinhaltet die 20 größten börsennotierten Unternehmen Österreichs nach kapitalisiertem Streubesitz und Börsenumsatz.
<b>Mid Market</b>	Aktienwerte die zum Amtlichen Handel und Gewerblichen Freiverkehr zugelassen, sowie zum Handel in den Dritten Markt einbezogen, sind	Keine; Nichterfüllung der Kriterien für den Prime Market	Verpflichtung zur Einhaltung erhöhter Transparenz-, Qualitäts- und Publizitätskriterien	
<b>Standard Market</b>	Aktienwerte und Partizipationsscheine die zum Amtlichen Handel oder Geregeltten Freiverkehr zugelassen	Keine; Nichterfüllung der Kriterien für den Prime Market oder Mid Market	Keine Verpflichtung zu erhöhten Transparenz-, Qualitäts- und Publizitätskriterien	Aufgeteilt in Standard Market Auction und Standard Market Continuous

# Methodik 1/2

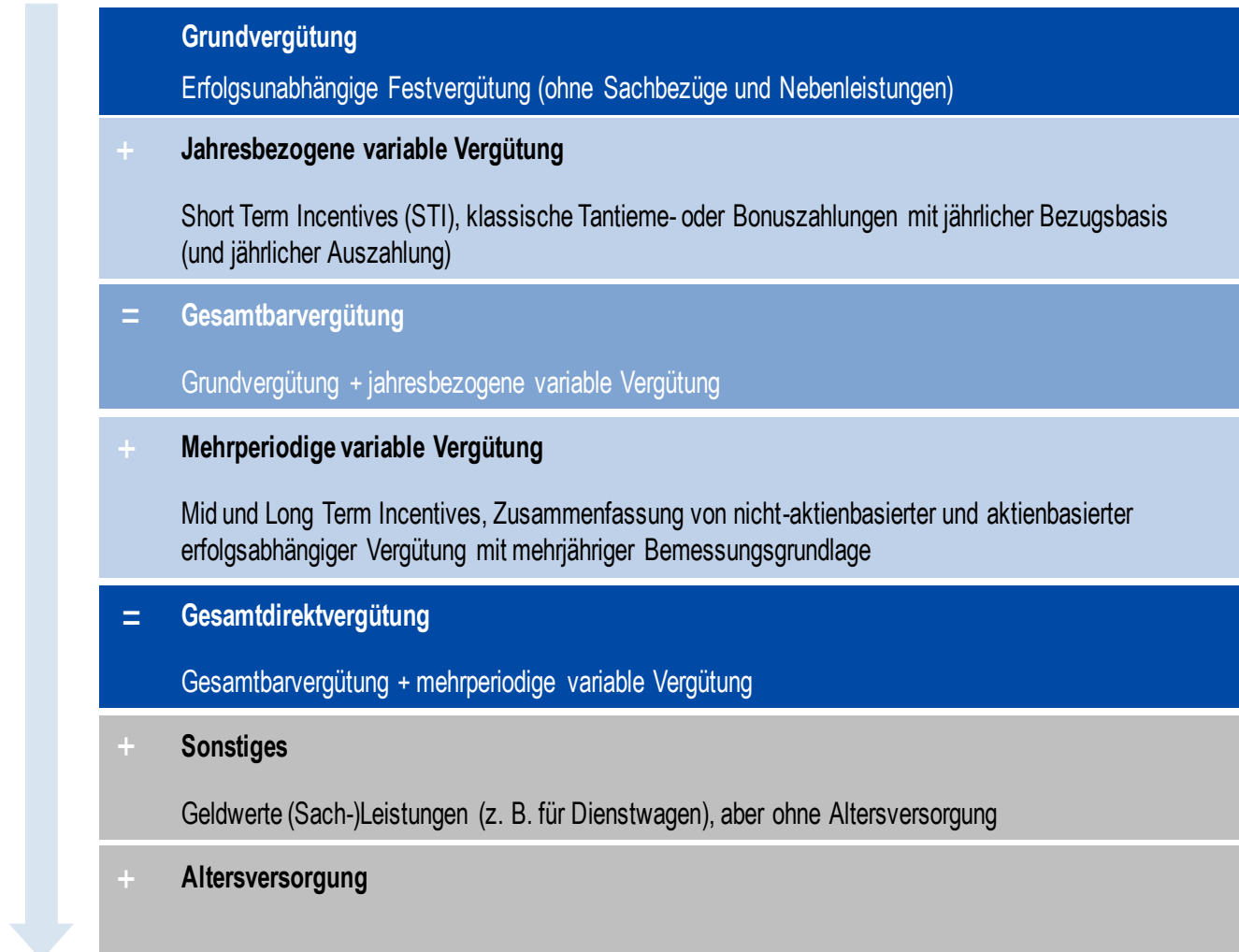
## Erklärung der Bemessungsgrundlage

---

- » Ziel der Analyse ist eine Untersuchung der Vergütung von Vorständen und Aufsichtsräten in österreichischen börsennotierten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2012/13
- » Die hier ausgewiesenen Werte beziehen sich auf die Zahlen, welche in den Geschäftsberichten der jeweiligen Unternehmen ausgewiesen sind
- » Long-Term Incentives beinhalten jegliche variable Vergütung welche mindestens eine 2-jährige Bemessungsgrundlage hat und umfasst auch Aktienoptionspläne
- » Bei Long-Term Incentives, wird nur die tatsächlich ausbezahlte Vergütung im vergangenen Geschäftsjahr berücksichtigt
- » Aktienoptionen werden durch Value at Grant erfasst und nur berücksichtigt, wo dieser Wert im Geschäftsbericht klar erkennbar ist. Auszahlungen durch die Ausübung von Optionen werden nicht berücksichtigt
- » „Neue Unternehmen“ bezieht sich auf Unternehmen welche im Vorjahr nicht Teil des jeweiligen Marktsegments waren
- » Die Anzahl der Vorstandsmitglieder errechnet sich aus der durchschnittlichen Anzahl der Vorstandsmitglieder über den Verlauf des vergangenen Geschäftsjahres

# Methodik 2/2

## Unser Vergütungsansatz



# Die Analyse teilt die Unternehmen in drei Marktsegmente

Übersicht der untersuchten Marktsegmente und der durchschnittlichen Unternehmenskennzahlen

Marktsegment	Unternehmen	Durchschnittlicher Umsatz (Mio. EUR)	Durchschnittliches Konzernergebnis (Mio. EUR)	Durchschnittliche Mitarbeiterzahl
ATX	Alle ATX Unternehmen (Gesamt 20)	4.704	285	16.406
Übriger Prime Market	Unternehmen welche am Prime Market tätig sind aber nicht Teil des ATX sind (Gesamt: 17)	1.655	36	8.663
Mid-/Standard Market	Alle übrigen Unternehmen an der Wiener Börse (Gesamt: 35)	181	19	1.016

# Die Transparenz hat im vergangenen Geschäftsjahr zugenommen

Prozentzahl der Unternehmen, welche Details zur Vergütung ausgewiesen haben

Marktsegment	Veröffentlichung der variablen Vergütung		Einzelveröffentlichung Vorstandsvergütung		Einzelveröffentlichung/Systematik Aufsichtsratsvergütung	
	2011/2012	2012/2013	2011/2012	2012/2013	2011/2012	2012/2013
ATX	80%	90%	55%	95%	80%	89%
Übriger Prime Market	89%	88%	53%	100%	68%	88%
Mid-/Standard Market	71%	74%	43%	57%	26%	40%

Die neue ÖCGK Regel zur Einzelveröffentlichung der Vorstandsgehälter wirkt sich positiv auf die Datenqualität der Analyse aus.

# Agenda

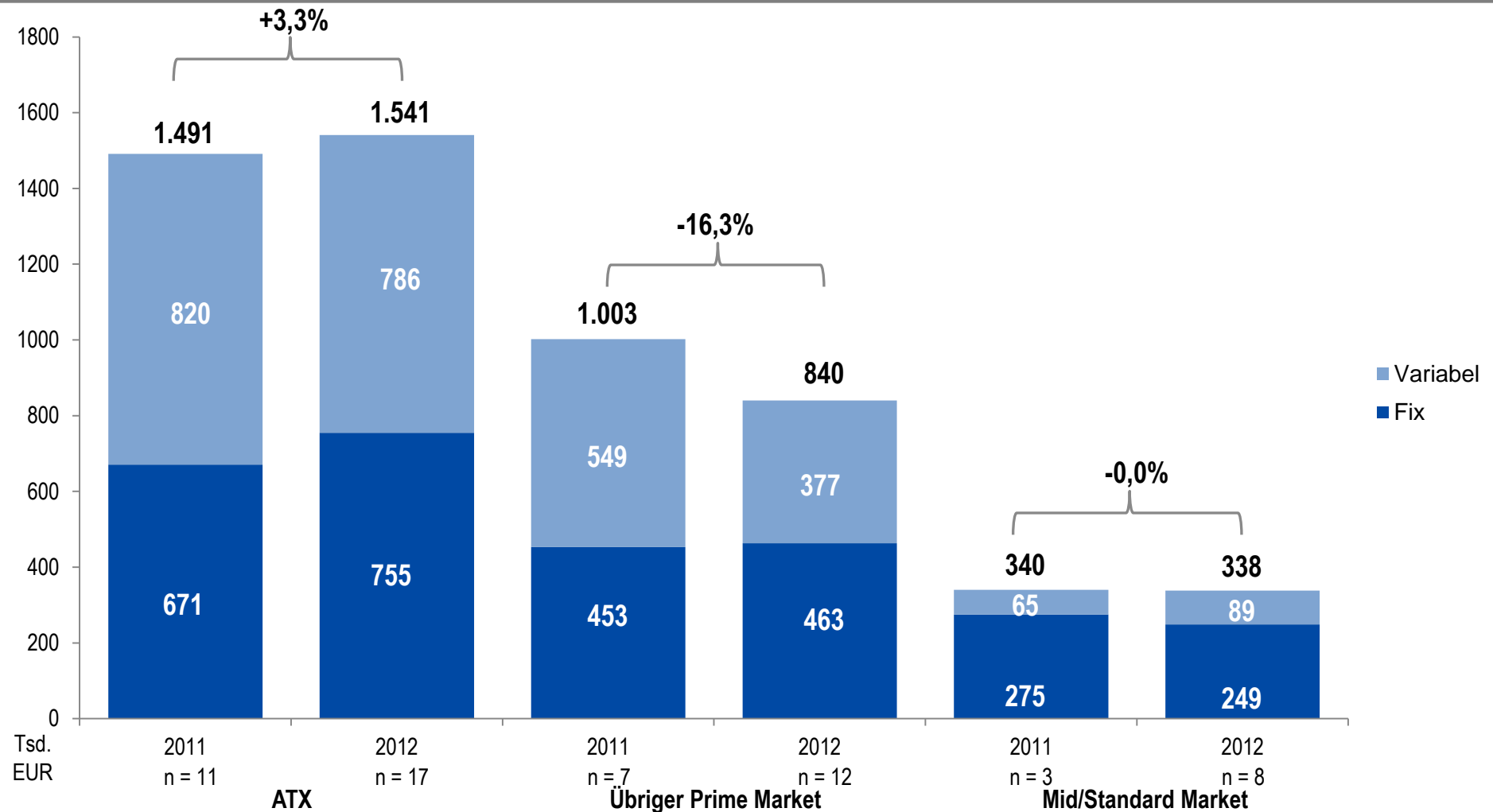
---

1. Einleitung und Methodik
- 2. Höhe der Vorstandsvergütung**
3. Systeme und Transparenz der Vorstandsvergütung
4. Vergütung des Aufsichtsrats
5. Empfehlungen zur Gestaltung der Vorstandsvergütung



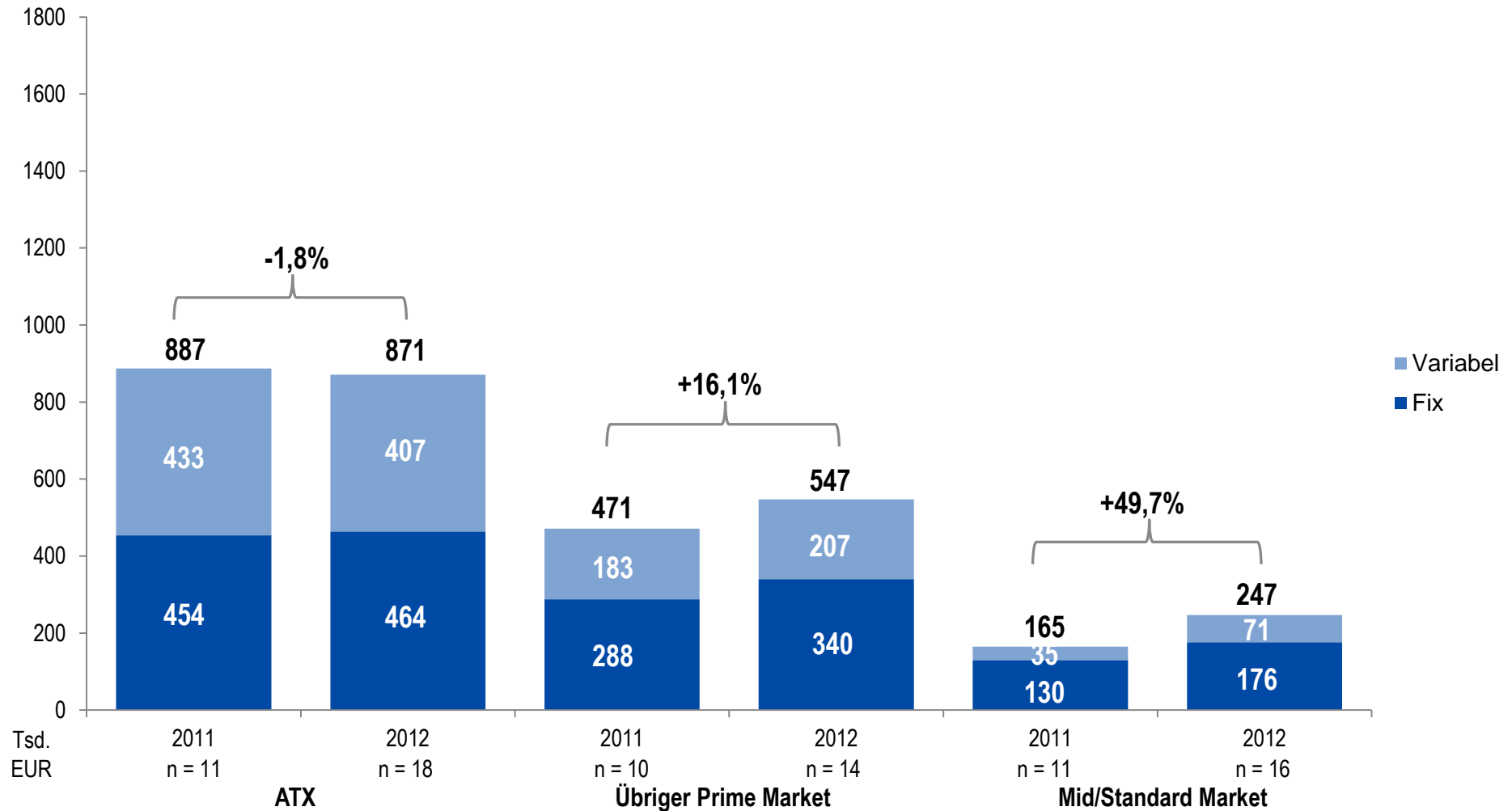
# Die Vergütung hat sich im Vergleich zum Vorjahr, je nach Börsensegment, anders entwickelt

Durchschnittliche Gesamtvergütung von Vorstandsvorsitzenden nach Börsensegment



# Ordentliche Mitglieder des Vorstands: Große Gehaltsschwankungen im übrigen Prime Market und Mid-/Standard Market

Durchschnittliche Gesamtvergütung der ordentlichen Mitglieder des Vorstands nach Börsensegment



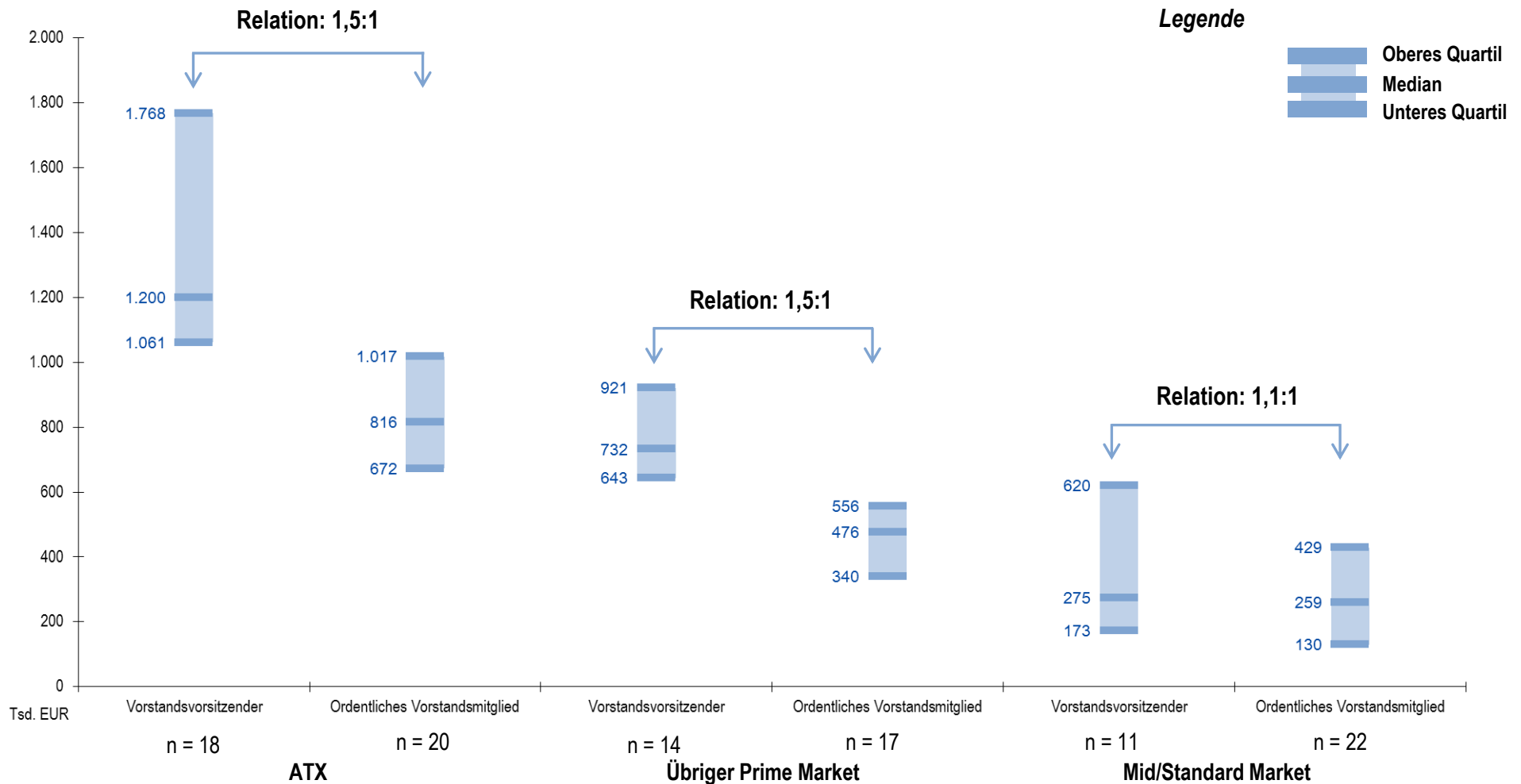
# Hoher variabler Vergütungsanteil und Long-Term Incentives sind vor allem bei ATX Unternehmen üblich

Übersicht der Vergütungstendenzen nach Marktsegment

<b>ATX</b> n = 18	<b>Übriger Prime Market</b> n = 15	<b>Mid-/Standard Market</b> n = 20
<ul style="list-style-type: none"><li>» Variable Bestandteile machen im Schnitt 48% des Gesamtgehalts aus</li><li>» 100% der Unternehmen haben im vergangenen Geschäftsjahr variable Vergütung ausbezahlt</li><li>» 65% der Unternehmen weisen ein Long-Term Incentive Programm aus</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Variable Bestandteile machen im Schnitt 40% des Gesamtgehalts aus</li><li>» 93% der Unternehmen haben im vergangenen Geschäftsjahr variable Vergütung ausbezahlt</li><li>» 47% der Unternehmen weisen ein Long-Term Incentive Programm aus</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Variable Bestandteile machen im Schnitt 27% des Gesamtgehalts aus</li><li>» 65% der Unternehmen haben im vergangenen Geschäftsjahr variable Vergütung ausbezahlt</li><li>» 6% der Unternehmen weisen ein Long-Term Incentive Programm aus</li></ul>

# Große Vergütungsunterschiede zwischen Marktsegmenten. Beim Vorsitzenden besteht mehr Raum nach oben

Übersicht der Gesamtvergütung der Vorstände von börsennotierten Unternehmen 2012



# Die bestbezahlten Vorstände sind fast ausschließlich in ATX Unternehmen

Die 10 bestbezahlten Vorstände der österreichischen börsennotierten Unternehmen

Unternehmen	Börsensegment	Vergütung – Vorstand Gesamt (Tsd. EUR)	Anzahl der Vorstandsmitglieder	Pro Kopf Vergütung – Fix (Tsd. EUR)	Pro Kopf Vergütung – Variabel (Tsd. EUR)	Pro Kopf Vergütung – Gesamt (Tsd. EUR)
Andritz AG	ATX	13.931	5	k.A.	k.A.	2.786
Immofinanz AG	ATX	7.631	3,92	801	1.146	1.947
Raiffeisen Bank International AG	ATX	11.740	7	822	855	1.677
Voestalpine AG	ATX	7.700	5	680	860	1.540
OMV AG	ATX	6.374	4,83	636	684	1.320
Lenzing AG	ATX	3.031	3	441	570	1.010
Vienna Insurance Group AG	ATX	5.439	5,42	527	476	1.004
Agrana Beteiligungs-AG	Übriger Prime Market	2.983	3	492	503	994
Mayr-Melnhof Karton AG	ATX	3.925	4	429	553	981
Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG	ATX	1.881	2	400	541	941

# Agenda

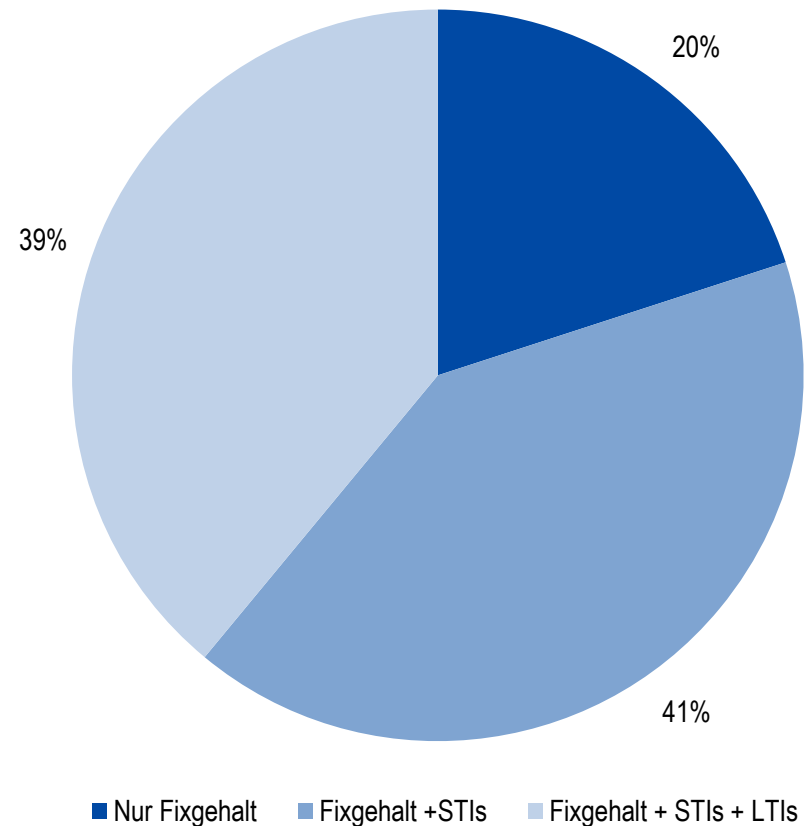
---

1. Einleitung und Methodik
2. Höhe der Vorstandsvergütung
- 3. Systeme und Transparenz der Vorstandsvergütung**
4. Vergütung des Aufsichtsrats
5. Empfehlungen zur Gestaltung der Vorstandsvergütung

# Die Mehrheit der Unternehmen zahlt eine variable Vergütung – mehr als ein Drittel davon beinhaltet LTIs

## Art der Vergütung nach Unternehmen

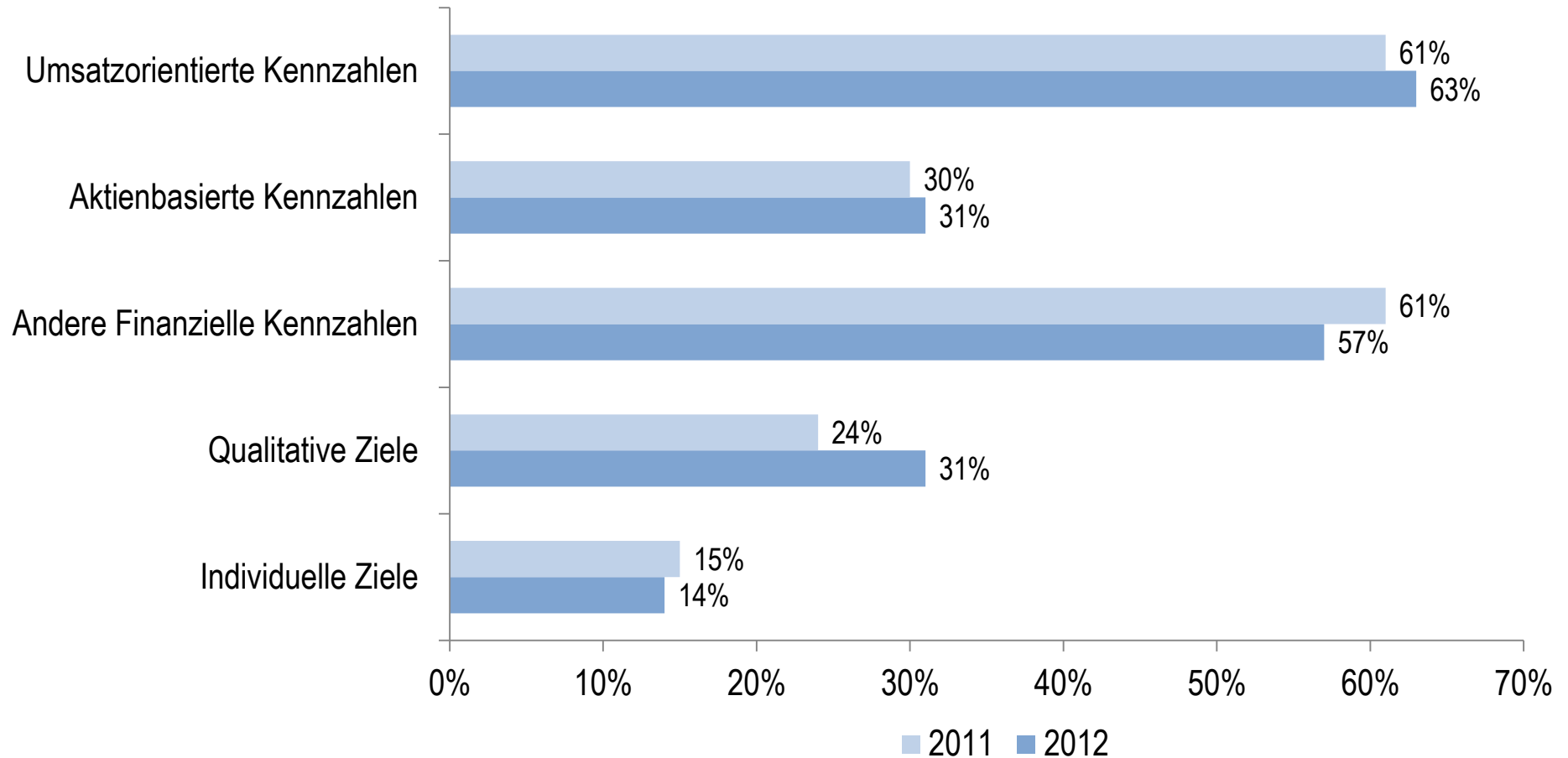
- » Die meisten Vorstände beziehen ein Grundgehalt, sowie eine variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage
- » 49% der börsennotierten Unternehmen berücksichtigt bei der variablen Vergütung für Vorstände auch langfristige Ziele
- » LTIs sind vor allem im Prime Market (ATX und übrige) Unternehmen verbreitet (57%)
- » Aktienbasierte Vergütung wird zunehmend durch andere Formen von LTI Programmen ersetzt



n = 59

# Die variable Vergütung wird zunehmend auch an qualitative Kriterien geknüpft

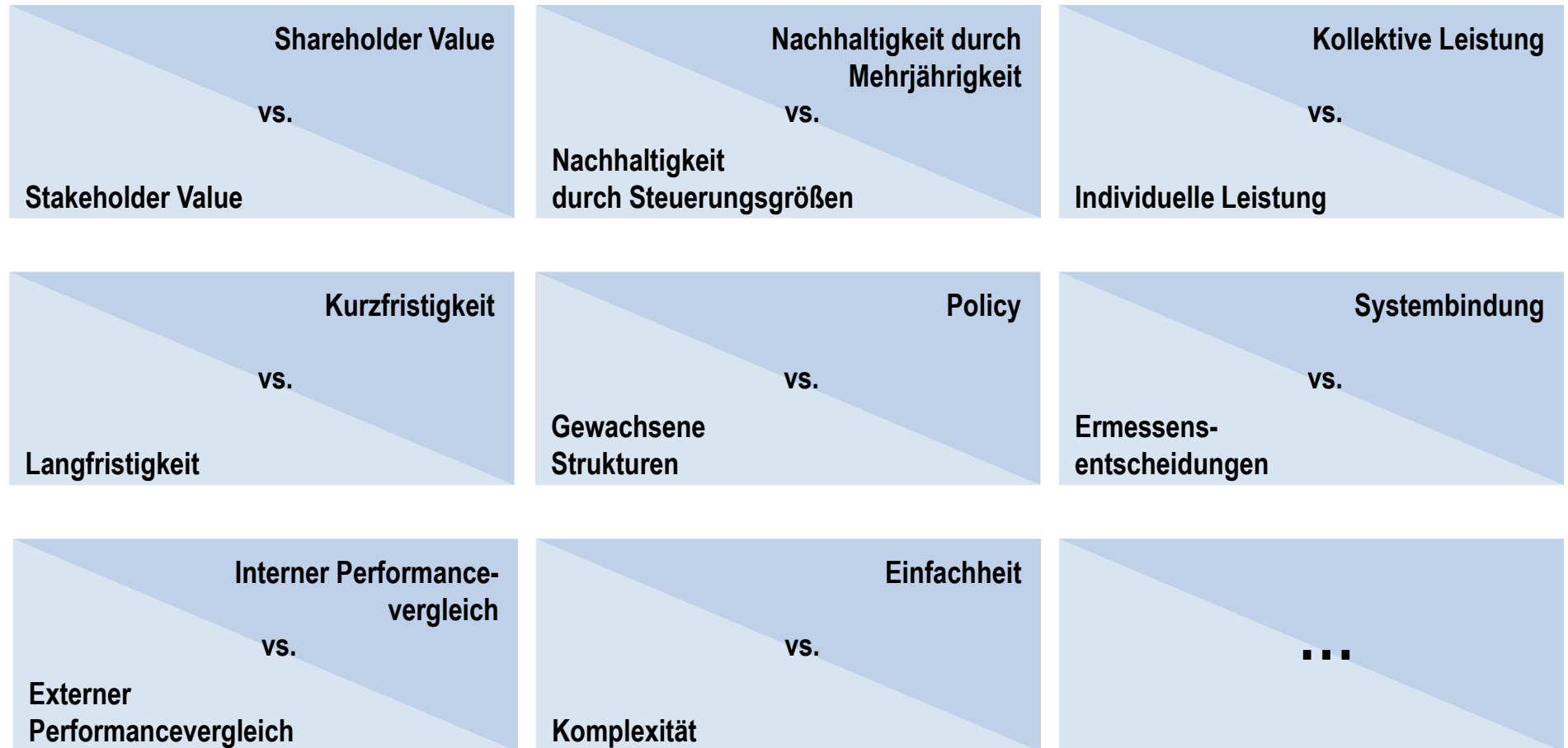
Erfolgs- und Leistungsmessung im Rahmen der variablen Vergütungsbestandteile





# Unternehmen orientieren sich bei der Systemgestaltung an ihren spezifischen Rahmenbedingungen und Herausforderungen

(Sich überlappende) Typologien in der Systemgestaltung



# Vergütungsberichte von börsennotierten Unternehmen sind generell transparent und verständlich dargestellt

Ausgewählte Best-Practice Bausteine in der Vergütungskommunikation der börsennotierten Unternehmen

Best-Practice-Baustein	Anzahl der Unternehmen	Prozent der Unternehmen
Offenlegung der Bezugsgrößen der variablen Vergütung	44	61%
Aufteilung der ausgewiesenen Vergütung in fixe und variable Bestandteile	52	72%
Maximalhöhe der variablen Vergütung	39	54%
Vergütung für jedes Vorstandsmitglied einzeln ausgewiesen	50	69%
Ausweisung der Vergütung vom Vorjahr	56	78%

Gesamtzahl der Börsennotierten Unternehmen = 72

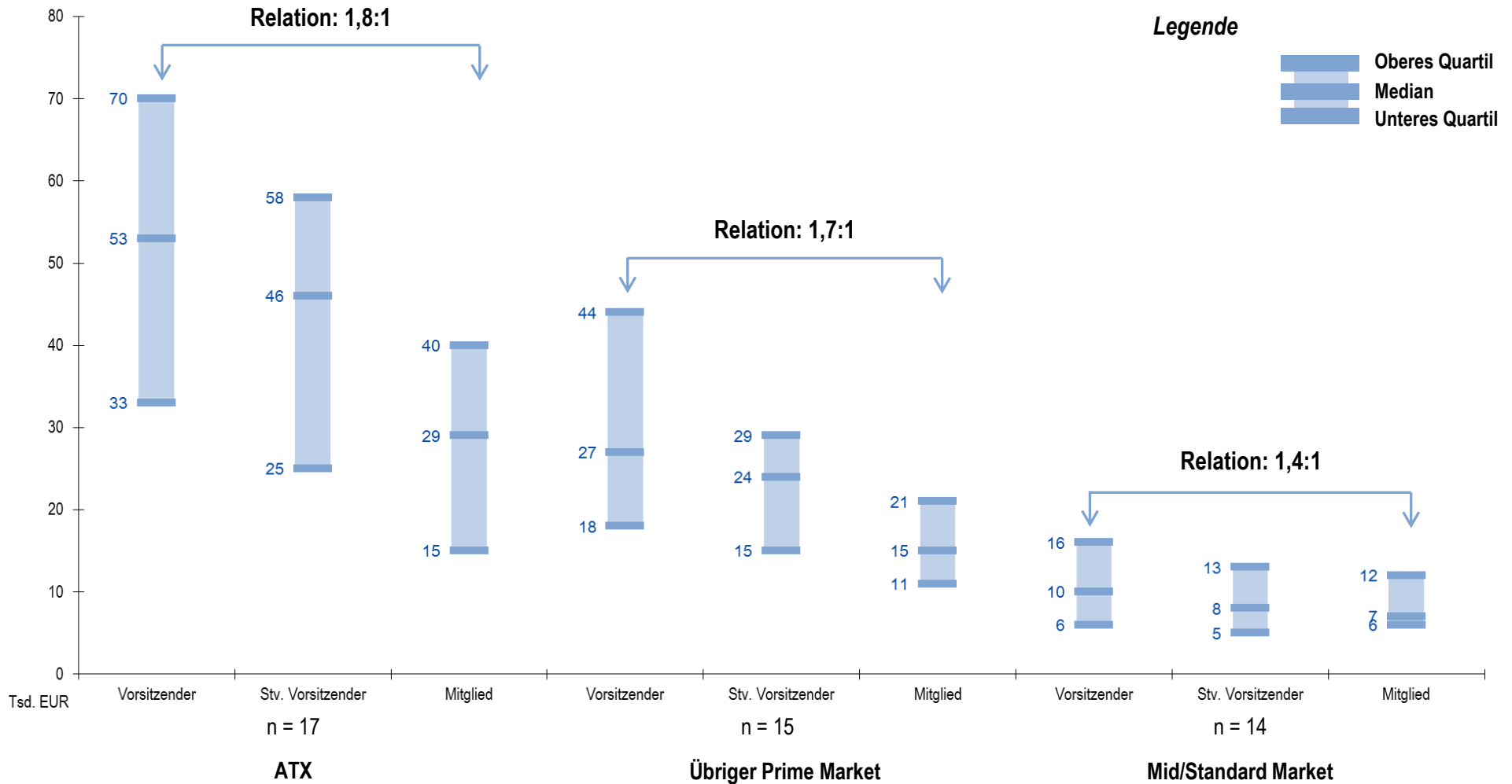
# Agenda

---

1. Einleitung und Methodik
2. Höhe der Vorstandsvergütung
3. Systeme und Transparenz der Vorstandsvergütung
- 4. Vergütung des Aufsichtsrats**
5. Empfehlungen zur Gestaltung der Vorstandsvergütung

# Große Unterschiede zwischen Börsensegmenten und Verantwortungslevel

Übersicht der Gesamtvergütung der Aufsichtsräte 2012



## Unterschiede in der Aufsichtsratsvergütung (1/2)

Es besteht ein deutlicher Vergütungsunterschied zwischen dem Vorsitzenden und ordentlichen Mitgliedern

---

- » Es besteht ein großer Unterschied zwischen den Börsensegmenten: Ein ATX Aufsichtsratsvorsitzender verdient das 2 fache eines übrigen Prime Market Vorsitzenden und das 5 fache eines Mid-/Standard Market Vorsitzenden
- » Die Unterschiede in der Vergütung sind auf die Größe der Unternehmen und das höhere Verantwortungslevel des Vorsitzenden zurückzuführen.
- » Erfolgsabhängige Vergütung für den Aufsichtsrat ist nicht weit verbreitet: Nur 8% der Aufsichtsräte bezieht eine erfolgsabhängige Komponente.

## Unterschiede in der Aufsichtsratsvergütung (2/2)

Weiterhin bestehen große Unterschiede in den Sitzungsgeldern und der Ausschussvergütung.

---

- » Vergütung für Ausschusstätigkeiten und höhere Sitzungsgelder sind bei Prime Market (ATX und übrige) Unternehmen üblicher als im Mid-/Standard Market
- » Sitzungsgelder reichen von 120 EUR pro Sitzung bis 5.000 EUR pro Sitzung mit den höheren Beträgen in Prime Market Unternehmen
- » 66% der Mid-/Standard Market Unternehmen haben keine Angaben zur Zahlung von Sitzungsgeldern
- » 29% der Unternehmen zahlen einen Zuschlag für Ausschusstätigkeiten. Im Prime Market (ATX und übriger) sind es 40%
- » Die Vergütung von Ausschusstätigkeiten reicht von 120 EUR pro Ausschuss bis 12.000 EUR pro Ausschuss

# Weniger Transparenz in der Darstellung der Aufsichtsratsvergütung

Ausgewählte Best-Practice Bausteine in der Darstellung der Aufsichtsratsvergütung in börsennotierten Unternehmen

Best-Practice-Baustein	Anzahl der Unternehmen	Prozent der Unternehmen
Offenlegung der Vergütungssystematik	34	47%
Offenlegung der Höhe der Sitzungsgelder und Vergütung für Ausschusstätigkeiten	27	38%
Vergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied einzeln ausgewiesen	35	49%
Ausweisung der Vergütung vom Vorjahr	61	85%

Gesamtzahl der Börsennotierten Unternehmen = 72

# Agenda

---

1. Einleitung und Methodik
2. Höhe der Vorstandsvergütung
3. Systeme und Transparenz der Vorstandsvergütung
4. Vergütung des Aufsichtsrats
- 5. Empfehlungen zur Gestaltung der Vorstandsvergütung**



# Unternehmen sind gefordert, eine hohe Transparenz und Kommunizierbarkeit der Vorstandsvergütung sicherzustellen

Kienbaum-Empfehlungen zur Gestaltung und Kommunikation des Vergütungssystems (1/2)

Phase	Kienbaum-Empfehlungen
<b>Konzeption des Vergütungssystems</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Ausrichtung des Vergütungssystems an definierten <b>Grundprinzipien</b> (Marktüblichkeit, Anreizwirkung etc.)</li><li>» Gewährleistung eines angemessenen und üblichen Vergütungsniveaus auf Basis eines umfassenden <b>Vergütungsvergleichs</b> (horizontal und vertikal)</li><li>» Klare Vergütungsstruktur zur Sicherstellung einer hohen <b>Verständlichkeit und Kommunizierbarkeit</b></li><li>» Deutliche Ausrichtung des Vergütungssystems auf eine <b>nachhaltige Unternehmensentwicklung</b></li><li>» Klarer <b>Bezug von Leistung und Vergütung</b></li></ul>
<b>Erstmalige Kommunikation des Vergütungssystems</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Transparente Kommunikation aller wesentlichen Informationen im <b>Vergütungsbericht als vertrauensbildende Maßnahme</b></li><li>» Ausrichtung auf eine allgemein <b>verständliche Form und Nachvollziehbarkeit</b> (inhaltliche und formale Anforderung)</li><li>» <b>Offenlegung der Grundprinzipien</b> bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems</li><li>» Explizite Benennung von Änderungen im Vergleich zum vorherigen Vergütungssystem</li></ul>

# Nach der Konzeption und der erstmaligen Kommunikation gilt die Anforderung einer hohen Transparenz auch für laufende Berichterstattung

Kienbaum-Empfehlungen zur Gestaltung und Kommunikation des Vergütungssystems (2/2)

Phase	Kienbaum-Empfehlungen
<b>Laufende Kommunikation des Vergütungssystems</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Berücksichtigung zentraler Rückmeldungen, z. B. aus der öffentlichen Berichterstattung und Wortbeiträgen in der Hauptversammlung, sofern diese auf die bisherige Kommunikation gerichtet ist</li><li>» Beibehaltung der transparenten Kommunikation aller wesentlichen Informationen im Vergütungsbericht</li><li>» Jährliche Information der Hauptversammlung über die Grundzüge des Vergütungssystems</li><li>» Besonderer Fokus der Kommunikation auf besondere Auszahlungseffekte in der Vergütung, die sich z. B. aus der Auszahlung einer mehrjährigen Tranche eines Long Term Incentives ergeben</li></ul>

# Fünf Thesen zur Vorstandsvergütung der Zukunft

- 1 Die Regulierung der Vorstandsvergütung nimmt weiter zu
- 2 Aufsichtsräte bemühen sich um eine Verringerung der Komplexität in den Vergütungssystemen
- 3 Die Transparenz und Verständlichkeit bleibt im Fokus
- 4 Die Zielvergütung wird stärker an die Entwicklung der internen Vergütungsniveaus gekoppelt
- 5 Nachhaltigkeit und nicht-finanzielle Kennzahlen werden zunehmend berücksichtigt

# Kontakt

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

## Adresse

**Kienbaum Management Consultants GmbH**

Ahlefelder Straße 47

51645 Gummersbach

[www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)

## Kontakt

**Dr. Alexander v. Preen**

Geschäftsführer, Partner

Tel.: +49 2261 703-1642

[alexander.vonpreen@kienbaum.de](mailto:alexander.vonpreen@kienbaum.de)



[www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)