



FORDERUNGSKATALOG MANAGEMENTVERGÜTUNGEN

Seit einiger Zeit wird dieses Thema auch in Österreich in den Medien und von der Politik intensiv behandelt. In Österreich gab es in der Vergangenheit keine mit dem Ausland vergleichbaren Exzesse, das heißt aber nicht, dass österreichische Manager unterbezahlt sind bzw. nicht von günstigen Gewinnentwicklungen der letzten Jahre profitiert hätten.

Der IVA ist gegen **gesetzliche Regelungen zur Begrenzung** von Managergehältern, aber sehr wohl **für Maßnahmen zur Dämpfung** bzw. Abschaffung von nicht gerechtfertigten Begünstigungen.

- **Vergütungsbericht:** Bericht des Aufsichtsrates über die Vergütungsstruktur an die Hauptversammlung. Im Geschäftsbericht systematische Erläuterung zur Berechnung und Implementierung eines nachhaltigen und angemessenen Vergütungssystems und einzeln dargestellt je Vorstandsmitglied und der Top Ten-Verdiener, Angaben zu fixer und variabler Vergütung, Aktien- und Optionsprogrammen incl. Bemessungsgrundlagen und Sperrfristen, Angaben D&O-Versicherung (Versicherungssummen, Selbstbehalt, Jahresprämie).
- **Erfolgsabhängige Vergütungen** sollen frühestens **nach drei Jahren** ausbezahlt werden, wenn sich bis dahin das Unternehmen weiter positiv entwickelt hat. Dadurch soll die Forderung des Code of Corporate Governance nach nachhaltiger und langfristiger Wertsteigerung im Unternehmen umgesetzt werden.
- Als langfristige **Erfolgsparameter** sollten eher Kenngrößen wie der ROCE, der **Cash Flow aus dem Ergebnis** statt als Jahresüberschüsse/Gewinn vor Steuern inkl. Aufwertungsgewinnen, sowie branchenübliche Vergleichsparameter herangezogen werden.
- **Deckelung der erfolgsabhängigen Vergütung** mit 100 % der Fixbezüge.
- Nicht bindende **Abstimmungen über Vergütungsgrundsätze** („Say on Pay“) in der Hauptversammlung (nach deutschem bzw. britischem Vorbild).
- **Die Vorstandstätigkeit darf aus Haftungsgründen und aus Gründen der Steuervermeidung nicht von einer Managementgesellschaft erbracht werden.**
- **Aktienbasierte Entlohnung ohne Erfordernis eines Eigeninvestments.**
- **Erwerb von Aktien** (des eigenen Unternehmens) nur bei **Kapitalmarkttransaktionen** und als **Erfolgsbeteiligung** (mit einer Mindestbeholdendauer von drei Jahren).
- Weitgehend **erfolgsunabhängige** Honorierung der Aufsichtsratsstätigkeit, Differenzierung durch Ausschusstätigkeit.
- Bei **vorzeitiger Beendigung** **Deckelung der Ansprüche** mit maximal zwei Jahresbezügen.



Die Qualität eines Managements zeigt sich in schwierigen Zeiten und bei konjunkturellem Gegenwind. Es ist nicht begründbar, dass die Anstrengungen, der hohe Einsatz und das Engagement in einer Krise schlechter gestellt sein soll als in "bequemen" Zeiten. Im Gegenteil: die geglückte Sanierung eines Unternehmens sollte überproportional entlohnt werden, vor allem erfolgsabhängig.

Es gibt Branchen wie zum Beispiel Energieversorger, die von konjunkturellen Einbrüchen weniger betroffen sind bzw. Vorteile aus einer geringeren Wettbewerbsintensität lukrieren. Diese Umstände sind bei der Festlegung der Erfolgsbeteiligung zu berücksichtigen.

Problematisch ist es, als Vergleichsgrößen die Bezüge von Politikern wie Bundespräsident oder Bundeskanzler heranzuziehen. Es ist zu befürchten, dass bei gesetzlichen Regelungen eine "Grauzone" entsteht, durch die neue Ungerechtigkeiten und eine Doppelmoral entsteht.

Durch mehr **Transparenz, Abschaffung von nicht gerechtfertigten Begünstigungen** und **Auszahlungen von Prämien frühestens nach drei Jahren** wird die Akzeptanz von Managementvergütungen in der Öffentlichkeit gefördert.