



ORF-Enterprise GmbH

Managerverträge

führen sei, könnten Verzögerungen eintreten. Die ORF-Enterprise GmbH werde jedoch auf eine raschere Umsetzung hinwirken.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1 Im Jahr 2008 erfolgte – im Gegensatz zu den Vorjahren – gemäß der im März 2008 abgeschlossenen Zielvereinbarung eine Akontierung des variablen Bezugsbestandteils für dieses Jahr in der Form, dass 50 % der maximal möglichen variablen Bezugsbestandteile in 14 Teilbeträgen monatlich, beginnend mit April 2008, ausbezahlt wurden. Die Endabrechnung war nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Generalversammlung vorgesehen. Eine allfällige Rückverrechnung variabler Bezugsbestandteile hatte mit den Akontozahlungen für das nächstfolgende Jahr zu erfolgen.
- 5.2 Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes ausschließlich den Erfolg der Manager abgelten. Dieser kann definitionsgemäß erst ex post bestimmt werden; folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

Der RH empfahl der ORF-Enterprise GmbH, Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen.

- 5.3 *Laut Stellungnahme der ORF-Enterprise GmbH erfolge bei neu abgeschlossenen Verträgen seit 2009 grundsätzlich keine Akontierung mehr.*

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

ORF-Enterprise GmbH

Pensionsregelungen 7 Der Managervertrag der ORF-Enterprise enthielt weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen 8.1 Die Gehaltserhöhungen der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen			
		von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter		1,3 %	2,6 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)		4,7 %	–

Der Managervertrag sah keine automatische Wertanpassung vor. Mit Ergänzungsvereinbarung zum Managervertrag erhöhte der Gesellschafter im April 2007 den Gesamtjahresbezug des Managers rückwirkend mit 1. Jänner 2007 um 4,7 %.

8.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt den Gehaltserhöhungen der Mitarbeiter entsprachen.

Nach Auffassung des RH hätten die Managerverträge neben der Befristung auf maximal fünf Jahre alle Elemente zu enthalten, die zur Transparenz und Vergleichbarkeit der Festlegungen in den Managerverträgen beitragen; insbesondere zählen dazu all jene Faktoren, die auf den Gesamtjahresbezug und die variablen Bezugsbestandteile Einfluss ausüben.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zustän-



ORF-Enterprise GmbH

Managerverträge

digen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl der ORF-Enterprise GmH, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

8.3 *Laut Stellungnahme der ORF-Enterprise GmbH sei die einmalige Anhebung zum 1. Jänner 2007 erfolgt, weil der Vertrag des Geschäftsführers keine Valorisierung enthalten habe. Bei künftigen Verträgen werde nach Maßgabe der Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit mit einer inkludierten Valorisierungsvereinbarung der Forderung nach besserer Transparenz und Vergleichbarkeit Rechnung getragen.*

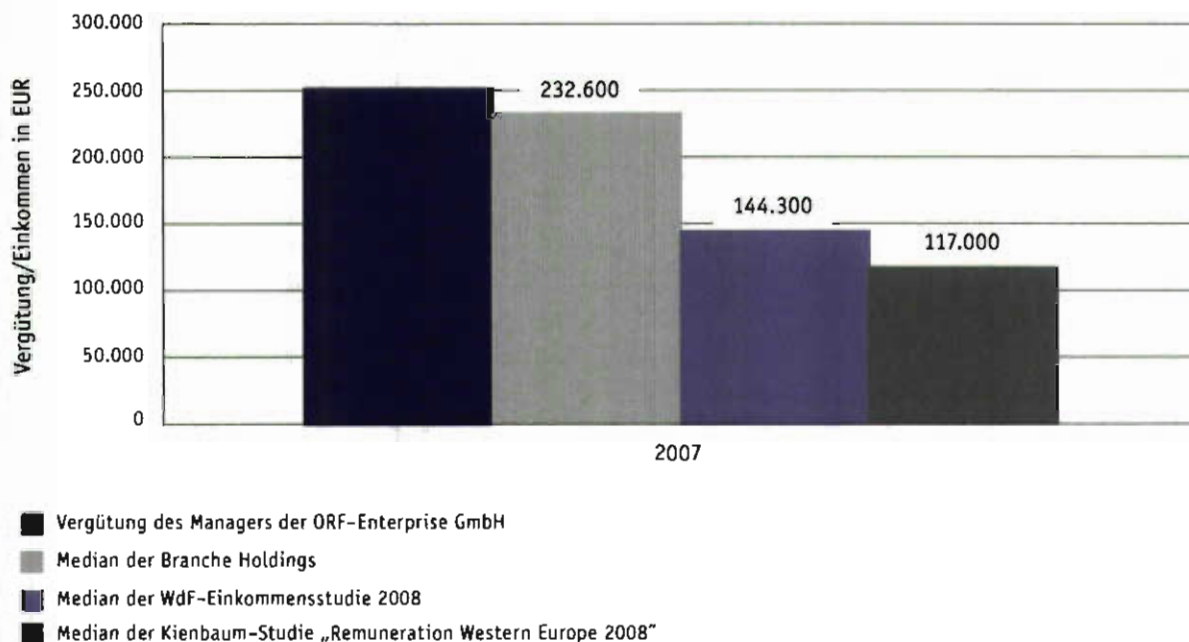
8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs in künftigen Verträgen der Manager legte der RH der ORF-Enterprise GmbH nahe, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

9.1 Die Vergütung des Managers im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie mit der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

ORF-Enterprise GmbH

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die Vergütung des Managers der ORF-Enterprise GmbH

- über dem Median der in der Branche Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings) den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

9.3 Laut Stellungnahme der ORF-Enterprise GmbH habe der Alleingeschäftsführer auch die Geschäftsführung der ORF-Enterprise GmbH & Co KG, welche die TV- und Radio-Werbezeiten sowie die Onlinewerbung im Namen und auf Rechnung des ORF vermarktet, sowie die Umsatzverantwortung für die ORF-Werbeerlöse wahrzunehmen.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.



ORF-Enterprise GmbH

Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die ORF-Enterprise GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben den kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen. (TZ 4)

(4) Erfolgsbeteiligungen der Manager wären nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen. (TZ 5)

(5) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 8)

Papier & Recycling Logistik GmbH

Die Papier & Recycling Logistik GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz nur teilweise ein. Die Managerverträge entsprachen zur Gänze den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Papier & Recycling Logistik GmbH schrieb Mitte 2008 die Funktion eines der beiden Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die Funktion des zweiten Managers gelangte nicht zur Ausschreibung. (TZ 1)

Der Managervertrag des Managers, dessen Funktion ausgeschrieben worden war, entsprach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. Für den anderen Manager lag bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle (August 2009) noch kein Managervertrag vor; ein entsprechender Vertragsabschluss datierte mit 1. September 2009. (TZ 2)

Die Managerverträge der Gesellschaft sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die Gesellschaft hatte für die variablen Bezugsbestandteile keine Zielvorgaben mit den Managern vereinbart. Demgemäß erfolgte keine Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile. Bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung vor Ort fand noch keine Auszahlung statt. (TZ 4)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 5)

Die Managerverträge der Gesellschaft enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 6)

Benchmarks

Die im November 2008 bzw. September 2009 abgeschlossenen Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend dem Kollektivvertrag für Speditionsangestellte vor. (TZ 7)

Kenndaten zur Papier & Recycling Logistik GmbH			
Eigentümer		Stammkapital	
		in EUR	in %
Express-Interfracht Internationale Spedition GmbH ¹		364.927	99,98
im Privatbesitz		73	0,02
Unternehmensgegenstand	- Anbieten und Erbringen von Speditionsleistungen und Leistungen der Güterbeförderung für Produkte der Papierindustrie sowie auf dem Gebiet der Abfallentsorgung und -verwertung - Anbieten und Erbringen von Logistikdienstleistungen, insbesondere für Produkte der Papierindustrie sowie auf dem Gebiet der Abfallentsorgung und -verwertung - Beteiligung an sowie Übernahme der Geschäftsführung von Unternehmen mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit		
Branche	Verkehr und Lagerei		
Gebarung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	14.822	15.910	30.812
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	894	408	929
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	646	286	953
Cashflow	- 1.632	2.084	275
Zuschüsse			
Bund	471	451	432
Personalaufwand	1.179	1.266	1.319
	Anzahl ²		
Mitarbeiter	20,15	20,93	20,55
Manager	-	-	0,33

¹ Unternehmen im ÖBB-Konzern

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Papier & Recycling Logistik GmbH**Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes****Öffentliche
Ausschreibung**

- 1.1 Bis zur Bestellung der beiden neuen per 1. November 2008 amtierenden Manager der Gesellschaft nahm die Managerfunktion ein bei der Muttergesellschaft bestellter Manager (vorerst Rail Cargo Austria Aktiengesellschaft, später Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft) im Rahmen seiner Organfunktion (Managervertrag) wahr.

Die Papier & Recycling Logistik GmbH schrieb Mitte 2008 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion eines der beiden Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

Die Funktion des zweiten Managers gelangte nicht zur Ausschreibung.

- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der per 1. November 2008 wirksamen Bestellung der Manager der Gesellschaft das Stellenbesetzungsgesetz nur für einen der beiden Manager zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

Auch der Bestellung des zweiten Managers hätte eine öffentliche Ausschreibung gemäß § 2 des Stellenbesetzungsgesetzes vorangehen müssen. Der RH bemängelte die Unterlassung einer gesetzeskonformen Veröffentlichung der Ausschreibung der Funktion des zweiten Managers, wodurch eine Beeinträchtigung der Transparenz im Prozess der Bestellung des Managers erfolgte.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

**Gestaltung der
Managerverträge**

- 2.1 Für den bis zur Bestellung der beiden neuen per 1. November 2008 amtierenden Manager, der diese Managertätigkeit im Rahmen seiner Organfunktion (Managervertrag) bei der Muttergesellschaft wahrnahm, lag kein Vertragsverhältnis mit der Papier & Recycling Logistik GmbH vor; auch erhielt dieser Manager für die Ausübung seiner Tätigkeit von der Papier & Recycling Logistik GmbH kein Entgelt. Der Managervertrag mit der Muttergesellschaft war nicht Gegenstand der Gebärungsüberprüfung.

Der Managervertrag jenes Managers, für dessen Funktion Mitte 2008 eine Ausschreibung erfolgt war, zeigte keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben.



Papier & Recycling Logistik GmbH

Managerverträge

Der zweite Manager des überprüften Unternehmens hatte bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle noch keinen Managervertrag mit der Papier & Recycling Logistik GmbH¹⁰; für die Ausübung seiner Tätigkeit als Manager bei der Papier & Recycling Logistik GmbH erhielt er vom überprüften Unternehmen jedoch ein Entgelt.

Mit 1. September 2009 schloss die Gesellschaft aufgrund der Feststellungen des RH vor Ort mit dem zweiten Manager einen Managervertrag, der keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben zeigte.

- 2.2 Der RH stellte fest, dass beide Managerverträge den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zur Gänze entsprachen. Er hielt jedoch fest, dass seiner Ansicht nach in einem Fall die Zeitdauer bis zum Abschluss des Managervertrags zu lange währte.

Der RH empfahl dem Unternehmen, nach erfolgter Bestellung zum Manager die Vertragsgestaltung zügig vorzunehmen.

Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge der Gesellschaft sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Da die Manager der Papier & Recycling Logistik GmbH erst seit 1. November 2008 bestellt waren, konnte – auf Basis der verfügbaren Daten – die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile innerhalb des überprüften Zeitraums nicht dargestellt werden.

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Das überprüfte Unternehmen beabsichtigte für die seit 1. November 2008 beschäftigten Manager die Auszahlung der aliquoten variablen Bezugsbestandteile; es hatte allerdings keine Zielvorgaben vereinbart. Demgemäß konnte im nächstfolgenden Geschäftsjahr keine Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile stattfinden. Bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung vor Ort fand noch keine Auszahlung statt.

¹⁰ Es bestand jedoch ein Vertrag mit einem anderen Tochterunternehmen im Konzern der Entsorgungslogistik Austria GmbH.

4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente, insbesondere langfristiger Erfolgsziele, bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Seines Erachtens sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben beim künftigen Abschluss von Zielvereinbarungen für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl dem Unternehmen, Zielvereinbarungen vor jedem Leistungszeitraum abzuschließen und nach Ablauf des Leistungszeitraumes zu evaluieren.

Weiters empfahl er dem Unternehmen, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Veröffentlichung der Bezüge

5 Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

6 Die Managerverträge der Gesellschaft enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.



Papier & Recycling Logistik GmbH

Managerverträge

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

7.1 Da die Manager der Papier & Recycling Logistik GmbH erst seit 1. November 2008 bestellt waren, konnten einander die Gehaltserhöhungen der Mitarbeiter sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager nicht gegenübergestellt werden. Die im November 2008 bzw. September 2009 abgeschlossenen Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend dem Kollektivvertrag für Speditionsangestellte vor.

7.2 Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Nationaler und inter-
nationaler Vergleich

8 Der RH stellte – infolge fehlender Datengrundlage – hinsichtlich der Höhe der Vergütung der Manager der Papier & Recycling Logistik GmbH keine Vergleiche mit seinen bzw. nationalen und internationalen Studienergebnissen an, weil die Manager des überprüften Unternehmens erst seit 1. November 2008 bestellt waren.

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

9 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

10 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Papier & Recycling Logistik GmbH hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(2) Nach erfolgter Bestellung zum Manager wäre die Vertragsgestaltung zügig vorzunehmen. (TZ 2)

(3) Es sollten Zielvereinbarungen vor jedem Leistungszeitraum abgeschlossen und nach dessen Ablauf evaluiert werden. (TZ 4)

(4) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 7)

Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Die Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H. hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz nur teilweise ein. Für einen Managervertrag galten die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht; der zweite Managervertrag entsprach grundsätzlich diesen Bestimmungen.

KURZFASSUNG**Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes**

Die Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H. (PTI) schrieb Mitte Juni 2006 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen von zwei Managern aus. Mit 1. Juli 2006 setzte der Gesellschafter einen leitenden Mitarbeiter bis zum 15. Jänner 2007 als interimistischen Manager, ohne Änderung oder Anpassung seines bisherigen Dienstvertrags, ein. Einen zweiten Manager betraute der Gesellschafter mit 19. August 2008 ohne gesonderte öffentliche Ausschreibung. Dieser Manager war Dienstnehmer der Österreichischen Post Aktiengesellschaft – der Muttergesellschaft der PTI – und übte seine Managerfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags mit der Österreichischen Post Aktiengesellschaft aus: Es lag weder ein Vertragsverhältnis mit der PTI vor, noch erhielt er eine gesonderte Vergütung für den neuen Aufgabenbereich. (TZ 1)

Für den Vertrag eines seit 1997 beschäftigt gewesenen und aus der PTI ausgeschiedenen Managers galten die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht. Der Anfang 2007 mit einem neuen Manager abgeschlossene Managervertrag entsprach grundsätzlich den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 2)

Die überprüften Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie mit einem Absolutbetrag begrenzte variable Bezugsbestandteile vor. (TZ 3)

Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der PTI waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter im ersten Quartal des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte zu Mitte des nächstfolgenden Jahres. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Managerverträge der PTI enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch waren Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 7)

Aufgrund einer einvernehmlichen Vertragsauflösung endete die Leitungsfunktion eines Managers mit 1. Juli 2006 vorzeitig. Die von der PTI bezahlte Abfertigung und die Urlaubersatzleistung lagen im gesetzlichen Ausmaß. (TZ 8)

Benchmarks

Eine eigene indexgebundene Valorisierung der Gesamtjahresbezüge der Manager war im Managervertrag nicht vereinbart. (TZ 9)

Die Vergütung des Managers lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Die PTI beschäftigte im überprüften Zeitraum auch eine Managerin. (TZ 11)



Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Kenndaten zur Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.			
Eigentümer		Stammkapital	
		in Mill. EUR	in %
		0,73	100
Österreichische Post Aktiengesellschaft			
Unternehmensgegenstand	- Konsolidierung und Optimierung des Flächenbedarfs des Post-Gesamtkonzerns - Bereitstellung, Verwaltung und Bewirtschaftung der von den Unternehmenseinheiten des Post-Gesamtkonzerns nach Optimierung benötigten Flächen - Entwicklung und bestmögliche Verwertung nicht mehr benötigter Flächen - Beteiligung an und Geschäftsführung von Unternehmen gleicher oder ähnlicher Art		
Branche	Grundstücks- und Wohnungswesen		
Gebärung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	10.753	12.574	11.298
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	649	95	48
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	483	158	91
Cashflow	633	22	211
Personalaufwand	6.740	6.698	7.266
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	100	97	99
Manager	1,00	1,00	1,33 ²

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt
² Seit 19. August 2008 führen zwei Personen die Geschäfte.

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

1.1 Die Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H. (PTI) schrieb Mitte Juni 2006 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen von zwei Managern aus, nachdem der seit 1997 beschäftigte Manager aus dem Unternehmen ausgeschieden war. Mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2006 setzte der Gesellschafter einen leitenden Mitarbeiter der PTI als interimistischen Manager, ohne Änderung oder Anpassung seines bisherigen Dienstvertrags, ein.

Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Die Bestellung eines neuen Managers erfolgte mit Managervertrag vom 2. Jänner 2007. Mit 15. Jänner 2007 begann dessen Funktionsperiode; gleichzeitig endete die Funktionsperiode des interimistisch bestellten Managers.

Einen zweiten Manager betraute der Gesellschafter mit Wirkung vom 19. August 2008 mit seiner Funktion, ohne gesonderte öffentliche Ausschreibung. Dieser Manager war Dienstnehmer der Österreichischen Post Aktiengesellschaft – der Muttergesellschaft der PTI – und übte seine Managerfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags mit der Österreichischen Post Aktiengesellschaft aus: Es lag weder ein Vertragsverhältnis mit der PTI vor noch erhielt er eine gesonderte Vergütung für den neuen Aufgabenbereich. Der Dienstvertrag mit der Österreichischen Post Aktiengesellschaft war nicht Gegenstand der Gebarungsüberprüfung.

- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 1997 erfolgten Bestellung des Managers der PTI das Stellenbesetzungsgesetz noch nicht in Kraft war und folglich nicht zur Anwendung kommen konnte. Hinsichtlich der im Jänner 2007 erfolgten Bestellung stellte der RH die ordnungsgemäße Veröffentlichung der Ausschreibung fest. Seiner Ansicht nach währte jedoch die Betrauung eines interimistischen Managers ohne Managervertrag (ohne entsprechende Definitionen der Rechte und Pflichten eines Managers) von der Ausschreibungsveröffentlichung Mitte 2006 bis zur Bestellung Anfang 2007 zu lange.

Betreffend die im August 2008 erfolgte Managerbestellung stellte der RH fest, dass eine öffentliche Ausschreibung gemäß § 2 des Stellenbesetzungsgesetzes hätte vorangehen müssen. Er bemängelte, dass eine öffentliche Ausschreibung unterblieb, wodurch die Transparenz im Prozess der Bestellung beeinträchtigt war.

Der RH empfahl der PTI, nach erfolgten öffentlichen Ausschreibungen zügig die Bestellungen zum Manager vorzunehmen.

Weiters empfahl er der PTI, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

- 1.3** *Laut Stellungnahme der PTI werde seit 2009 bei der Bestellung eines Mitglieds eines Leitungsorgans regelmäßig eine Ausschreibung nach dem Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt, selbst wenn diese Bestellung ohne Anstellungsverhältnis und ohne gesonderte Vergütung erfolgen mag – wie dies im Fall der Bestellung eines postkonzerninternen Mitarbeiters regelmäßig der Fall sei.*



Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Die Erfahrungen mit diesen Ausschreibungsverfahren hätten jedoch gezeigt, dass an derartigen Bestellungen kein Interesse bestünde. Diese Verfahren würden der Muttergesellschaft demnach Ressourcen und Mittel kosten, ohne einen (externen) Bewerber hervorzubringen. Darüber hinaus sei es durchaus üblich, dass im Rahmen der Ausübung von Beherrschungsverhältnissen innerhalb des Konzerns konzerninterne Mitarbeiter zu Kontrollzwecken zu Mitgliedern der Geschäftsführungen von Tochtergesellschaften bestellt würden.

Die PTI stelle daher unter dem Gesichtspunkt der Effizienz die Rechtsmeinung, wonach auch bei derartigen Bestellungen (ohne Anstellungsverhältnis und ohne gesonderte Vergütung) eine öffentliche Ausschreibung nach dem Stellenbesetzungsgesetz durchzuführen sei, auf den Prüfstand.

Das BMF teilte mit, dass die PTI im Alleineigentum der Österreichischen Post Aktiengesellschaft, an der die Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft (ÖIAG) mit 52,85 % beteiligt sei, stehe; die ÖIAG stehe ihrerseits im Alleineigentum der Republik Österreich. Der Bundesminister für Finanzen nehme ausschließlich die Rechte des Bundes als Alleineigentümer der ÖIAG in der Hauptversammlung wahr. Die Ausführungen des RH beträfen ausschließlich Entscheidungen von Organen der Österreichischen Post Aktiengesellschaft bzw. der PTI. Nach der bestehenden Gesetzeslage würden dem BMF diesbezüglich keinerlei Einfluss- bzw. Auskunftsrechte zukommen.

- 1.4 Der RH stellte gegenüber der PTI klar, dass das Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich keine Ausnahme von der öffentlichen Ausschreibungspflicht ermöglicht.

Nach der Intention des Stellenbesetzungsgesetzes hat eine Ausschreibung aller Geschäftsführer- und Vorstandsfunktionen in einem transparenten Verfahren zu erfolgen. Nach Auffassung des RH könnten dabei lediglich jene Fälle, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene der Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernehmen soll, als Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht gesehen werden. Im Hinblick auf die bereits bestehende umfassende Verantwortung wäre die Eignung gegeben und die Betrauung mit der Funktion kostengünstig.

Für andere Mitarbeiter der Konzerngesellschaften, auch wenn ihnen die Erfüllung der Aufgaben der Tochtergesellschaft bereits obliegt, gab der RH zu bedenken, dass zwischen der Erfüllung einer unternehmerischen Aufgabe in dienstrechtlich abhängiger Position oder in selbstständiger Organverantwortung ein rechtlich qualitativer Unterschied

Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

besteht. Erst durch eine Ausschreibung wird gewährleistet, dass eine transparente Bestellung erfolgt, in deren Rahmen der beste Bewerber eruiert werden sollte.

Auch erachtete der RH eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung der Funktion als Kriterium für die Ausschreibungspflicht den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine derartige Interpretation würde es Konzernunternehmen jederzeit ermöglichen, einen Mitarbeiter, der ohne Ausschreibung in den Konzern aufgenommen wird oder bereits in diesem tätig ist, vertraglich zu verpflichten, unentgeltlich eine Leitungsfunktion in einer Konzerngesellschaft zu übernehmen und ihn in weiterer Folge mit dieser Funktion zu betrauen. Das würde bedeuten, dass jederzeit die Ausschreibungspflicht umgangen werden kann und die Person, die mit der Leitungsfunktion betraut werden soll, bereits im Vorhinein ohne transparentes Verfahren bestimmt wird. Gerade diese intransparente Vorgangsweise sollte durch das Stellenbesetzungsgesetz vermieden werden. Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand darf nach Auffassung des RH keinesfalls dazu führen, dass eine öffentliche Ausschreibung unterbleibt und den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht Rechnung getragen würde.

Gestaltung der
Managerverträge

- 2.1 Der Managervertrag des Unternehmens zeigte grundsätzlich keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben. Die variablen Bezugsbestandteile waren jedoch nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt.
- 2.2 Der RH stellte fest, dass für den Managervertrag aus 1997 die Bestimmungen des § 2 der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht galten. Der Anfang 2007 abgeschlossene Managervertrag entsprach – abgesehen von der Begrenzung der variablen Bezugsbestandteile – den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die überprüften Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie mit einem Absolutbetrag begrenzte variable Bezugsbestandteile vor.

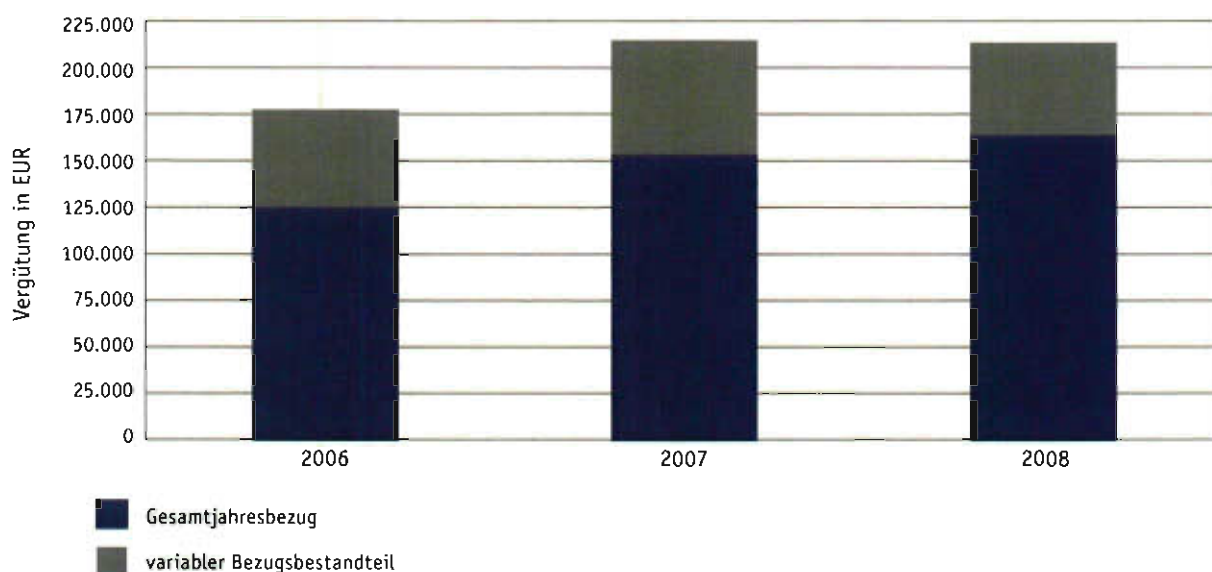


Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der PTI waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter im ersten Quartal des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte zu Mitte des nächstfolgenden Jahres.

4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile der Manager an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Nach Auffassung des RH wären jedoch die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der PTI, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er der PTI, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die PTI zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach Feststellung des Ergebnisses durch Generalversammlungsbeschluss im der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Die PTI bestätigte, dass die Geschäftsführervergütungen der Geschäftsführer der PTI nicht einzeln veröffentlicht werden. Dies entspreche der Vorgehensweise, die die Österreichische Post Aktiengesellschaft als Konzernmuttergesellschaft, auf die der Corporate Governance Kodex Anwendung finde, im Hinblick auf den reinen Empfehlungscharakter dieser Regel des Corporate Governance Kodex gewählt habe. Durch diese Vorgangsweise würde dem Grundsatz der Vertraulichkeit schutz-*



Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Managerverträge

würdiger Informationen betreffend die einzelnen Geschäftsführer sowie die Gesellschaft Rechnung getragen.

6.4 Der RH entgegnete der PTI, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen 7 Die Managerverträge der PTI enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch waren Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Beendigung eines Dienstverhältnisses 8.1 Aufgrund einer einvernehmlichen Vertragsauflösung endete die Leitungsfunktion eines Managers mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2006 vorzeitig. Die PTI zahlte dem Manager in diesem Zusammenhang eine Abfertigung von 46.597 EUR und eine Urlaubersatzleistung von 3.177 EUR.

8.2 Der RH hielt fest, dass sowohl die Abfertigung als auch die Abfindung im gesetzlichen Ausmaß gemäß Vertragsschablonenverordnung des Bundes lagen.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen 9.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,45 %	3,00 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	31,73 %	–

Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

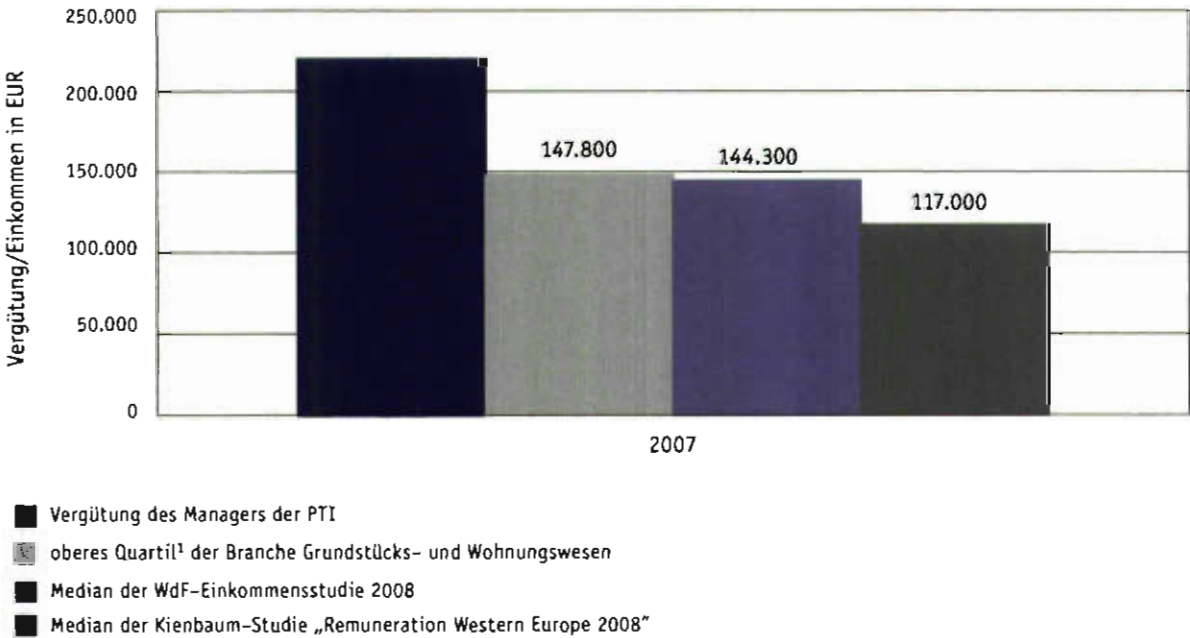
Eine eigene indexgebundene Valorisierung der Gesamtjahresbezüge des Managers war im Managervertrag nicht vereinbart; die Erhöhungen ergaben sich aus dem Abschluss eines neuen Managervertrags.

9.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Nationaler und internationaler Vergleich

10.1 Die Vergütung des Managers im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007





Post & Telekom Immobilien- und Dienstleistungsgesellschaft m.b.H.

Managerverträge

10.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die Vergütung des Managers der PTI

- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

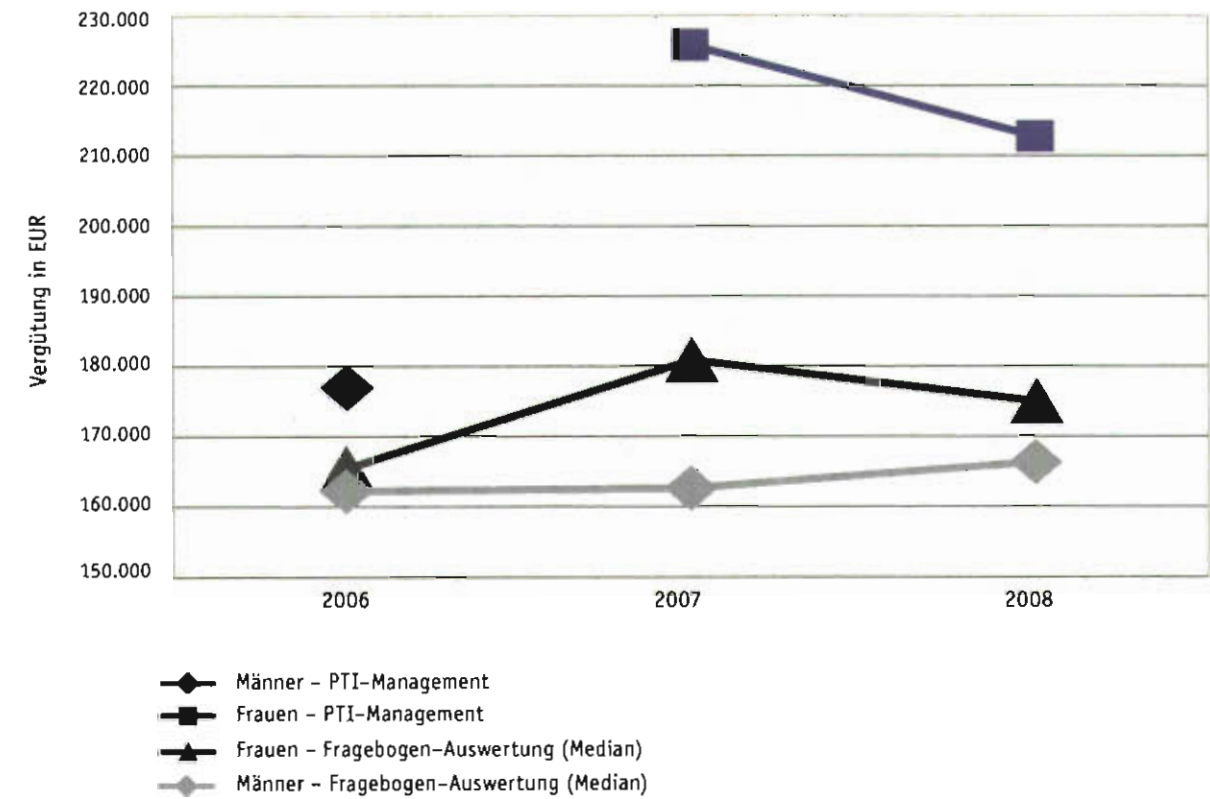
10.3 *Laut Stellungnahme der PTI habe ein externes Beratungsunternehmen bestätigt, dass die vereinbarte Managervergütung nicht über dem Branchenschnitt liege. Es könne daher davon ausgegangen werden, dass die Gesellschaft eine dem Angebot entsprechende Vergütung vereinbart habe.*

Geschlechtsspezifische Feststellungen

11.1 Die PTI beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 insgesamt vier Manager, davon eine Frau. Die nachstehende Grafik stellt geschlechtsspezifisch getrennt die Vergütung der Manager des überprüften Unternehmens im Vergleich mit den – nach Geschlecht getrennt ausgewiesenen — Vergütungen (Median) der Manager der Fragebogenerhebung durch den RH dar:

Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Vergütung getrennt nach Geschlechtern



11.2 Der RH hielt fest, dass die Managerinnen-Quote der PTI deutlich über dem insgesamt festgestellten Anteil der Frauen (5 %) in prüfungsgegenständlichen Management-Funktionen der befragten öffentlichen Unternehmen lag.



Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H. hervor:

(1) Nach erfolgten öffentlichen Ausschreibungen wären die Bestellungen zum Manager zügig vorzunehmen. (TZ 1)

(2) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(3) Bei der Vereinbarung der Parameter für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben den kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(4) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 4)

Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Die Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen – bis auf eine Ausnahme – das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Der Aufsichtsrat der Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft (RAG) schrieb die Funktion der Manager grundsätzlich im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die Verlängerung des Vertrags eines Managers (um ein Jahr) wurde nicht öffentlich ausgeschrieben. (TZ 1)

Die RAG schloss bis zum 21. November 2006 keine schriftlichen Managerverträge ab. Die danach abgeschlossenen Managerverträge von vier Managern der RAG wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Ein nach einer öffentlichen Ausschreibung im Jahr 2003 bestellter Manager hatte keinen Managervertrag mit der RAG abgeschlossen; er stand in einem Dienstverhältnis mit dem damaligen ausländischen Minderheitsgesellschafter, welcher der RAG die von ihr diesem Manager zu zahlenden Entgelte vorschrieb. (TZ 2)

Die Managerverträge der RAG regelten den Gesamtjahresbezug und – dem Grunde nach – allfällige variable Bezugsbestandteile. Die Höhe der variablen Bezugsbestandteile war jedoch nicht in den Managerverträgen, sondern in eigenen Scorecards, die alle Zielvereinbarungen für die Mitarbeiter des Unternehmens festlegten, begrenzt. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Mit der Agenda 2010 beabsichtigte die RAG, in Zukunft die Kriterien für die Erlangung dieser



Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Managerverträge

Bezugsbestandteile insbesondere an Langfristigkeit und Nachhaltigkeit zu orientieren. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Die RAG veröffentlichte die Bezüge der Manager kumuliert – in Übereinstimmung mit dem Unternehmensgesetzbuch – zusammen mit dem Jahresabschluss. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen hinsichtlich des Leistungsanfalls, der Unverfallbarkeit der Anwartschaft und des maximalen vom Unternehmen zu leistenden Beitrags für die freiwillige Pensionsvorsorge nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Die Funktionsperiode eines 2003 bestellten Managers, der in einem Vertragsverhältnis mit dem damaligen ausländischen Minderheitsgesellschafter und nicht mit der RAG stand, endete mit 31. Dezember 2007. Die RAG gewährte ihm eine freiwillige Abfertigung in der Höhe von rd. 11.000 EUR. Bei einer den anderen Managern analogen Vertragsgestaltung hätte ein Anspruch von in etwa vierfachem Ausmaß bestanden. (TZ 8)

Benchmarks

Die Bezüge der Manager änderten sich laut Managerverträgen automatisch um die Erhöhung gemäß dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Mitgliedsunternehmen des Fachverbands der Mineralölindustrie. Darüber hinaus erhöhte der Aufsichtsrat im Dezember 2008 die Gesamtjahresbezüge eines Managers bereits fünf Monate nach Vertragsbeginn jährlich um rd. 14 %, beim zweiten Manager 14 Monate nach Vertragsbeginn jährlich um rd. 18 % und beim dritten Manager 18 Monate nach Vertragsbeginn (mit seiner Bestellung zum Vorstandssprecher) jährlich um rd. 15 %. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Kenndaten zur Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft				
Eigentümer		Grundkapital		
		in Mill. EUR	in %	
RAG–Beteiligungs–Aktiengesellschaft		10,50	75	
EESU Holding GmbH		3,50	25	
Unternehmens- gegenstand	– Aufsuchung, Gewinnung, Speicherung, Transport, Lagerung, Verarbeitung, Kauf, Verkauf, Import und Export von flüssigen und gasförmigen Kohlewasserstoffen sowie Handel mit Produkten, die aus obigen Stoffen hergestellt werden – Errichtung, Erwerb, insbesondere durch Verkauf und Anmietung, sowie Betrieb von Pipelines und anderen Anlagen, welche die oben angeführten Zwecke zum Gegenstand haben – Nutzung von bei der Aufsuchung von Kohlewasserstoffen angetroffenen Tiefenwässern sowie Nutzung von Thermalenergie			
Branche	Energieversorgung ¹			
Gebahrung	2006	2007	2008	
	in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse	369.483	347.510	368.360	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	120.052	122.210	141.880	
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	88.692	92.143	108.657	
Cashflow	148.533	123.355	304.082	
Personalaufwand	35.162	32.368	51.206 ²	
	Anzahl ³			
Mitarbeiter	234	263	298	
Manager	3	3 ⁴	2,5 ⁵	

¹ grundsätzlich der Branche Gewinnung von Erdöl und Erdgas zugeordnet, aufgrund des Tätigkeitsfelds der Branche Energieversorgung zugeordnet

² davon 15,53 Mill. EUR Nachschuss in Pensionskasse

³ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

⁴ ab 18. Dezember 2007 zwei Manager

⁵ bis 30. Juni 2008 zwei Manager



Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Managerverträge

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

1.1 Die Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft (RAG) schrieb die Funktion der Manager grundsätzlich im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die Verlängerung des Vertrags eines Managers (um ein Jahr) schrieb der Aufsichtsrat 2006 nicht öffentlich aus.

1.2 Der RH hielt fest, dass grundsätzlich bei den erfolgten Bestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden. Jedoch bemängelte er, dass 2006 eine öffentliche Ausschreibung bei der Wiederbestellung eines Managers unterblieb, wodurch eine Beeinträchtigung der Transparenz im Prozess der Bestellung der Manager erfolgte.

Der RH empfahl der RAG, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

1.3 *Die RAG teilte mit, sie werde in Zukunft die Bestellung von Managern ausnahmslos gesetzeskonform ausschreiben und veröffentlichen.*

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung werde die RAG hinkünftig die Ausschreibungen gesetzeskonform durchführen.

Gestaltung der
Managerverträge

2.1 Die RAG schloss bis zum 21. November 2006 keine schriftlichen Managerverträge ab. Die danach schriftlich abgeschlossenen Managerverträge von vier Managern der RAG wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Bei zwei Managerverträgen bestanden Nebenabreden bezüglich Einbeziehung in die Pensionskasse bzw. Mietenzuschuss und Familienheimfahrt.
- Bei drei Managerverträgen war für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus anderen wichtigen Gründen vereinbart, dass eine Kündigung unter Einhaltung einer Jahresfrist und nicht einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich war.
- Die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes (als Unternehmenserfordernis) war nicht vereinbart.

Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft

- Eine Vereinbarung bezüglich Meldepflichten der Manager über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung waren, fehlte.
- Die variablen Bezugsbestandteile waren im Managervertrag nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt.
- Die Unfallversicherung für den Fall des Todes wurde im Einzelfall nach Bedürftigkeit beurteilt und war nicht mit höchstens einem Jahresbruttogehalt (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) begrenzt.
- Weitere Abweichungen betrafen die Pensionsregelungen (TZ 7).

Ein nach einer öffentlichen Ausschreibung im Jahr 2003 bestellter Manager hatte keinen Managervertrag mit der RAG abgeschlossen, er stand nicht wie die anderen Manager in einem Dienstverhältnis mit der RAG, sondern mit dem damaligen ausländischen Minderheitsgesellschafter, welcher der RAG die von ihr diesem Manager zu zahlenden Entgelte vorschrieb. Die Funktionsperiode dieses Managers endete mit 31. Dezember 2007.

- 2.2 Der RH bemängelte, dass bis 21. November 2006 keine schriftlichen Managerverträge mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossen wurden. Dies widersprach den wesentlichen Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes, wie Transparenz und Vergleichbarkeit. Auch für den beim damaligen ausländischen Minderheitsgesellschafter beschäftigten Manager wäre ein eigener Managervertrag abzuschließen gewesen.

Zu den seit dem 21. November 2006 abgeschlossenen Managerverträgen stellte der RH fest, dass diese in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der RAG, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3 *Laut Stellungnahme der RAG seien seit Ende 2006 alle Managerverträge schriftlich abgeschlossen worden. Die RAG werde die Verträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestalten, sofern deren Regelungen für die RAG sinnvoll und möglich wären. So werde bspw. die Pensionskassenregelung als Anhang zum Vertrag gestaltet; die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes und die Meldepflichten der*



Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Managerverträge

Manager würden vertraglich vorgesehen. Die Regelung betreffend Mietenzuschuss sei bereits ersatzlos ausgelaufen.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass die Vertragsschablonenverordnung nur für Beteiligungen des Bundes gelte. Da in Niederösterreich von der Erlassung einer diesbezüglichen Verordnung kein Gebrauch gemacht worden sei, sei die Vertragsschablonenverordnung für die RAG nicht verbindlich und dementsprechend seien Abweichungen zulässig gewesen.

Die Gestaltung von Managerverträgen beruhe auf Vertragsverhandlungen; es ergäben sich Unterschiede in Teilbereichen aufgrund der Konsensbildung bei den Verhandlungen. Eine verbindliche Umsetzung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes habe auch der Bundesgesetzgeber nicht gefordert. Ob ein Land eine eigene Vertragsschablonenverordnung erlasse oder jene des Bundes für verbindlich erkläre, sei eine generelle Entscheidung unabhängig vom Unternehmen. Die Kritik betreffend der mangelnden Schriftlichkeit der Verträge werde zur Kenntnis genommen, wobei seit November 2006 alle Verträge in Schriftform vorlägen.

Das Land Niederösterreich habe sich jedoch bereits bisher an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes orientiert. Der Empfehlung werde dadurch entsprochen werden, als auf die Organe des Unternehmens Einfluss ausgeübt werde, sich an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu orientieren.

Laut Stellungnahme der Salzburger Landesregierung sei das Land Salzburg an der RAG weder direkt noch indirekt über die Salzburger Beteiligungsverwaltung GmbH beteiligt. Die Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation sei an der RAG indirekt beteiligt. Laut Mitteilung der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation an das Land Salzburg werde sie bemüht sein, dass die zuständigen Gremien der RAG die Empfehlungen des RH berücksichtigen.

Die Steiermärkische Landesregierung teilte mit, dass der mittelbare Beteiligungsansatz der Energie Steiermark AG über die Steirische Gas-Wärme GmbH und die RAG-Beteiligungs-Aktiengesellschaft (sowie im überprüften Zeitraum über die EESU Holding GmbH; diese sei mittlerweile mit der RAG-Beteiligungs-Aktiengesellschaft verschmolzen) lediglich 10 % betragen habe, so dass ein beherrschender Einfluss auf die Gestaltung der Managerverträge naturgemäß nicht gegeben sei. Bei den Managerverträgen der RAG hätten aber – ungeachtet dessen, dass die RAG zur Einhaltung einer Vertragsschablonenverordnung nicht verpflichtet gewesen sei, nur in wenigen Punkten Abweichungen von den Vertragsschablonen des Bundes bestanden. Missstände, die einen Handlungsbedarf

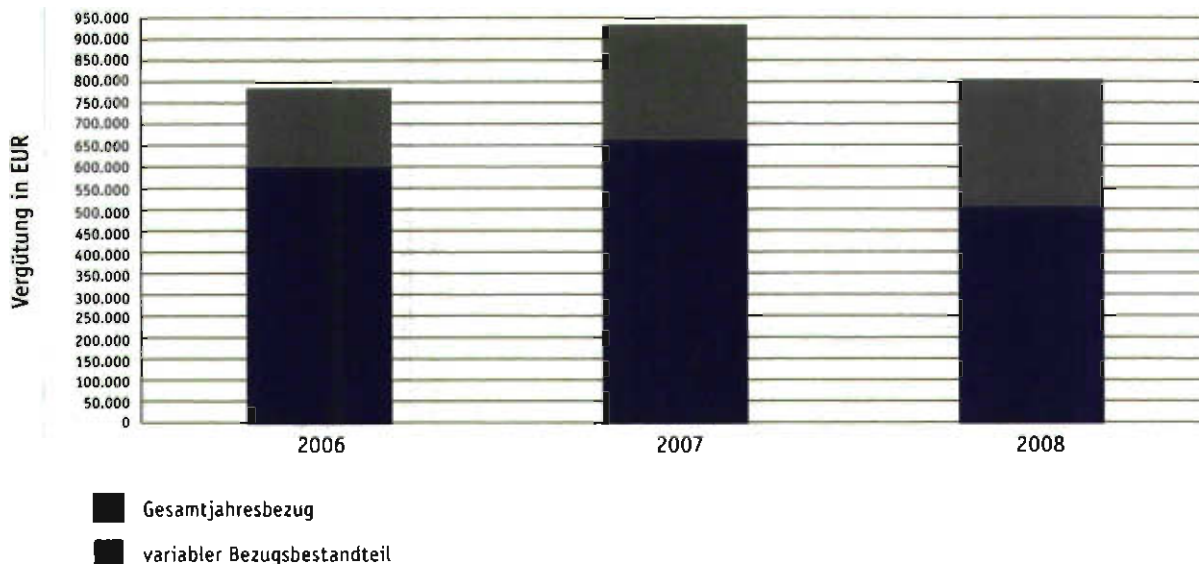
Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft

der Steirischen Gas-Wärme GmbH im Rahmen ihrer Minderheitsrechte auslösen würden, habe der RH nicht festgestellt.

Bezugsregelungen**Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile**

- 3 Die schriftlichen Managerverträge regelten den Gesamtjahresbezug und – dem Grunde nach – allfällige variable Bezugsbestandteile. Die Höhe der variablen Bezugsbestandteile war jedoch nicht in den Managerverträgen, sondern in eigenen Scorecards, die alle Zielvereinbarungen für die Mitarbeiter des Unternehmens festlegten, begrenzt.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Managerverträge

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der RAG waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Mit der Agenda 2010 beabsichtigte die RAG, in Zukunft die Kriterien für die Erlangung der variablen Zielvorgaben insbesondere an Langfristigkeit und Nachhaltigkeit zu orientieren.

Die Scorecards, welche die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben enthielten, legte der Aufsichtsrat bzw. das Shareholder Committee Meeting¹¹ im März des betroffenen Jahres fest; eine – wie in den Managerverträgen gefordert – im Vorhinein zwischen dem jeweiligen Manager und dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates festzulegende Zielvereinbarung lag nicht vor. Die Evaluierung der Zielerreichung erfolgte im nächstfolgenden Geschäftsjahr.

- 4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile an ausschließlich kurzfristige Unternehmenskennzahlen als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Daher beurteilte der RH die von der RAG beabsichtigte Orientierung der variablen Bezugsbestandteile in Richtung Nachhaltigkeit positiv.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der RAG, die Zielvereinbarungen gemäß der vertraglichen Regelung vor jedem Leistungszeitraum nachvollziehbar abzuschließen.

- 4.3 *Laut Stellungnahme der RAG würden sich die Ziele für das Management mittlerweile auf die nachhaltige Entwicklung von Reserven und mehrjährig angelegte Großprojekte, die in den jeweiligen 5- bis 20-*

¹¹ unabhängiges Beratungsgremium des Aufsichtsrates

Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Jahresplänen abgebildet wären, orientieren. Ein Personalausschuss des Aufsichtsrates beurteile die Erreichung der nachhaltigen Ziele und lege den variablen Bezugsbestandteil fest.

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung werde der Empfehlung dadurch entsprochen werden, als auf die Organe des Unternehmens Einfluss ausgeübt werden werde, diese Empfehlung umzusetzen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die RAG zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß ab April des der Leistungserbringung folgenden Jahres in 14 Teilbeträgen aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Das Unternehmen veröffentlichte die Bezüge der Manager kumuliert – in Übereinstimmung mit dem Unternehmensgesetzbuch – zusammen mit dem Jahresabschluss.

Pensionsregelungen

- 7.1 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen wichen in Teilbereichen von den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Niederösterreichischen Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat, ab. Nicht erfüllt waren die Vorgaben, dass
- der Leistungsanfall von Ansprüchen aus den Pensionsregelungen an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu knüpfen ist,
 - in einem Fall die Unverfallbarkeit der Anwartschaft schon nach Ablauf von drei und nicht fünf Jahren eintritt und dass
 - der vom Unternehmen geleistete Beitrag für die Versicherungsprämien einer freiwilligen Pensionsvorsorge in der Regel bei 16 % bis 18 % des Jahresbruttogehaltes lag (ohne allfällige variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) und nicht bei 10 %.
- 7.2 Der RH stellte die in Teilbereichen nicht vorhandene Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest.



Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Managerverträge

Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl der RAG, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen.

- 7.3 *Laut Stellungnahme der RAG sei in bestehende Rechte nicht eingegriffen worden. Es handle sich um Regelungen, die seit vielen Jahren bestünden und für die betroffenen Manager auch während der vielen Jahre in der RAG, in denen sie noch nicht Manager waren – so wie für alle Mitarbeiter – gegolten hätten. Im Übrigen wies die RAG auf die Nichtverbindlichkeit der Vertragsschablonenverordnung des Bundes hin.*

Laut der Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung habe die Vertragsschablonenverordnung des Bundes für die RAG keine Rechtsverbindlichkeit.

- 7.4 Der RH stellte klar, dass er die Vertragsschablonenverordnung des Bundes als Vergleichsmaßstab herangezogen hat. Dies insbesondere, weil bei Vorliegen eigener Vertragsschablonenverordnungen im Wirkungsbereich der jeweiligen Gebietskörperschaft größere Transparenz sowie bessere Vergleichbarkeit der Managerverträge gegenüber jenen festzustellen war, wo die betreffende Gebietskörperschaft noch keine Vertragsschablonenverordnung erlassen hat.

Der RH bekräftigte demgemäß gegenüber der RAG und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Empfehlung, dass – im Sinne einer best practice-Umsetzung – Pensionsregelungen bis zur Erlassung einer eigenen Vertragsschablonenverordnung des Landes entsprechend den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten wären.

Beendigung eines
Dienstverhältnisses

- 8.1 Die Funktionsperiode eines 2003 bestellten Managers, der in einem Vertragsverhältnis mit dem damaligen ausländischen Minderheitsgesellschafter und nicht mit der RAG stand, endete mit 31. Dezember 2007. In diesem Zusammenhang gewährte ihm die RAG eine freiwillige Abfertigung in der Höhe von rd. 11.000 EUR. Die ab November 2006 abgeschlossenen Managerverträge enthielten eine eigene Abfertigungsklausel, derzufolge sich die Höhe der Abfertigung nach §§ 23 und 23a des Angestelltengesetzes berechnete.

Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft

8.2 Der RH hielt fest, dass der Manager mangels vertraglicher Regelung keinen Anspruch auf eine Abfertigung hatte. Da bei einer den anderen Managern analogen Vertragsgestaltung ein Anspruch von in etwa vierfachem Ausmaß bestanden hätte, war die gewählte Vorgehensweise relativ sparsam.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

9.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,60 % + 500 EUR Einmalzahlung	3,90 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	5,72 %	– 6,18 % ¹

¹ bedingt durch geringere Gesamtjahresbezüge der 2007 und 2008 neu bestellten Manager im Vergleich zu den davor bestellten Managern

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managervertrag automatisch gemäß dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Mitgliedsunternehmen des Fachverbands der Mineralölindustrie.

Darüber hinaus erhöhte der Aufsichtsrat im Dezember 2008 die Gesamtjahresbezüge eines Managers bereits fünf Monate nach Vertragsbeginn jährlich um 25.000 EUR bzw. rd. 14 %, beim zweiten Manager 14 Monate nach Vertragsbeginn jährlich um 33.000 EUR bzw. rd. 18 % und beim dritten Manager, der mit Umlaufbeschluss des Aufsichtsrates vom April 2008 zum Sprecher des Vorstands bestellt wurde, 18 Monate nach Vertragsbeginn rückwirkend mit 1. April 2008 jährlich um rd. 31.000 EUR bzw. rd. 15 %.

9.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt unter den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl der RAG, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Der RH empfahl der RAG weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

- 9.3 *Laut Stellungnahme der RAG sei die langjährig geübte Praxis einer Wert-sicherung der Gehälter entsprechend der Gehaltsentwicklung aller brancheneinschlägigen Gehälter sinnvoll und transparent.*

Durch den Ausstieg des bisherigen Hauptgesellschafters wären sämtliche Konzernvorgaben weggefallen, und das Management habe das Unternehmen in weit höherem Maß eigenverantwortlich als vorher geführt. Neue Manager-Aufgaben sowie die positive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens seien objektiv gegeben gewesen.

Zudem habe sich die RAG in einer ausgeprägten Wachstumsphase befunden und sei wirtschaftlich ausgesprochen erfolgreich gewesen. Die rückwirkende Erhöhung der Bezüge des Vorstandssprechers decke sich mit den neuen Aufgaben und der Verantwortungsänderung, die durch die Bestellung in diese Funktion mit April 2008 wirksam geworden sei.

Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer würde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsregelungen ein Reallohnverlust eintreten würde. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffentlichen Dienst angepasst. Bei den Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, weil sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegebenheiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen daher keinen Vorteil.

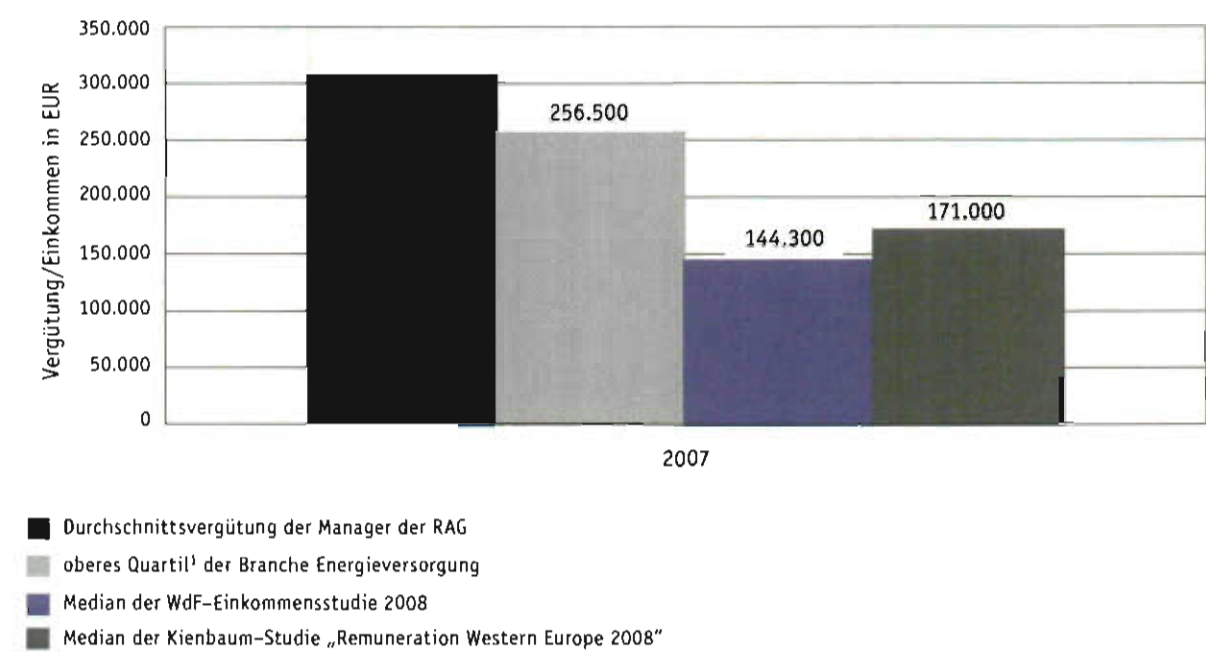
- 9.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der RAG und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 10 Die durchschnittliche Vergütung der Manager der RAG lag im Jahr 2007
- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
 - in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der

in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

11 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft**Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen**

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(2) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) Die Zielvereinbarungen sollten gemäß der vertraglichen Regelung vor jedem Leistungszeitraum nachvollziehbar abgeschlossen werden. (TZ 4)

(4) Die Pensionsregelungen sollten an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – angepasst werden. (TZ 7)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 9)



Managerverträge

Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Die Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft schrieb die Managerfunktionen nicht nach dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Weiters wichen das Unternehmen bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft (Sparkasse Bregenz) schrieb die Funktionen der Manager nicht im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der Sparkasse Bregenz wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von bis zu höchstens 25 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der Sparkasse Bregenz orientierten sich ausschließlich an kurzfristigen Zielvorgaben. Zwei Drittel der variablen Bezugsbestandteile waren an im Vorhinein festgelegte, quantifizierbare Indikatoren gebunden. Für ein Drittel war eine Entscheidung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten ohne vorherige inhaltliche Festlegung in eigenem Ermessen vorgesehen. Die Evaluierung der vorher festgelegten zwei Drittel der variablen Bezugsbestandteile erfolgte Mitte des der Leistungserbringung folgenden Geschäftsjahres. (TZ 4)

Für zwei Drittel der Leistungsprämie wurden durch monatliche Akontierungen bis zu 60 % im Vorhinein bezahlt. Weitere Auflagen waren im Managervertrag nicht vereinbart. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen der Sparkasse Bregenz entsprachen in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich entsprechend den Erhöhungen des Kollektivvertrags für die Angestellten der Sparkassen. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der Sparkasse Bregenz lag unterhalb des Medians der in der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft			
Eigentümer Landeshauptstadt Bregenz Dornbirner Sparkasse Bank AG Sparkasse der Stadt Feldkirch		Grundkapital	
		in Mill. EUR	in %
		0,354	3,75
		6,656	70,48
		2,434	25,77
Unternehmensgegenstand	Bankbetrieb/Kreditinstitut		
Branche	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	21.634	26.507	29.688
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	4.329	4.596	1.511
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	3.110	3.346	1.015
Cashflow	wird nicht ermittelt		
Personalaufwand	5.911	5.872	6.050
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	88,55	86,94	88,78
Manager	2	2	2

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt



Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Managerverträge

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1 Die Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft (Sparkasse Bregenz) bestellte die beiden im überprüften Zeitraum aktiven Manager erstmals in den Jahren 1992 bzw. 2002; die Wiederbestellungen erfolgten bei einem Manager im Jahr 2004 mit Jahresbeginn 2005 sowie bei beiden Managern im Jahr 2006 mit Jahresbeginn 2007.

Die Sparkasse Bregenz schrieb 2002 bei der Erstbestellung eines Managers die betreffende Stelle aus, aber nicht entsprechend den Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes; im Rahmen der Wiederbestellungen der Manager zum Jahresbeginn 2005 bzw. 2007 erfolgten keine Ausschreibungen.

- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager der Sparkasse Bregenz das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet wurde.

Er bemängelte, dass öffentliche Ausschreibungen unterblieben, wodurch eine Beeinträchtigung der Transparenz im Prozess der Bestellung der Manager erfolgte.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

- 1.3 *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz sei die Prüfungszuständigkeit des RH – und damit die Anwendbarkeit des Stellenbesetzungsgesetzes – erst ab Oktober 2004 infolge der Übernahme von bislang privat gehaltenen Anteilen durch die Dornbirner Sparkasse Bank AG gegeben; damit wären diese Bestimmungen erst für die Ausschreibungen ab 2006 anzuwenden gewesen.*

Die Sparkasse Bregenz habe die Empfehlung des RH bei der Neubesetzung im Zuge der auslaufenden Verträge bereits umgesetzt.

Gestaltung der
Managerverträge

- 2.1 Die Managerverträge der Sparkasse Bregenz wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Der Anspruch auf Erholungsurlaub richtete sich nach dem entsprechenden Kollektivvertrag, der einen Arbeitstag mehr Urlaub, als in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorgesehen, gewährte.

Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

- Gemäß den Bestimmungen des entsprechenden Kollektivvertrags war ein Sterbegeld vereinbart.
- Die Managerverträge sahen Abfertigungen gemäß den Bestimmungen des entsprechenden Kollektivvertrags vor; dieser legte nach 25 Dienstjahren jedoch höhere Abfertigungsansprüche als die nach der Vertragsschablonenverordnung des Bundes maximal nach dem Angestelltengesetz zulässigen Abfertigungsansprüche fest.
- Hinsichtlich der Pensionsregelungen bestanden Abweichungen (siehe dazu TZ 7).
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmerfordernis;
 - des Eigentums an Dienstleistungen der Manager;
 - der Meldepflichten der Manager über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz habe die Vertragsschablonenverordnung des Bundes für sie keine rechtliche Relevanz. Selbst in dieser Norm werde darauf hingewiesen, dass bei der Ausgestaltung der Anstellungsverträge die branchenüblichen Usancen der Privatwirtschaft zu berücksichtigen seien. Im Sparkassensektor sei es bis vor kurzem üblich gewesen, dass sich auch Vorstandsverträge in Teilbereichen am Kollektivvertrag orientieren; die Gestaltung der Vorstandsverträge sei stets in Anlehnung an die vom Sparkassenverband ausgearbeiteten Musterverträge erfolgt.*

Im Zuge der Bestellungen der Vorstände im Jahr 2010 seien aber viele der angesprochenen Punkte – weitestgehend auch in Anlehnung an die geänderten Vorlagen des Sparkassenverbands – bereits korrigiert worden.



Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Managerverträge

Hinsichtlich der Abfertigungen erblicke die Sparkasse Bregenz keinen Unterschied zum Angestelltengesetz, weil ihr Kollektivvertrag nicht für Vorstandsdirektoren gelte. Diese erhielten analog zum Angestelltengesetz nach 25 Jahren maximal ein Jahresgehalt an Abfertigung.

Die Sparkasse Bregenz teilte ferner mit, dass gemäß Kollektivvertrag kein Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz bestehe; sie sehe diese Bestimmung auch für Manager geltend und konkludent vereinbart an. Die praktische Relevanz fehle ihrer Ansicht nach bei einer regional tätigen Sparkasse genauso wie hinsichtlich einer eventuellen Regelung über Diensterfindungen. Es wäre als selbstverständlich anzusehen, Änderungen über Standesverhältnisse bzw. Wohnverhältnisse zu melden. Die Sparkasse Bregenz werde aber bei zukünftigen Verträgen diese Passagen aufnehmen.

- 2.4 Der RH entgegnete, dass entsprechend dem Wortlaut der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder für deren Abfertigungsansprüche der § 70 Abs. 1 des Kollektivvertrags galt; er verwies dazu auf den Geltungsbereich des Kollektivvertrags: Gemäß Artikel I (3) lit. d war der Kollektivvertrag für Vorstandsmitglieder nur hinsichtlich der Bestimmungen über die Arbeitszeit (§ 13), die Überstundenentlohnung (§ 61), die Abfertigung (§§ 70, 71) und die Reisekosten (Teil F) anzuwenden.

Dementsprechend galten daher die Bestimmungen des § 14 des Kollektivvertrags (kein Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz) nicht für Vorstandsmitglieder; der § 70 des Kollektivvertrags war hingegen ausdrücklich in den Geltungsbereich für Vorstandsmitglieder aufgenommen.

Der RH anerkannte die Anpassungen der Managerverträge – in Orientierung an den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Zuge der Bestellungen der Vorstandsmitglieder im Jahr 2010.

Bezugsregelungen

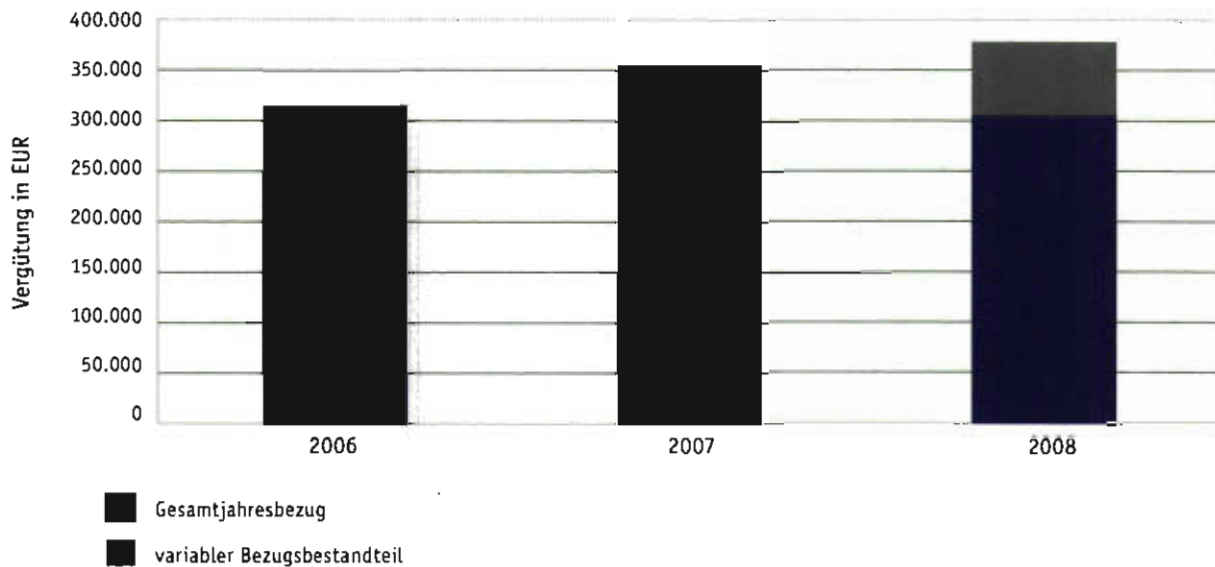
Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge sowie variable Bezugsbestandteile von bis zu höchstens drei Zwölftel des Gesamtjahresbezugs oder 25 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die Ausgestaltung der variablen Bezugsbestandteile der Manager der Sparkasse Bregenz war in den Managerverträgen grundsätzlich festgelegt und orientierte sich ausschließlich an kurzfristigen Zielvorgaben. Zwei Drittel der variablen Bezugsbestandteile waren an im Vorhinein festgelegte, quantifizierbare Indikatoren gebunden. Für ein Drittel war eine Entscheidung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten ohne vorherige inhaltliche Festlegung in eigenem Ermessen vorgesehen. Die Gründe für die Genehmigung waren nicht dokumentiert.

Die Evaluierung der vorher festgelegten zwei Drittel der variablen Bezugsbestandteile erfolgte durch den Ausschuss Mitte des der Leistungserbringung folgenden Geschäftsjahres.

- 4.2 Der RH erachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich für positiv. Er hielt jedoch fest, dass die Gewährung eines Drittels der Erfolgsprämie durch eine Ermessensentscheidung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten der Vertragsschablonenverordnung des Bundes und dem Zweck einer Erfolgsprämie widersprach. Für die Zumessung der Prämie fehlten schon im Voraus nachvollziehbare, objektive Kriterien. Auch im Nach-



Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Managerverträge

hinein waren die Gründe für die Genehmigung dieser Prämienteile nicht dokumentiert und nicht nachvollziehbar.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, für alle Prämienbestandteile die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren.

Weiters empfahl der RH der Sparkasse Bregenz, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

- 4.3 Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz habe sich der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten bereits im Jänner 2010 das Ziel gesetzt, die Grundlagen für die Auszahlung des bislang nicht quantifizierten Drittels der variablen Bezugsbestandteile exakt zu definieren. Aufgrund der neuen Eigenkapitalrichtlinie (Teil remuneration policies) werde die zukünftige Gestaltung der variablen Beträge in den Managerverträgen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit zu bedenken sein.*

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1 Entsprechend den Regelungen der Managerverträge wurden für zwei Drittel der Leistungsprämie durch monatliche Akontierungen bis zu 60 % im Vorhinein bezahlt. Der Saldoausgleich erfolgte nach Feststellung des Ausmaßes der Erreichung der festgelegten Kriterien im nächsten Geschäftsjahr. Weitere Auflagen waren im Managervertrag nicht vereinbart.
- 5.2 Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes ausschließlich den Erfolg der Manager abgelden. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt

werden und folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen.

- 5.3 *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz habe im Fall des Nichterreichens der vereinbarten Ziele und zu hoch akontierter Bezugsbestandteile eine Rückzahlung durch den Manager zu erfolgen. Dies werde nachträglich und ausdrücklich in die neuen Verträge aufgenommen.*

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz lägen die Gehälter ihrer Manager unterhalb des Durchschnitts der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche, so dass die Nutzung der Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches im Ermessen der Organe liege. Praktisch alle Sparkassen mit einem Vorstand, der nur aus zwei Mitgliedern besteht, würden von dieser Regelung Gebrauch machen.*
- 6.4 Der RH entgegnete der Sparkasse Bregenz, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.



Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Managerverträge

Pensionsregelungen

- 7.1 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Vorarlberger Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

Ein Managervertrag sah aufgrund von Verhandlungen über andere Vertragspunkte (z.B. eine dreijährige Vertragslaufzeit anstelle einer von fünf Jahren) eine zusätzliche Pensionsleistung vor; damit überstiegen die Pensionsbeitragsleistungen mit rd. 25 % des Gesamtjahresbezugs (2008) die nach der Vertragsschablonenverordnung des Bundes maximal zulässigen Leistungen.

Weiters sah ein Managervertrag in Verbindung mit einer zwischen der Sparkasse Bregenz und dem Manager 1997 abgeschlossenen Pensionsvereinbarung nach dem Betriebspensionsgesetz einen Leistungsanfall frühestens ab dem 60. Lebensjahr vor, der nicht an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension geknüpft war. Die mit dem anderen Manager 2002 getroffene Regelung sah in der Pensionsvereinbarung nach dem Betriebspensionsgesetz einen solchen Leistungsanfall frühestens ab dem 61,5. Lebensjahr vor.

- 7.2 Der RH stellte fest, dass in Teilbereichen die in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht entsprachen. Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – anzupassen.

- 7.3 *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz sei die Pensionsvereinbarung mit dem (damaligen) Vorsitzenden des Vorstands erstmalig zu einem Zeitpunkt abgeschlossen worden, zu dem es die Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch nicht gegeben habe und die Pensionsvereinbarung überdies schlechter gestaltet worden wäre als in der Branche üblich. Durch das Ausscheiden des Vorsitzenden des Vorstands sei diese Angelegenheit obsolet geworden.*

Nunmehr entsprächen die Pensionsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

8.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,30 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	4,60 %	6,26 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich entsprechend den Erhöhungen des Kollektivvertrags für die Angestellten der Sparkassen. Zudem stiegen die Vergütungen für die Manager infolge vertraglicher Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge anlässlich der Wiederbestellung.

8.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

8.3 Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz seien im Jahr 2007 die Auswirkungen der neuen Managerverträge spürbar gewesen. Zur Abwehr eines Konkurrenzangebots im Jahr 2008 sei zudem die Anpassung der Managervergütung bei einem der beiden Manager notwendig gewesen, um diesen Manager zu halten.

In den derzeitigen Verträgen sei die Valorisierung neu gestaltet worden; die Verträge sähen nunmehr eine Anpassung gemäß Verbraucherpreis-



Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Managerverträge

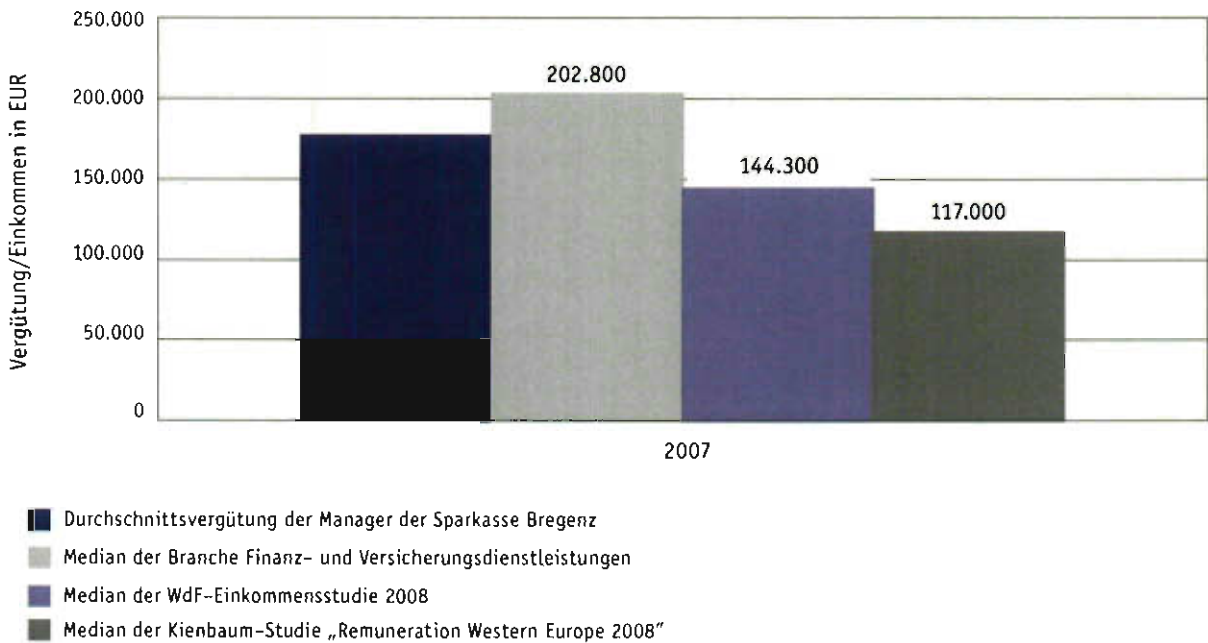
index vor, die aber von den Organen ausgesetzt werden könne. Damit würde eine deutliche Annäherung an die Empfehlungen des RH erzielt.

8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervetreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

9.1 Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager der Sparkasse Bregenz

- unterhalb des Medians der in der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

9.3 *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz liege nunmehr die Vergütung der Manager deutlich niedriger als im vom RH überprüften Zeitraum. Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder – die schon bislang unter den relevanten Benchmarks gelegen wären – hätten sich durch das Ausscheiden des bisherigen Vorsitzenden des Vorstands und die Nichterhöhung des Bezugs des Vorstandsmitglieds, welches in Folge den Vorsitz des Vorstands übernahm, deutlich reduziert.*

Geschlechtsspezifische Feststellungen

10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.



Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(2) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) Für alle Prämienbestandteile wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren. (TZ 4)

(4) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(5) Erfolgsbeteiligungen der Manager wären nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen. (TZ 5)

(6) Die Pensionsregelungen wären an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen. (TZ 7)

(7) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

TIWAG-Netz AG

Die TIWAG-Netz AG hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die TIWAG-Netz AG schrieb 2005 die Wiederbestellung der Funktion des technischen Managers und 2007 die Wiederbestellung der Funktion des kaufmännisch/netzwirtschaftlichen Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der TIWAG-Netz AG wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge sowie mit einem Absolutbetrag begrenzte variable Bezugsbestandteile vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile waren an die Erreichung von überwiegend kurzfristigen Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Aufsichtsrat grundsätzlich bis April des betroffenen Jahres fest. Die Zielvorgaben für 2007 und 2008 wurden nachträglich geändert. (TZ 4)

Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte durch den Aufsichtsratsvorsitzenden nach Beschluss des Geschäftsergebnisses durch die Hauptversammlung. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Die Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile entsprechend den Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten der Elektrizitätsunternehmen vor. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der TIWAG-Netz AG lag über dem Median der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur TIWAG-Netz AG				
Eigentümer		Grundkapital		
		in Mill. EUR	in %	
		0,5	100	
TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG				
Unternehmens- gegenstand	Übertragungs- und Verteilernetzbetreiber			
Branche	Energieversorgung			
Gebahrung	2006	2007	2008	
	in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse	280.370	214.818	223.241	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	- 358	3.237	0	
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	- 359	3.237	0	
Cashflow	19.008	- 9.901	7.726	
Personalaufwand	1.511	1.582	1.538	
	Anzahl ¹			
Mitarbeiter	568	555	550	
Manager	2	2	2	

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

TIWAG-Netz AG**Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes****Öffentliche
Ausschreibung**

- 1.1** Die TIWAG-Netz AG schrieb in den Jahren 2005 anlässlich der Wiederbestellung der Funktion des technischen Managers und 2007 anlässlich der Wiederbestellung der Funktion des kaufmännisch/netzwirtschaftlichen Managers im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei den erfolgten Wiederbestellungen der Manager der TIWAG-Netz AG in den Jahren 2005 und 2007 das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

**Gestaltung der
Managerverträge**

- 2.1** Die Managerverträge der TIWAG-Netz AG wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
- Die variablen Bezugsbestandteile waren nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt.
 - Die Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) war für maximal zwölf Monate vereinbart und überstieg somit die Dauer von sechs Monaten.
 - Die Unfallversicherungen für den Fall des Todes betrugen bei beiden Managern mehr als ein Jahresbruttogehalt (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen).
 - Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmerfordernis;
 - einer sofortigen Managervertragsauflösung im Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwachsen (allerdings führte eine ohne Angabe von Gründen mögliche Abberufung auch zur Beendigung des Managervertrags);

- des Falles der Abberufung von der Leitungsfunktion aus anderen wichtigen Gründen (Möglichkeit einer Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres);
- einer Verjährung des Urlaubsanspruchs;
- der Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen (der erste Halbsatz war im Managervertrag vorgesehen, der zweite nicht);
- der Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der TIWAG-Netz AG, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der TIWAG-Netz AG beziehe sich der RH auf für die TIWAG-Netz AG nicht gültige rechtliche Regelungen; insoweit würden die Feststellungen des RH keinen verbindlichen Charakter aufweisen.*

Die prozentmäßige Begrenzung der variablen Bezugsbestandteile sei de facto gegeben, weil die Verhältnismäßigkeit zwischen fixen und variablen Bezugsbestandteilen durch die Anwendung der Gleitungsregelungen auf beide Teile gewahrt bleibe.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrates habe dessen ungeachtet in Aussicht genommen, bei Abschluss neuer Vorstandsverträge auf die Empfehlungen des RH Bedacht zu nehmen.

Die wesentlichen Gründe für eine vorzeitige Abberufung eines Vorstandsmitglieds seien in der Satzung der TIWAG-Netz AG aufgezählt und in den Managerverträgen abgebildet.

TIWAG-Netz AG

Die Abführung geldwerter Vorteile aus Organfunktionen sei in den Managerverträgen nicht explizit geregelt, würde aber in Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates bereits in der vom RH empfohlenen Form gehandhabt.

2.4 Der RH hielt fest, dass in den Managerverträgen hinsichtlich der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund im Sinne des Angestelltengesetzes nicht vereinbart war, dass aus einer möglichen sofortigen Vertragsauflösung keine Verpflichtungen für das Unternehmen erwachsen dürfen.

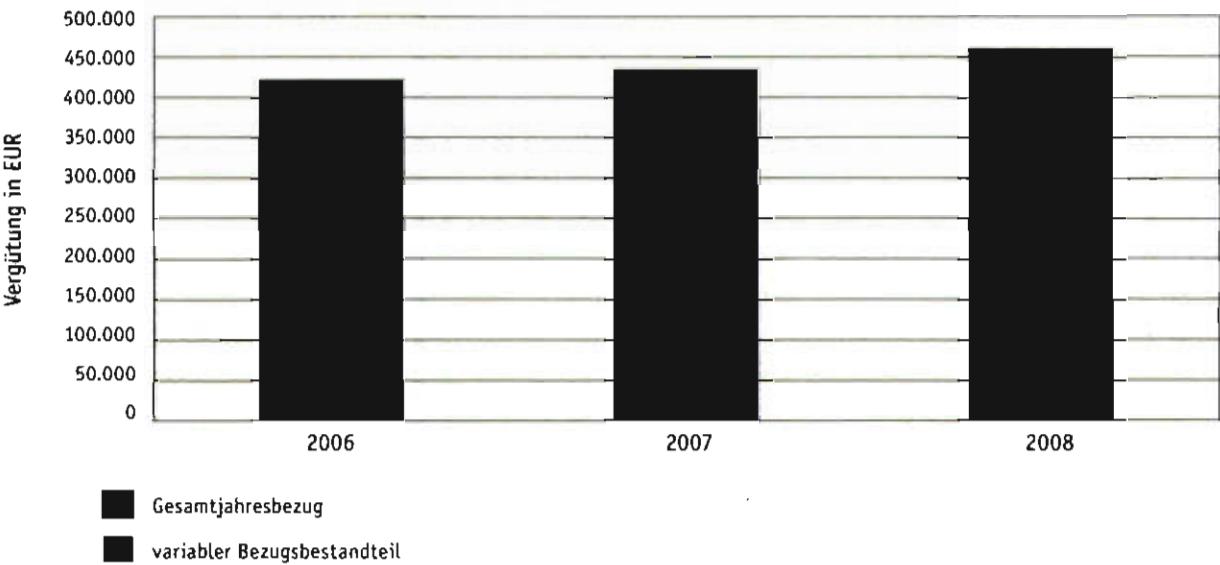
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge sowie variable Bezugsbestandteile vor, die mit 25.000 EUR bzw. 20.000 EUR begrenzt waren.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der TIWAG-Netz AG waren an die Erreichung ausschließlich kurzfristiger Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Aufsichtsrat grundsätzlich bis April des betroffenen Jahres fest. Die Zielvorgaben für 2007 und 2008 wurden ursprünglich im April 2007 festgelegt. Im März 2008 wurden die Zielvorgaben für 2007 und 2008 nachträglich geändert.

Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte durch den Aufsichtsratsvorsitzenden nach Beschluss des Geschäftsergebnisses durch die Hauptversammlung.

- 4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Seines Erachtens sollten von den zuständigen Organen des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der TIWAG-Netz AG, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er der TIWAG-Netz AG, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen sowie nachträglich nicht zu verändern.

- 4.3 *Laut Stellungnahme der TIWAG-Netz AG habe sie für den Zeitraum 2006 bis 2013 einen Kostenpfad von der Regulierungsbehörde vorgegeben, ohne dessen Einhaltung auch die EBIT-Ziele nicht erreicht werden könnten.*

Gleichfalls basiere das Personalziel auf einem im Jahr 2003 für das Jahr 2013 festgelegten Zielpersonalstand, der in Teilzielschritten (jährliche Personalplanung) zu erreichen wäre.

Die vereinbarten Ziele für die Vorbereitung von Großinvestitionen würden der Umsetzung langfristiger und für die Versorgungssicherheit Tirols wesentlicher Projekte dienen.

Die Festlegung der jährlichen Teilziele bis April des laufenden Jahres führe zu keinen Unsicherheiten, weil die Ziele aus dem langfristigen und integrierten Zielsystem ohnedies weitgehend bekannt seien. Grundsätzlich wäre die TIWAG-Netz AG einer stringenten gesetzlichen Regulierung unterworfen, wodurch ein kurzfristiger kaufmännischer Spielraum nur in vergleichsweise geringem Umfang bestehe.

- 4.4 Der RH entgegnete, dass sich die in den Verträgen enthaltene Formulierung ausdrücklich nur auf die Jahresplanung bezog. Eine oder mehrere, wenn auch aus einer mittel-/langfristigen Planungsrechnung abgeleitete, Maßzahl(en), die sich auf den Zeitraum des unmittelbar folgenden Jahres bezieht/beziehen, stellte(n) nach Ansicht des RH eine kurzfristige Zielvorgabe dar. Bei künftigen Vertragsabschlüssen wäre auf entsprechende Formulierungen hinzuwirken, die den langfristigen Gesamtzusammenhang der Zielvorgaben nachvollziehbar ableiten lassen. Die Zielfestlegung wäre jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums vorzunehmen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach der Evaluierung der Zielvereinbarungen ordnungsgemäß in dem der Leistungserbringung folgenden Jahr.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die

Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

- Pensionsregelungen
- 7 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen der TIWAG-Netz AG entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, welche der RH in Ermangelung einer eigenen Tiroler Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

Benchmarks

- Erhöhung der Managervergütungen
- 8.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,70 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	2,60 %	5,70 %

Die Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile entsprechend der Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten der Elektrizitätsunternehmen vor. Bei einem Manager lag die Erhöhung des Gesamtjahresbezugs von 2007 auf 2008 infolge einer Vertragsverlängerung mit einem höheren neuen Gehalt über den kollektivvertraglichen Erhöhungen der sonstigen Mitarbeiter.

- 8.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebärungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

TIWAG-Netz AG

Der RH empfahl der TIWAG-Netz AG, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

8.3 *Laut Stellungnahme der TIWAG-Netz AG sei der Anstieg der Lebenshaltungskosten über die Vertragslaufzeit abzudecken, wenn es zu keiner realen Verschlechterung der Gehaltssituation der Manager kommen soll. Dies könne entweder durch jährliche Anpassungen, die sich an transparenten und nachvollziehbaren Indices orientieren, erfolgen oder durch geschätzte Werte, die in einen fixen Betrag eingerechnet würden.*

8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der TIWAG-Netz AG seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

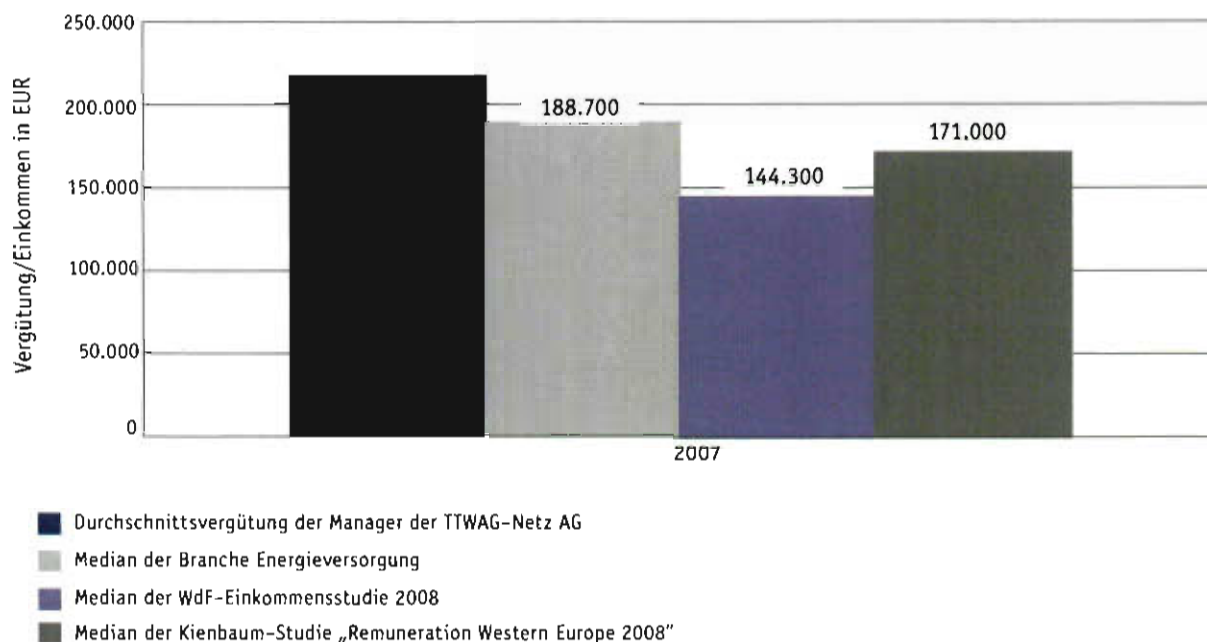
9.1 Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.



TIWAG-Netz AG

Managerverträge

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager der TIWAG-Netz AG

- über dem Median der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

9.3 Laut Stellungnahme der TIWAG-Netz AG enthalte die Grundgesamtheit auch kleine Unternehmen, was den Median nach unten verschiebe; die Managervergütungen der TIWAG-Netz AG würden nur geringfügig über der Medianvergütung für mittlere Unternehmen liegen. Die zusätzlich angestellten Vergleiche seien wegen unterschiedlicher Rahmenbedingungen kaum repräsentativ, denn in die WdF-Einkommensstudie 2008 seien auch Familienbetriebe bis zu zehn Mitarbeitern eingerechnet; bei der Kienbaum-Studie wäre die unterschiedliche Struktur im anglo-amerikanischen Raum zu berücksichtigen.

TIWAG-Netz AG

Geschlechtsspezifische Feststellungen

- 10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

- 11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die TIWAG-Netz AG hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nachträglich nicht zu verändern. (TZ 4)

(4) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

VERBUND–Austrian Power Trading AG

Die VERBUND–Austrian Power Trading AG (seit Oktober 2010: VERBUND Trading AG) hielt bei den **Ausschreibungen** der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der **Managerverträge** in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die VERBUND–Austrian Power Trading AG (seit Oktober 2010: VERBUND Trading AG) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der Gesellschaft wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 50 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Vorsitzende des Aufsichtsrates bis Mai des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im nächstfolgenden Jahr. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

VERBUND–Austrian Power Trading AG

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte. (TZ 7)

Zwei Manager, die nach der Umstellung des leistungsorientierten auf ein beitragsorientiertes betriebliches Pensionssystem eintraten, erhielten vom überprüften Unternehmen Sonderbeiträge (Nachschusszahlung aufgrund der Systemumstellung) an die Pensionskasse im Gesamtausmaß von rd. 35.000 EUR, womit die gesetzliche Obergrenze von 10 % des Gesamtjahresbezugs für die freiwillige Pensionsvorsorge überschritten wurde. (TZ 7)

Aufgrund einer einvernehmlichen Auflösung eines Vertragsverhältnisses 2007 leistete die Gesellschaft Ersatz (rd. 30.000 EUR) für nicht konsumierte Urlaubstage im gesetzlichen Ausmaß. (TZ 8)

Benchmarks

Über die kollektivvertraglichen Erhöhungen hinaus erhöhten sich die Gesamtjahresbezüge eines Managers mit 1. Juni 2007 um rd. 31 %, nachdem der Gesellschafter diesen wiederbestellt und ihn zum Vorsitzenden des Vorstands ernannt hatte. Weiters bezahlte die Gesellschaft an einen Manager eine über die Gesamtjahresbezüge und die variablen Bezugsbestandteile hinausgehende Konzernprämie von 16.500 EUR aus; eine Begründung dafür lag nicht vor. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)



VERBUND–Austrian Power Trading AG

Managerverträge

Kenndaten zur VERBUND–Austrian Power Trading AG ¹			
Eigentümer		Grundkapital	
		in Mill. EUR	in %
		0,07	100
VERBUND AG ²			
Unternehmensgegenstand	Stromhandel		
Branche	Energieversorgung		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	18.991	20.504	24.607
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	246	110	884
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	219	152	828
Cashflow	577	1.253	2.042
Personalaufwand	9.345	10.203	13.452
	Anzahl ³		
Mitarbeiter	92	101	111
Manager	2	2	2

¹ seit Oktober 2010: VERBUND Trading AG
² seit Mai 2010; früher: Österreichische Elektrizitätswirtschafts–Aktiengesellschaft
³ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1

Die VERBUND–Austrian Power Trading AG (seit Oktober 2010: VERBUND Trading AG) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2

Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

VERBUND–Austrian Power Trading AG**Gestaltung der
Managerverträge**

2.1 Die Managerverträge wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Es bestanden Nebenabreden (mit selbem Datum wie die Managerverträge) bezüglich u.a. einer Krankenversicherung, einer Kinderzulage und einer Dienstwagenregelung.
- Dienstleistungen mussten nicht ohne Anspruch auf ein gesondertes Entgelt dem Unternehmen überlassen werden, vielmehr galt das Patentgesetz und die darin vorgesehene Entschädigungsregelung.
- Hinsichtlich der Pensionsregelungen bestanden Abweichungen (siehe dazu TZ 7).
- Zusätzlich fehlten Vereinbarungen hinsichtlich
 - der Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit und Überstunden im erforderlichen Ausmaß;
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes aufgrund unternehmerischer Erfordernisse;
 - der Verjährung des Urlaubsanspruchs (nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres dessen Entstehens);
 - der Meldepflichten der Manager über persönliche Verhältnisse;
 - einer zeitlich unbegrenzten und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehenden Verschwiegenheitsverpflichtung;
 - einer branchenüblichen bzw., falls keine derartige besteht, einer an den Bestimmungen des Angestelltengesetzes orientierten Konkurrenzklausel sowie
 - der Abgeltung sämtlicher Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden mit dem Gesamtjahresbezug.
- Entgegen den gesetzlichen Vorgaben vereinbarten die Vertragsparteien, dass
 - bei einer Kündigung aus anderen wichtigen Gründen der Manager bis zum Ablauf des Dienstverhältnisses Anspruch auf das volle Entgelt hat; zudem ist eine Kündigung unter Einhaltung



VERBUND–Austrian Power Trading AG

Managerverträge

einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres nicht möglich;

- die Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung mit zwölf und nicht mit sechs Monaten begrenzt ist;
- die Unfallversicherung für den Fall des Todes eineinhalb und bei Invalidität drei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) und nicht nur ein bzw. zwei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) beträgt;
- bei zwei von drei Managerverträgen die vertragliche Abfertigung einen Jahresbezug beträgt und nicht die im Angestelltengesetz verankerten Werte (erst ab einer ununterbrochenen Dauer von drei Jahren besteht ein Anspruch auf eine Abfertigung in der Höhe von zwei Monatsentgelten) und dass
- beim Ableben des Managers den Erben ein Sterbegeld in der Höhe eines Viertels des letzten Gesamtjahresbezugs gebührt.

Der Aufsichtsrat bestellte im überprüften Zeitraum drei Manager, wobei höchstens zwei zeitgleich tätig waren.

- 2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen. Er kritisierte, dass nicht alle Bestimmungen in den Managerverträgen geregelt wurden, sondern einzelne Regelungen in schriftliche Nebenabreden aufgenommen wurden.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG habe die inhaltliche Determinierung in Nebenabreden ausschließlich formalistische Beweggründe gehabt. Die angeführten Regelungen fänden bereits seit geraumer Zeit in den Managerverträgen selbst – im Zuge der Neubestellung bzw. Wiederbestellung eines Managers – ihren Niederschlag.*

Nebenabreden betreffend Krankenzusatzversicherung und Kinderzulage seien getroffen worden, weil diese Leistungen allen Arbeitnehmern der VERBUND AG gewährt würden und ein Ausschluss der Manager im Lichte des gebotenen Gleichbehandlungsgrundsatzes unsachlich erscheine. Die Dienstwagenregelung sei ein branchenüblicher Vertrags-

VERBUND–Austrian Power Trading AG

bestandteil, der nicht als pauschaler Anspruch definiert, sondern einzelfallorientiert nach Maßgabe des Zwecks und der Dauer der jeweiligen dienstlichen Fahrt ausgestaltet sei.

Die in den Managerverträgen fehlenden Vereinbarungen würden in der Praxis von den Managern als dienstliche Verpflichtung ausdrücklich anerkannt und seit längerer Zeit im Zuge von Neu- bzw. Wiederbestellungen in den jeweiligen Verträgen auch schriftlich implementiert. Die Abweichungen hinsichtlich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Unfallversicherung hätten auf Betriebsvereinbarungen für alle im VERBUND-Konzern tätigen Arbeitnehmer beruht. Ein Ausschluss der Manager erscheine aufgrund der gebotenen Gleichbehandlung als unsachlich. Bereits seit geraumer Zeit werde im Zuge von Neubestellungen von der Gewährung eines Sterbegeldanspruchs Abstand genommen.

Zur Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie und insbesondere bei der internationalen Expansion sei die Gesellschaft als Teil des international ausgerichteten VERBUND-Konzern dringend auf das Fachwissen von Topmanagern angewiesen und forciere daher Maßnahmen im Bereich des Personalmarketings. Da die Entgeltfortzahlung bei Abberufung nur dann zur Anwendung komme, wenn mit dem Manager keine Einigung über eine andere Verwendung im VERBUND-Konzern getroffen würde, erscheine diese sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers sachlich gerechtfertigt, vor allem in Anbetracht der Tatsache, dass diese Regelung auch Teil der in der Privatwirtschaft üblichen Praxis sei. Die vertraglichen Abfertigungsregelungen würden die geleisteten Vordienstzeiten berücksichtigen; die Kündigungsmöglichkeit zum Quartal werde seit längerer Zeit im Zuge der Neu- bzw. Wiederbestellung von Managern in deren Verträge aufgenommen.

Laut Stellungnahme des BMWFJ handle es sich bei der überprüften Gesellschaft um ein Tochterunternehmen einer börsennotierten Aktiengesellschaft (Verbund AG). Es obliege daher den zuständigen Organen der Tochtergesellschaft, die Managementverträge abzuschließen, und nicht dem BMWFJ als Hauptaktionär der Verbund AG. Die Vorgaben der Verordnung der Bundesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz seien teilweise deshalb nicht eingehalten worden, weil sie im Widerspruch zu allgemeinen Betriebsvereinbarungen stünden.



VERBUND–Austrian Power Trading AG

Managerverträge

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass die Kritik an den Abweichungen zu der verbindlich anzuwendenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes und die Abfassung von Nebenabreden zur Kenntnis genommen werde. Bezüglich der Einhaltung der Verordnung sei aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse eine entsprechende Einflussnahme des Landes Niederösterreich nicht möglich.

Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass aufgrund des Beteiligungsverhältnisses – indirekte Beteiligung; Beteiligung der WIENER STADTWERKE Holding AG an der VERBUND AG in Höhe von 11,87 % – eine Einflussnahme in die operative Tätigkeit der Gesellschaft durch das Land Wien nur als sehr eingeschränkt anzusehen sei. Daher werde das Prüfungsergebnis des RH lediglich zur Kenntnis genommen.

- 2.4 Der RH entgegnete der VERBUND AG und dem BMWFJ, dass Betriebsvereinbarungen die normative Geltung von Gesetzen bzw. Verordnungen nicht außer Kraft setzen können.

Bezugsregelungen

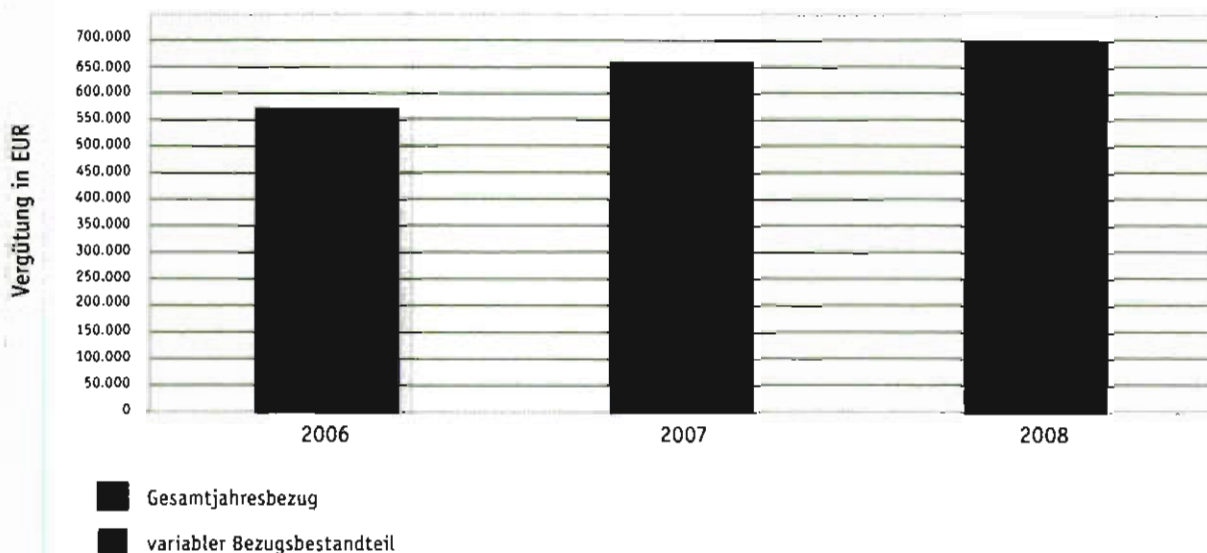
Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 50 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

VERBUND–Austrian Power Trading AG

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Vorsitzende des Aufsichtsrats bis Mai des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im nächstfolgenden Jahr.

- 4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung des variablen Bezugsbestandteiles der Manager an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,



VERBUND–Austrian Power Trading AG

Managerverträge

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl dem Unternehmen, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er dem Unternehmen, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

4.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG wären die im Bereich der überprüften Gesellschaft herangezogenen Unternehmenskennzahlen nicht als bloß kurzfristige Zielvorgaben zu werten. Im einjährigen Absatzziel seien einerseits wegen der langfristigen Planung – so erfolge der Stromverkauf bereits bis zu eineinhalb Jahre im Vorhinein – und andererseits wegen des kurzfristigen Ausgleichs der Strompreisschwankungen durch das Trading eine kurz- und eine langfristige Komponente enthalten.*

Die Empfehlung des RH hinsichtlich des Zeitpunktes der Festlegung der Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile sei bereits umgesetzt. Es sei konzerngängige Praxis, dass die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile im Vorhinein festgelegt würden und die nachfolgende Evaluierung mittels computerunterstützter Softwarelösung auf transparente Weise erfolge.

Das BMWFJ als Hauptaktionär der VERBUND AG sei – wenn auch im Stellenbesetzungsgesetz nicht explizit festgelegt – daran interessiert, dass die variable Vergütung an langfristige und nachhaltige Kriterien geknüpft wird. Die konkreten Zielvereinbarungen und das entsprechende Controlling von Managementverträgen seien aber Aufgabe der zuständigen Organe der Gesellschaft.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse eine Einflussnahme auf die Umsetzung der Empfehlungen nicht möglich sei.

VERBUND–Austrian Power Trading AG

- 4.4 Der RH entgegnete der VERBUND AG, dass er einen Zeitraum von bis zu eineinhalb Jahren als nicht ausreichend für die langfristigen Zielvorgaben erachtet; vielmehr sollte von einem Zeithorizont von drei bis fünf Jahren ausgegangen werden.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Gesellschaft zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach Feststellung der Erfüllung einer Zielvereinbarung bzw. des Geschäftserfolgs in dem der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG habe die überprüfte Gesellschaft als nicht an der Börse notiertes Unternehmen rechtskonform von einer Veröffentlichung der Bezüge Abstand genommen. Es sei nicht nachvollziehbar, warum die nicht vorgenommene Bezugsveröffentlichung, die im Einklang mit den bundesgesetzlichen Vorschriften des Unternehmensgesetzbuches stand, die Grundsätze des Corporate Governance zu beeinträchtigen vermöge.*

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass für das Unternehmen – wie auch der RH feststellte – keine gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung bestand. Der Österreichische Corporate Governance Kodex sei keine verbindliche Regelung und es sei betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung nicht einmal in der Präambel eine Orientierung am Kodex empfohlen. Das Unternehmen habe daher entsprechend der geltenden Rechtsordnung gehandelt. Wenn jemand gesetzeskonform entsprechend einer gesetzlichen Ausnahmeregelung handle, nütze er diese nicht, sondern handle im Rahmen der Rechtsordnung.

- 6.4 Der RH entgegnete der VERBUND AG und der Niederösterreichischen Landesregierung, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7.1 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte.

Die Managerverträge enthielten auch die mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmende Höchstgrenze der Versicherungsprämien für eine freiwillige Pensionsvorsorge mit 10 % des Gesamtjahresbezugs.

Der VERBUND-Konzern stellte für Neueintritte ab dem 1. Juli 1994 das leistungsorientierte auf ein beitragsorientiertes betriebliches Pensionssystem um. Auf Basis eines Rechtsgutachtens, einer negativen Entscheidung des Obersten Gerichtshofes und einer Forderung der Arbeitnehmervertretung schoss der Konzern in diesem Zusammenhang in den Jahren 2006 bis 2008 rd. 39 Mill. EUR in die beitragsorientierte Pensionskasse nach, wofür jeder Leistungs- und Anwartschaftsberechtigte eine Rechtsbereinigungserklärung abzugeben hatte. Der Konzern erreichte dabei eine Gesamtzustimmung von 95 %, musste dafür jedoch alle Leistungsberechtigten gleichermaßen beteiligen, auch Neueintritte nach dem 30. Juni 1994.

Auch zwei Manager, die nach besagtem Datum eintraten, erhielten vom überprüften Unternehmen Sonderbeiträge an die Pensionskasse im Gesamtausmaß von rd. 35.000 EUR, womit die gesetzliche Obergrenze von 10 % des Gesamtjahresbezugs für die freiwillige Pensionsvorsorge überschritten wurde.

- 7.2 Der RH stellte im Wesentlichen die Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest. Durch die Bezahlung der Sonderbeiträge an die Pensionskasse für zwei Manager, die keinen Anspruch aus der leistungsorientierten betrieblichen Pensionsvorsorge und folglich auch keinen auf eine Nachschusszahlung aus der Umstellung der Systeme hatten, wurde die gesetzliche Obergrenze von 10 % bei den beiden Managern überschritten.

VERBUND–Austrian Power Trading AG

Der RH empfahl dem Unternehmen, bei zukünftigen Vertragsabschlüssen den Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden.

- 7.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG sei die Bindung des Leistungsanfalls einerseits aufgrund der der betrieblichen Altersvorsorge zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung, andererseits auch durch die mit den Managern gemäß Pensionskassengesetz abzuschließenden Vorsorgevereinbarungen gegeben. Die Pensionsregelungen entsprächen sohin den Vorgaben des Gesetzes.*

Die VERBUND AG habe – um Vergleiche mit rechtsbereinigender Wirkung zu erreichen – mit den einzelnen Managern Vereinbarungen abgeschlossen, um künftige Klagen aus dem Titel des beitragsorientierten Pensionskassensystems hintanzuhalten.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass das Land Niederösterreich nicht und die EVN lediglich als Minderheitsaktionär an der Gesellschaft beteiligt oder indirekt beteiligt sei; es bestehe keine Einflussnahmemöglichkeit durch das Land Niederösterreich.

- 7.4 Der RH entgegnete der VERBUND AG, dass die für die Manager abgeschlossenen Vorsorgevereinbarungen den Pensionsantritt vor dem Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension ermöglichten. Sie entsprachen somit nicht den Vorgaben der – gegenüber der Betriebsvereinbarung und der Vorsorgevereinbarung rechtlich höher zu qualifizierenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Beendigung eines Dienstverhältnisses

- 8.1 Mit Übereinkommen vom 19. Februar 2007 lösten die überprüfte Gesellschaft und ein Manager das Vertragsverhältnis einvernehmlich, wobei grundsätzlich keine Ansprüche zur Auszahlung gelangten. Für bis zu diesem Zeitpunkt nicht konsumierte Urlaubstage leistete die Gesellschaft einen Ersatz in der Höhe von rd. 30.000 EUR.
- 8.2 Der RH hielt fest, dass sich die Urlaubersatzleistung im gesetzlichen Ausmaß bewegte.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 9.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:



VERBUND–Austrian Power Trading AG

Managerverträge

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 % + Einmalzahlung 200 EUR	3,70 % + Einmalzahlung 250 EUR
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	13,00 %	8,03 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managervertrag zumindest im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der Ist-Gehälter der Industrieangestellten des Metallsektors. Darüber hinaus erhöhten sich die Gesamtjahresbezüge eines Managers aufgrund eines Beschlusses des Arbeitsausschusses des Aufsichtsrates im November 2007 rückwirkend mit 1. Juni 2007 von monatlich rd. 13.600 EUR auf rd. 17.900 EUR, bzw. um rd. 31 %. Zuvor hatte der Gesellschafter im Mai 2007 den Manager zum Vorsitzenden des Vorstands ernannt und ihn gleichzeitig mit Wirksamkeit vom 1. November 2007 wiederbestellt.

Die Gesellschaft bezahlte an einen Manager eine über die Gesamtjahresbezüge und die Bonifikationen hinausgehende Konzernprämie von 16.500 EUR aus; eine Begründung lag dafür nicht vor.

9.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Nach Auffassung des RH hätten die Managerverträge alle Elemente zu enthalten, die zur Transparenz und Vergleichbarkeit der Festlegungen in den Managerverträgen beitragen; insbesondere zählen dazu all jene Faktoren, die auf den Gesamtjahresbezug und die variablen Bezugsbestandteile Einfluss ausüben.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörigen Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Gren-

VERBUND–Austrian Power Trading AG

zen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Er empfahl dem Unternehmen weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

- 9.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG entspreche die Valorisierung der bestehenden Managerverträge gemäß der Entwicklung der Ist-Gehälter der Industrieangestellten des Metallsektors und damit der gängigen Praxis in der Privatwirtschaft. Nicht nachvollziehbar erscheine, wie eine Valorisierungsregelung, die als Teil der Praxis der Privatwirtschaft den bundesgesetzlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung entspreche, aufgrund der Tatsache, dass vier Länder in deren Geltungsbereich Obergrenzen für die Bezüge von Managern eingeführt haben, geeignet sein solle, den den Vertragsschablonen zugrundeliegenden Grundsätzen der Transparenz und Vergleichbarkeit zu widersprechen. Gemäß dem Stufenbau der österreichischen Rechtsordnung stünden bundesgesetzliche Regelungen über landesgesetzlichen Regelungen.*

Die Erhöhung um rd. 31 % des Gesamtjahresbezugs eines Managers sei mit der Bestellung des Managers zum Vorsitzenden des Vorstands und seinem damit im großen Umfang gestiegenen Verantwortungs- und Aufgabenbereich einhergegangen. Weiters bekleide der Manager eine Vielzahl von nationalen und internationalen Funktionen und sei im internationalen Raum ein höchst anerkannter Experte. Die hohe Gefahr der Abwerbung durch Konkurrenten habe durch die Gewährung der Bezugsanpassung abgewendet werden können.



VERBUND-Austrian Power Trading AG

Managerverträge

Mit Bezug auf die Konzernprämie teilte die VERBUND AG mit, dass der betroffene Manager auch als Vorstand der VERBUND-Italia tätig gewesen sei, wobei ihm große Verantwortung bei Aufbau und Entwicklung des Joint Ventures in Italien zugekommen war. Seine Erfolge seien durch eine einmalige Prämie anerkannt worden; bewusst sei auf die kostenintensivere und nachhaltig wirkende Variante einer Bezugserhöhung verzichtet worden.

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer würde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsregelungen ein Reallohnverlust eintreten würde. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig sein und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffentlichen Dienst angepasst. Bei den Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, weil sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegebenheiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen daher keinen Vorteil.

Da das Land Niederösterreich nicht und die EVN lediglich als Minderheitsaktionär an der Gesellschaft beteiligt oder indirekt beteiligt sei, bestehe keine Einflussnahmemöglichkeit durch das Land Niederösterreich.

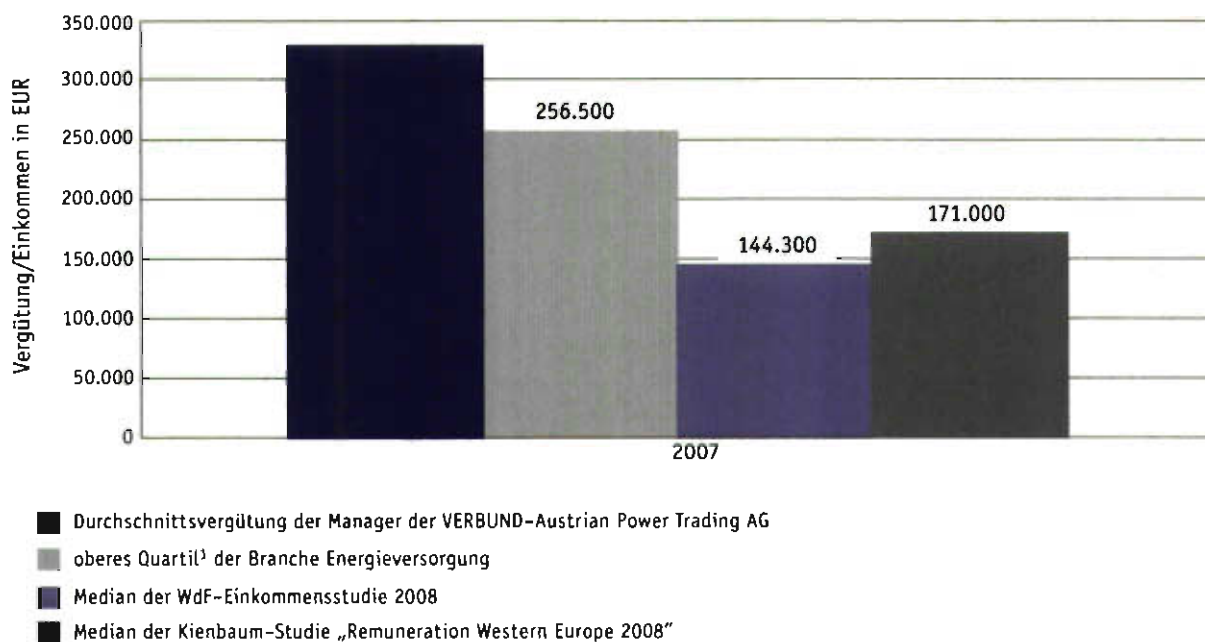
- 9.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der überprüften Gesellschaft und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit

VERBUND–Austrian Power Trading AG

und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

10.1 Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007

10.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager bei der VERBUND–Austrian Power Trading AG

- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen,



VERBUND-Austrian Power Trading AG

Managerverträge

- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

10.3 *Die VERBUND AG teilte mit, dass gemäß einer Marktstudie eines Beratungsunternehmens, die große börsennotierte österreichische und internationale Energieversorger in ihr Vergleichssample einbezog, die jährliche Durchschnittsvergütung aller Manager der überprüften Unternehmung deutlich unter dem oberen Quartil dieser Studie gelegen sei.*

Geschlechtsspezifische Feststellungen

11 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

VERBUND–Austrian Power Trading AG**Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen**

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die VERBUND–Austrian Power Trading AG hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären entsprechend den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 4)

(4) Bei zukünftigen Vertragsabschlüssen wäre der Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden. (TZ 7)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 9)

VERBUND–International GmbH

Die VERBUND–International GmbH hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG**Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes**

Die VERBUND–International GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 25 % bzw. 50 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Vorsitzende der Generalversammlung bis Oktober des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im nächstfolgenden Jahr. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte. (TZ 7)

Zwei Manager, die nach der Umstellung des leistungsorientierten auf ein beitragsorientiertes betriebliches Pensionssystem eintraten, erhielten vom überprüften Unternehmen Sonderbeiträge (Nachschusszahlung aufgrund der Systemumstellung) an die Pensionskasse im Gesamtausmaß von rd. 21.000 EUR, womit die gesetzliche Obergrenze von 10 % des Gesamtjahresbezugs für die freiwillige Pensionsvorsorge überschritten wurde. (TZ 7)

Im Jahr 2007 übernahm ein Manager eine neue Geschäftsführerposition in einem anderen Unternehmen des VERBUND-Konzerns; im Zuge der Beendigung der Managerfunktion fielen bei der Unternehmung keine Kosten an. (TZ 8)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managervertrag zumindest im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der Ist-Gehälter der Angestellten der Energieversorgungsunternehmen. Das Unternehmen zahlte im überprüften Zeitraum an zwei Manager über die Gesamtjahresbezüge und die variablen Bezugsbestandteile hinausgehende Konzernprämien, Prämien aus besonderem Anlass und Leistungszulagen von rd. 44.900 EUR als Abgeltung für nebenbei ausgeübte Funktionen als Vorstandsassistenten bei der damaligen Österreichischen Elektrizitätswirtschafts-AG (nunmehr: VERBUND AG). Derartige Ansprüche auf Vergütung waren in den Managerverträgen ausdrücklich ausgeschlossen. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager lag unter dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Die VERBUND-International GmbH beschäftigte im überprüften Zeitraum auch eine Managerin. (TZ 11)



VERBUND-International GmbH

Managerverträge

Kenndaten zur VERBUND-International GmbH			
Eigentümer		Stammkapital	
		in Mill. EUR	in %
		1,82	100
VERBUND – Beteiligungsholding GmbH			
Unternehmensgegenstand	Verwaltung und Entwicklung internationaler Beteiligungen		
Branche	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		
Gebarung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	1.264	1.291	8.504
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	1.921	1.368	– 19.500
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	1.723	1.291	– 16.340
Cashflow	– ¹	2.294	– 14.168
Personalaufwand	1.207	1.383	2.058
	Anzahl ²		
Mitarbeiter	4	5	18
Manager	2	2,16	2

¹ Im Jahr 2006 wurde der Cashflow vom Unternehmen noch nicht ermittelt.

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1

Die VERBUND-International GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2

Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

VERBUND-International GmbH**Gestaltung der
Managerverträge**

2.1 Die Managerverträge der Gesellschaft wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Es bestanden Nebenabreden (mit selben Datum wie die Managerverträge) über u.a. Reisekosten und die Arbeitszeit.
- Dienstleistungen mussten nicht ohne Anspruch auf ein gesondertes Entgelt dem Unternehmen überlassen werden, vielmehr galt das Patentgesetz und die darin vorgesehene Entschädigungsregelung.
- Abweichungen bestanden hinsichtlich der Pensionsregelungen (siehe dazu TZ 7).
- Zusätzlich fehlten Vereinbarungen hinsichtlich
 - der Befristung des Anstellungsverhältnisses auf längstens fünf Jahre;
 - der Möglichkeit zur sofortigen Vertragsauflösung aus einem verschuldeten wichtigen Grund, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwuchsen;
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes aufgrund unternehmerischer Erfordernisse;
 - der Verjährung des Urlaubsanspruchs (nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres dessen Entstehens);
 - der Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse und hinsichtlich
 - einer branchenüblichen bzw., falls keine derartige besteht, einer an den Bestimmungen des Angestelltengesetzes orientierten Konkurrenzklausel.
- Entgegen den gesetzlichen Vorgaben vereinbarten die Vertragsparteien, dass
 - die Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung mit zwölf und nicht mit sechs Monaten begrenzt war;
 - die Unfallversicherung für den Fall des Todes eineinhalb und bei Invalidität drei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugs-

bestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) und nicht nur ein bzw. zwei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) beträgt und dass

- beim Ableben des Managers den Erben ein Sterbegeld in der Höhe eines Viertels des letzten Jahresbezugs gebührt.

Der Gesellschafter der VERBUND–International GmbH bestellte im überprüften Zeitraum drei Manager – davon immer nur zwei Personen zeitgleich¹².

- 2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen. Er kritisierte, dass nicht alle Bestimmungen in den Managerverträgen geregelt wurden, sondern einzelne Regelungen in schriftliche Nebenabreden aufgenommen wurden.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG habe die inhaltliche Determinierung in Nebenabreden ausschließlich formalistische Beweggründe gehabt. Die angeführten Regelungen fänden bereits seit geraumer Zeit in den Managerverträgen selbst – im Zuge der Neubestellung bzw. Wiederbestellung eines Managers – ihren Niederschlag.*

Nebenabreden betreffend Reisekosten seien getroffen worden, um den Anspruch der Manager auf Vergütung von Reise- und Nächtigungskosten so gering wie möglich zu halten. Die Arbeitszeitregelung beruhe auf einer konzernweit in Geltung stehenden Betriebsvereinbarung. Ein Ausschluss der Manager erscheine – unter Berücksichtigung, dass mit deren Gesamtjahresbezügen sämtliche Mehrarbeiten und Überstunden abgegolten seien – im Lichte der gebotenen Gleichbehandlung als unsachlich.

Die in den Managerverträgen fehlenden Vereinbarungen würden in der Praxis von den Managern als dienstliche Verpflichtung ausdrücklich anerkannt und seit längerer Zeit im Zuge von Neu- bzw. Wiederbestellungen in den jeweiligen Verträgen auch schriftlich implementiert. Die Abweichungen hinsichtlich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Unfallversicherung hätten auf Betriebsverein-

¹² Abgesehen von Zeiträumen bis zu einem Monat für die Geschäftsübergabe.

VERBUND-International GmbH

barungen für alle im VERBUND-Konzern tätigen Arbeitnehmer beruht. Ein Ausschluss der Manager erscheine aufgrund der gebotenen Gleichbehandlung als unsachlich. Bereits seit geraumer Zeit werde im Zuge von Neubestellungen von der Gewährung eines Sterbegeldanspruchs Abstand genommen.

Alle Managerverträge würden eine Kündigungsmöglichkeit zum Quartalsende enthalten. Seit längerer Zeit sei es im VERBUND-Konzern Praxis, dass Managerverträge mit einer Maximalbefristungsdauer von fünf Jahren abgeschlossen würden (so auch in der überprüften Gesellschaft im Jahr 2010 bei der Neubestellung der Manager). Ferner sei die Möglichkeit zur sofortigen Vertragsauflösung aus einem verschuldeten wichtigen Grund seit längerer Zeit gemäß dem Konzernstandard in die Managerverträge aufgenommen.

Laut Stellungnahme des BMWFJ handle es sich bei der geprüften Gesellschaft um ein Tochterunternehmen einer börsennotierten Aktiengesellschaft (VERBUND AG). Es obliege daher den zuständigen Organen der Tochtergesellschaft, die Managementverträge abzuschließen und nicht dem BMWFJ als Hauptaktionär der VERBUND AG. Die Vorgaben der Verordnung der Bundesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz seien teilweise deshalb nicht eingehalten worden, weil sie im Widerspruch zu allgemeinen Betriebsvereinbarungen stünden.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass die Kritik an den Abweichungen zu der verbindlich anzuwendenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes und die Abfassung von Nebenabreden zur Kenntnis genommen werde. Bezüglich der Einhaltung der Verordnung sei aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse eine entsprechende Einflussnahme des Landes Niederösterreich nicht möglich.

Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass aufgrund des Beteiligungsverhältnisses – indirekte Beteiligung; Beteiligung der WIENER STADTWERKE Holding AG an der VERBUND AG in Höhe von 11,87 % – eine Einflussnahme in die operative Tätigkeit der Gesellschaft durch das Land Wien nur als sehr eingeschränkt anzusehen sei. Daher werde das Prüfungsergebnis des RH lediglich zur Kenntnis genommen.

- 2.4 Der RH entgegnete der VERBUND AG und dem BMWFJ, dass Betriebsvereinbarungen die normative Geltung von Gesetzen bzw. Verordnungen nicht außer Kraft setzen können.

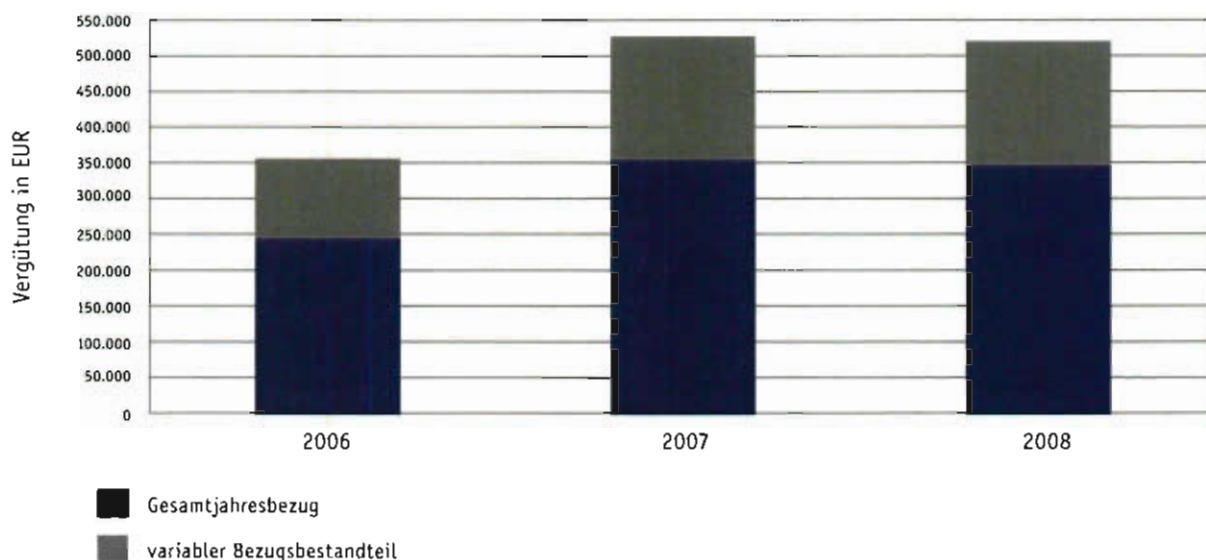
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 25 % bzw. 50 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben vereinbarten der Vorsitzende der Generalversammlung und die einzelnen Manager bis Oktober des betroffenen Jahres. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im nächstfolgenden Jahr. Der Zeitpunkt der Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile war teilweise aus den Unterlagen nicht ersichtlich; die Unterschriften der Beteiligten fehlten.

4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung des variablen Bezugsbestandteiles der Manager an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl dem Unternehmen, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er dem Unternehmen, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren.

4.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG seien die Empfehlungen des RH bereits umgesetzt. Im Konzern sei es gängige Praxis, dass die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile im Vorhinein festgelegt würden und die nachfolgende Evaluierung mittels computerunterstützter Softwarelösung auf transparente Weise erfolge.*

Das BMWFJ als Hauptaktionär der VERBUND AG sei – wenn auch im Stellenbesetzungsgesetz nicht explizit festgelegt – daran interessiert, dass die variable Vergütung an langfristige und nachhaltige Kriterien geknüpft wird. Die konkreten Zielvereinbarungen und das entsprechende Controlling von Managementverträgen seien aber Aufgabe der zuständigen Organe der Gesellschaft.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse eine Einflussnahme auf die Umsetzung der Empfehlungen nicht möglich sei.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Gesellschaft zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach Feststellung der Erfüllung einer Zielvereinbarung bzw. des Geschäftserfolgs durch die Generalversammlung in dem der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmeregelung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG habe die überprüfte Gesellschaft als nicht an der Börse notiertes Unternehmen rechtskonform von einer Veröffentlichung der Bezüge Abstand genommen. Es sei nicht nachvollziehbar, warum die nicht vorgenommene Bezugsveröffentlichung, die im Einklang mit den bundesgesetzlichen Vorschriften des Unternehmensgesetzbuches stand, die Grundsätze des Corporate Governance zu beeinträchtigen vermöge.*

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass für das Unternehmen – wie auch der RH feststellte – keine gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung bestand. Der Österreichische Corporate Governance Kodex sei keine verbindliche Regelung und es sei betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung nicht einmal in der Präambel eine Orientierung am Kodex empfohlen. Das Unternehmen habe daher entsprechend der geltenden Rechtsordnung gehandelt. Wenn jemand gesetzeskonform entsprechend einer gesetzlichen Ausnahmeregelung handle, nütze er diese nicht, sondern handle im Rahmen der Rechtsordnung.

VERBUND-International GmbH

Auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung seien die Grundsätze des Österreichischen Corporate Governance Kodex selbst auch nicht als Orientierung empfohlen, und es könne daher nicht davon gesprochen werden, dass der Kodex nicht umgesetzt worden sei.

- 6.4 Der RH entgegnete der VERBUND AG und der Niederösterreichischen Landesregierung, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7.1 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte.

Die Managerverträge enthielten auch die mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmende Höchstgrenze der Versicherungsprämien für eine freiwillige Pensionsvorsorge mit 10 % des Gesamtjahresbezugs.

Der VERBUND-Konzern stellte für Neueintritte ab dem 1. Juli 1994 das leistungsorientierte auf ein beitragsorientiertes betriebliches Pensionssystem um. Auf Basis eines Rechtsgutachtens, einer negativen Entscheidung des Obersten Gerichtshofes und einer Forderung der Arbeitnehmervertretung schoss der Konzern in diesem Zusammenhang in den Jahren 2006 bis 2008 rd. 39 Mill. EUR in die beitragsorientierte Pensionskasse nach, wofür jeder Leistungs- und Anwartschaftsberechtigte eine Rechtsbereinigungserklärung abzugeben hatte. Der Konzern erreichte dabei eine Gesamtzustimmung von 95 %, musste dafür jedoch alle Leistungsberechtigten gleichermaßen beteiligen, auch Neueintritte nach dem 30. Juni 1994.

Auch zwei Manager, die nach besagtem Datum eintraten, erhielten vom überprüften Unternehmen Sonderbeiträge an die Pensionskasse im Gesamtausmaß von rd. 21.000 EUR, womit die gesetzliche Obergrenze von 10 % für die freiwillige Pensionsvorsorge überschritten wurde.

- 7.2 Der RH stellte im Wesentlichen die Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest. Durch die Bezahlung der Sonderbeiträge an die Pensionskasse für zwei Manager, die keinen



VERBUND-International GmbH

Managerverträge

Anspruch aus der leistungsorientierten betrieblichen Pensionsvorsorge und folglich auch keinen auf eine Nachschusszahlung aus der Umstellung der Systeme hatten, wurde die gesetzliche Obergrenze von 10 % bei den beiden Managern überschritten.

Der RH empfahl dem Unternehmen, bei zukünftigen Managerverträgen den Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden.

- 7.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG sei die Bindung des Leistungsanfalls einerseits aufgrund der der betrieblichen Altersvorsorge zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung, andererseits auch durch die mit den Managern gemäß Pensionskassengesetz abzuschließenden Vorsorgevereinbarungen gegeben. Die Pensionsregelungen entsprächen sohin den Vorgaben des Gesetzes.*

Die VERBUND AG habe – um Vergleiche mit rechtsbereinigender Wirkung zu erreichen – mit den einzelnen Managern Vereinbarungen abgeschlossen, um künftige Klagen aus dem Titel des beitragsorientierten Pensionskassensystems hintanzuhalten.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass das Land Niederösterreich nicht und die EVN lediglich als Minderheitsaktionär an der Gesellschaft beteiligt oder indirekt beteiligt sei; es bestehe keine Einflussnahmemöglichkeit durch das Land Niederösterreich.

- 7.4 Der RH entgegnete der VERBUND AG, dass die für die Manager abgeschlossenen Vorsorgevereinbarungen den Pensionsantritt vor dem Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension ermöglichten. Sie entsprachen somit nicht den Vorgaben der – gegenüber der Betriebsvereinbarung und der Vorsorgevereinbarung rechtlich höher zu qualifizierenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Beendigung eines
Dienstverhältnisses

- 8 Im Jahr 2007 übernahm ein Manager eine neue Geschäftsführerposition in einem anderen Unternehmen des VERBUND-Konzerns; im Zuge der Beendigung der Managerfunktion fielen bei der VERBUND-International GmbH keine Kosten an.

VERBUND-International GmbH

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

9.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 % + Einmalzahlung 200 EUR	3,70 % + Einmalzahlung 250 EUR
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	30,21 %	8,54 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managervertrag zumindest im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der Ist-Gehälter der Angestellten der Energieversorgungsunternehmen. Ein Manager erhielt für die ersten eineinhalb Jahre nach seiner Bestellung aufgrund mangelnder Erfahrung als Linienführungskraft einen Gesamtjahresbezug von rd 96.000 EUR sowie einen variablen Bezugsbestandteil von bis zu 25 % entsprechend dem im VERBUND-Konzern implementierten Executive Compensation Model. Nach der Einarbeitungsphase erhöhten sich der Gesamtjahresbezug mit Ergänzung zum Managervertrag per 1. April 2007 auf rd. 161.000 EUR bzw. um rd. 68 % und der variable Bestandteil auf 50 %.

Die VERBUND-International GmbH zahlte im überprüften Zeitraum an zwei Manager weiters über die Gesamtjahresbezüge und die variablen Bezugsbestandteile hinausgehende Konzernprämien, Prämien aus besonderem Anlass und Leistungszulagen von rd. 44.900 EUR als Abgeltung für nebenbei ausgeübte Funktionen als Vorstandsassistenten bei der damaligen Österreichischen Elektrizitätswirtschafts-AG (nunmehr VERBUND AG). Derartige Ansprüche auf Vergütung waren im Managervertrag ausdrücklich ausgeschlossen.

9.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahre 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Er empfahl dem Unternehmen weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

- 9.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG entspreche die Valorisierung der bestehenden Managerverträge der Gehaltsentwicklung der in der höchsten Gehaltsstufe eingereichten Angestellten der Energieversorgungsunternehmen und somit der gängigen Praxis in der Privatwirtschaft. Nicht nachvollziehbar erscheine, wie eine Valorisierungsregelung, die als Teil der Praxis der Privatwirtschaft den bundesgesetzlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung entspreche, aufgrund der Tatsache, dass vier Länder in deren Geltungsbereich Obergrenzen für die Bezüge von Managern eingeführt haben, geeignet sein solle, den den Vertragsschablonen zugrundeliegenden Grundsätzen der Transparenz und Vergleichbarkeit zu widersprechen. Gemäß dem Stufenbau der österreichischen Rechtsordnung stünden bundesgesetzliche Regelungen über landesgesetzlichen Regelungen.*

Zur Erhöhung des Gesamtjahresbezugs um rd. 68 % und des variablen Bestandteils um 50 % eines Managers teilte die VERBUND AG mit, dass der anlässlich der Bestellung zunächst verhältnismäßig niedrige Bezug angemessen erschienen sei, weil der Manager in sehr jungen Jahren bestellt worden war; im Vergleich dazu habe der damalige andere Manager einerseits auf eine langjährige berufliche Tätigkeit, andererseits auf eine mehrjährige Erfahrung als Geschäftsführer zurückblicken können. Erst nachdem der erstgenannte Manager die Einarbeitungszeit hinter sich gehabt sowie seine Qualifikation und Kompetenz für diese Position erfolgreich unter Beweis gestellt habe, sei eine Anpassung seines Bezugs an den Bezug des anderen Managers erfolgt. Die durchgeführte Gehaltsanpassung entspreche dem Executive Compensation Model im VERBUND.

Das leistungsorientierte Gehaltsmodell sehe vor, dass Arbeitnehmer der VERBUND AG zustehende Prämien für das abgelaufene Beurteilungsjahr erst im Nachhinein ausbezahlt bekommen. Dies erkläre Prämienzahlungen an einen Manager, der diese für einen Anspruchszeitraum vor der Bestellung als Manager erhalten habe.

Zwei Manager wären nach ihrer Bestellung als Geschäftsführer der VERBUND-International GmbH weiterhin als Vorstandsassistenten eingesetzt worden. Dies habe auch in den Managerverträgen Niederschlag gefunden, wobei diesbezügliche Vergütungsansprüche ausgeschlossen worden wären. Die Manager hätten jedoch in keinsten Weise Anspruch auf Zahlung dieser Prämien gehabt; vielmehr seien diese einzelfallbezogen und unpräjudiziell für die Zukunft als Anerkennung von deren Leistungen ausbezahlt worden.

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer würde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsregelungen ein Reallohnverlust eintreten würde. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig sein und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffent-



VERBUND-International GmbH

Managerverträge

lichen Dienst angepasst. Bei den Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, weil sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegebenheiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen daher keinen Vorteil.

Da das Land Niederösterreich nicht und die EVN lediglich als Minderheitsaktionär an der Gesellschaft beteiligt oder indirekt beteiligt sei, bestehe keine Einflussnahmemöglichkeit durch das Land Niederösterreich.

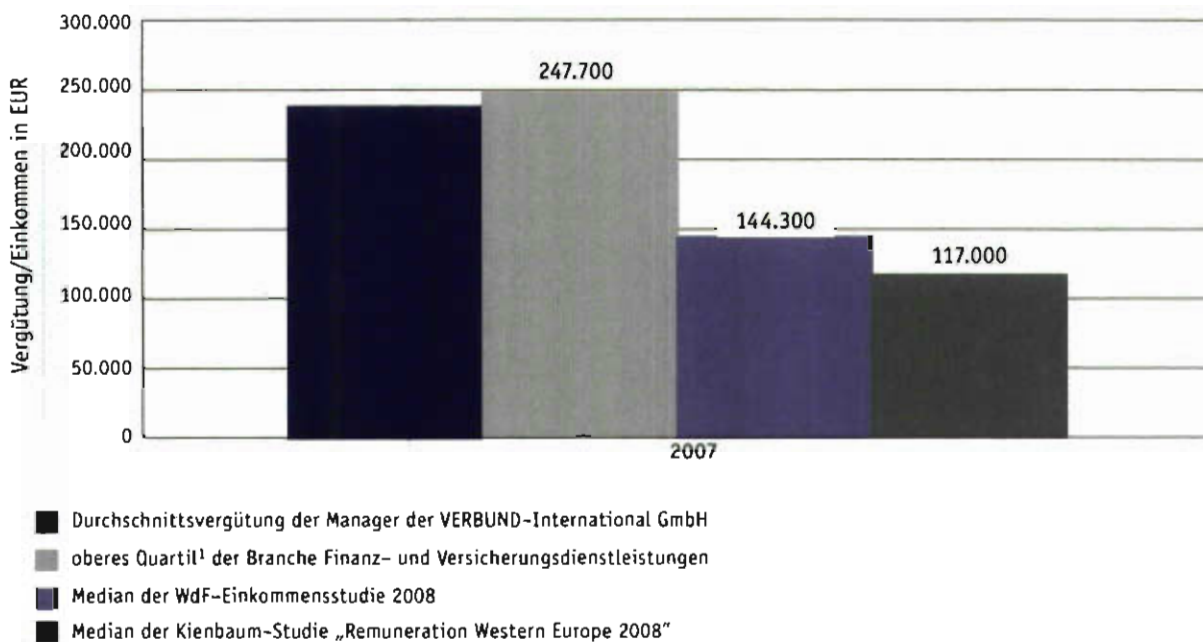
- 9.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der VERBUND-International GmbH und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 10.1 Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

VERBUND-International GmbH

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

10.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager bei der VERBUND-International GmbH

- unter dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütung sowie
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

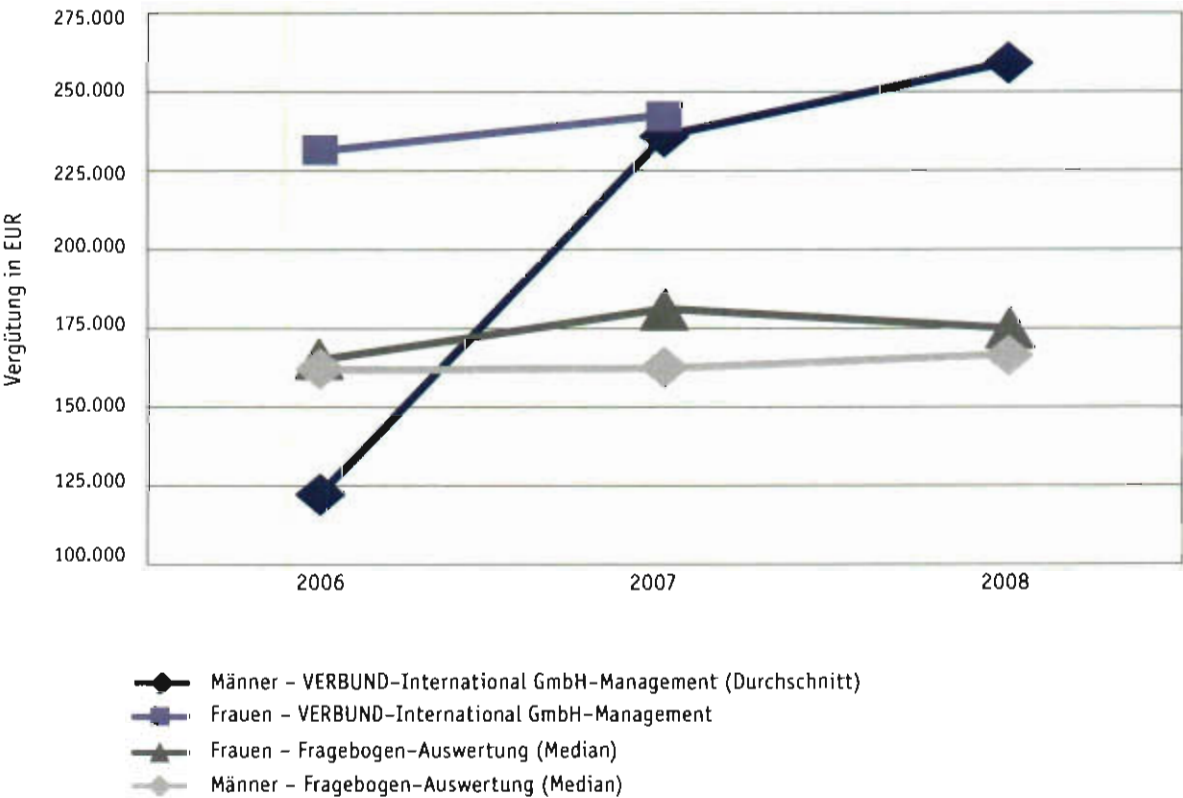
lag.

10.3 Die VERBUND AG teilte mit, dass gemäß einer Marktstudie eines Beratungsunternehmens, die große börsennotierte österreichische und internationale Energieversorger in ihr Vergleichssample einbezog, die jährliche Durchschnittsvergütung aller Manager des überprüften Unternehmens deutlich unter dem Median dieser Studie gelegen sei.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

11.1 Die VERBUND-International GmbH beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 insgesamt drei Manager, davon eine Frau. Die nachstehende Grafik stellt geschlechtsspezifisch getrennt die Vergütungen der Manager des überprüften Unternehmens im Vergleich mit den – nach Geschlecht getrennt ausgewiesenen – Vergütungen (Median) aller Manager gemäß der Fragebogen-Erhebung durch den RH dar:

Vergütung getrennt nach Geschlechtern



11.2 Der RH hielt fest, dass die Managerinnen-Quote des überprüften Unternehmens deutlich über dem insgesamt festgestellten Anteil der Frauen (5 %) in den prüfungsgegenständlichen Management-Funktionen der befragten öffentlichen Unternehmen lag.

VERBUND-International GmbH**Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen**

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die VERBUND-International GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären entsprechend den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren. (TZ 4)

(4) Bei zukünftigen Managerverträgen wäre der Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden. (TZ 7)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 9)