



Der
Rechnungshof

Unabhängig. Objektiv. Wirksam.

Dampfschiffstraße 2
A-1033 Wien
Postfach 240

Tel. +43 (1) 711 71 - 0
Fax +43 (1) 712 94 25
office@rechnungshof.gv.at

RECHNUNGSHOFBERICHT

REIHE BUND 2011/07

Vorlage vom 25. August 2011

Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“)

VERTRÄGE DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN LEITUNGSORGANE IN ÖFFENTLICHEN UNTERNEHMEN („MANAGERVERTRÄGE“)

Die Hälfte der Vorstandsmitglieder oder Geschäftsführer der 232 in die Gebarungsüberprüfung einbezogenen öffentlichen Unternehmen verdienten im Jahr 2008 zumindest 166.300 EUR.

Rund 50 % der befragten 472 Manager erhielten variable Bezugsbestandteile, die zwar größtenteils auf Kennzahlen beruhten; diese Kennzahlen waren jedoch meistens nicht geeignet, einen nachhaltig wirkenden wirtschaftlichen Erfolg der Managertätigkeit widerzuspiegeln.

Frauen übten weniger als 5 % der Managerfunktionen aus.

Die Mehrzahl (rd. 90 %) der befragten Unternehmen veröffentlichte die Managervergütungen nicht. Den OECD-Grundsätzen der Corporate Governance hinsichtlich der Offenlegung der Managergehälter wurde dadurch nicht gefolgt.

Insgesamt — über alle Gebietskörperschaften — gesehen, war Verbesserungspotenzial hinsichtlich der einheitlichen und transparenten Gestaltung der Managerverträge in öffentlichen Unternehmen gegeben.

Prüfungsziel

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung nachfolgender Fragestellungen:

- Transparenz der Managerverträge
 - Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes (des Bundes);
 - Einhaltung der Vertragsschablonenverordnungen des Bundes und der Länder;
 - Veröffentlichung der Vergütungen in geeigneter Weise und in ausreichendem Umfang;
 - Höhe der Vergütungen und sonstigen Zahlungen;



- Grundlage für die Gewährung und schriftliche Festlegung der Ziele der variablen Bezugsbestandteile;
- Altersversorgungsregelungen;
- Incentives. – nationale und internationale Vergleiche
- Branchenvergleiche innerhalb der überprüften Branchen;
- Auswertung geschlechtsspezifischer Fragestellungen. (TZ 2)

Erhebungsansatz

Der RH führte eine Gebarungsüberprüfung von 371 öffentlichen Unternehmen aus sieben verschiedenen Branchen mit Überprüfungen an Ort und Stelle bei 30 dieser Unternehmen durch. (TZ 3)

Aufgrund erforderlicher Bereinigungen um nicht auswertbare Fälle (z.B. Manager ohne Anstellungsvertrag) verblieben für die Auswertung 232 öffentliche Unternehmen mit insgesamt 472 geschäftsführenden Leitungsorganen (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer; nachstehend auch: Manager). (TZ 3)

Die befragten bzw. zusätzlich an Ort und Stelle überprüften Unternehmen gehörten folgenden, insgesamt volkswirtschaftlich bedeutenden (rd. 27 % der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen der Jahre 2006 bis 2008) Branchen an:

- Verkehr und Lagerei,
- Grundstücks- und Wohnungswesen,
- Energieversorgung,
- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen,
- Gesundheitswesen,
- Information und Kommunikation und
- freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
 - Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings). (TZ 3)

Transparenz der Verträge

Zur Sicherstellung der Transparenz von Managerverträgen in öffentlichen Unternehmen — durch Normierung von Verfahren zur Bestellung von Managern und von Vertrags-elementen zur konkreten Ausgestaltung der Managerverträge — bestanden auf Bundesebene seit mehr als zehn Jahren zwei rechtliche Instrumente (das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes und auf dessen Basis die Vertragsschablonenverordnung der Bundesregierung). Auf Bundesebene sahen weder das Stellenbesetzungsgesetz noch die Vertragsschablonenverordnung der Bundesregierung eine betragsmäßige Obergrenze für die Managergehälter vor. (TZ 5, 6, 8)

Das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes regelte u.a.

- die verpflichtende Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung vor der Besetzung einer Managerstelle,
- Vorgaben für den Gesamtjahresbezug sowie leistungs- und erfolgsorientierte Komponenten der Managergehälter,
- die Befugnis der Landesgesetzgebung, entsprechende Regelungen für Unternehmen in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich zu erlassen sowie,
- Vorgaben, dass Managerverträge den Vertragsschablonen zu entsprechen und sich an branchenüblichen Verträgen zu orientieren haben. (TZ 5)

Vergleichbare Regelungen auf Landes- und Gemeindeebene waren uneinheitlich gestaltet (z.B. die Bundesregelungen ergänzende Stellenbesetzungsgesetze und Vertragsschablonenverordnungen im Burgenland, in Oberösterreich, in Salzburg und in der Steiermark) bzw. zur Zeit der Gebarungsüberprüfung nicht flächendeckend verfügbar (z.B. keine Stellenbesetzungsgesetze und Vertragsschablonenverordnungen in den übrigen Ländern). (TZ 7)

Die OECD-Grundsätze der Corporate Governance sehen die freiwillige Offenlegung der Managergehälter vor; sie entfalten aber keine verpflichtende Wirkung. (TZ 17)

Dies führte dazu, dass keine durchgängigen, über die Gebietskörperschaften einheitlichen Voraussetzungen — bzw. in der Folge Vorgangsweisen — bei der Gestaltung der Managerverträge bestanden: So unterschieden sich die bestehenden Regelungen auf Landesebene untereinander (z.B. hinsichtlich der Festlegung von Gehaltsobergrenzen) sowie zwischen Bund und Ländern (z.B. hinsichtlich der Vergütungsregelungen und der Festlegung von Gehaltsobergrenzen). (TZ 7, 8, 9)



Bestand weiters keine Beteiligung einer Gebietskörperschaft an einem öffentlichen Unternehmen, welche die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften überwog, kamen weder die Vertragsschablonenverordnung der Bundesregierung noch eine Vertragsschablonenverordnung auf Landesebene zur Anwendung. In solchen Fällen fehlte eine die transparente Gestaltung der Managerverträge regelnde gesetzliche Grundlage. (TZ 10)

Die Vertragsschablonenverordnungen der Länder Burgenland und Salzburg galten auch für den jeweiligen Gemeindebereich; das Oö. Stellenbesetzungsgesetz ermächtigte oberösterreichische Gemeinden, in ihrem eigenen Wirkungsbereich eigene Vertragsschablonen zu erlassen; das Land Steiermark regelte den Bereich der Gemeindebeteiligungen an öffentlichen Unternehmen nicht. (TZ 7)

Wenngleich keine systematischen Mängel hinsichtlich der Anwendung der jeweiligen Vertragsschablonenverordnung festzustellen waren, entsprachen in keiner Gebietskörperschaft sämtliche überprüften Anstellungsverträge von Managern der jeweils anzuwendenden Vertragsschablonenverordnung. (TZ 12)

Die im überprüften Zeitraum geltenden Regelungen betreffend Obergrenzen für den Gesamtjahresbezug (in den Ländern Burgenland und Salzburg) bzw. Jahreshöchstbezug (im Land Oberösterreich) der jeweiligen Manager wurden eingehalten. (TZ 40)

Veröffentlichung der Bezüge

Die generell für Manager geltende gesetzliche Veröffentlichungspflicht des Unternehmensgesetzbuches (für Aktiengesellschaften sowie mittlere und große Gesellschaften mit beschränkter Haftung; Ausweis der Bezüge von Vorstandsmitgliedern im Anhang zum Jahresabschluss, wenn der Vorstand aus drei oder mehr Vorstandsmitgliedern besteht) unterschied nicht zwischen öffentlichen und privaten Unternehmen. Es hatten demnach 24 der 232 befragten Unternehmen die Bezüge der Manager zu veröffentlichen. Die Mehrzahl der befragten Unternehmen veröffentlichte — im Einklang mit den Vorschriften des Unternehmensgesetzbuches — die Managerbezüge nicht. (TZ 15, 18)

Die OECD-Grundsätze der Corporate Governance stellen empfehlenswerte Praktiken und Orientierungshilfen für hauptsächlich börsennotierte Unternehmen dar, können im Einzelfall aber auch ein Instrument zur Verbesserung der Unternehmensführung in nicht börsennotierten Unternehmen (bspw. Gesellschaften mit beschränkter Haftung) und öffentlichen Unternehmen darstellen. Einer dieser Grundsätze zum Bereich „Offenlegung und Transparenz“ beinhaltet, dass bspw. auch die „Vergütungspolitik für die Mitglieder des Board (Aufsichtsrat) und der



Geschäftsführung“ zeitnah und präzise offen gelegt wird. Diese Grundsätze sind nicht rechtsverbindlich. (TZ 17)

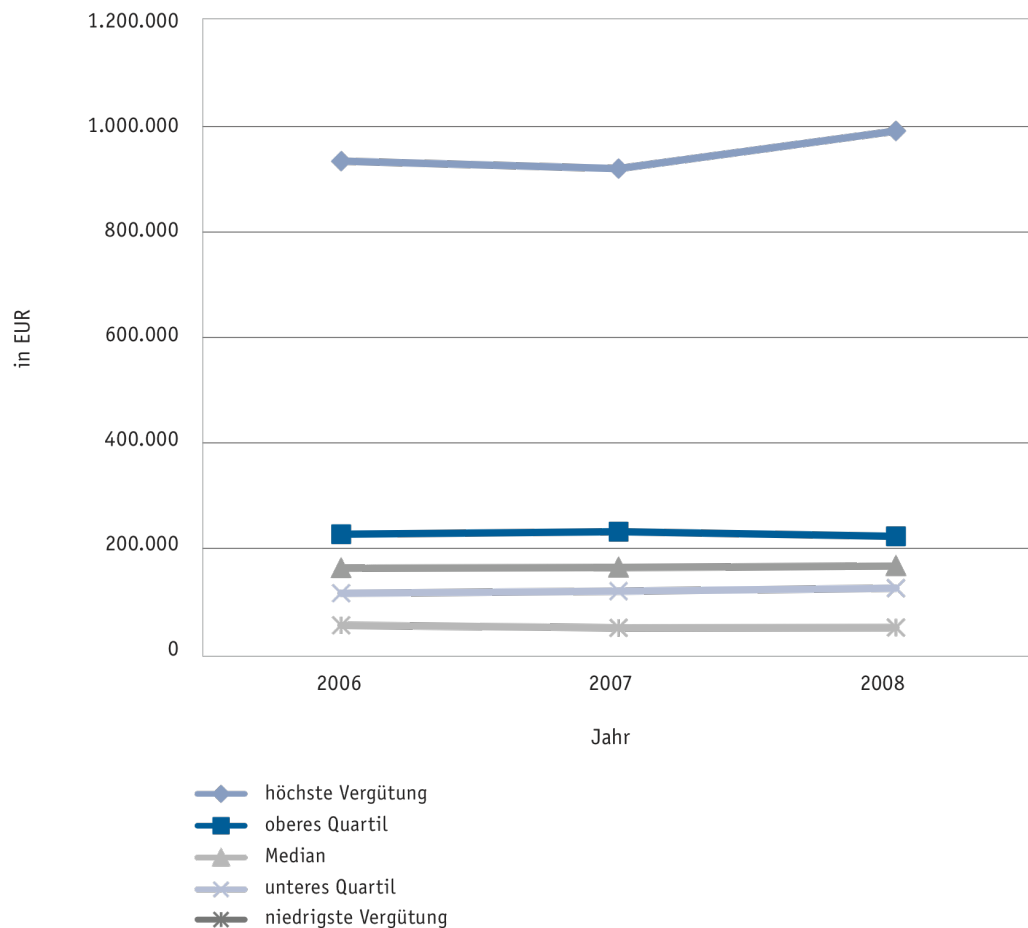
Dadurch wurden in der Praxis die Empfehlungen der OECD — gemessen an den Prinzipien der Corporate Governance und damit verbunden der Transparenz der Managerbezüge in öffentlichen Unternehmen — nicht beachtet. (TZ 18, 19)

Höhe der Vergütungen

Das Ranking der zehn höchsten — für das Jahr 2008 über die Manager des jeweiligen Unternehmens kumulierten — Managervergütungen je Unternehmen reicht von rd. 3,2 Mill. EUR bis rd. 842.000 EUR. Im Ranking der zehn höchsten jährlichen Durchschnittsvergütungen je Manager (2008) verlief die Kurve der Vergütungen von rd. 745.000 EUR bis rd. 350.000 EUR. (TZ 21, 22)

Die Managervergütungen wiesen — unabhängig von der Branche — eine beträchtliche Spannweite auf. Bezogen auf die Verteilung aller Managervergütungen im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 lag die höchste Managervergütung um das 5,5-Fache über jener Vergütung, über der die Hälfte aller Managervergütungen liegt (Median; dieser markiert die Mitte der Verteilung); die niedrigste Managervergütung lag um 70 % unter dem Median. Der Abstand zwischen höchster und niedrigster Managervergütung betrug mehr als das 18-Fache der niedrigsten Managervergütung. (TZ 23)

Höhe der Vergütungen – Kennwertevergleich (2006 bis 2008)



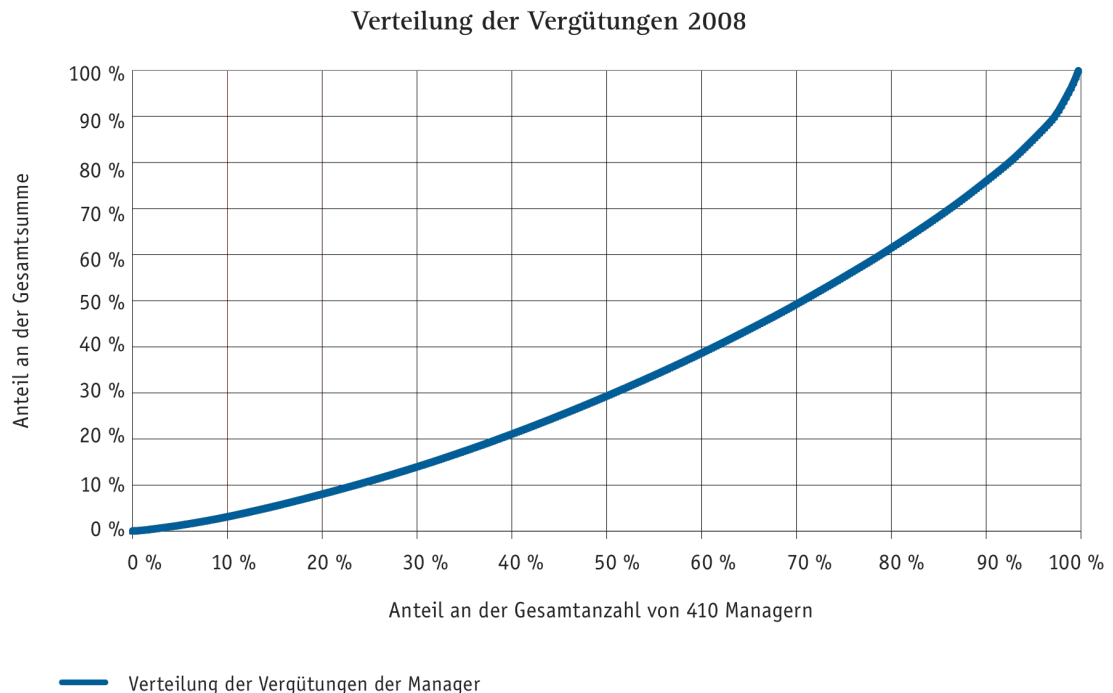
Quelle: Rechnungshof

Automatische Wertanpassungen der Gesamtjahresbezüge der Manager — bspw. aufgrund genereller Gehaltsregulierungen (wie kollektivvertragliche Gehaltserhöhungen) — sahen die Vertragsschablonenverordnungen des Bundes und der Länder zwar nicht vor, dennoch waren automatische Wertanpassungen bei mehr als zwei Drittel der überprüften Unternehmen festzustellen. (TZ 11)

Nachträgliche — individuelle — Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten die elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. (TZ 11)

Der durchschnittliche Personalaufwand je Manager betrug im Zeitraum 2006/2007 das rd. 3,5-Fache jenes durchschnittlichen Personalaufwandes, den die Unternehmen (gemäß RH-Auswahl) für ihre Beschäftigten tätigten. Die Schwankungsbreite zwischen den Branchen verlief zwischen dem 2,9-Fachen und 4,2-Fachen. (TZ 24)

Die Verteilung der Vergütungen zeigte bspw. für das Jahr 2008, dass 50 % der Manager (205 Personen) nur rd. 30 % der Gesamtsumme aller Managervergütungen und die 28 % der am besten verdienenden Manager (115 Personen) die Hälfte an der Gesamtsumme aller Managervergütungen verdienten. (TZ 25)



Quelle: Rechnungshof

Komponenten der Managerbezüge

Knapp mehr als die Hälfte (rd. 51 %) der 472 befragten Manager hatten in ihren Managerverträgen — neben dem fixen Gesamtjahresbezug — variable Bezugsbestandteile vereinbart. Diese Bezugsbestandteile waren von der Erfüllung quantitativer (z.B. Jahresgewinn) oder qualitativer (z.B. Kundenzufriedenheit) vereinbarter Zielvorgaben abhängig. Meistens betrafen die Zielvorgaben Kennzahlen, die keinen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg widerspiegeln; nur 10 % der vereinbarten Zielvorgaben waren auf langfristig wirkenden Unternehmenserfolg bezogen. (TZ 26)

Die Auszahlung variabler Gehaltsbestandteile (z.B. erfolgsabhängige Prämien) erfolgte zum Teil nicht nach Eintritt des wirtschaftlichen Erfolgs des betreffenden Unternehmens, sondern bereits im Vorfeld. (TZ 28)



Der Höhe nach bewegten sich die variablen Bezugsbestandteile im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 zwischen 1 % und 127 % des jeweiligen Gesamtjahresbezugs. (TZ 27)

Der Anteil jener Manager, die — neben dem Gesamtjahresbezug — variable Bezugsbestandteile bezogen, lag im Erhebungszeitraum in der Bandbreite von rd. 18 % der jeweiligen Manager (Branche „Holdings“) bis rd. 75 % der jeweiligen Manager (Branche „Energieversorgung“). (TZ 29)

Etwa ein Drittel der 30 an Ort und Stelle überprüfen Unternehmen leisteten höhere freiwillige Pensionsbeitragsleistungen als jene 10 % des Jahresbruttogehalts, die laut jeweils anzuwendender Vertragsschablonenverordnung zulässig gewesen wären. Ein Drittel der überprüften Unternehmen sah in den Managerverträgen keine Pensionsregelungen vor und hatten keine diesbezüglichen Nebenabreden abgeschlossen. (TZ 31)

Ein Sechstel der 30 an Ort und Stelle überprüften Unternehmen hatte in den Managerverträgen höhere Abfertigungen vereinbart, als in der jeweiligen Vertragsschablonenverordnung vorgesehen. (TZ 32)

Die Ausübung weiterer Organfunktionen (z.B. in Aufsichtsräten von Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften) bzw. sonstiger Tätigkeiten (z.B. Konsulent, Gutachter) vergüteten die befragten Unternehmen den Managern nur selten. Die Spitzenvergütungen einzelner Manager lagen über 22.000 EUR (Branche „Energieversorgung“). (TZ 33)

Die befragten Unternehmen gewährten ihren Managern weiters sonstige geldwerte Leistungen; überwiegend waren dies Sachbezüge (z.B. Dienstwagen) und Unfallversicherungen. Der Median für diese Leistungen lag im Mittel der Jahre 2006 bis 2008 bei rd. 7.100 EUR. Spitzenwerte der sonstigen geldwerten Leistungen für einzelne Manager bewegten sich in der Bandbreite von 198.500 EUR bis mehr als 500.000 EUR (beide aus der Branche „Energieversorgung“). (TZ 34)

Vergleich nach Branchen

Bezogen auf die sieben Branchen, denen die befragten Unternehmen zuzuordnen waren, zeigten die Managervergütungen im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2008 ein deutliches Gefälle zwischen den Branchen „Holdings“ (Median: 231.500 EUR) und „Grundstücks- und Wohnungswesen“ (Median: 119.700 EUR) auf. (TZ 35)

Ein differenziertes Bild zeigte die branchenbezogene Entwicklung der Managervergütungen im Zeitablauf der Jahre 2006 bis 2008: So lagen z.B. die Spitzenvergütungen in den Branchen „Energieversorgung“ und „Verkehr und Lagerei“ um



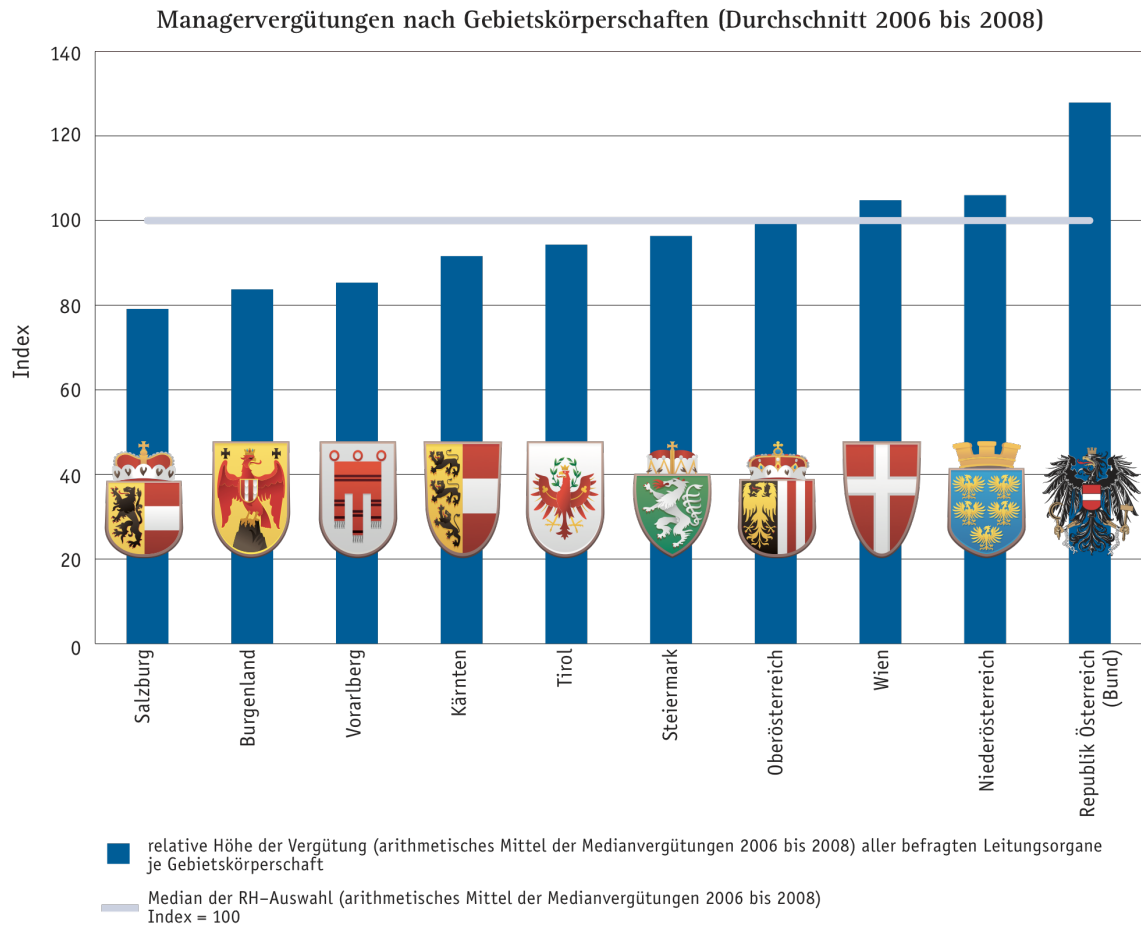
500 % bzw. 485 % über dem jeweiligen Median der Vergütungsverteilung. Auch in den Branchen „Holdings“, „Grundstücks- und Wohnungswesen“, „Information und Kommunikation“ lagen die Spitzenvergütungen deutlich über dem jeweiligen Median der Vergütungsverteilung, aber unter jenen Spitzenvergütungen, die Manager in den Branchen „Energieversorgung“ und „Verkehr und Lagerei“ erhielten. In den Branchen „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und „Gesundheitswesen“ lagen hingegen ausgewogenere Verhältnisse zwischen der Spitzenvergütung und dem jeweiligen Median — jedoch bei einem jeweils hohen Niveau des Medians — vor. (TZ 35)

Vergleich nach Gebietskörperschaften

Im Vergleich der Gebietskörperschaften — Bund gegenüber den Ländern — zeigte die Verteilung der Managervergütungen im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 eine differenzierte Charakteristik. (TZ 36)

Gemessen am Median der Managervergütungen aller befragten Leitungsorgane (Indexwert = 100) waren die Managervergütungen in Unternehmen im (mehrheitlichen) Bundeseigentum um mehr als ein Fünftel höher (Indexwert 128); das bedeutet, dass „Bundes-Managervergütungen“ auf höherem Niveau lagen als alle Managervergütungen insgesamt betrachtet. (TZ 36)

Die Managervergütungen von Unternehmen im (Mehrheits-)Eigentum der Länder wiesen zum Teil Indexwerte knapp über 100 (Niederösterreich, Wien), zum Teil Indexwerte um bis zu einem Fünftel darunter auf (Vorarlberg, Burgenland, Salzburg). Dies bedeutet, dass „Landes-Managervergütungen“ auf bundesländerweise unterschiedlichem Niveau lagen, zum Teil auf niedrigerem, zum Teil auf knapp höherem Niveau als alle Managervergütungen insgesamt betrachtet. (TZ 36)



Quelle: Rechnungshof

Vergleich nach Rechtsform der Unternehmen

Im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 lag die Tendenz der Verteilung von Managervergütungen in Aktiengesellschaften (Median im Durchschnitt des Erhebungszeitraumes 247.400 EUR) über jener bei sonstigen Rechtsträgern (z.B. Stiftungen, Genossenschaften; 173.600 EUR), gefolgt von den Managervergütungen in Gesellschaften mit beschränkter Haftung (137.000 EUR). (TZ 37)

Mehr als die Hälfte der Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften sowie ein Viertel der Leitungsorgane sonstiger Rechtsträger lukrierten höhere Managervergütungen, als dem Bezug eines Bundesministers entsprach. (TZ 40)



Vergleich nach Unternehmensgröße

Gemessen am Median der Managervergütungen aller befragten Leitungsorgane (Indexwert = 100) lagen in den Jahren 2006 bis 2007 die Managervergütungen sowohl bei großen Unternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) als auch bei mittleren (100 bis 1.000 Beschäftigte) über diesem Median (Indexwerte 150 bzw. 125). [\(TZ 38\)](#)

Vergleich mit dem Bezug eines Bundesministers bzw. Landeshauptmannes

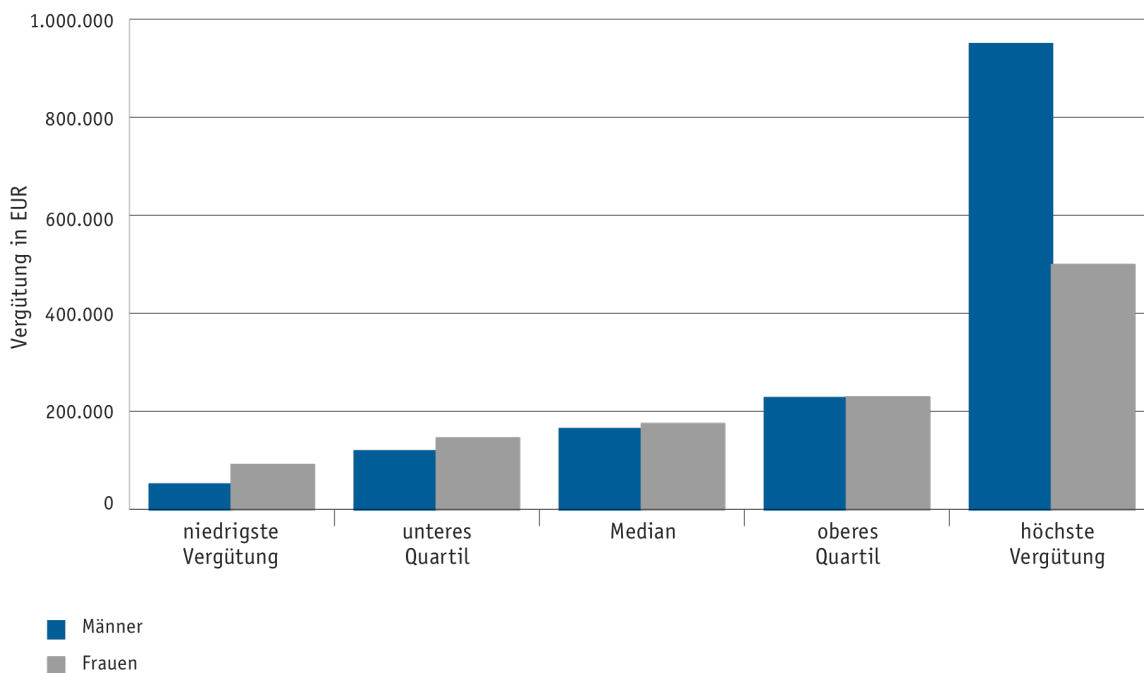
Im Jahr 2008 überstiegen bei 57 Managern die Gesamtjahresbezüge den Bezug eines Bundesministers bzw. des jeweiligen Landeshauptmannes. Die betroffenen Manager waren insbesondere in den Branchen „Holdings“, „Energieversorgung“, „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Gesundheitswesen“ und „Verkehr und Lagerei“ tätig. [\(TZ 40\)](#)

Vergleich nach Geschlecht

Im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 hatten — jeweils jährlich — weniger als 5 % der Leitungsfunktionen (entsprechend der vom RH der Auswertung zugrundegelegten Anzahl an Unternehmen bzw. Managern) Managerinnen inne, wobei branchenbezogene und gebietskörperschaftsbezogene Unterschiede bestanden. [\(TZ 41\)](#)

Die Verteilung der Managervergütungen zeigte, dass im Durchschnitt des Erhebungszeitraumes der Median der Vergütungen von Frauen (173.700 EUR) über jenem von Männern (163.700 EUR) lag; hingegen lagen die Spitzenvergütungen der Männer um 90 % höher als jene der Frauen. [\(TZ 42\)](#)

Vergütungen Managerinnen bzw. Manager – Kennwerte (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Vergleich mit externen Benchmarks

Der Vergleich der Befragungsergebnisse des RH mit — allerdings nicht unmittelbar vergleichbaren — externen Studien zeigte folgendes Bild:

Die in einer Studie des Wirtschaftsforums der Führungskräfte unter seinen Mitgliedern erhobenen Einkommen österreichischer Führungskräfte der ersten Führungsebene (Vorstandsbereich) in Unternehmen der öffentlichen Hand (Medianeinkommen 182.000 EUR) deuteten — bei gebotener vorsichtiger Dateninterpretation — auf ein ähnliches Niveau hin wie jenes, das die Erhebungen des RH (Medianvergütung 163.600 EUR) ergaben. Im internationalen Vergleich mit einer Studie der Kienbaum Management Consultants GmbH lagen die Managervergütungen gemäß den Erhebungen des RH bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen höher als die Gehälter, welche die Studie im Bereich „Allgemeines Management“ für Österreich auswies. (TZ 43, 44)



Die festgestellten Verschiedenartigkeiten (z.B. Stellenbesetzungsgesetze und Vertragsschablonenverordnungen des Bundes sowie der Länder, große Unterschiede zwischen der höchsten Vergütung und der Medianvergütung bzw. der niedrigsten Vergütung) verlangen mehr Transparenz und Offenlegung. Damit könnten die Struktur und die Gestaltung der Managerverträge für die Öffentlichkeit (Staatsbürger = Steuerzahler) und die Träger der Kontrollhoheit = Allgemeine Vertretungskörper (Nationalrat, Landtage, Gemeinderäte) transparenter werden, womit auch eine allgemeine Stärkung der öffentlichen Rechenschaftspflicht und eine Verbesserung der Corporate Governance verbunden wäre.

Der RH kritisiert per se nicht die Höhe der Gehälter, vielmehr fordert er ein gebietskörperschaftenübergreifend kohärentes Vorgehen und eine objektive Ausgewogenheit der Bereiche „Manageraufgaben – Managerverantwortung – Managergehalt – nachvollziehbarer Unternehmenserfolg und Offenlegung der Managergehälter“.

Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen hervor:

Allgemeine Empfehlungen zur Lohn-Transparenz in öffentlichen Unternehmen

In eine künftige Regelung für die Transparenz der Managerbezüge in öffentlichen Unternehmen sollten – ausgehend von den OECD- Grundsätzen der Corporate Governance, den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes und des Österreichischen Corporate Governance Kodex sowie von den Ergebnissen der Gebarungsüberprüfung – die nachstehenden Empfehlungen einbezogen werden:

(1) Die Transparenz der Managerbezüge wäre durch eine generelle, alle Gebietskörperschaften und die Manager (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer) ihrer öffentlichen Unternehmen einbeziehende Regelung, welche die Anwendung internationaler OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex für verbindlich erklärt, herbeizuführen. (TZ 19)

(2) Unbeschadet einer gesetzlichen Regelung sollten die Managerbezüge künftig nach den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes und den Prinzipien des Österreichischen Corporate Governance Kodex jedenfalls bei allen öffentlichen Unternehmen – ohne Ausnahmen – publiziert werden; damit sollen die Transparenz der Höhe der Managerbezüge und der Grundlagen ihrer Zuerkennung, einschließlich der Berücksichtigung der Branchenüblichkeit, sichergestellt werden sowie Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Unternehmensergebnissen beurteilt werden können. (TZ 19, 23, 25, 34, 35)



(3) Die im Geschäftsjahr gewährten Bezüge der Manager wären im Anhang des Jahresabschlusses des jeweiligen Unternehmens auszuweisen. (TZ 19)

(4) In geeigneter Art und Weise (z.B. Geschäftsbericht, Amtsblatt zur Wiener Zeitung, Jahresabschluss) wären in Bezug auf die Manager folgende Faktoren zu veröffentlichen:

- Grundsätze der Erfolgsbeteiligung;*
- Kriterien, an die die Erfolgsbeteiligung anknüpft;*
- wesentliche Änderungen gegenüber dem Vorjahr betreffend die Erfolgsbeteiligung;*
- Verhältnis der fixen zu den erfolgsabhängigen Bestandteilen der Bezüge;*
- Grundsätze für die gewährte betriebliche Altersvorsorgung und deren Voraussetzungen;*
- Grundsätze für Anwartschaften und Ansprüche im Fall der Beendigung der Funktion. (TZ 19)*

(5) Für jeden Manager sollten in geeigneter Art und Weise (z.B. Geschäftsbericht, Amtsblatt zur Wiener Zeitung, Jahresabschluss) die fixen und erfolgsabhängigen Bezugsbestandteile einzeln veröffentlicht werden. (TZ 19)

Spezielle Empfehlungen

BJA

(6) Unter Berücksichtigung der best practice jener Bundesländer, die bereits Richtwerte für Obergrenzen der Managergehälter in ihren Vertragsschablonen festgelegt haben, wäre dahingehend eine Novellierung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes einzuleiten. (TZ 8)

(7) Die Richtwerte für Obergrenzen der Managergehälter sollten nur in begründeten Fällen — und im Einzelfall überprüfbar — überschritten werden können. (TZ 8)

(8) Für jene Fälle, in denen aufgrund der Beteiligungsverhältnisse der Gebietskörperschaften (Gemengelagen) weder die Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch eine solche eines Landes zur Anwendung gelangt, wären die Geltungsbereiche für deren Anwendung im Einvernehmen mit den Ländern derart zu gestalten, dass die definierte



Anwendung einer Vertragsschablonenverordnung auf alle Unternehmen, die der Kontrolle des RH unterliegen, sichergestellt ist. (TZ 10)

Kärnten, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg und Wien

(9) Die gebotene Transparenz der Struktur und Gestaltung der Managerverträge und die Grundsätze der Corporate Governance legen es nahe, in allen Ländern Regelungen betreffend Vertragsschablonen zu erlassen. (TZ 7, 9)

Kärnten, Niederösterreich, Tirol und Wien

(10) Bis zur Erlassung entsprechender landesgesetzlicher Regelungen sollte sich die inhaltliche Ausgestaltung der Managerverträge an den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes — im Sinne einer best practice — orientieren. (TZ 9)

Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Vorarlberg

(11) Unternehmen im Gemeindeeigentum wären in die Regelungen betreffend Vertragsschablonen des jeweiligen Landes einzubeziehen. (TZ 7)

Salzburg

(12) Die gesetzliche Regelung betreffend den Gesamtjahresbezug wäre insofern abzuändern, als sich dieser an der Bezugshöhe nach dem Salzburger Bezugesetz 1998 nicht nur orientieren, sondern sie nicht überschreiten sollte. (TZ 7)

Unternehmen im Wirkungsbereich der Länder Kärnten, Niederösterreich, Tirol und Wien

(13) Bis zur Erlassung entsprechender landesgesetzlicher Regelungen sollte sich die inhaltliche Ausgestaltung der Managerverträge an den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes — im Sinne einer best practice — orientieren. (TZ 9)

Unternehmen

(14) In Zukunft wäre die Bestellung von Managern von Tochtergesellschaften, die dem Stellenbesetzungsgesetz unterliegen, öffentlich auszuschreiben. (TZ 6)

(15) Die Managergesamtbezüge wären künftig nach den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes und den Prinzipien des Österreichischen Corporate Governance Kodex bei allen öffentlichen Unternehmen zu publizieren, um die Transparenz der Höhe



der Gehälter und der Grundlagen ihrer Zuerkennung, wie die Berücksichtigung der Branchenüblichkeit, sicherzustellen und Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme zu den Unternehmensergebnissen beurteilen zu können. (TZ 19, 23, 25, 34, 35)

(16) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge sollten nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit angesehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) angepasst werden. (TZ 11)

(17) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern sollten nur zulässig sein, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens — im Einzelfall überprüfbar — rechtfertigen. (TZ 11)

(18) Die Erfolgsbeteiligung der Manager in Form variabler Bezugsbestandteile sollte auf eine Kombination aus kurzfristigen Kriterien und langfristig bzw. nachhaltig wirksamen Kriterien für den jeweiligen Unternehmenserfolg bzw. für die nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens bezogen sein. (TZ 26)

(19) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 26)

(20) Erfolgsbeteiligungen der Manager sollten nur nach nachweisbarem — und damit überprüfbarem — Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien ausbezahlt werden. (TZ 28)

(21) Bei der Ausgestaltung sämtlicher Managerverträge wären entweder die Bestimmungen der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen einzuhalten oder es wären die Pensions- und Abfertigungsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes im Sinne einer best practice-Umsetzung anzupassen. (TZ 30, 32)

(22) Entsprechend der Vertragsschablonenverordnung des Bundes — auch im Sinne einer best practice-Umsetzung — bzw. der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen wäre dafür Sorge zu tragen, Leitungsorgane zu verpflichten, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und mit derartigen Tätigkeiten verbundene geldwerte Vorteile (Jahresvergütungen, Sitzungsgelder u.a.) an das Unternehmen abzuführen. (TZ 33)