

Anfrage

**der Abgeordneten Dipl.-Ing. Karin Doppelbauer, Kolleginnen und Kollegen
an den Bundesminister für Finanzen
betreffend Krisenfeste Manager-Boni beim Verbund**

Seit Beginn des völkerrechtswidrigen russischen Angriffskrieg auf die Ukraine und die damit einhergehenden Auswirkungen auf Erdöl- und Erdgaslieferungen aus Russland und sind die Preise auf den Energiemarkten deutlich gestiegen. Auch wenn die Preise für Strom und Gas zuletzt wieder zurückgegangen sind, haben die durch den kriegsbedingten Angebotsschock verursachten Preisanstiege der letzten Jahren den Energieunternehmen in Europa Rekordgewinne beschert. Diese "Zufallsgewinne"(1) werden in Österreich seit 2022 über einen - von der Europäischen Kommission per Verordnung festgesetzten - "Energiekrisenbeitrag" besteuert. (2) Die Maßnahme wurde in Österreich bereits mehrmals verlängert und verschärft. Trotz Nachschärfung und Verlängerung ist das Aufkommen aus dem Energiekrisenbeitrag mit bisher 255 Mio. EUR (Stand Ende 2023) vergleichsweise bescheiden. Mit ein Grund dafür sind neben den zuletzt wieder gesunkenen Energiepreisen die großzügigen Absetzbeträge für Investitionen in erneuerbare Energien.(2)

Österreichs Energieversorgungsunternehmen (EVUs) sind mehrheitlich im staatlichen Besitz, nur ein Teil der Anteile befindet sich im Streubesitz. Der Wettbewerb zwischen den verschiedenen staatlichen Energieunternehmen ist nicht zuletzt aufgrund der vielen gegenseitigen Beteiligungen und Verflechtungen und des grundsätzlichen Interessenkonflikts als staatlicher Eigentümer UND Regulator stark eingeschränkt. Aus der Mehrfachrolle der öffentlichen Hand als Eigentümer der EVUs und als für die regulatorischen Rahmenbedingungen verantwortlicher Gesetzgeber resultiert ein wettbewerbsbeschränkender Interessenkonflikt. Das Österreichische Wirtschaftsinstitut (WIFO) attestiert in seiner Analyse zur Wettbewerbssituation Österreichs Energiewirtschaft einen massiven "Zielkonflikt zwischen von der öffentlichen Eigentümerseite erwarteten hohen Dividenden und den von der Politik versprochenen niedrigen Strompreisen sowie den von den Beschäftigten der Energiewirtschaft gewohnten äußerst attraktiven Gehältern." Die (halb-)staatliche Energiewirtschaft und ihr Management profitiert sowohl von den Privilegien des öffentlichen Eigentums als auch denen der Privatwirtschaft (zB bei der Remunerationspolitik), allerdings ohne das in der Privatwirtschaft ansonsten übliche unternehmerischer Risiko. (4) Quasi eine geschützte Werkstätte - inklusive (Versorgungs-)Jobs für (ehemalige) politische Entscheidungsträger oder deren Umfeld. So war der derzeitige Vorstand des mehrheitlich im staatlichen Eigentum stehende Energieversorgers Verbund Michael Strugl, davor ÖVP-Wirtschaftslandesrat in Oberösterreich.(5) Er ist damit nicht allein, ehemalige Politiker zieht es gern in die (Landes-)Energieversorger. (6) Das Ergebnis dieser "Österreichischen Energielösung": Der unternehmerische Wettbewerb bleibt auf der Strecke und die Konsumenten bezahlen (zu) hohe Energiepreise.

Das Management der staatlichen Energieversorgungsunternehmen gehört in den letzten Jahren - nicht ganz überraschend - zu den Gewinnern der Energiekrise: Sprudeln die von hohen Energiepreisen getriebenen Gewinne der Energieunternehmen, dann tun das auch die Boni der Manager:innen. Verbund-

Vorstand Michael Strugl bekam 2021 neben seinem Grundgehalt in Höhe von 750.000 EUR einen gewinnabhängigen Bonus von 472.000 EUR. 2022 flossen an ihn bereits 833.000 EUR an Bonuszahlungen (+76%). Die Vergütung eines durchschnittlichen Mitarbeiters, bzw. einer durchschnittlichen Mitarbeiterin stieg in demselben Zeitraum lediglich um 1,74%. (7) Der Verbund steht - über die ÖBAG - zu 51% im Eigentum der Republik Österreich, 25% hält ein Syndikat aus EVN und Wiener Stadtwerke, 5% gehören der TIWAG, der Rest befindet sich im Streubesitz. ÖBAG-Vorständin Edith Hlawati sitzt im Verbund-Aufsichtsrat.(8) Der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften hat gemäß § 78a Aktiengesetz (AktG) eine Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands aufzustellen. So auch im Verbund, wo der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrat die Vergütungspolitik ausarbeitet, die dann vom Aufsichtsrat beschlossen wird.(8)

Bonuszahlungen gelten als leistungsabhängiger Gehaltsbestandteil und sind ein wesentlicher Teil der Vergütung in Vorstands- und Führungspositionen. Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass Unternehmensgewinne von Entscheidungen, bzw. Arbeit der Unternehmensführung verursacht, bzw. zumindest entscheidend mitverursacht werden. Im Falle der "Zufallsgewinne" der letzten Jahre ist - wie der Name bereits sagt - der Zusammenhang zwischen hohen Unternehmensgewinnen und erfolgreichem Management jedoch nicht gegeben. Es stellt sich daher die Frage, ob diese Gewinne dennoch in den Bonuszahlungen des Großteils im staatlichen Eigentum stehenden Verbunds berücksichtigt wurden und wenn ja, aufgrund welcher Regelungen und mit welcher Begründung.

1. <https://services.bundeskanzleramt.gv.at/newsletter/bka-medien-newsletter/innenpolitik/20240124abschoepfunguebergewinn.html>
2. <https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/A/3024>
3. AF Karin Krisenbeitrag (sobald online):
4. WIFO Studie, März 2024:
https://www.wifo.ac.at/news/wettbewerb_regulierung_und_inflation
5. <https://kontrast.at/verbund-strompreis-oepv-netzwerk/>
6. <https://www.nachrichten.at/wirtschaft/Energiekonzerne-Politiker-und-das-Gschmackerl;art15,2853172> und <https://www.diepresse.com/6287178/die-politik-draengt-sich-in-den-energieversorger-evn>
7. <https://www.verbund.com/de-at/ueber-verbund/investor-relations/corporate-governance/verguetungsbericht>
8. https://www.verbund.com/-/media/verbund/ueber-verbund/investor-relations/hauptversammlung/2023/11_top_6_anlage_1_vergutungspolitik_vorstand.ashx

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

Anfrage:

1. Wie hoch war die Vergütung der Vorstände beim Verbund in den Jahren 2021, 2022, 2023? Bitte um Angabe der Gesamtvergütung, sowie Aufschlüsselung nach fixen und variablen Gehaltsbestandteilen.

2. Wie hoch war die Vergütung eines durchschnittlichen Verbund-Mitarbeiters/einer durchschnittlichen Verbund-Mitarbeiterin in den Jahren 2021, 2022, 2023? Bitte um Angabe der Gesamtvergütung, sowie Aufschlüsselung nach fixen und variablen Gehaltsbestandteilen.
3. Wie hoch wird die Vergütung der Verbund-Vorstände voraussichtlich im Jahr 2024 sein? Bitte um Angabe der Gesamtvergütung, sowie Aufschlüsselung nach fixen und variablen Gehaltsbestandteilen.
4. Wie hoch wird die Vergütung eines durchschnittlichen Verbund-Mitarbeiters/einer durchschnittlichen Verbund-Mitarbeiterin voraussichtlich im Jahr 2024 sein? Bitte um Angabe der Gesamtvergütung, sowie Aufschlüsselung nach fixen und variablen Gehaltsbestandteilen.
5. Ist die Vergütungspolitik im Verbund gesetzlich geregelt? Bitte um Angabe aller relevanten gesetzlichen Regelungen.
6. Unterliegt die Vergütungspolitik im Verbund anderen (nicht-gesetzlichen) regulatorischen Vorgaben? Bitte um Angabe aller relevanten regulatorischen Vorgaben.
7. Wer entscheidet im Verbund über die Vergütung(spolitik) der Vorstände?
 - a. Wer erarbeitet die Entscheidungsgrundlage?
8. Ist die ÖBAG-Vorständin Edith Hlawati in ihrer Rolle als Verbund-Aufsichtsrätin in die Erarbeitung der Vergütungspolitik eingebunden?
9. Ist die ÖBAG-Vorständin Edith Hlawati in ihrer Rolle als Verbund-Aufsichtsrätin die Entscheidung über die Vergütungspolitik eingebunden?
10. Wie hoch waren die Zufallsgewinne des Verbunds, die als Bemessungsgrundlage für den Krisenbeitrag Strom herangezogen wurden? (Bitte um Angabe für die Jahre 2022 und 2023)?
11. Wie hoch werden voraussichtlich die Zufallsgewinne des Verbunds im Jahr 2024 sein?
12. Wurden die Zufallsgewinne auch in die Berechnung der jeweiligen variablen und erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteile der Verbund-Vorstände herangezogen?
 - a. Falls ja, in welchem Ausmaß/mit welcher Gewichtung?
 - b. Falls ja, mit welcher Begründung?
 - c. Lässt sich der Anteil der Zufallsgewinne an der Gesamtvergütung quantifizieren?
 - i. Wenn ja, bitte um Angabe in EUR.
 - ii. Wenn nein, warum nicht?

DOPPELBAUER

