

CORPORATE GOVERNANCE MONITOR *2020*

WWW.BOARDSERVICE.CENTER



Kooperationspartner



INHALT

DATEN UND UNTERNEHMEN	6
AUFSICHTSRAT	9
Größe des Aufsichtsrats	10
Zusammensetzung des Aufsichtsrats	12
Sitzungen des Aufsichtsrats	16
Ausschüsse im Aufsichtsrat	16
Fokus Prüfungsausschuss	22
DIVERSITÄT IN FÜHRUNGSORGANEN	24
Diversität im Aufsichtsrat	24
Geschlecht	24
Alter	31
Funktionszeit	36
Qualifikationen der Aufsichtsratsmitglieder	38
Diversität im Vorstand	44
Geschlecht	44
Alter	47
AUSGABEN FÜR CORPORATE GOVERNANCE	50
Aufsichtsratsvergütung	51
Vorstandsvergütung	55
Verhältnis von Aufsichtsrats zu Vorstandsvergütung	61
Abschlussprüfung	65
Herausforderungen bei der Offenlegung	70
ÖSTERREICHISCHER CORPORATE GOVERNANCE KODEX	72

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Verwirklichung einer verantwortlichen, auf Wertschöpfung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Unternehmen ist eine der bedeutendsten betriebswirtschaftlichen Aufgabenstellungen. Der Corporate Governance Monitor hat es sich zum Ziel gesetzt empirische Evidenz zur Ausgestaltung von Corporate Governance Systemen in Österreich und Deutschland zu präsentieren. Der Bericht stellt die zweite Ausgabe einer jährlichen Serie dar, die in der Kooperation des Instituts für Unternehmensrechnung und Wirtschaftsprüfung der Johannes Kepler Universität Linz und des boardservice.center sowie mit großzügiger finanzieller Unterstützung der B&C-Privatstiftung erfolgt.

In diesem Bericht wird analog zur ersten Ausgabe auf Kennzahlen des Aufsichtsrats, die Vergütungsstruktur von Vorstand und Aufsichtsrat, sowie auf Daten zur Abschlussprüfung fokussiert. Neu hinzugekommen ist eine Analyse der Qualifikation von AufsichtsrätInnen in Österreich, die auf einer Analyse der Lebensläufe beruht. Das zugrunde liegende Unternehmensberichts-jahr ist 2018/19, wobei auch die Werte des Vor-

jahres dargestellt werden, um die Veränderung aufzuzeigen.

Der Corporate Governance Monitor 2020 soll einen quantitativen Einblick in Kenngrößen der unternehmensspezifischen Corporate Governance Systeme bieten und Veränderungen monitorieren. Damit stellen wir ein einzigartiges Vergleichsinstrument zur Verfügung, das einen Orientierungsrahmen für die theoretische und praktische Diskussion zur Ausgestaltung von Corporate Governance Strukturen schaffen soll.

Wir hoffen, dass der vorliegende Bericht auf Ihr Interesse stößt und stehen bei Fragen und Anregungen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

UNIV.PROF. DR.
EWALD ASCHAUER

UNIV.PROF. DR.
ROMAN ROHATSCHEK

TEAM



Univ. Prof. Dr. Ewald Aschauer

Institut für Unternehmensrechnung und
Wirtschaftsprüfung an der Johannes
Kepler Universität Linz



Jacqueline Strakova, MSc

Projektassistentin



Alexander Hofer, BSc LL.B.

Projektassistent



Univ. Prof. Dr. Roman Rohatschek

Institut für Unternehmensrechnung und
Wirtschaftsprüfung an der Johannes
Kepler Universität Linz



Corinna Klein, BSc

Projektassistentin



Nadine Sinzinger, BSc

Projektassistentin



Markus Isack, MSc

Projektkoordinator



Tanja Waldmann, BSc

Projektassistentin

242

ANALYSIERTE UNTERNEHMEN

FÜR DEN CORPORATE GOVERNANCE MONITOR WURDEN DATEN VON 242 UNTERNEHMEN ANALYSIERT

DATEN UND UNTERNEHMEN

Für den Corporate Governance Monitor 2020 wurden öffentlich zugängliche Daten erhoben und mit Daten von Thomson Reuters kontrolliert und in Einzelfällen ergänzt. Dabei stellen die Geschäftsberichte aus dem Abschlussjahr 2018 und 2018/19 die wesentlichsten Informationsquellen dar. Zusätzlich wurden die öffentlich verfügbaren Lebensläufe von AufsichtsrätInnen in Österreich für die Analyse herangezogen. Insgesamt wurden alle österreichischen kapitalmarktorientierten Unternehmen, also alle österreichischen Anleihen- und Aktienemittenten, und jene Unternehmen, die am deutschen DAX30 sowie am SDAX und MDAX (zusammengefasst in der Kategorie Non-DAX30) notieren, einbezogen. Jene österreichischen Unternehmen die sowohl Aktien als auch Anleihen ausgegeben haben, werden den Aktienemittenten zugeordnet. Ausgeschlossen von der Untersuchung wurden jene Unternehmen, auf die eines der folgenden Kriterien zutrifft:

- Delisting im Jahr 2018
- reine Finanzierungsvehikel
- keine formale Trennung von Aufsichtsrat und Vorstand (one tier System)
- Notierung auf ungeregeltem Markt

Durch diese Selektion besteht die Grundgesamtheit aus 242 Unternehmen, zu denen deskriptive Daten sowie Daten zum Aufsichtsrat, Vorstand und zur Abschlussprüfung erhoben wurden. Im Vergleich zum Vorjahr handelt es sich fast um die gleiche Anzahl an untersuchten Unternehmen (VJ: 243 Unternehmen), wobei durch einige IPOs in Österreich die Zahl von 60 Aktienemittenten auf 64 angestiegen ist, während bei den Anleiheemittenten die Anzahl um 3 Unternehmen gesunken ist. Weiters befinden sich durch Umschichtungen am Non-DAX30 Aktienmarkt 2 Unternehmen weniger in der Untersuchung.

Zur besseren Vergleichbarkeit der Daten werden alle Aktienemittenten nach ihrer Marktkapitalisierung in Quartile unterteilt. Es wurden folgende Quartile mittels der Marktkapitalisierung gebildet:

- Klein (0 - 25%): Marktkapitalisierung der 25 % kleinsten Unternehmen, Marktkapitalisierung kleiner als 668 Mio. Euro
- Mittel (26 - 50 %): Marktkapitalisierung der 26%-50% mittleren Unternehmen, Marktkapitalisierung von 668 Mio. Euro bis 1.949 Mio. Euro

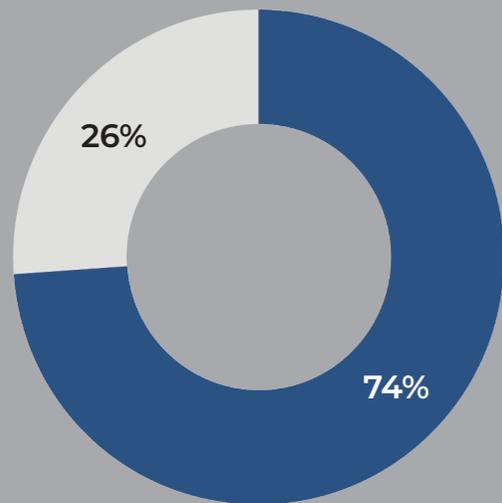
- Groß (51 - 75 %): Marktkapitalisierung der 51%-75% großen Unternehmen, Marktkapitalisierung von 1.949 Mio. Euro bis 5.562 Mio. Euro
- Sehr groß (76 - 100 %): Marktkapitalisierung der 76%-100% größten Unternehmen, Marktkapitalisierung größer als 5.562 Mio. Euro

Allgemein ist zu beobachten, dass österreichische Unternehmen vermehrt in den niedrigeren Marktkapitalisierungsquartilen zu finden sind. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich, dass die Marktkapitalisierungsquartile um 200-300 Mio. Euro angestiegen sind.

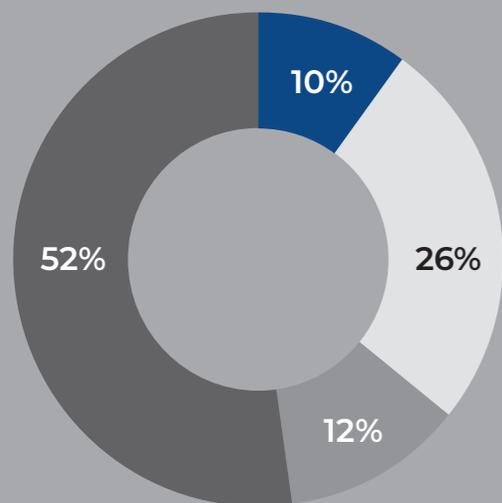
Zusätzlich wurden sowohl alle Aktienemittenten als auch alle Anleihenemittenten noch in „Financials“ und „Non Financials“ gruppiert. In die Gruppe „Financials“ fallen in Anlehnung an Thomson Reuters Kreditinstitute, Versiche-

rungen und sonstige Unternehmen (zB Immobilienunternehmen) des Finanzsektors. Die Gruppe „Non Financials“ umfasst die Unternehmen aller übrigen Branchen.

Im Corporate Governance Monitor 2020 werden auch Vergleiche mit Vorjahreswerten angestellt, wobei darauf hinzuweisen ist, dass durch die Einteilung nach Marktkapitalisierung auch Unternehmen innerhalb dieser Gruppierungen ihre Positionen wechselten und dies Veränderungen der Werte in den einzelnen Quartilen bewirkt. In der Datenanalyse des Corporate Governance Monitors 2020 wurden diese Effekte berücksichtigt und bei wesentlichen Unterschieden zu Vorjahreswerten wird dieser Effekt in der Analyse beschrieben.



● Non Financials
● Financials



● Österr. Anleiheemittenten
● Österr. Aktienemittenten
● DAX30
● Non DAX30

AUFTEILUNG DER UNTERNEHMEN IN KATEGORIEN

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			56% 36	45% 27			16% 20	6% 7	26% 56	16% 34
Mittel			14% 9	20% 12			35% 44	39% 50	24% 53	29% 62
Groß			25% 16	28% 17	7% 2		31% 39	33% 42	26% 57	27% 59
Sehr groß			5% 3	7% 4	93% 28	100% 30	18% 22	22% 28	24% 53	29% 62
Non Financials	26% 6	31% 8	70% 45	70% 42	83% 25	83% 25	82% 102	83% 105	74% 178	74% 180
Financials	74% 17	69% 18	30% 19	30% 18	17% 5	17% 5	18% 23	17% 22	26% 64	26% 63
Gesamtsumme	10% 23	11% 26	26% 64	25% 60	12% 30	12% 30	52% 125	52% 127	100% 242	100% 243

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

AUFSICHTSRAT

Im folgenden Abschnitt wird die Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie die strukturelle Gestaltung des Aufsichtsrats (Sitzungsanzahl, Ausschüsse, Diversität, Funktionsdauer) analysiert. Neben den gesetzlichen Vorschriften bestehen in der Praxis große Freiheitsgrade zur konkreten

Ausgestaltung des Aufsichtsrats, die den Erfolg des Unternehmens wesentlich mitbestimmen können. Deutlich wird die Relevanz des Aufsichtsrats besonders durch einen Blick auf die wichtigsten Aufgaben, zu dem unter anderem die folgenden Punkte zählen:

- Personalhoheit über den Vorstand
- Überwachung und Kontrolle von Vorstand und Geschäftsführung
- Erlass einer Geschäftsordnung für den Vorstand/die Geschäftsführung (liegt grundsätzlich im Ermessen des Aufsichtsrats, eine Verpflichtung kann sich jedoch aus der Satzung ergeben)
- Beratung von Vorstand und Geschäftsführung
- Zustimmungspflichtige Geschäfte (zB Erwerb und Veräußerung von Beteiligungen, Unternehmen und Betrieben)
- Einberufung von Haupt- und Generalversammlung (wenn das Wohl der Gesellschaft es erfordert)
- Mitwirkung an der Feststellung des Jahresabschlusses und die Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer
- Beschränkung der Vertretungsbefugnisse des Vorstands/der Geschäftsführer
- Mitwirkung bei Umgründungen und Kapitalmaßnahmen (Prüfung von Umgründungsmaßnahmen, Bestellung des Verschmelzungs- Spaltungs- und Umwandlungsprüfers ...)¹

¹ ausführlicher Frotz/Schörghofer (2016), Aufgaben des Aufsichtsrats in Kalss/Kunz (Hrsg), Handbuch für den Aufsichtsrat², Rz. 7-61.

12

MITGLIEDER IM DURCHSCHNITT

GRÖSSE DER UNTERNEHMEN BESTIMMT DIE GRÖSSE DES AUFSICHTSRATES

12 AUFSICHTSRATS MITGLIEDER

IM DURCHSCHNITT IN DER HÖCHSTEN MARKTKAPITALISIERUNG

11 MITGLIEDER

IN DER FINANZBRANCHE

12 MITGLIEDER

IN BRANCHEN AUSSERHALB DES FINANZSEKTORS, GRÖSSENVERHÄLTNIS IN ÖSTERREICH ANDERS ALS IN DEUTSCHLAND

GRÖSSE DES AUFSICHTSRATS

Grundsätzlich besteht ein Zusammenhang zwischen der Größe eines Unternehmens und der Größe des Aufsichtsrats, der sich primär aus der höheren Aufgabenbelastung ergibt. Während größere Aufsichtsräte mehr Ressourcen für die Überwachungs- und Beratungsfunktion aufweisen, kann davon ausgegangen werden, dass gleichzeitig die Entscheidungsprozesse mehr Zeit beanspruchen und damit insgesamt ein erhöhter Koordinierungsaufwand einhergeht. Die Vor- und Nachteile von großen und kleinen Aufsichtsräten lassen vermuten, dass eine theoretisch optimale Größe existiert. Einige wissenschaftliche Untersuchungen sehen einen optimalen Bereich der Aufsichtsratsgröße zwischen 8 und 10 Mitgliedern.²

Während die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder im Median am Aktienmarkt in Österreich in der vergangenen Berichtsperiode mit dem des deutschen NonDAX30 übereinstimmte, zeigte unsere diesjährige Analyse einen leichten Anstieg im Median des österreichischen Aktienmarktes. Wei-

terhin ist der klare Zusammenhang ersichtlich, dass mit zunehmender Größe des Unternehmens (der Marktkapitalisierung) auch die Größe des Aufsichtsrates steigt. Anzumerken ist, dass im DAX30 durch veränderte Gegebenheiten der Marktkapitalisierung Unternehmen mit hoher Marktkapitalisierung eine deutlich größere Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern aufweisen, als die Unternehmen des DAX30 mit der höchsten Marktkapitalisierung, was aber durch die geringe Anzahl an Unternehmen im großen Marktkapitalisierungsquartil erklärt werden kann und daher kein allgemeiner Trend abgeleitet werden kann. Während in Österreich aufgrund der Branchenstruktur die Aufsichtsräte von Finanzinstituten durchschnittlich größer sind als in anderen Branchen, ergeben sich am DAX30 keine Größenunterschiede zwischen Financial und Non-Financial Unternehmen. Am NonDAX30 zeigt sich außerdem ein gegenteiliges Bild zu Österreich, hier sind die größten Aufsichtsräte in Non-Financial Unternehmen.

GRÖSSE DES GESAMTEN AUFSICHTSRATS

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		Gesamtsumme	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			7 4,9 36	5 2,6 27			6 3,4 20	6 3,0 7	6 4,4 56	6 2,6 34
Mittel			12 6,1 9	12 4,1 12			9 4,9 44	7 4,4 50	9 5,1 53	9 4,4 62
Groß			13 3,5 16	12 2,6 17	20 0,7 2		11 5,5 39	12 5,0 42	12 5,3 57	12 4,5 59
Sehr groß			17 20,0 9	17 1,7 4	16 4,3 28	17 4,4 30	9 4,7 22	11 5,3 28	12 5,2 53	14 5,3 62
Non Financials	10 5,3 6,0	10 5,8 8	7 5,0 45	8 4,2 42	16 4,3 25	17 4,5 25	11 4,9 102	9 4,9 105	12 5,3 178	11 5,2 180
Financials	13 6,7 17	14 6,3 18	10 5,7 19	10 4,7 18	16 4,0 5	12 4,6 5	6 4,8 23	6 4,6 22	11 6,1 64	9 5,7 63
Gesamtsumme	13 6,4 23,0	12 6,3 26	9 5,3 64	9 4,5 60	16 4,2 30	17 4,4 30	9 4,9 125	9 4,9 127	12 5,5 242	11 5,3 243

Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

6-9 MITGLIEDER

IM DURCHSCHNITT BEI KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN

² Siehe etwa Larcker D, Tayan B (2016), Corporate Governance Matters, S. 136 oder Lipton/Lorsch (1992), A Modest Proposal for Improved Corporate Governance, Business Lawyer 48, S.59-77.

3-8%

NEUE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER WURDEN 2018 IN DEN AUFSICHTSRAT GEWÄHLT BZW. ENTSENDET. IN DEUTSCHLAND MEHR ALS IN ÖSTERREICH

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Die folgende Analyse befasst sich mit der Durchmischung des Aufsichtsrats, dem Austausch der Aufsichtsratsmitglieder und der Aufteilung zwischen KapitalvertreterInnen und ArbeitnehmerInnenvertreterInnen. Das Entsendungsrecht in § 110 Abs 1 ArbVG regelt, dass für je zwei KapitalvertreterInnen ein/e ArbeitnehmerInnenvertreterIn vom Betriebsrat zu entsenden ist. In Österreich ist im Gegensatz zu Deutschland keine Beteiligung von GewerkschafterInnen als ArbeitnehmerInnenvertreterInnen im Aufsichtsrat vorgesehen.³ Für die ArbeitnehmerInnenvertretung im Aufsichtsrat wird begründet, dass ArbeitnehmerInnenvertreterInnen unabhängig agieren und vorrangig die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten und nicht jene von EigentümerInnen. Ferner wird argumentiert, dass eine gute Zusammensetzung des Aufsichtsrats unverzichtbar für alle Stakeholder ist. Historisch betrachtet wurden früher AufsichtsratsmitgliederInnen eher nach ihrer bisherigen Position und der Größe des von ihnen geleiteten Unternehmens ausgewählt. Aktuelle Studien zeigen, dass Mitglieder aus unterschiedlichen Bereichen gesucht werden, um Wissen über die verschiedenen strategischen Herausforderun-

gen von Unternehmen - neuerdings etwa auch bspw. im Bereich Digitalisierung - im Aufsichtsrat einzubringen.⁴

Die Analyse zeigt, dass 2018 am österreichischen Kapitalmarkt mit 3 % deutlich weniger neue Aufsichtsratsmitglieder in Aufsichtsräte entsendet wurden als etwa am NonDAX30 (4 %). Im vergangenen Jahr konnte in diesen Segmenten noch eine ähnlichere Entwicklung beobachtet werden. Am DAX30 ist die Anzahl neuer Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zum Vorjahr am stärksten angestiegen – hier hat sich der Prozentsatz an neu entsendeten Aufsichtsratsmitgliedern im Vergleich zum Vorjahr fast verdoppelt. Während die Zahl der KapitalvertreterInnen am DAX30 im letzten Jahr mit einer Anzahl von 9 noch am höchsten war, näherten sich die Zahl der KapitalvertreterInnen des österreichischen Kapitalmarkts an jene des DAX30 an und bestehen im Median aus etwa 7-8 KapitalvertreterInnen. Im NonDAX30 sind über alle Marktkapitalisierungsquartile hinweg konstant 6 KapitalvertreterInnen im Aufsichtsrat vorhanden.

Bedingt durch die gesetzlichen Vorgaben zeigt sich auch deutlich, dass die Zahl der ArbeitnehmervertreterInnen

im Aufsichtsrat mit der Marktkapitalisierung steigt und im kleinsten Marktkapitalisierungsquartil der Median – wie auch im letzten Jahr - bei 0 liegt. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass Betriebsräte in dieser Größenkategorie weniger oft ArbeitnehmerInnenvertreterInnen in Aufsichtsräte entsenden.

ANTEIL NEUER AUFSICHTSRATMITGLIEDER

Marktkapitalisierung	Österreich		Deutschland				Gesamtsumme			
	Anleihen	Aktienmarkt	DAX30		Non DAX30		2020	2019		
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			2% 29	2% 21			6% 41	6% 15	3% 70	3% 36
Mittel			4% 14	4% 16			5% 75	3% 53	5% 89	3% 69
Groß			3% 19	4% 27	18% 13		4% 54	5% 75	4% 86	5% 102
Sehr groß			5% 5	7% 11	7% 72	4% 43	6% 47	4% 42	6% 124	4% 96
Non Financials	6% 13	2% 5	3% 48	3% 39	7% 63	4% 34	5% 173	4% 170	5% 297	4% 248
Financials	4% 24	5% 31	3% 19	5% 36	12% 22	5% 9	5% 44	2% 15	5% 109	4% 91
Gesamtsumme	4% 37	4% 36	3% 67	3% 75	8% 85	4% 43	5% 217	4% 185	5% 406	4% 339

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

³ Vgl. Gahleitner, Arbeitnehmervertreter in Kalss/Kunz (Hrsg), Handbuch für den Aufsichtsrat2 (2016), Rz 3.

⁴ Vgl. Remick/Griesedieck (2018), An Actice Board vs. a Meddling Board, Korn Ferry Institute.

6 KAPITAL- VERTRETERINNEN

BEI FINANZINSTITUTIONEN IST
DIESE ANZAHL HÖHER.

ANZAHL KAPITALVERTRETERINNEN

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			5	4			6	6	6	5
			3,1 36	1,6 27			1,9 20	1,6 7	2,7 56	1,6 34
Mittel			9	8			6	6	6	6
			4,0 9	2,1 12			2,1 44	1,8 50	2,6 53	1,9 62
Groß			8	8	10		6	6	8	7
			2,3 16	1,9 17	0,0 2		2,8 39	2,0 42	2,9 57	2,1 59
Sehr groß			11	11	8	9	6	6	8	8
			20,0 6	1,2 4	1,9 28	2,1 30	1,8 22	2,6 28	2,1 53	2,6 62
Non Financials	8	6	6	6	8	9	6	6	6	6
	3,2 6,0	3,4 8	3,1 45	2,3 42	1,8 25	2,1 25	2,3 102	2,1 105	2,6 178	2,4 180
Financials	8	9	9	8	10	10	6	6	8	7
	4,4 17	4,6 18	3,5 19	2,7 18	2,3 5	2,4 5	2,2 23	2,1 22	3,7 64	3,6 63
Gesamtsumme	8	8	7	6	8	9	6	6	6	6
	4,1 23,0	4,4 26	3,3 64	2,6 60	1,8 30	2,1 30	2,3 125	2,1 127	2,9 242	2,8 243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

ANZAHL ARBEITNEHMERINNENVERTRETERINNEN

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			1	0			0	0	0	0
			2,1 36	1,5 27			2,5 20	2,3 7	2,2 56	1,6 34
Mittel			4	4			2,5	1,5	3	2
			2,4 9	2,3 12			3,5 44	3,2 50	3,3 53	3,0 62
Groß			4	4	10		2	6	4	5
			1,7 16	1,4 17	0,0 2		3,8 39	3,5 42	3,4 57	3,0 59
Sehr groß			6	5,5	8	8	3	6	6	6
			20,0 2,5	0,6 4	3,1 28	3,2 30	3,5 22	3,8 28	3,7 53	3,4 62
Non Financials	2	3	2	3	8	8	2	4	4	4
	2,3 6,0	2,6 8	2,2 45	2,0 42	2,9 25	3,1 25	3,5 102	3,6 105	3,5 178	3,5 180
Financials	5,0	4	4	3	8	6	0	0	4	3
	2,6 17	2,8 18	2,4 19	2,4 18	4,1 5	3,8 5	3,1 23	3,2 22	3,1 64	3,0 63
Gesamtsumme	4	4	3	3	8	8	2	3	4	4
	2,7 23,0	2,7 26	2,3 64	2,1 60	3,1 30	3,2 30	3,5 125	3,6 127	3,4 242	3,4 243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

4 ARBEITNEHMER- VERTRETERINNEN

ARBEITNEHMER UND ARBEIT-
NEHMERINNEN SIND IN HÖHEREN
MARKTKAPITALISIERUNGEN MEHR
VERTRETEN

SITZUNGEN DES AUFSICHTSRATS

Grundsätzlich ist der Aufsichtsrat in Österreich dazu verpflichtet, mindestens einmal im Quartal eine Sitzung abzuhalten. Der Österreichische Corporate Governance Kodex (ÖCGK) weist jedoch darauf hin, dass es sich dabei um eine Mindestanforderung handelt und erforderlichenfalls weitere Sitzungen abzuhalten sind. Die Praxis zeigt, dass Aufsichtsräte jedenfalls durchschnittlich mehr als 4-mal pro Jahr tagen. In den USA und Großbritannien wird durchschnittlich 8-mal pro Jahr eine Sitzung abgehalten, wobei das unterschiedlich ausgestaltete Governance System einen Vergleich erschwert.⁵

AUSSCHÜSSE IM AUFSICHTSRAT

Die umfangreichen Aufgabenstellungen des Aufsichtsrats führen zunehmend dazu, dass die Abarbeitung in einzelnen Aufsichtsratsausschüssen arbeitsteilig erfolgt und damit in den Ausschüssen in hohem Maße die Vorarbeiten für den Aufsichtsrat geleistet werden. Zu den meist installierten Ausschüssen zählen etwa der Prüfungs-, Vergütungs-, Personal-, Strategie-, Risiko- und Präsidialausschuss wobei nur der Prüfungsausschuss verpflichtend bei den analysierten Unternehmen

Bei der Analyse der Anzahl der Sitzungen zeigt sich, dass die Unternehmen sowohl in Österreich als auch Deutschland die gesetzliche Vorgabe tatsächlich nur als Mindestanforderung verstehen. Der Median der abgehaltenen Sitzungen liegt bei 5 Sitzungen pro Jahr. In den beiden höheren Marktkapitalisierung zeigt sich auch eine leicht höhere Anzahl an Aufsichtsratssitzungen. Im Vergleich zum Vorjahr sind keine wesentlichen Unterschiede zu erkennen.

einzurichten ist. Bei unserer Analyse wird – wie bereits im Vorjahr - insgesamt deutlich, dass mit zunehmender Marktkapitalisierung auch die Zahl der Ausschüsse steigt. Während in Österreich Unternehmen mit kleiner Marktkapitalisierung im Median 2 Ausschüsse eingerichtet haben, steigt dieser Wert mit zunehmender Marktkapitalisierung auf 6.

Bei einer Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass im Median 4 Ausschüsse ein-

gerichtet sind und etwa 81% aller analysierten Unternehmen neben dem Prüfungsausschuss mindestens einen zusätzlichen Ausschuss eingerichtet haben. Die Anzahl der Ausschüsse der Anleiheemittenten hat sich im Vergleich zum Vorjahr im Median von 2 auf 4 Ausschüsse verdoppelt. Diese Entwicklung ist einerseits auf einen leichten Anstieg der Anzahl der Ausschüsse in einzelnen Unternehmen und andererseits auf eine Verschiebung der analysierten Unternehmen zurückzuführen.

Bei Analyse der Sitzungszahlen dieser Ausschüsse wird deutlich, dass insbesondere bei den größten Unternehmen die Zahl an Ausschusssitzungen die Zahl an Aufsichtsratssitzungen deutlich übersteigt. Diese Tendenz konnte bereits im vorherigen Jahr festgestellt werden. Die Anzahl der Aufsichtsratsausschusssitzungen ist im Median insgesamt gestiegen, im DAX30 konnte allerdings ein Rückgang im Hinblick auf die Anzahl an Aufsichtsratsausschusssitzungen beobachtet werden.

INSBESONDERE IN DEN GRÖSSTEN UNTERNEHMEN ÜBERSTEIGT DIE ZAHL DER **AUSSCHUSSSITZUNGEN** DIE ZAHL DER **AUFSICHTSRATSSITZUNGEN**

⁵ Siehe auch SpencerStuart Board Indexes Reports (www.spencerstuart.com/research-and-insight/board-indexes)

5 AUFSICHTSTATS-SITZUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR

DIE ZAHL AN SITZUNGEN LIEGT DAMIT GERINGFÜGIG ÜBER DEN MINDESTANFORDERUNGEN.

AUFSICHTSRATSSITZUNGEN

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			5	5			5	5	5	5
			1,20 36	1,76 27			2,08 20	2,45 7	1,61 56	1,90 34
Mittel			5	5			5	5	5	5
			1,24 9	0,65 12			2,91 44	5,53 50	2,70 53	5,04 62
Groß			7	5	7		5	5	5	5
			2,16 16	2,07 17	2,12 2		2,34 39	1,92 42	2,26 57	1,95 59
Sehr groß			6	5,5	6	6	6	5	6	6
			20,00 5	1,29 4	2,37 28	2,70 30	1,66 22	2,91 28	2,06 53	2,74 62
Non Financials	5	5,5	5	5	6	6	5	5	5	5
	0,00 6,0	2,16 8	1,41 45	1,60 42	2,43 25	2,35 25	2,42 102	2,95 105	2,23 178	2,60 180
Financials	6	5	6	5	7	7	7	6	6	6
	1,17 17	0,76 18	1,84 19	1,94 18	1,82 5	4,04 5	2,25 23	7,07 22	1,96 64	4,87 63
Gesamtsumme	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5
	1,05 23,0	1,37 26	1,56 64	1,69 60	2,33 30	2,70 30	2,40 125	3,92 127	2,17 242	3,25 243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

ANZAHL AN ZUSÄTZLICHEN AUSSCHÜSSEN

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			2	2			3	2	3	2
			1,52 36	1,36 27			1,45 20	2,04 7	1,53 56	1,50 34
Mittel			4	3			3	3	3	3
			1,39 9	1,16 12			1,45 44	1,61 50	1,43 53	1,53 62
Groß			4	3	5		3	3	4	3
			1,28 16	1,26 17	1,41 2		1,35 39	1,55 42	1,35 57	1,49 59
Sehr groß			6	6	5	5	4	4	4	4
			20,00 3	0,96 4	1,75 28	1,77 30	1,08 22	1,48 28	1,58 53	1,69 62
Non Financials	2	1	3	3	5	4	3	3	3	3
	0,84 6,0	0,76 8	1,42 45	1,41 42	1,69 25	1,81 25	1,36 102	1,54 105	1,56 178	1,65 180
Financials	4	2	5	3	6	6	3	3	4	3
	1,93 17	1,84 18	1,30 19	1,69 18	1,64 5	1,52 5	1,32 23	1,89 22	1,59 64	1,91 63
Gesamtsumme	4	2	3	3	5	5	3	3	4	3
	1,97 23,0	1,62 26	1,60 64	1,54 60	1,71 30	1,77 30	1,35 125	1,60 127	1,60 242	1,71 243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

4 ZUSÄTZLICHE AUSSCHÜSSE

DIE ANZAHL AN ZUSÄTZLICHEN AUSSCHÜSSEN IST STARK VON DER GRÖSSE DER UNTERNEHMEN ABHÄNGIG.

81%

DER UNTERNEHMEN BESITZEN ZUSÄTZLICHE AUSSCHÜSSE.

DIE MEISTEN UNTERNEHMEN VERWENDEN MEHR AUSSCHÜSSE ALS SICH AUS DER GESETZLICHEN VORGABE ERGIBT.

UNTERNEHMEN MIT ZUSÄTZLICHEN AUSSCHÜSSEN* IM AUFSICHTSRAT

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			64%	52%			75%	71%	68%	56%
			23	14			15	5	38	19
Mittel			89%	92%			89%	84%	89%	85%
			8	11			39	42	47	53
Groß			100%	100%	100%		79%	83%	86%	88%
			16	17	2		31	35	49	52
Sehr groß			100%	100%	93%	93%	91%	86%	92%	90%
			3	4	26	28	20	24	49	56
Non Financials	50%	38%	71%	74%	92%	92%	84%	86%	81%	82%
	3	3	32	31	23	23	86	90	144	147
Financials	59%	50%	95%	83%	100%	100%	83%	73%	81%	71%
	10	9	18	15	5	5	19	16	52	45
Gesamtsumme	57%	46%	78%	77%	93%	93%	84%	83%	81%	79%
	13	12	50	46	28	28	105	106	196	192

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%);

*Ausschüsse, die zusätzlich zum Prüfungsausschuss eingerichtet sind

AUFSICHTSRATSAUSSCHUSSSITZUNGEN

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			4	3			8	7	5,5	4
			5,36	6,01			3,61	4,79	5,08	5,70
			36	27			20	7	56	34
Mittel			4	3,5			8	9	8	8
			5,59	2,13			6,09	6,23	5,98	6,02
			9	12			44	50	53	62
Groß			8	7	26		10	9	10	8
			6,24	4,15	24,04		6,97	4,77	8,02	4,56
			16	17	2		39	42	57	59
Sehr groß			20	21	12	16	9,5	10	12	14
			20,00	8,85	9,26	11,45	5,69	5,22	8,34	9,88
			8	4	28	30	22	28	53	62
Non Financials	6	4	5	4	11	15	9	8	8	8
	1,53	3,11	5,11	5,84	10,38	10,50	5,12	4,85	6,63	6,95
	6,0	8	45	42	25	25	102	105	178	180
Financials	11	6	10	5	22	19	8	9	10	9
	7,16	7,95	9,00	8,43	6,20	14,15	9,68	8,53	9,32	10,17
	17	18	19	18	5	5	23	22	64	63
Gesamtsumme	7	4	5	4	12	16	9	8	9	8
	6,56	6,67	6,90	6,83	10,39	11,45	6,06	5,50	7,44	7,78
	23,0	26	64	60	30	30	125	127	242	243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%);

9 ZUSÄTZLICHE AUSSCHUSSSITZUNGEN

ZUSÄTZLICH ZU DEN AUFSICHTSRATSSITZUNGEN ERFOLGT SEHR VIEL ARBEIT IN DEN AUSSCHUSSSITZUNGEN.

4 PRÜFUNGS- AUSCHUSSSITZUNGEN

IM MEDIAN PRO JAHR
TRIFFT IN ÖSTERREICH ERST BEI
GRÖßEREN UNTERNEHMEN ZU

FOKUS PRÜFUNGS-AUSSCHUSS

Im Folgenden wird der Fokus auf den Prüfungsausschuss gelegt, da diesem besondere Aufgabenstellungen zukommen. Die Kernaufgaben des Prüfungsausschusses liegen u.a. in der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, Überwachung der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, Überwachung der Abschluss-/Konzernabschlussprüfung, Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, Berichterstattung über das Ergebnis der Abschlussprüfung, Prüfung des Jahres-/Konzernabschlusses, Vorbereitung der Feststellung des Jahresabschlusses und in der Durchführung des Verfahrens zur Auswahl des Abschlussprüfers sowie der Empfehlung für die Auswahl des Abschlussprüfers.⁶ In Österreich muss nach § 92 Abs 4a AktG jedes Unternehmen von öffentlichem Interesse (§ 189a Z 1 lit a und d UGB) und fünffach große Gesellschaften, zwingend einen Prüfungsausschuss einrichten. Die Verletzung der Einrichtungspflicht kann unter Umständen zur Haftung des Aufsichtsrats führen, seine Beschlüsse werden aufgrund dieses Sachverhalts allerdings nicht ungültig. Diesem Ausschuss muss mindestens ein Finanzex-

perte angehören, darüber hinaus gibt es keine Anforderungen für die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses. Der österreichische Gesetzgeber hat bestimmt, dass der Prüfungsausschuss zumindest in zwei Sitzungen pro Jahr zusammentreten muss, wobei in Deutschland der Prüfungsausschuss sich gem. Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) auch mit den Quartalsmitteilungen im Prüfungsausschuss befassen soll. Die Ergebnisse aus der Wissenschaft decken sich mit der gesetzlichen Regelung insofern, als festgestellt wurde, dass ein Experte aus der Finanzbranche für die Qualität entscheidend ist. Gleichzeitig kommt es demnach erst bei einer höheren Sitzungsanzahl zu einem verbesserten Qualitätseffekt.⁷ Auch in den österreichischen und deutschen Unternehmen zeigt sich, dass im Median Prüfungsausschüsse 4 mal pro Jahr zusammentreffen. Wobei in Österreich dies erst bei Unternehmen mit höherer Marktkapitalisierung zutrifft. Im Vergleich zum Vorjahr zeigten sich mit der Ausnahme eines minimalen Anstiegs der Prüfungsausschusssitzungen am österreichischen Aktienmarkt keine wesentlichen Veränderungen.

⁶ Vgl. Kunz, Gesellschaftsrechtliches Aufsichtsrats-Know-how, Prüfungsausschuss, S. 94 f.

⁷ Vgl. Stiles, Board Committees in Wright/Siegel/Keasey/Filatotchev (Hrsg), The Oxford Handbook of Corporate Governance (2013), S. 181.

SITZUNGEN DES PRÜFUNGS-AUSSCHUSSES

Marktkapitalisierung	Österreich		Deutschland				Gesamtsumme			
	Anleihen	Aktienmarkt	DAX30		Non DAX30		2020	2019		
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			2 0,97 36	2 0,95 27			4 1,88 20	4 2,16 7	3 1,60 56	2 1,30 34
Mittel			2 0,53 9	2 0,67 12			4 1,58 44	4 1,85 50	4 1,51 53	3 1,75 62
Groß			3 1,18 16	3 1,38 17	6 1,41 2		5 1,12 39	4 1,61 42	4 1,33 57	4 1,59 59
Sehr groß			6 20,00 4	4 1,83 4	5 1,62 28	5 1,60 30	5 1,15 22	4 1,08 28	5 1,43 53	5 1,43 62
Non Financials	4 0,58 6,0	3 1,53 8	2,5 1,08 45	2 1,13 42	5 1,47 25	5 1,62 25	4 1,52 102	4 1,49 105	4 1,58 178	4 1,59 180
Financials	3 1,32 17	4 0,89 18	3 1,32 19	2 1,30 18	6 1,92 5	6 1,48 5	4 1,56 23	4 2,59 22	4 1,70 64	4 2,04 63
Gesamtsumme	3 1,18 23,0	4 1,06 26	3 1,16 64	2 1,18 60	5 1,60 30	5 1,60 30	4 1,52 125	4 1,68 127	4 1,61 242	4 1,69 243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

5-6 SITZUNGEN

IM DURCHSCHNITT AM DAX30
3 SITZUNGEN IM DURCHSCHNITT
AM ÖSTERREICHISCHEN
AKTIENMARKT

DIVERSITÄT IN FÜHRUNGSORGANEN

DIVERSITÄT IM AUFSICHTSRAT

Da das österreichische Gesetz in § 87 Abs 2a AktG eine ausgewogene Zusammensetzung eines Aufsichtsratsgremiums verlangt, wird im folgenden Kapitel die Diversität von Aufsichtsräten näher analysiert. Die Bestimmung zur Ausgewogenheit zielt dabei nicht nur auf das Geschlecht, sondern auch auf die Altersstruktur, die fachliche Qualifikation und die Internationalität der

Mitglieder ab. Während sich diese Analyse aufgrund des zu großen Datenumfangs für Deutschland auf die Analyse zur Ausgewogenheit der Geschlechter und die Altersstruktur in deutschen Aufsichtsräten beschränkt, wird für Österreich auch eine Untersuchung der Qualifikationen der Aufsichtsräte und deren internationale Erfahrung vorgenommen.

GESCHLECHT

Auf europäischer sowie nationaler Ebene wurden sowohl gesetzliche Initiativen als auch zahlreiche weitere Initiativen unternommen, um die Geschlechterzusammensetzung in Aufsichtsräten zu verbessern. In Österreich und Deutschland wurde beispielsweise eine verpflichtende Frauenquote eingeführt. In Österreich gilt diese für alle AufsichtsrätInnen die nach dem 31.12.2018 neu gewählt bzw. entsendet werden, während in Deutschland eine ähnliche Regelung bereits mit 2016

eingeführt wurde. Da diese Quotenregelung erst bei der Neubesetzung von Aufsichtsratsmandaten wirkt, ist es interessant zu beobachten wie sich der Anteil an Frauen im Berichtsjahr 2018 entwickelt hat, und im Jahr 2019 entwickeln wird, da in diesen Jahren eine Vielzahl an Aufsichtsratsmandaten neu besetzt werden.⁸ Im Gegensatz zum Anteilen von Frauen in Vorständen, steigt ihr Anteil in Aufsichtsräten zumindest in Deutschland schon seit geraumer Zeit an.⁹ In manchen Stu-

dien wird gezeigt, dass Unternehmen mit einem Anteil von mindestens 20-40% an Frauen im Aufsichtsrat bessere Performancekennzahlen vorweisen, als jene Unternehmen, die eine geringere Frauenquote im Aufsichtsrat vorweisen.¹⁰

Die Analyse zeigt, dass die Frauenquote insbesondere in den Unternehmen mit kleiner Marktkapitalisierung noch eine größere Herausforderung darstellt, während sie in den größeren Unternehmen im Median bereits erreicht ist oder zumindest kurz davor ist, erfüllt zu werden. Im Vergleich zur Analyse im Vorjahr, ist bei den kleinen Unternehmen der Frauenanteil um 3,3% gestiegen. Auch im Allgemeinen ist die Frauenquote in allen Bereichen im Vergleich zum Vorjahr angestiegen.

Dass dabei die Frauenquote unter den ArbeitnehmerInnenvertreterInnen höher ist als bei den KapitalvertreterInnen zeigt sich auch in diesem Jahr wieder. Im Detail wird erkennbar, dass nur etwa 83% (VJ: 81%) aller analysierten Unternehmen mindestens eine Frau im Aufsichtsrat haben. Besonders hervorzuheben ist, dass es einen rückläufigen Trend des Anteil an Frauen bei den neuen AufsichtsrätInnen gibt; dies kann damit erklärt werden, dass einige Unternehmen bereits eine ausreichende Quote im Aufsichtsrat vorweisen können. Insgesamt sind nur 63% (VJ: 70%) aller neuen AufsichtsrätInnen weiblich und in Österreich beträgt der Anteil 51%, was einen Rücklauf von 26 Prozentpunkten im Gegensatz zum Vorjahr bedeutet.

⁸ Vgl. Weckes (2019), Strahlungsarmes Quötchen, Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019, S. 4.

⁹ Vgl. Bozhinov et al. (2019), The Second Glass Ceiling: Women's Role in Supervisory Boards of German Firms, S. 394.

¹⁰ Beispielhaft: Joecks et al. (2013), Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a "Critical Mass?", S. 70

51%

ALLER NEUEN AUFSICHTSRÄTE
SIND FRAUEN IN ÖSTERREICH

29%

FRAUENQUOTE IN AUFSICHTSRÄTEN

NACHHOLBEDARF INSBESONDERE BEI KLEINEREN UNTERNEHMEN.

FRAUENQUOTE IM AUFSICHTSRAT

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			20,0%	16,7%			16,7%	16,7%	20,0%	16,7%
			0,15 36	0,16 27			0,13 20	0,11 7	0,15 56	0,15 34
Mittel			11,3%	13,4%			25,0%	16,7%	25,0%	16,7%
			0,13 9	0,13 12			0,15 44	0,14 50	0,15 53	0,14 62
Groß			27,2%	18,2%	38,6%		32,3%	28,6%	31,4%	25,0%
			0,12 16	0,13 17	0,05 2		0,14 39	0,14 42	0,13 57	0,14 59
Sehr groß			29,4%	30,0%	33,3%	31,7%	33,3%	25,0%	33,3%	29,0%
			20,00 0,25	0,08 4	0,06 28	0,08 30	0,13 22	0,12 28	0,10 53	0,11 62
Non Financials	24,5%	31,7%	20,0%	16,7%	33,3%	30,0%	30,4%	22,2%	28,6%	25,0%
	0,25 6,0	0,20 8	0,15 45	0,14 42	0,06 25	0,08 25	0,14 102	0,13 105	0,14 178	0,14 180
Financials	23,3%	26,7%	29,7%	20,1%	35,0%	36,4%	31,3%	16,7%	27,8%	25,8%
	0,12 17	0,10 18	0,12 19	0,16 18	0,05 5	0,05 5	0,16 23	0,16 22	0,14 64	0,15 63
Gesamtsumme	23,3%	26,7%	22,2%	16,7%	33,3%	31,7%	30,8%	22,2%	28,6%	25,0%
	0,16 23,0	0,14 26	0,14 64	0,15 60	0,06 30	0,08 30	0,14 125	0,14 127	0,14 242	0,14 243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

FRAUENQUOTE DER KAPITALVERTRETERINNEN IM AUFSICHTSRAT

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			20,0%	16,7%			16,7%	16,7%	20,0%	20,0%
			0,17 36	0,17 27			0,15 20	0,12 7	0,17 56	0,15 51
Mittel			12,1%	11,8%			25,0%	16,7%	25,0%	16,7%
			0,12 9	0,09 12			0,15 44	0,17 50	0,15 53	0,17 71
Groß			21,1%	16,7%	30,0%		33,3%	28,6%	30,0%	25,0%
			0,15 16	0,14 17	0,00 2		0,16 39	0,14 42	0,16 57	0,14 59
Sehr groß			27,3%	27,5%	30,0%	30,0%	29,3%	25,0%	30,0%	28,6%
			20,00 0,25	0,06 4	0,09 28	0,07 30	0,12 22	0,15 28	0,10 53	0,12 62
Non Financials	18,6%	23,3%	20,0%	16,7%	30,0%	30,0%	30,0%	25,0%	25,0%	22,2%
	0,28 6,0	0,22 8	0,17 45	0,15 42	0,09 25	0,07 25	0,15 102	0,15 105	0,16 178	0,15 180
Financials	18,2%	20,0%	24,0%	16,7%	37,5%	36,4%	25,0%	16,7%	24,0%	20,0%
	0,14 17	0,13 18	0,12 19	0,15 18	0,03 5	0,04 5	0,15 23	0,17 22	0,14 64	0,15 63
Gesamtsumme	18,2%	20,0%	20,0%	16,7%	30,0%	30,0%	28,6%	20,0%	25,0%	20,0%
	0,18 23,0	0,16 26	0,16 64	0,15 60	0,09 30	0,07 30	0,15 125	0,16 127	0,15 242	0,15 243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

25%

FRAUENQUOTE BEI KAPITALVERTRETERINNEN MIT **33%** IST DIE QUOTE BEI ARBEITNEHMERVERTRETERINNEN HÖHER

FRAUENQUOTE DER ARBEITNEHMERINNEN- VERTRETERINNEN IM AUFSICHTSRAT

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			7,1%	0,0%			33,3%	16,7%	25,0%	0,0%
			0,33 36	0,22 27			0,08 20	0,00 7	0,28 56	0,21 34
Mittel			0,0%	12,5%			33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
			0,20 9	0,31 12			0,13 44	0,19 50	0,18 53	0,22 62
Groß			33,3%	22,5%	40,0%		33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
			0,30 16	0,25 17	0,00 2		0,17 39	0,16 42	0,22 57	0,20 59
Sehr groß			33,3%	35,0%	33,3%	35,4%	40,0%	31,0%	33,3%	33,3%
			20,00 3	0,17 4	0,09 28	0,16 30	0,11 22	0,19 28	0,10 53	0,17 62
Non Financials	20,0%	28,6%	20,0%	0,0%	33,3%	31,7%	33,3%	33,3%	33,3%	30,0%
	0,34 6	0,26 8	0,25 45	0,19 42	0,08 25	0,16 25	0,14 102	0,17 105	0,18 178	0,19 180
Financials	33,3%	33,3%	50,0%	45,0%	35,4%	45,0%	35,4%	25,0%	37,5%	33,3%
	0,21 17	0,22 18	0,32 19	0,27 18	0,09 5	0,08 5	0,18 23	0,20 22	0,24 64	0,22 63
Gesamtsumme	31,7%	31,7%	25,0%	20,0%	33,3%	35,4%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
	0,23 23	0,22 26	0,30 64	0,25 60	0,08 30	0,16 30	0,14 125	0,18 127	0,20 242	0,20 243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

AUFSICHTSRAT MIT MINDESTENS EINER FRAU

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			67%	56%			75%	71%	70%	59%
			24	15			15	5	39	20
Mittel			67%	67%			77%	76%	75%	74%
			6	8			34	38	40	46
Groß			94%	94%	100%		85%	86%	88%	88%
			15	16	2		33	36	50	52
Sehr groß			100%	100%	100%	100%	91%	82%	96%	92%
			3	4	28	30	20	23	51	57
Non Financials	67%	75%	71%	67%	100%	100%	85%	85%	83%	82%
	4	6	32	28	25	25	87	89	148	148
Financials	94%	94%	84%	83%	100%	100%	65%	59%	81%	79%
	16	17	16	15	5	5	15	13	52	50
Gesamtsumme	87%	88%	75%	72%	100%	100%	82%	80%	83%	81%
	20	23	48	43	30	30	102	102	200	198

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

83%

DER AUFSICHTSRÄTE SIND MIT MINDESTENS **EINER FRAU** BESETZT.

63%

FRAUENQUOTE UNTER DEN NEUEN AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

RÜCKLAUFENDER TREND KANN DAMIT ERKLÄRT WERDEN, DASS EINIGE UNTERNEHMEN DIE FRAUENQUOTE BEREITS VORWEISEN KÖNNEN.

FRAUENQUOTE NEUER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			59% 17	85% 17			68% 27	87% 13	64% 44	86% 30
Mittel			57% 8	81% 13			56% 40	72% 38	56% 48	74% 51
Groß			37% 7	70% 19	69% 9		63% 33	60% 45	58% 49	63% 64
Sehr groß			40% 2	73% 8	70% 50	56% 24	65% 26	83% 35	67% 78	70% 67
Non Financials	54% 7	100% 5	58% 28	87% 33	68% 42	50% 17	60% 97	69% 117	61% 174	70% 172
Financials	79% 19	61% 19	32% 6	67% 24	77% 17	78% 7	69% 29	93% 14	66% 71	70% 64
Gesamtsumme	70% 26	67% 24	51% 34	77% 57	70% 59	56% 24	62% 126	71% 131	63% 245	70% 236

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

ALTER

Die Altersstruktur im Aufsichtsrat ist ein weiterer Teilbereich der Diversität. Das durchschnittliche Alter von AufsichtsrätInnen liegt in Deutschland bei 58 Jahren.¹¹ Im internationalen Vergleich lassen sich ähnliche Strukturen erkennen, beispielsweise sind die Mitglieder von Aufsichtsräten in Großbritannien im Jahr 2019 durchschnittlich 60 Jahre alt. Seit 2009 lassen sich keine großen Änderungen erkennen, da der Altersdurchschnitt bereits damals bei 59 Jahren lag.¹² Es zeigt sich, dass durchschnittlich die Aufsichtsratsvorsitzenden deutlich älter sind, als die sonstigen Aufsichtsratsmitglieder. Das Alter von Vorsitzenden befindet sich international zwischen 61 und 66 Jahren. Auch gibt es teilweise einen Trend zur Festlegung einer Altersgrenze. In den USA wenden 71% aller Unternehmen eine durchschnittliche Altersgrenze mit 73,5 Jahren an. Im Vergleich dazu wird in der Schweiz nur von 37,5% Unternehmen eine durchschnittliche Altersgrenze von 71,1 Jahren angewendet.¹³ Im Allgemeinen kann festgehal-

ten werden, dass das Durchschnittsalter der KapitalvertreterInnen leicht rückläufig ist. Außerdem sind in Unternehmen der Digitalwirtschaft die Aufsichtsratsvorsitzenden jünger, als in anderen Unternehmen.¹⁴

Im Rahmen unserer Analyse konnten wir einen Altersmedian von Aufsichtsratsmitgliedern sowohl in Deutschland als auch in Österreich von 57 Jahren beobachten. Wobei das Alter bei Aufsichtsratsvorsitzenden mit 65 Jahren im Median noch einmal deutlich darüber liegt. Im Vorjahresvergleich ist das Alter der Vorsitzenden damit fast unverändert. Im DAX30 sind im Median der Aufsichtsratsvorsitzende 69 und im Non DAX30 65 Jahre alt. Neue Aufsichtsräte sind im Median 53 Jahre alt, was im Vergleich zum Vorjahreswert, der bei 54 Jahren lag, einen etwas geringeren Wert darstellt. Weiters zeigt sich, dass nur knapp 4% (VJ: 3%) aller Aufsichtsräte jünger als 40 Jahre sind und etwa 35% (VJ: 36%) über 60.

¹¹ Vgl. Ahrend (2020), S. 203.

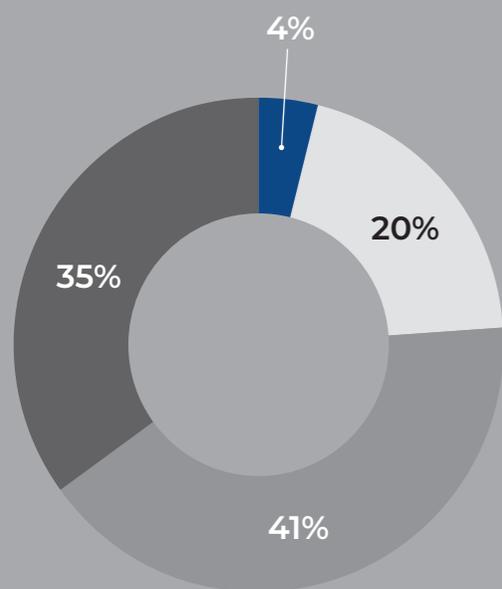
¹² Vgl. Spencer Stuart Board Index UK 2019, S. 13-19.

¹³ Vgl. Ahrend (2020), S. 203.

¹⁴ Vgl. Spencer Stuart Board Index Deutschland 2018 (2018), S. 15-18.

57 JAHRE

DAS ALTER DER AUFSICHTSRÄTE LIEGT IM DURCHSCHNITT BEI 57 JAHREN.



- unter 40
- 41 - 50
- 51 - 60
- über 60

ALTER AUFSICHTSRAT GESAMT

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			58	58			56	53,5	57	57
			11,22	10,88			10,30	9,73	10,85	10,71
			229	152			157	30	386	182
Mittel			56	57			57	58	57	57
			8,79	12,60			9,47	9,75	9,39	10,62
			102	134			433	341	535	475
Groß			57	57	58		57	56	57	56
			10,10	12,35	8,08		9,15	10,07	9,36	10,83
			188	177	48		401	389	637	566
Sehr groß			56	56	58	58	56	56	57	57
			157,00	8,56	9,00	8,78	10,82	8,77	9,69	8,79
			57	73	474	447	238	277	764	797
Non Financials	55	57	57	57	58	58	57	56	57	57
	12,80	10,34	10,29	11,22	8,73	8,56	9,82	9,82	9,77	9,90
	31,0	33	388	342	427	366	1022	871	1868	1612
Financials	55,0	55	56	56	58	59	57	57	57	56
	7,55	7,93	10,48	12,01	9,80	9,76	9,39	8,58	9,57	10,15
	98	75	183	194	95	81	207	166	583	516
Gesamtsumme	55	56	57	57	58	58	57	57	57	57
	9,07	8,72	10,35	11,55	8,92	8,78	9,75	9,63	9,72	9,96
	129,0	108	571	536	522	447	1229	1037	2451	2128

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

ALTERSSTRUKTUR AUFSICHTSRAT GESAMT

Marktkapitalisierung		Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
		Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
		2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein	Unter 40			15 (7%)	5 (3%)			5 (3%)	1 (3%)	20 (5%)	6 (3%)
	41-50			45 (20%)	28 (18%)			35 (22%)	8 (27%)	80 (21%)	36 (20%)
	51-60			79 (34%)	58 (38%)			69 (44%)	11 (37%)	148 (38%)	69 (38%)
	Über 60			90 (39%)	61 (40%)			48 (31%)	10 (33%)	138 (36%)	71 (39%)
Mittel	Unter 40			4 (4%)	4 (3%)			23 (5%)	13 (4%)	27 (5%)	17 (4%)
	41-50			28 (27%)	35 (26%)			70 (16%)	65 (19%)	98 (18%)	100 (21%)
	51-60			44 (43%)	48 (36%)			188 (43%)	133 (39%)	232 (43%)	181 (38%)
	Über 60			26 (25%)	47 (35%)			152 (35%)	130 (38%)	178 (33%)	177 (37%)
Groß	Unter 40			13 (7%)	14 (8%)	0 (0%)		17 (4%)	18 (5%)	30 (5%)	32 (6%)
	41-50			36 (19%)	40 (23%)	11 (22,9%)		93 (23%)	86 (22%)	140 (22%)	126 (22%)
	51-60			76 (40%)	64 (36%)	20 (41,7%)		158 (39%)	158 (41%)	254 (40%)	222 (39%)
	Über 60			63 (34%)	59 (33%)	17 (35,4%)		133 (33%)	127 (33%)	213 (33%)	186 (33%)
Sehr groß	Unter 40			4 (8%)	2 (3%)	4 (0,8%)	2 (0,4%)	10 (4%)	7 (3%)	18 (2%)	11 (1%)
	41-50			9 (17%)	16 (22%)	77 (16,2%)	77 (17,2%)	50 (21%)	55 (20%)	136 (18%)	148 (19%)
	51-60			21 (40%)	32 (44%)	199 (42%)	184 (41,2%)	100 (42%)	130 (47%)	320 (42%)	346 (43%)
	Über 60			18 (35%)	23 (32%)	194 (40,9%)	184 (41,2%)	78 (33%)	85 (31%)	290 (38%)	292 (37%)
Non Financials	Unter 40	2 (6%)	1 (3%)	23 (6%)	10 (3%)	2 (0,5%)	1 (0,3%)	51 (5%)	38 (4%)	78 (4%)	50 (3%)
	41-50	8 (26%)	8 (24%)	80 (21%)	68 (20%)	76 (17,8%)	64 (17,5%)	207 (20%)	181 (21%)	371 (20%)	321 (20%)
	51-60	13 (42%)	11 (33%)	38,1%	40,4%	176 (41,2%)	153 (41,8%)	426 (42%)	361 (41%)	763 (41%)	663 (41%)
	Über 60	8 (26%)	13 (39%)	137 (35%)	126 (37%)	173 (40,52%)	148 (40,44%)	338 (33%)	291 (33%)	656 (35%)	578 (36%)
Financials	Unter 40	3,1%	1 (1%)	13 (7%)	15 (8%)	2 (2,1%)	1 (1,2%)	4 (2%)	1 (1%)	22 (4%)	18 (3%)
	41-50	25,5%	21 (28%)	38 (21%)	51 (26%)	12 (12,6%)	13 (16%)	41 (20%)	33 (20%)	116 (20%)	118 (23%)
	51-60	45 (46%)	34 (45%)	72 (39%)	64 (33%)	43 (45,3%)	31 (38,3%)	89 (43%)	71 (43%)	249 (43%)	200 (39%)
	Über 60	25 (26%)	19 (25%)	60 (33%)	64 (33%)	38 (40%)	36 (44,44%)	73 (35%)	61 (37%)	196 (34%)	180 (35%)
Gesamtsumme	Unter 40	5 (4%)	2 (2%)	36 (6%)	25 (5%)	4 (0,8%)	2 (0,4%)	55 (4%)	39 (4%)	100 (4%)	68 (3%)
	41-50	33 (26%)	29 (27%)	118 (21%)	119 (22%)	88 (16,9%)	77 (17,2%)	248 (20%)	214 (21%)	487 (20%)	439 (21%)
	51-60	58 (45%)	45 (42%)	220 (39%)	202 (38%)	219 (42%)	184 (41,2%)	515 (42%)	432 (42%)	1012 (41%)	863 (41%)
	Über 60	33 (26%)	32 (30%)	197 (35%)	190 (35%)	211 (40,4%)	184 (41,2%)	411 (33%)	352 (34%)	852 (35%)	758 (36%)

Erklärung: Anzahl (Prozent); Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

65 JAHRE

SIND AUFSICHTSRATSVORSITZEN-
DE IM DURCHSCHNITT ALT.

IM AUFSICHTSRATSVORSITZ WIRD
AUF BESONDERS LANGE
ERFAHRUNG GESETZT.

ALTERSTRUKTUR AUFSICHTSRATSVORSITZ

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			67	64			67	59	67	64
			12,07 29	10,53 25			9,10 18	9,38 4	10,93 47	10,29 29
Mittel			56	60,5			67	66	66	66
			6,21 8	10,48 12			8,01 50	9,16 43	8,22 58	9,40 55
Groß			62	64	66		63	63	64	63
			8,19 13	8,80 15	2,12 2		9,06 39	8,84 38	8,73 54	8,82 53
Sehr groß			66	63	69	68	63,5	60,5	66	65
			18,00 67	3,30 4	7,39 31	6,78 27	9,14 26	8,35 26	8,38 60	8,04 57
Non Financials	54	66	66	65	68	69	65	63	66	65
	11,31 2,0	12,08 6	10,99 38	9,80 39	7,67 28	7,37 22	8,68 107	8,64 90	9,20 175	9,05 157
Financials	58	60	62	59	68	67	64	63	62	62
	7,73 9	7,71 11	8,67 15	8,79 17	3,85 5	3,35 5	8,96 26	10,01 21	8,41 55	8,75 54
Gesamtsumme	58	61	62	64	68	68	65	63	65	64
	8,00 11,0	9,55 17	10,31 53	9,55 56	7,18 33	6,78 27	8,72 133	8,87 111	9,04 230	9,01 211

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

ALTERSTRUKTUR NEUER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			50	59			53	58	51	59
			10,00 20	13,67 18			16,42 17	10,24 11	13,53 37	12,33 29
Mittel			50,5	46			54	54	54	53,5
			9,95 14	7,26 15			8,09 70	10,39 45	8,42 84	9,85 60
Groß			54	54	47		55	55	53,5	55
			8,13 17	15,00 25	6,07 9		8,02 46	7,80 63	7,92 72	10,32 88
Sehr groß			39	51	53	53	50	55	52	53
			17,00 54	6,38 11	7,30 64	11,28 36	11,96 38	6,90 33	9,48 107	9,02 80
Non Financials	50	47	50,5	52	51	52	53	55	52	54
	8,53 9,0	5,20 3	9,78 42	11,00 36	6,79 52	12,73 27	9,73 146	8,85 142	9,18 249	9,75 208
Financials	52,5	53	50,5	54	54	56	53	54	53	53
	7,23 8	5,12 9	7,69 14	13,64 33	8,35 21	5,48 9	12,65 25	4,62 10	9,92 68	10,56 61
Gesamtsumme	51	51	51	52	52	53	53	55	53	54
	7,82 17,0	4,93 12	9,23 56	12,25 69	7,27 73	11,28 36	10,18 171	8,63 152	9,33 317	9,92 269

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

53 JAHRE

BEI NEUEN AUFSICHTSRATSMIT-
GLIEDERN WIRD KAUM AUF JUNGE
GESETZT, DIE EINEN DIVERSITÄTS-
EFFEKT BRINGEN KÖNNTEN.

4 JAHRE IM AUFSICHTSRAT

JEDOCH MIT HOHEN SCHWANKUNGEN.

FUNKTIONSZEIT

Ein weiterer Aspekt im Zusammenwirken des Aufsichtsrats ist die Funktionsdauer seiner Mitglieder. International können ähnliche Tendenzen hinsichtlich der Amtsdauer von Aufsichtsräten verzeichnet werden. So beträgt die durchschnittliche Verweildauer in Aufsichtsgremien in Großbritannien 4,1 Jahre. Die Amtszeit variiert dabei mitunter zwischen Männern und Frauen, wobei Männer im Durchschnitt fast ein Jahr länger im Amt sind.¹⁵ Eine explizite Begrenzung der Bestellperioden trifft dabei auf wenig Akzeptanz.¹⁶ Argumentiert wird, dass eine gemeinsame Vision, gleiche Ziele und eine Identifikation mit der Unternehmenskultur sich verstärken, je länger jemand Teil einer Organisation ist.¹⁷ Ebenso spricht die Ansammlung von Erfahrungen über das Unternehmen, über einen langen Zeitraum hinweg und die wachsende Verbundenheit für eine langjährige Aufsichtsratsstätigkeit und auch für den Wechsel von langjährigen Vorstandsmitgliedern in den Aufsichtsrat.¹⁸ Dennoch wird in der Literatur aufgrund der Schnelllebigkeit des

Unternehmensumfelds manchmal eine kürzere Amtszeit als die im Aktienrecht als möglich festgelegte empfohlen. Eine Neu-Zusammensetzung des Gremiums kann eine Anpassung an ein neues Unternehmensumfeld und die für das Unternehmen geänderten notwendigen Kompetenzen ermöglichen. Weiters kann dadurch der Betriebsblindheit von Aufsichtsräten, sowie einer zunehmenden persönlichen Verflechtung entgegengewirkt werden.¹⁹

Bei den von uns analysierten Aufsichtsräten zeigt sich, dass die Funktionsdauer im Median bei 4 Jahren liegt und dieser Wert sowohl in Deutschland als auch in Österreich annähernd gleich ist. Besonders ist auf die vergleichsweise hohe Standardabweichung hinzuweisen, die zeigt, dass die Funktionsdauer im Einzelfall stark von der Funktionsdauer im Median abweicht. Bei der Funktionsdauer handelt es sich somit um einen Aspekt, der immer nur im jeweiligen Einzelfall beurteilt werden kann. Beispielsweise ist die Ver-

änderung bei österreichischen Anleiheemittenten darauf zurückzuführen, dass im Betrachtungszeitraum in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung einige neue Aufsichtsräte bestellt wurden. Hinsichtlich der Funktionszeit der

AufsichtsrätInnen sind im Vergleich zur Vorperiode keinen wesentlichen Veränderungen zu beobachten und damit ein gleichbleibender Trend erkennbar.

FUNKTIONSDAUER AUFSICHTSRAT GESAMT

Marktkapitalisierung	Österreich		Deutschland				Gesamtsumme			
	Anleihen	Aktienmarkt	DAX30		Non DAX30		2020	2019		
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			4 5,86 242	4 6,10 152			3 5,04 175	1 2,93 30	3 5,59 417	4 5,72 206
Mittel			5 5,76 101	6 5,98 134			3 5,06 465	4 4,86 341	4 5,21 566	4 6,81 580
Groß			4 5,99 199	3,5 5,66 177	4 4,21 55		4 4,58 442	3 10,21 389	4 5,03 696	3 11,96 647
Sehr groß			4 175,00 3	4 5,33 73	4 7,21 509	4 8,77 447	3 7,59 266	4 4,66 277	4 7,29 827	4 7,08 880
Non Financials	1 2,90 33,0	3 3,20 33	4 6,08 387	5 5,97 342	4 7,29 467	4 9,38 366	3 5,55 1139	3 7,65 871	4 6,13 2026	4 7,79 1612
Financials	3 5,57 140	2 4,63 75	4 5,40 207	3 5,54 194	4 5,26 97	4 5,09 81	4 5,29 209	4 5,06 166	3 5,38 653	4 5,21 516
Gesamtsumme	2 5,25 173,0	2 4,36 108	4 5,86 594	4 5,84 536	4 6,99 564	4 8,77 447	3 5,52 1348	3 7,30 1037	4 5,95 2679	4 7,25 2128

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

¹⁵ Vgl. Spencer Stuart Board Index UK 2019, S. 28

¹⁶ Vgl. Spencer Stuart Index Deutschland 2018 (2018), S. 16.

¹⁷ Vgl. Königswieser (2016), Der Aufsichtsrat als idealtypisches Team, in: Kalss/Kunz (Hrsg): Handbuch für den Aufsichtsrat, S. 186, Rz 27.

¹⁸ Vgl. Chini (2007), Vor- und Nachteile eines altersbedingten Wechsels vom Vorsitzenden des Vorstandes zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates, AR aktuell 2017 (I), S. 9.

¹⁹ Vgl. Koeberle-Schmid (2012), Professionelle Aufsichtsgremien: Aufgaben, Typen und Ausgestaltung. In: Koeberle-Schmid, Fahrion, Witt, (Hrsg): Family Business Governance: Erfolgreiche Führung von Familienunternehmen, S. 135f.

QUALIFIKATIONEN DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Die Analyse der Qualifikationen der österreichischen Aufsichtsratsmitglieder basiert auf Daten aus Lebensläufen von 373 KapitalvertreterInnen (rund 77% aller KapitalvertreterInnen in Österreich). Die erhobenen Daten wurden mittels einer Analyse den jeweiligen Kategorien (Internationalität, Finanz-, Rechts-, Digitalisierungs- und Führungserfahrung, Erfahrung in den Bereichen Politik/Öffentliche Verwaltung und Human Ressource, Branchenkenntnis, Aufsichtsratserfahrung) zugeordnet. Für die quantitative Auswertung wurde auf eine etablierte Methodik zurückgegriffen, die für die jeweiligen Kategorien Einflussfaktoren festlegt, um anhand derer einen Wert für die Qualifikation des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds zu erhalten.²⁰ Beispielsweise wurde zur Berechnung der Internationalität die Einflussfaktoren Nationalität der Person, Anzahl im Ausland verbrachter Ausbildungs- und Berufsjahre sowie Anzahl der Mandate bei Unternehmen im Ausland herangezogen. Die Ermittlung der Finanz-, Rechts-, Führungs-, Digitalisierungs- und Branchenerfahrung sowie der Erfahrung in den Bereichen Politik/Öffentliche Verwaltung

und Human Ressource erfolgte über die Anzahl an Berufsjahren in den jeweiligen Bereichen. Expertise im Bereich der Aufsichtsrats Tätigkeit wurde mittels der Anzahl der Aufsichtsratsmandate ermittelt. Trotzdem ist darauf hinzuweisen, dass die Interpretation der Lebensläufe immer einer gewissen Subjektivität in der Zuordnung zu den einzelnen Kategorien unterliegt. Diese Verzerrung wurde durch ein 4 Augenprinzip in der Datenanalyse versucht zu minimieren.

In der Vergangenheit lag bei der Besetzung der Aufsichtsratsposten meist der Fokus auf den potenziellen Personen an sich. Aktuell wird jedoch mehr denn je darauf geachtet, welche Kompetenzen im Aufsichtsrat benötigt werden und welche KandidatInnen am besten geeignet sind, diese Kompetenzen beizusteuern, um so einen größtmöglichen Beitrag zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens zu leisten.²¹ Hierbei helfen Kompetenzmatrizen sowohl in der Darstellung, welche Kompetenzen der Aufsichtsrat für das Unternehmen einbringen soll, als auch unterstützen Kompetenzmat-

rizen dabei die Rahmenbedingungen für zukünftige Aufsichtsratsmitglieder zu definieren.²² Kompetenzmatrizen können auch dazu beitragen, die Lernfähigkeit und Entwicklung von zusätzlichen Problemlösungsfähigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder zu verbessern und so dem Unternehmen zusätzlichen Nutzen stiften.²³ Im Idealfall führt jede Neubesetzung des Aufsichtsrats zu einer Optimierung eventuell bestehender Schwachpunkte oder zum Ausbau von Stärken, da dadurch der Aufsichtsrat insgesamt aufgewertet wird.²⁴

Im Zuge dieser Analyse wurden die Kompetenzen jener Personen untersucht, die in österreichischen Kapitalmarktunternehmen ein Aufsichtsratsmandat inne haben und deren Lebensläufe öffentlich verfügbar sind. Dabei zeigt sich, dass österreichische Aufsichtsräte stark auf Mitglieder mit internationaler Erfahrung, Finanzexpertise und Branchenwissen setzen. Die Aufsichtsratsmitglieder zeichnen sich in vielen Fällen insbesondere durch Unternehmensleitungs- und/oder durch bestehende Aufsichtsratserfahrung

aus. In vielen Fällen ist im Aufsichtsrat auch eine Person mit Rechtsexpertise vorhanden. Personen mit Schwerpunkten in den Bereichen Human Ressource, Digitalisierung und Risikomanagement sind derweilen nur in geringerem Ausmaß in österreichischen Aufsichtsräten vertreten. Weiters zeigt sich, dass Personen mit beruflicher Erfahrung im Bereich Politik und Personen aus der öffentlichen Verwaltung nur einen sehr kleinen Bruchteil der Aufsichtsratsmitglieder ausmachen. Bei Betrachtung der Unterschiede zwischen Anleihen- und Aktienemittenten zeigt sich, dass Aktienemittenten wesentlich stärker auf Internationalität und vorherige Aufsichtsratserfahrung bei ihren Mitgliedern setzen.

Ein weiteres Kriterium bei der Besetzung von Aufsichtsratsmitgliedern ist die Unabhängigkeit. Nach der Regel C53 des ÖCGK ist ein Aufsichtsratsmitglied als unabhängig anzusehen, wenn es in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen materiellen Interessenkonflikt begründet und daher geeignet ist, das

²⁰ Schmid, S./Dauth, T. (2012), S. 783ff.

²¹ Maharaj, R. (2008). Corporate governance, groupthink and bullies in the boardroom. International journal of disclosure and governance, 5(1), 68-92.

²² Westphal, J. D. (2002). Second thoughts on board independence. Corporate Board, 23, 6-10.

²³ Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. Administrative science quarterly, 128-152.

²⁴ Sherwin, L. (2003). Building an effective board. Bank Accounting and Finance, (5), 22-29.

77%

ANALYSE VON 77% ALLER ÖSTERREICHISCHEN KAPITALVERTRETERINNEN

AKTIENEMITTENTEN SETZEN VERSTÄRKT AUF INTERNATIONALITÄT UND VORHERIGE AUFSICHTSRATSERFAHRUNG BEI IHREN MITGLIEDERN.

Verhalten des Mitglieds zu beeinflussen. Dabei hat jedoch der Aufsichtsrat auf Grundlage der Generalklausel die Kriterien der Unabhängigkeit festzulegen und im Corporate Governance Bericht zu veröffentlichen.

In den letzten Jahren steigt auch unter anderem aufgrund großer Unternehmensskandale der Druck der Öffentlichkeit auf Unternehmen, bessere Governance-Strukturen umzusetzen. Hierbei wird auch Augenmerk auf die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats bzw. der Non-Executive Directors gelegt.²⁵ Bei Betrachtung der Guidelines von proxy advisors wird offensichtlich, dass die Anforderungen der proxy advisors in Bezug auf die Unabhängigkeit der Kontrollorgane über die gesetzlichen Bestimmungen in Österreich hinausgehen.²⁶ Dies kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass proxy advisors ihren Ursprung im amerikanischen Raum haben und deswegen mitunter ihre Stimmrechtsempfeh-

lungen aus Erkenntnissen aus Untersuchungen zu Unternehmen mit einer One-Tier Governance Struktur ableiten. Unter der Berücksichtigung der unterschiedlichen Systeme und der Verringerung der Prinzipal-Agenten-Problematik unter dem dualistischen System, stellt sich die Frage nach der Relevanz für die Diskussion um die Unabhängigkeit bestimmter Aufsichtsratsmitglieder. Dabei zeigen Studien, dass sich bei getrennten Aufgabenbereichen zwischen Management und Aufsicht bereits ein größeres Maß an Unabhängigkeit ergibt, diese Unterscheidung der lokalen Gegebenheiten stellt eine Herausforderung bei internationalen Studien dar.²⁷ In unserer Analyse wird deutlich, dass bei börsennotierten Unternehmen die Aufsichtsräte zu 88% aus, vom Aufsichtsrat beurteilten, unabhängigen Aufsichtsratsmitgliedern bestehen, während Anleihenemittenten die Unabhängigkeit ihrer Aufsichtsratsmitglieder nicht publizieren.

²⁵ Vgl. Garner et. Al (2017), Boards of directors: a literature review in Managerial Finance Vol 43, No. 10, S. 1190.

²⁶ Vgl. Glass Lewis (2020), Guidelines Austria 2020, S. 3 f; Vgl. ISS (2019), Continental Europe Proxy Voting Guidelines, S. 8 ff.

²⁷ Vgl. Brown, P., Beekes, W., Verhoeven, P. (2010), Corporate governance, accounting and finance: A review Accounting & Finance 51(1), S. 154.

AUFSICHTSRATSDIVERSITÄT ÖSTERREICH

Marktkapitalisierung	Internationalität		Führungserfahrung		Branchenerfahrung		Unabhängigkeit	
	Anleihen	Aktienmarkt	Anleihen	Aktienmarkt	Anleihen	Aktienmarkt	Anleihen	Aktienmarkt
Klein		66% 98		88% 130		53% 79		81% 122
Mittel		56% 39		89% 62		56% 39		88% 65
Groß		58% 71		76% 93		43% 53		97% 131
Sehr groß		73% 24		97% 31		67% 22		88% 30
Non Financials	73% 22	64% 166	70% 21	86% 223	47% 14	49% 127	n.A.	84% 222
Financials	24% 16	58% 66	84% 56	82% 93	62% 42	58% 66	n.A.	96% 126
Gesamtsumme	39% 38	62% 232	79% 77	85% 316	57% 56	52% 193	n.A.	88% 348

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

88%

AUFSICHTSRÄTE VON ÖSTERREICHISCHE BÖRSENNOTIERTE UNTERNEHMEN BESTEHEN AUS 88% UNABHÄNGIGEN AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN.

QUALIFIKATIONEN ÖSTERREICH

Marktkapitalisierung	Finanzexpertise		Rechtsexpertise		Digitalisierungsexpertise		Politische Erfahrung		HR Erfahrung		Aufsichtsrats Erfahrung	
	Anleihen	Aktienmarkt	Anleihen	Aktienmarkt	Anleihen	Aktienmarkt	Anleihen	Aktienmarkt	Anleihen	Aktienmarkt	Anleihen	Aktienmarkt
Klein		41% 60		20% 30		7% 10		2% 3		9% 13		56% 83
Mittel		50% 35		24% 17		9% 6		0% 0		10% 7		76% 53
Groß		48% 58		28% 34		7% 8		4% 5		14% 17		62% 76
Sehr groß		48% 16		12% 4		3% 1		3% 1		9% 3		64% 21
Non Financials	37% 11	38% 98	23% 7	21% 54	3% 1	7% 19	17% 5	3% 8	13% 4	9% 23	43% 13	63% 165
Financials	52% 35	62% 71	16% 11	27% 31	3% 2	5% 6	7% 5	1% 1	12% 8	15% 17	40% 27	60% 68
Gesamtsumme	47% 46	45% 169	19% 18	23% 85	3% 3	7% 25	10% 10	2% 9	12% 12	11% 40	41% 40	62% 233

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

AUFSICHTSRÄTE SETZEN STARK AUF MITGLIEDER MIT FINANZ-EXPERTISE, INTERNATIONALER ERFAHRUNG UND BRANCHENWISSEN.

EXPERTEN IM BEREICH HUMAN RESSOURCE UND DIGITALISIERUNG SIND IN GERINGEREM AUSMASS VORHANDEN.

29%

DER VORSTANDSETAGEN SIND MIT
MIN. EINER FRAU BESETZT.

DIVERSITÄT IM VORSTAND GESCHLECHT

Weibliche Vorstände stellen in den drei größten deutschen Leitindizes DAX 30, MDAX und SDAX noch eher eine Ausnahme dar, als eine weitverbreitete Regel.²⁸ Dennoch ist die Repräsentanz von Frauen in den Vorstandsgremien in der im Spencer Stuart Index analysierten Gesamtstichprobe und auch bei den DAX Unternehmen seit dem Jahr 2010 kontinuierlich gestiegen.²⁹ Diese positive Entwicklung in Bezug auf den deutschen DAX kann auch durch eine weitere Studie belegt werden, wonach jedes elfte Vorstandsmitglied eine Frau ist.³⁰ In Österreich zeigt sich eine gegensätzliche Entwicklung, wo die Zahl der Frauen in den Vorständen in der jüngsten Vergangenheit gesunken ist.³¹

Auch die von uns durchgeführte Analyse konnte die vorher getroffenen Aussagen bezüglich der geringen Repräsentanz von Frauen in Vorstandsgremien bestätigen. Besonders in den österreichischen kapitalmarktorientierten Unternehmen und in den Non DAX30 Unternehmen stellt die weibliche Besetzung von Vorstandsposten unabhängig von der jeweiligen Marktkapitalisierung noch eine Herausforderung dar, während im DAX30 der Anteil von Frauen im Vorstand deutlich höher ist. Eine detaillierte Analyse zeigt zudem, dass nur etwa 29% aller analysierten Unternehmen mindestens eine Frau im Vorstand aufweisen können.

FRAUENQUOTE IM VORSTAND

Marktkapitalisierung	Österreich		Deutschland		Gesamtsumme
	Anleihen	Aktienmarkt	DAX30	Non DAX30	
Klein		0,0% 0,22 36		0,0% 0,12 20	0,0% 0,19 56
Mittel		0,0% 0,00 9		0,0% 0,13 44	0,0% 0,12 53
Groß		0,0% 0,13 16	10,0% 0,14 2	0,0% 0,11 39	0,0% 0,11 57
Sehr groß		0,0% 0,00 3	14,3% 0,08 28	0,0% 0,09 22	0,0% 0,10 53
Non Financials	0,0% 0,22 6	0,0% 0,19 45	14,3% 0,09 25	0,0% 0,11 102	0,0% 0,14 178
Financials	0,0% 0,20 17	0,0% 0,13 19	16,7% 0,06 5	0,0% 0,14 23	0,0% 0,16 64
Gesamtsumme	0,0% 0,20 23	0,0% 0,18 64	14,3% 0,09 30	0,0% 0,11 125	0,0% 0,14 242

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

²⁸ Vgl. Weckes (2019), Strahlungsarmes Quötchen, Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019, S.8f.

²⁹ Vgl. Spencer Stuart Board Index Deutschland 2018 (2018), S. 26f.

³⁰ Vgl. EY (2020), Frauenanteil in Vorstandsgremien steigt weiter an – jedes elfte Vorstandsmitglied eine Frau (https://www.ey.com/de_de/news/2020/01/ey-frauenanteil-in-vorstandsgremien-steigt-weiter-an)

³¹ Extrajournal. Net (2019), Zahl der Frauen im Vorstand sinkt in Österreich (<https://extrajournal.net/2019/01/14/anteil-der-frauen-im-vorstand-sinkt-in-oesterreich/>),

VORSTAND MIT MINDESTENS EINER FRAU

Marktkapitalisierung	Österreich		Deutschland		Gesamtsumme
	Anleihen	Aktienmarkt	DAX30	Non DAX30	
Klein		19% 7		25% 5	21% 12
Mittel		0% 0		25% 11	25% 11
Groß		6% 1	50% 1	23% 9	19% 11
Sehr groß		0% 0	79% 22	18% 4	52% 26
Non Financials	33% 2	13% 6	72% 18	20% 20	26% 46
Financials	41% 7	11% 2	100% 5	39% 9	36% 23
Gesamtsumme	39% 9	13% 8	77% 23	23% 29	29% 69

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

ALTER

Eine diverse Altersstruktur im Vorstandsgremium ist ein weiterer, wichtiger Teilbereich der Diversität. Die Altersspanne der Vorstandsmitglieder in Deutschland reicht aktuell von 37 Jahren bis 65 Jahren.³² Wobei das durchschnittliche Alter von Vorständen in Deutschland 53 Jahre beträgt.³³ Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Berufung liegt bei 48 Jahren.³⁴ International können ähnliche Altersstrukturen festgestellt werden. So beträgt in Großbritannien und der Schweiz das durchschnittliche Alter der Vorstandsmitglieder zwischen 54 und 55 Jahren.³⁵ In den letzten Jahren konnten keine großen Änderungen bezüglich dieser Durchschnittswerte verzeichnet werden. Hinsichtlich der Altersgrenze für Vorstandsgremien zeigt sich jedoch ein Trend zur Einführung von Altersgrenzen. Diese liegt in den meisten

Fällen bei 65 Jahren.³⁶ Vorstandsvorsitzende im DACH Raum waren in der Vergangenheit oft über ein Jahrzehnt in ihrer Rolle tätig. Hier zeigt sich in den letzten Jahren eine deutlich verkürzte Amtszeit von 6,6 Jahren. 2018 konnte in Unternehmen der DACH-Region besonders viele Führungswechsel verzeichnet werden, was die CEO-Wechselquote im Vergleich zum letzten Jahr von 15,3% auf 16,0% erhöhte. In mehr als zwei Drittel der Fälle handelte es sich um geplante Rücktritte.³⁷

Der Median des Alters von Vorstandsmitgliedern liegt in unserer Studie in Österreich sowie in Deutschland bei 53 Jahren. Somit sind Vorstandmitglieder in der Gesamtbetrachtung im Median um 3 Jahre jünger als Aufsichtsratsmitglieder.

14,3%

DAX30 UNTERNEHMEN KÖNNEN ALS EINZIGE IM MEDIAN 14,3% FRAUENANTEIL IM VORSTAND AUSWEISEN.

³² Vgl. Hansen (2019), S. 15.

³³ Vgl. Spencer Stuart Index Deutschland 2018 (2018), S. 28.

³⁴ Vgl. Hansen (2019). 8. DAX-Vorstands-Report, Profile von DAX-Vorständen 2005 bis 2019, S. 15.

³⁵ Vgl. Spencer Stuart Index Trends from the UK 2019 (2019), S. 2.

³⁶ Vgl. Spencer Stuart Index Deutschland 2018 (2018), S. 28.

³⁷ Vgl. Strategy& (2019). 2018 CEO Success study – GSA deep dive, S. 2

53 JAHRE

DAS ALTER DER VORSTÄNDE LIEGT IM DURCHSCHNITT BEI 53 JAHREN.

ALTER VORSTAND GESAMT

Marktkapitalisierung	Österreich		Deutschland		Gesamtsumme
	Anleihen	Aktienmarkt	DAX30	Non DAX30	
Klein		51 8,42 82		53 5,88 56	52 7,49 138
Mittel		53 6,38 29		53 5,82 117	53 5,91 146
Groß		54 7,80 63	55 3,43 9	53 7,83 143	53 7,66 215
Sehr groß		58 5,35 14	54 5,56 202	52 6,33 90	53 5,98 306
Non Financials	55 6,41 14	54 7,62 131	55 5,69 167	53 6,57 335	54 6,60 647
Financials	54 5,37 26	50 8,02 57	53 4,68 44	52 7,46 71	52 6,90 198
Gesamtsumme	54 5,79 40	53 7,83 188	54 5,48 211	53 6,72 406	53 6,68 845

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

AUSGABEN FÜR CORPORATE GOVERNANCE

Ein weiterer Teil dieser Analyse setzt sich mit den Ausgaben für Corporate Governance auseinander. Dabei stehen in diesem Bericht die Vergütungen für den Aufsichtsrat und Vorstand sowie die Kosten für die Jahresabschluss-/Konzernabschlussprüfung zur Verfügung. Völlig klar ist, dass aufgrund der externen Zugangs unserer Analyse unternehmensinterne Kosten der Corporate Governance nicht Teil der Analyse sind. Während in der Wissenschaft die Relevanz einer guten Corporate Governance für Unternehmen als sehr bedeutsam angesehen wird, wird gleichzeitig international beobachtet, dass die Ausgaben für Corporate Governance-Systeme relativ gering sind.³⁸

Die Vergütungen von Vorstand und Aufsichtsrat spielen eine wesentliche Rolle in Unternehmen. Der Aufsichtsrat ist dafür zuständig, dass die Vorstandsvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den erbrachten Leistungen und Aufgaben der Vorstandsmitglieder, als auch zur betriebswirtschaftlichen

Lage der Gesellschaft steht. Selbiges Angemessenheitserfordernis besteht auch für die Aufsichtsratsvergütung. Insbesondere ein Aufsichtsrat, der dem Unternehmen als strategischer Berater zur Seite steht, wird mittel- und langfristig einen gewissen Mitteleinsatz erfordern.

Durch die Umsetzung der 2. Aktionärsrechte-Richtlinie kommt den Aktionären in Österreich in Zukunft das Recht zu, im Rahmen einer nicht bindenden Abstimmung ihr Stimmrecht über die Vergütungspolitik der Gesellschaft in Bezug auf die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung auszuüben. Bei einem negativen Ausgang dieser Abstimmung ist trotz des unverbindlichen Charakters damit zu rechnen, dass die Gesellschaft im Folgejahr eine adaptierte Version der Vergütungspolitik vorlegt, da sich Aufsichtsrat und Vorstand langfristig nicht über die Interessen der Aktionäre hinwegsetzen können, ohne mit negativen Konsequenzen rechnen zu müssen.³⁹

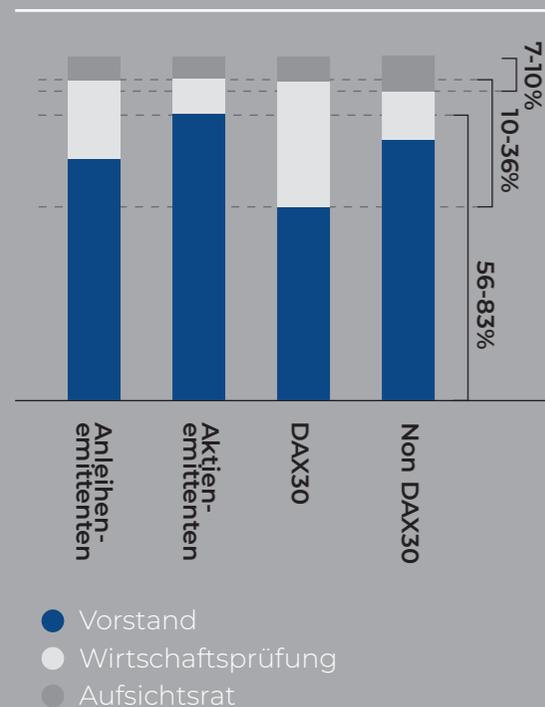
AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Gem. § 98 (1) AktG kann dem Aufsichtsrat für seine Tätigkeit eine Vergütung gewährt werden. Gem. dem Österreichischen Corporate Governance Kodex sollte die Vergütung der Verantwortung des Aufsichtsrats, dem Umfang der Tätigkeit und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens angepasst sein. Die Aufsichtsratsvergütung kann sowohl durch die Satzung festgelegt werden als auch durch die Hauptversammlung mit einfacher Stimmenmehrheit beschlossen werden. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder kann sich aus festen und variablen Komponenten sowie aus Geldleistungen und Sachbezügen zusammensetzen. Bei börsennotierten Gesellschaften können gemäß dem Österreichischen Corporate Governance Kodex zusätzlich Aktienoptionen für den Aufsichtsrat eingesetzt werden. Für die Teilnahme an Sitzungen bekommen Aufsichtsratsmitglieder außerdem Sitzungsgelder. Variable Vergütungen sind erfolgsorientiert und können an finanziellen Kennzahlen bemessen werden.⁴⁰ Wie bei Vor-

standsvergütungen ist wichtig, dass die Entgelte des Aufsichtsrats mit ihren Aufgaben und der betriebswirtschaftlichen Lage des Unternehmens übereinstimmen.⁴¹ In Deutschland sind die Aufsichtsratsvergütungen ebenfalls in fixe und variable Vergütung unterteilt. Während in Österreich die Funktion der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen ohne Anspruch auf eine Vergütung ausgeübt wird, wird in Deutschland diese Funktion mit einer Vergütung honoriert.⁴² Deutsche Vergütungen werden daher insgesamt inkl. Arbeitnehmer analysiert während in Österreich nur die Vergütung für die KapitalvertreterInnen betrachtet wird. Das grundsätzliche Meinungsbild zur Aufsichtsratsvergütung besagt, dass künftig mit einer Erhöhung der Entgelte zu rechnen ist, da die Aufgabengebiete, die Verantwortlichkeit und damit auch der Zeitaufwand für Aufsichtsräte immer größer werden.⁴³

Die Analyse zeigt, dass die Gesamtvergütung für Aufsichtsratsmitglieder in

BANDBREITE DER AUSGABEN FÜR CORPORATE GOVERNANCE



³⁸ Vgl. Larcker D, Brian Tayan (2016), Corporate Governance Matters – A Closer Look at Organizational Choices and Their Consequences, S.93.

³⁹ Vgl. Schima G. (2019), Say on Pay und Related Party Transactions, Übertriebener Formalismus oder sinnvolle Instrumente für den Kapitalmarkt?, S.120.

⁴⁰ Vgl. Hönsch H., Kaspar, M. (2012), Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, in Grundel/Zaumseil (Hrsg), Der Aufsichtsrat im System der Corporate Governance, S. 261 ff.

⁴¹ Vgl. Kunz, P. (2014), Gesellschaftsrechtliches Aufsichtsrats-Know-how, S. 109 f.

⁴² Vgl. Gahleitner, Arbeitnehmervertreter in Kalss/Kunz (Hrsg), Handbuch für den Aufsichtsrat2 (2016), Rz 3.

⁴³ Vgl. Berger, A. (2018), Aufsichtsrats- und Vorstandsstudie 2018, Trends in der Vergütung von Aufsichtsräten und Vorständen, in CFOaktuell 2018, S. 133.

Deutschland auch im Jahr 2018 deutlich höher ausfällt als in Österreich wobei die Vergütungen in Österreich nochmals deutliche Strukturunterschiede zwischen Anleiheemittenten und Unternehmen am österreichischen Aktienmarkt aufweisen. Gesamtheitlich betrachtet zeigt sich, dass die Aufsichtsratsvergütung mit zunehmender Marktkapitalisierung ansteigt und die Aufsichtsratsfunktionen in Österreich in der Finanzbranche etwas besser bezahlt werden. Ferner kann gezeigt werden, dass die Vergütungsberichterstattung noch eine große Herausforderung für österreichische Unternehmen darstellt, da insbesondere in Österreich

sehr häufig nur die Gesamtvergütung angegeben wird und nicht auf einzelne Mitglieder aufgeschlüsselt dargestellt wird. Bei der Interpretation der Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr ist zu beachten, dass es zu Verschiebungen in den Marktkapitalisierungssegmenten gekommen ist. Dies wird besonders bei den sehr großen österreichischen Unternehmen ersichtlich, da hier die bereits kleine Anzahl von vier 4 Unternehmen im Vorjahr nochmals auf drei 3 reduziert wird. Die geänderten Struktur erklärt auch, warum dieses Segment als einziges einen Rückgang der durchschnittlichen Aufsichtsratsvergütung aufweist.

GESAMTVERGÜTUNG AUFSICHTSRAT

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		Gesamtsumme	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			111 118,94 40	70 115,23 27			426 394,12 22	246 227,16 7	159 307,20 56	94 158,58 34
Mittel			243 320,29 10	189 146,92 12			454 665,83 45	396 445,23 50	446 633,69 53	327 423,64 62
Groß			361 316,85 17	309 196,60 17	1.972 191,44 2		791 728,40 39	695 731,45 42	525 692,46 57	545 683,53 59
Sehr groß			458 22,00 454	510 239,36 4	2.773 1394,82 28	2.553 1403,80 30	980 931,83 23	924 862,11 28	1.782 1529,57 53	1.492 1437,33 62
Non Financials	125 317,64 7,0	76 303,68 8	138 205,69 48	138 190,66 42	2.733 1368,14 25	2.641 1431,99 25	617 723,04 106	588 691,31 105	467 1139,33 186	476 1104,54 180
Financials	120 162,93 20	192 218,29 18	240 357,11 22	247 226,92 18	2.684 1575,59 5	2.179 1402,93 5	524 781,48 23	392 725,69 22	275 950,57 70	279 874,20 63
Gesamtsumme	121 203,26 27,0	115 241,30 26	166 267,99 70	172 203,66 60	2.709 1375,43 30	2.553 1403,80 30	554 731,34 129	545 696,15 127	422 1100,07 256	400 1057,84 243

Erklärung: Median in TEUR, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG
STEIGT MIT ZUNEHMENDER
MARKTKAPITALISIERUNG

DURCHSCHNITTSVERGÜTUNG JE AUFSICHTSRAT

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			21 19,72 36	14 23,16 27			62 29,79 20	41 14,72 7	28 29,68 56	19 22,89 34
Mittel			33 26,24 9	24 15,42 12			56 35,71 44	54 30,14 50	55 35,47 53	48 30,52 62
Groß			47 45,32 16	43 23,82 17	101 6,16 2		87 45,40 39	83 63,86 42	65 46,42 57	63 59,65 59
Sehr groß			38 20,00 56,08	46 17,10 4	184 68,78 28	172 68,06 30	117 67,85 22	89 45,49 28	141 79,42 53	119 71,31 62
Non Financials	11 66,49 6,0	7 62,58 8	27 24,31 45	22 25,33 42	174 72,63 25	182 72,05 25	74 51,31 102	68 52,55 105	61 69,82 178	60 67,01 180
Financials	12 14,86 17	17 27584,70 18	33 45,37 19	24 18,81 18	148 66,71 5	162 49,30 5	77 41,19 23	65 34,74 22	40 60,41 64	43 51,75 63
Gesamtsumme	12 36,29 23,0	14 40,86 26	27 32442,11 64	23 23,40 60	161 70,57 30	172 68,06 30	74 49,57 125	67 49,80 127	59 67,94 242	56 64,00 243

Erklärung: Median in TEUR, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%);

Anmerkung: Die Gesamtvergütung wurden in Österreich pro KapitalvertreterIn aufgeteilt, während in Deutschland pro Aufsichtsratsmitglied (inkl. ArbeitnehmerInnenvertreterInnen) aufgeteilt wurde.

VORSTANDSVERGÜTUNG

Sowohl im öffentlichen als auch im wissenschaftlichen Diskurs wird das Thema der Vergütungen für Vorstände sehr kontrovers behandelt. In diesem Abschnitt beschränken wir uns auf eine kompakte Darstellung. Während sich die öffentliche Debatte stark auf die Höhe der Vorstandsvergütung fokussiert, wird in der Forschung besonders die Ausgestaltung der Vergütungsmodelle betrachtet. Deren Gestaltung kann von mehreren Faktoren abhängig sein: i) Vergütungsmodelle werden zur Wertmaximierung von Shareholder ausgewählt, ii) die Auswahl erfolgt durch die Unternehmensführung selbst und damit steht deren Nutzenmaximierung im Mittelpunkt (wobei diese Vertragsausgestaltungen in der Wissenschaft als schlechte Corporate Governance Praktik verstanden wird), iii) die Vergütungsmodelle werden durch Regulierungen, Steuern und andere Vorschriften determiniert. Eine genaue empirische Analyse der wertbestimmenden Faktoren ist grundsätzlich nur mit nicht öffentlich zugänglichen Da-

ten möglich.⁴⁴ Vorstandsvergütungen von börsennotierten Unternehmen in Österreich haben als Orientierungsrahmen den ÖCGK. Die Vergütung wird dabei in fixe und variable Bestandteile gegliedert. Die variable Vergütungskomponente bezieht nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien, wie auch nicht-finanzielle Kriterien mit ein. Weiters darf eine Vergütung Vorstandsmitglieder nicht zum Eingehen von exzessiven Risiken verleiten.⁴⁵ In Deutschland gibt es gesetzliche und regulatorische Vorgaben für die Angemessenheitsbeurteilung von Vorstandsvergütungen. Dabei wird zwischen der horizontalen und der vertikalen Üblichkeit unterschieden.⁴⁶ Die horizontale Üblichkeit bezieht sich auf den Vergleich der Entgelte mit anderen branchen-, größen- und landesüblichen Vergleichsgruppen der Gesellschaft.⁴⁷ Bei vertikaler Üblichkeit wird das Vergütungssystem im Unternehmen selbst analysiert.⁴⁸ Diese Unterteilung wird auch in Österreich immer zentraler.⁴⁹

⁴⁴ Vgl. Edmans, A.; Gabaix, X.; Jenter, D. (2017), Executive Compensation: A Survey of Theory and Evidence, The Handbook of the Economics of Corporate Governance.

⁴⁵ Vgl. Kunz, P. (2014), Gesellschaftsrechtliches Aufsichtsrats-Know-how, S.60.

⁴⁶ Vgl. Berger, A. (2016), Aufsichtsrats- und Vorstandsstudie, Aktuelle Trends in der Aufsichtsrats- und Vorstandsvergütung, in CFOaktuell 2016, S. 210.

⁴⁷ Vgl. Berger, A. (2015), Vorstands- und Aufsichtsratsstudie Österreich, Compliance – Vergütungen – Effizienz, in CFOaktuell 2015, S. 139.

⁴⁸ Vgl. Berger, A. (2016), Aufsichtsrats- und Vorstandsstudie, Aktuelle Trends in der Aufsichtsrats- und Vorstandsvergütung, in CFOaktuell 2016, S. 210.

⁴⁹ Vgl. Berger, A. (2018), Aufsichtsrats- und Vorstandsstudie 2018, Trends in der Vergütung von Aufsichtsräten und Vorständen, in CFOaktuell 2018, S. 133.

DEUTLICH NIEDRIGERE AUSGABEN
FÜR **VORSTANDSVERGÜTUNG**
IN ÖSTERREICH ALS IN
DEUTSCHLAND

Wie bereits bei der Aufsichtsratsvergütung zeigt sich, dass in Österreich auch die Vorstandsvergütung deutlich niedriger ist, als in Deutschland. Das ähnliche durchschnittliche Vorstandsvergütungsniveau von Finanzunternehmen in Österreich und im Non DAX30 aus

dem Vorjahr kann dieses Jahr nicht beobachtet werden. Generell zeigt sich, dass zwar die Vorstandsvergütung insgesamt im Median angestiegen ist, allerdings ist die durchschnittliche Vergütung je Vorstandsmitglied leicht zurückgegangen.

GESAMTVERGÜTUNG VORSTAND

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			1416	971			3686	2580	1858	1373
			1766	1099			1777	1474	1925	1289
Mittel			2730	1930			3350	2968	3098	2898
			817	1194			2509	2753	2357	2599
Groß			5462	2622	10319		5100	5350	5316	4653
			7064	5089	7075		6719	5103	6742	5108
Sehr groß			6025	4971	20923	20629	6870	6321	11838	10701
			20	809	9580	11134	11134	10598	11890	12456
			3350	4	28	30	22	28	53	62
Non Financials	982	805	2103	2142	20718	20871	4149	4321	4133	4225
	4541	3532	2874	2892	8778	11607	6985	6705	8424	9084
	6	8	45	42	25	25	102	105	178	180
Financials	1360	1639	2044	2475	19333	16595	2955	2586	2716	2460
	1677	1818	6543	4258	14119	9316	3097	3167	8158	6057
	17	18	19	18	5	5	23	22	64	63
Gesamtsumme	1180	1342	2074	2212	20173	20629	4040	3867	3741	3500
	2682	2406	4294	3330	9782	11134	6471	6305	8369	8502
	23	26	64	60	30	30	125	127	242	243

Erklärung: Median in TEUR, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

DURCHSCHNITTSVERGÜTUNG JE VORSTANDSMITGLIED

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			529	403			924	851	669	438
			482	431			466	425	518	455
			36	27			20	7	56	34
Mittel			748	608			1067	875	927	825
			169	301			605	715	568	675
			9	12			44	50	53	62
Groß			1263	1058	2197		1358	1363	1358	1281
			1287	714	1227		1568	1254	1462	1137
			16	17	2		39	42	57	59
Sehr groß			1173	1077	3177	2960	1511	1358	2521	2346
			20	74	864	1037	3500	1231	2381	1325
			1067	4	28	30	22	28	53	62
Non Financials	398	337	694	679	3064	3457	1269	1290	1221	1262
	1088	579	678	538	930	1076	1983	1144	1738	1283
	6	8	45	42	25	25	102	105	178	180
Financials	439	430	683	712	2959	2763	918	766	739	629
	712	453	1189	729	877	490	646	473	1083	752
	17	18	19	18	5	5	23	22	64	63
Gesamtsumme	420	417	690	679	3012	2960	1220	1262	1051	1083
	804	483	856	597	908	1037	1816	1087	1601	1203
	23	26	64	60	30	30	125	127	242	243

Erklärung: Median in TEUR, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

Untersucht man die Vorstandsvergütungen auf individueller Ebene so wird ersichtlich, dass vor allem Anleiheemittenten in Österreich keine Daten zur Verfügung stellen. Aus diesem Grund kann für diese Gruppe keine weiterführende Analyse vorgenommen werden. Interessant ist dabei vor allem, dass am österreichischen Aktienmarkt das Mediangehalt für den CFO niedriger

ist, als für andere Vorstandsmitglieder. CEOs werden bei diesem Vergleich ausgeklammert. Untersucht man den gesamten österreichischen und deutschen Markt, so zeigt sich, dass mit steigender Marktkapitalisierung auch die Vergütung für CEOs, CFOs und andere Vorstandsmitglieder zunimmt. Lediglich am SDAX gibt es in gewissen Fällen Ausnahmen von dieser Tendenz.

DURCHSCHNITTSVERGÜTUNG PRO VORSTANDSMITGLIED IN DER FINANZBRANCHE AM ÖSTERREICHISCHEN AKTIENMARKT ETWA GLEICH HOCH WIE AM NON DAX30

VERGÜTUNG VORSTANDSMITGLIEDER

Marktkapitalisierung	Österreich		Deutschland		Gesamtsumme
	Anleihen	Aktienmarkt	DAX30	Non DAX30	
Klein		309		717	473
		230		373	357
		33		32	65
Mittel		655		696	680
		242		541	518
		10		82	92
Groß		1203	1801	1105	1192
		525	984	1628	1363
		32	5	65	102
Sehr groß		866	2329	1214	1885
		231	1380	4044	2266
		10	143	45	198
Non Financials	0	655	2325	916	1173
	0	578	1308	2380	1954
	0	56	116	175	347
Financials	265	663	2361	870	907
	16	371	1571	625	1265
	2	29	32	49	112
Gesamtsumme	265	660	2325	889	1130
	16	518	1367	2129	1813
	0	85	148	224	459

Erklärung: Median in TEUR, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

VERGÜTUNG CEO

Marktkapitalisierung	Österreich		Deutschland		Gesamtsumme
	Anleihen	Aktienmarkt	DAX30	Non DAX30	
Klein		766		1245	900
		385		633	568
		17		22	39
Mittel		1086		1231	1226
		370		841	786
		7		38	45
Groß		1673	3582	1878	1887
		1190	2170	2177	1942
		13	2	31	46
Sehr groß		2000	5121	1867	3383
		378	3885	2253	3663542
		3	32	20	55
Non Financials	0	1100	5077	1512	1599
	0	993	4018	1794	2749
	0	29	28	91	148
Financials	346	1086	4557	1256	1274
	27	636	2875	970	1854
	2	11	6	20	39
Gesamtsumme	346	1093	5077	1382	1524
	27	903	3818	1687	2601
	2	40	34	111	187

Erklärung: Median in TEUR, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

VERGÜTUNG CFO

Marktkapitalisierung	Österreich		Deutschland		Gesamtsumme
	Anleihen	Aktienmarkt	DAX30	Non DAX30	
Klein		500		872	638
		196 13		277 16	307 29
Mittel		755		691	707
		126 6		366 31	338 37
Groß		1271	1143	1062	1075
		784 11	936 2	1292 27	1142 40
Sehr groß		1300	2436	1187	1750
		0 1	1112 29	1210 18	1246 48
Non Financials	0	648	2350	920	987
	0	547	1105	1051	1109
	0	24	26	73	123
Financials	159	697	2463	685	728
	0	807	1407	386	915
	1	7	5	19	32
Gesamtsumme	159	648	2435	822	944
	0	605	1132	962	1074
	0	31	31	92	155

Erklärung: Median in TEUR, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

VERHÄLTNISS VON AUFSICHTSRATS- ZU VORSTANDSVERGÜTUNG

In diesem Abschnitt wird das Verhältnis zwischen Aufsichtsrats- und Vorstandsvergütung analysiert, da dies in gewissem Maß Rückschlüsse auf den Umfang der Aufsichtsratsaktivität und den Stellenwert, der dem Aufsichtsrat im Vergleich zum Vorstand zukommt, erlaubt.⁵⁰ Nach unserer Ansicht, sollte die Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat bei der durchschnittlichen Vergütung eines Vorstandsmitglieds liegen. Dies würde nämlich bedeuten, dass dem Aufsichtsrat als Gesamtorgan ungefähr die Verantwortlichkeit eines Vorstandsmitglieds zukommt. Bedenkt man die Fülle der Aufgabenstellungen des Aufsichtsrats wäre dies wohl ein Zielwert anhand dessen man die jeweilige individuelle Gestaltung überprüfen könnte. Bei der Interpretation der folgenden Ergebnisse ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Aufsichtsratsvergütung – bspw. durch steuerliche Effekte – verzerrt sein kann.

Das Verhältnis beträgt aktuell am DAX30 100,4%. In Österreich ist dieser Wert mit 31,2% bei Anleiheemittenten

und 27,6% am Aktienmarkt deutlich niedriger. Während sich in Deutschland das Verhältnis der Vergütung des gesamten Aufsichtsrats der Vergütung eines Vorstandsmitglieds nähert bzw. am DAX30 sogar erreicht, öffnet sich in Österreich die Schere zwischen Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung weiter. Zwar holen österreichische Unternehmen, die im Vorjahr eine größere Kluft ausgewiesen haben auf, andere Unternehmen, die im Vorjahr bereits ein besseres Verhältnis aufweisen konnten, zeigen jedoch keine solche Entwicklung und öffnen die Schere. Anders als im Vorjahr kann in der aktuellen Untersuchung außerdem kein durchgehender Anstieg des Verhältnisses mit der Marktkapitalisierung beobachtet werden. Interessant ist ebenso, dass während in Österreich die Finanzbranche ein höheres Verhältnis der Vergütung eines Vorstandsmitglieds zur Aufsichtsratsgesamtvergütung aufweist, am DAX30 das genaue Gegenteil beobachtet werden kann.

IM VERGLEICH MIT EINEM AUFSICHTSRATSMITGLIED VERDIENT EIN **VORSTANDSMITGLIED** DAS **28- BIS 29-FACHE**

⁵⁰ Vgl. Böcking, H et al. (2019), Eine Analyse zur Vergütung von 100 Schweizer und 130 deutschen Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung der Corporate Governance, Der Konzern, S.61-69

ANTEIL EINES VORSTANDSMITGLIED ZU AUFSICHTSRATGESAMTVERGÜTUNG

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			26,7%	24,4%			48,9%	27,3%	30,5%	25,9%
			0,23 35	0,33 27			0,70 17	0,21 7	0,46 52	0,30 34
Mittel			40,1%	32,2%			54,9%	44,6%	54,9%	42,8%
			0,34 8	0,34 12			0,45 42	0,38 50	0,44 50	0,37 62
Groß			26,0%	32,5%	103,5%		51,3%	48,8%	40,5%	44,9%
			0,22 15	0,19 17	0,49 2		0,57 33	1,89 42	0,52 50	1,60 59
Sehr groß			30,4%	46,4%	100,0%	86,6%	58,4%	61,9%	72,8%	73,1%
			17,00 0,54	0,24 4	0,45 28	0,47 30	0,43 21	0,47 28	0,46 52	0,48 62
Non Financials	32,6%	30,5%	24,7%	28,9%	100,4%	87,3%	54,2%	45,3%	48,3%	43,7%
	0,12 5,0	0,18 8	0,25 44	0,31 42	0,46 25	0,46 25	0,51 93	1,22 105	0,49 167	0,98 180
Financials	29,5%	36,8%	40,4%	44,9%	76,3%	78,8%	56,1%	59,4%	42,5%	51,1%
	0,20 14	0,24 18	0,27 17	0,23 18	0,42 5	0,53 5	0,59 20	0,50 22	0,46 56	0,43 63
Gesamtsumme	31,2%	36,8%	27,6%	31,4%	100,0%	86,6%	54,9%	49,1%	46,8%	46,9%
	0,18 19,0	0,22 26	0,26 61	0,29 60	0,44 30	0,47 30	0,52 113	1,13 127	0,48 223	0,87 243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

Vergleicht man die Durchschnittsvergütung eines Aufsichtsrates mit jener eines Vorstandes, so zeigt sich, dass in Deutschland die durchschnittliche Vorstandsvergütung 16-mal höher ist, als jene des Aufsichtsrats. Demgegenüber beträgt dieser Faktor in Österreich rund

29 bzw. 28. Dieser Unterschied ist im Vergleich zum Vorjahr nochmals deutlich angestiegen (VJ: 26 bzw. 24).

VERGÜTUNG VORSTANDSMITGLIED ZU AUFSICHTSRATSMITGLIED

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Klein			25-fache	22-fache			19-fache	24-fache	25-fache	22-fache
			81,25 35	59,83 27			28,37 17	9,82 7	73,47 66	53,93 34
Mittel			26-fache	22-fache			18-fache	18-fache	18-fache	18-fache
			16,12 8	33,70 12			11,02 42	13,92 50	15,07 55	19,84 62
Groß			32-fache	25-fache	21-fache		16-fache	18-fache	24-fache	21-fache
			21,12 15	331,18 17	10,84 2		20,97 33	22,53 42	21,53 50	184,79 59
Sehr groß			39-fache	24-fache	16-fache	18-fache	14-fache	16-fache	16-fache	18-fache
			17,00 18	7,16 4	8,93 28	15,85 30	41,51 21	19,75 28	27,26 52	17,19 62
Non Financials	29-fache	36-fache	31-fache	27-fache	15-fache	19-fache	18-fache	19-fache	20-fache	20-fache
	31,20 5	28,23 8	72,40 44	212,30 42	9,65 25	17,00 25	26,53 93	19,09 105	43,43 167	105,78 180
Financials	31-fache	25-fache	23-fache	20-fache	20-fache	15-fache	15-fache	12-fache	21-fache	16-fache
	88,62 14	28,49 18	20,44 17	69,79 18	3,37 5	2,95 5	7,35 20	6,23 22	48,93 56	42,39 63
Gesamtsumme	29-fache	26-fache	28-fache	24-fache	16-fache	18-fache	17-fache	18-fache	21-fache	19-fache
	77,77 19	27,75 26	62,69 61	181,32 60	8,87 30	15,85 30	24,50 113	18,11 127	44,77 223	93,96 243

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

Als weiterer Indikator für den Stellenwert des Aufsichtsrats und dessen Tätigkeitsumfangs wird im Rahmen dieser Analyse untersucht, in welchem Verhältnis die Aufsichtsratsvergütung zu den Honoraren, die an Wirtschaftsprüfungsgesellschaften der Unterneh-

men bezahlt werden, stehen. Hierbei zeigt sich deutlich, dass bei steigender Marktkapitalisierung in Relation zur Aufsichtsratsvergütung deutlich weniger für die Tätigkeiten von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften bezahlt wird.

100%

EINES VORSTANDSMITGLIEDES WIRD FÜR DEN GESAMTEN AUFSICHTSRAT AM DAX 30 AUSGE-
GEBEN

DIESER WERT IST IN ÖSTERREICH DEUTLICH NIEDRIGER

ANTEIL WIRTSCHAFTSPRÜFUNG ZU AUFSICHTSRATGESAMTVERGÜTUNG

Marktkapitalisierung	Österreich		Deutschland		Gesamtsumme
	Anleihen	Aktienmarkt	DAX30	Non DAX30	
Klein		43,9%		58,2%	39,9%
		0,53 33		0,41 19	0,46 67
Mittel		60,2%		56,3%	55,2%
		0,69 8		0,76 43	0,73 56
Groß		31,4%	24,3%	46,3%	41,2%
		0,42 15	0,20 2	0,82 38	0,73 55
Sehr groß		11,8%	19,0%	35,3%	22,2%
		0,21 3	0,30 28	0,66 21	0,50 52
Non Financials	35,9%	45,1%	18,0%	55,2%	44,2%
	0,68 5	0,58 44	0,31 25	0,73 100	0,66 174
Financials	23,7%	31,4%	21,0%	36,7%	29,6%
	0,15 15	0,23 15	0,18 5	0,63 21	0,43 56
Gesamtsumme	25,8%	40,2%	19,0%	51,9%	39,7%
	0,36 20	0,52 59	0,29 30	0,72 121	0,62 230

Erklärung: Median, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

ABSCHLUSSPRÜFUNG

Ein besonderer Fokus in der Corporate Governance liegt auf der Reliabilität der Geschäftsberichte und steht damit in direktem Zusammenhang mit der Abschlussprüfung. Die Sicherstellung dieser Reliabilität erfolgt durch diverse interne und externe Prüfungsinstanzen, von denen die Abschlussprüfung nur eine – aber dafür eine bedeutsame – darstellt. Die damit einhergehenden Ausgaben stehen sowohl in der praktischen als auch in der wissenschaftlichen Diskussion oft im Mittelpunkt.⁵¹ Kapitalgesellschaften – sowie unter bestimmten Bedingungen auch weitere Unternehmen⁵² – sind verpflichtet, die Höhe der geleisteten Prüfungshonorare im Anhang des Jahresabschlusses anzuführen. Die Summe der Prüfungshonorare für das jeweilige Geschäftsjahr muss in die Kategorien Abschlussprüfungsleistungen, andere Bestätigungsleistungen, Steuerberatungsleistungen und sonstige Leistungen aufgeteilt werden.⁵³ Die Übernahme von Nichtprüfungsleistungen durch den Abschlussprüfer

und das sich daraus ergebende Verhältnis von den Prüfungsleistungen zu den Nichtprüfungsleistungen (andere Bestätigungsleistungen, Steuerberatungsleistungen und sonstige Leistungen) wird häufig und kontrovers diskutiert. Einerseits gibt es die Ansicht, dass eine hohe Anzahl an erbrachten Nichtprüfungsleistungen die Unabhängigkeit der Abschlussprüfungsleistungen, die für den Mandanten erbracht werden, verringert.⁵⁴ Andererseits wird die Meinung vertreten, dass durch die Erbringung von zusätzlichen Leistungen die Qualität der Abschlussprüfung steigt, da es mitunter zu einem Wissenstransfer kommen kann.⁵⁵ Anzumerken ist, dass die Honorare, die auf die Nichtprüfungsleistungen entfallen, ab 2020 max. 70% des gesamten Prüfungshonorars ausmachen dürfen.⁵⁶ Ein weiterer Diskussionspunkt ist die Marktkonzentration der Prüfungsunternehmen. Sowohl am deutschen, als auch am österreichischen Prüfungsmarkt kann ein hoher Marktanteil der Big4-Prüfungsge-

BEI MIN. 7% DER UNTERNEHMEN IST BIS 2020 MIT DEUTLICHEN VERÄNDERUNGEN IN DER AUFTEILUNG DER AUSGABEN FÜR DIE WIRTSCHAFTSPRÜFUNG ZU RECHNEN

51 Vgl. Larcker D, Brian Tayan (2016), Corporate Governance Matters – A Closer Look at Organizational Choices and Their Consequences, S. 294

52 Vgl. § 264a Abs 1 HGB; § 340a Abs 1 HGB; § 341a Abs 1 HGB.

53 Vgl. § 238 Z 18 UGB (Österreich); § 285 Nr 17 HGB (Deutschland).

54 Vgl. Mautz/Sharaf (1961), The Philosophy of Auditing, S. 279.

55 Vgl. Krishnan/Visvanathan (2011), Is there an Association between Earnings Management and Auditor-Provided Tax Services?, The Journal of the American Tax Association, Jg. 33, S. 111-135.

56 Vgl. Verordnung (EU) Nr 537/2014 Art 4 Abs 2.

sellschaften (Deloitte, EY, KPMG, PwC) festgestellt werden.⁵⁷ Die Verpflichtung zur externen Rotation gem. EU-VO zur Abschlussprüfung hat spannende Auswirkungen auf die Anteilsverhältnisse am Abschlussprüfungsmarkt.⁵⁸ Inwieweit die externe Rotation zukünftig die Höhe der Abschlussprüfungshonorare beeinflussen wird, bleibt ebenfalls abzuwarten. Über den Jahresvergleich wird bereits ersichtlich, dass PwC und kleinere Prüfgesellschaften den Marktanteil leicht ausbauen konnten, während EY, KPMG und Deloitte leicht verloren haben, wobei dies nicht direkt auf den Wechsel durch eine externe Rotation zurückzuführen ist, sondern vielmehr auch den Wechsel bei den analy-

sierten Unternehmen widerspiegelt.

Bei detaillierter Analyse unserer Daten ist deutlich erkennbar, dass der Anteil jener Unternehmen deren sonstigen Leistungen mehr als 70% des gesamten Honorars betragen zurückgegangen ist, nämlich von 19% im Vorjahr auf 14%, wobei besonders ein Rückgang am österreichischen Aktienmarkt und am NonDAX 30 zu verzeichnen ist, während am österreichischen Anleihen Markt der Anteil anstieg. Bei den folgenden Tabellen erfolgt die Differenzierung nur nach Financial und Non Financials, da der Unterschied zwischen der Bankenbranche und dem Rest der Unternehmen zu groß ist.

GESAMTHONORAR FÜR WIRTSCHAFTSPRÜFER

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Non Financials	350	332	306	302	12300	12600	928	1025	851	945
	1859	1298	704	711	18195	15276	2832	3282	9274	8191
	6	8	45	42	25	25	102	105	178	180
Financials	357	440	628	691	13376	13612	991	936	825	891
	1899	2059	3589	5831	33948	32118	4608	7932	12246	12593
	17	18	19	18	5	5	23	22	64	63
Gesamtsumme	357	410	386	394	12838	13106	932	1014	840	923
	1848	1838	2085	3336	21387	19043	3247	4478	12246	12593
	23	26	64	60	30	30	125	127	242	243

Erklärung: Median in TEUR, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

⁵⁷ Vgl. Rohatschek/Aschauer, Prüferkonzentration und Entwicklung der Honorare für die Abschlussprüfungsleistungen am österreichischen prime market für die Geschäftsjahre 2011/12 – 2016/17, IRZ 2018, 351 ff; Zwirner/Boecker, IRZ 2017, S 394 f.

⁵⁸ Vgl. Verordnung (EU) Nr 537/2014 Art 17.

HONORAR FÜR ABSCHLUSSPRÜFUNG

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Non Financials	310	278	228	206	11000	10300	724	747	714	700
	1186	822	545	505	12398	12227	2185	2405	6494	6370
	6	8	45	42	25	25	102	105	178	180
Financials	281	400	360	413	9874	9240	828	808	561	601
	1262	1289	3169	3110	25287	22551	4331	5181	9416	8732
	17	18	19	18	5	5	23	22	64	63
Gesamtsumme	307	381	260	256	10500	10150	728	753	700	691
	1216	1152	1753	1789	15166	14307	2730	3088	9416	8732
	23	26	64	60	30	30	125	127	242	243

Erklärung: Median in TEUR, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

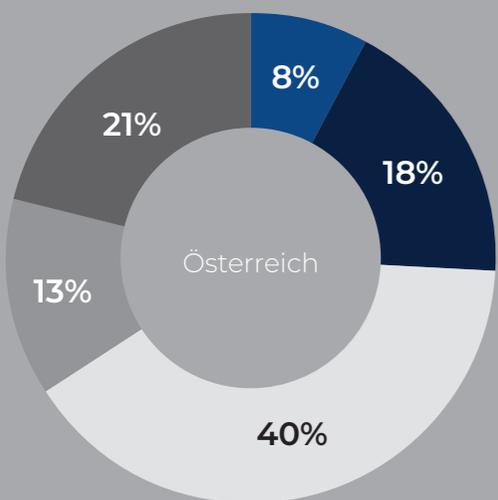
HONORAR FÜR NICHT PRÜFUNGSLEISTUNGEN

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Non Financials	60	39	78	73	1640	1900	155	200	160	182
	684	479	277	312	7799	4935	820	1088	3455	2374
	6	8	45	42	25	25	102	105	178	180
Financials	63	48	310	208	3502	4372	147	217	244	201
	683	856	747	3295	8953	9574	571	3305	3247	4268
	17	18	19	18	5	5	23	22	64	63
Gesamtsumme	61	45	105	97	1820	2100	154	200	180	194
	669	746	483	1857	7916	6043	778	1698	3247	4268
	23	26	64	60	30	30	125	127	242	243

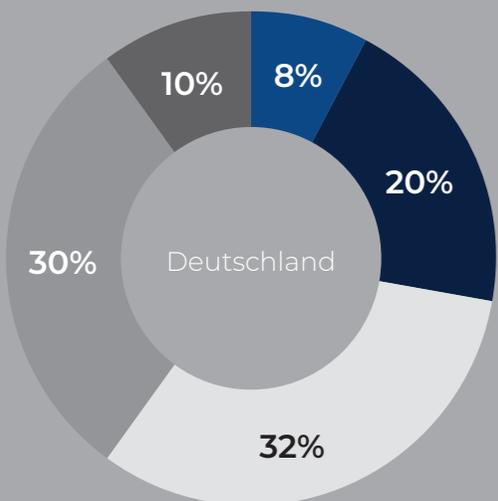
Erklärung: Median in TEUR, Standardabweichung, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

26%

BETRÄGT DAS VERHÄLTNIS IM MEDIAN VON UNTERNEHMENS-AUSGABEN FÜR PRÜFUNGSLEISTUNGEN ZU NICHT PRÜFUNGSLEISTUNGEN FÜR DEN WIRTSCHAFTSPRÜFER



● Deloitte ● PWC
● EY ● Sonstige
● KPMG



ANTEIL SONSTIGE PRÜFUNGSLEISTUNGEN ZUM HONORAR DER ABSCHLUSSPRÜFUNG

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Non Financials	33,6%	23,6%	26,6%	26,2%	26,1%	26,1%	18,8%	20,0%	23,2%	25,1%
	0,29 6	0,28 8	1,76 45	1,26 42	0,38 25	0,31 25	0,33 102	0,49 105	0,96 178	0,74 180
Financials	23,7%	17,6%	52,7%	41,1%	34,9%	41,0%	15,9%	21,4%	23,7%	31,0%
	0,65 17	0,41 18	1,61 19	0,94 18	0,10 5	0,04 5	0,16 23	0,71 22	1,00 64	0,73 63
Gesamtsumme	23,7%	19,2%	35,3%	32,5%	27,0%	27,4%	17,0%	20,5%	23,3%	25,4%
	0,58 23	0,37 26	1,72 64	1,17 60	0,35 30	0,28 30	0,30 125	0,54 127	1,00 242	0,73 243

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

UNTERNEHMEN MIT ANTEILIGEN SONSTIGEN LEISTUNGEN ÜBER 70%

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Non Financials	17%	13%	24%	29%	12%	12%	6%	15%	12%	18%
	1	1	11	12	3	3	6	16	21	32
Financials	29%	11%	37%	39%	0%	0%	0%	23%	19%	22%
	5	2	7	7	0	0	0	5	12	14
Gesamtsumme	26%	12%	28%	32%	10%	10%	5%	17%	14%	19%
	6	3	18	19	3	3	6	21	33	46

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

MARKTKONZENTRATION WIRTSCHAFTSPRÜFER

Marktkapitalisierung		Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
		Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
		2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
0-25%	Deloitte			1 (3%)	1 (4%)			0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	1 (3%)
	EY			7 (19%)	5 (19%)			4 (20%)	2 (29%)	11 (20%)	7 (21%)
	KPMG			12 (33%)	11 (41%)			5 (25%)	0 (0%)	17 (30%)	11 (32%)
	PWC			4 (11%)	3 (11%)			7 (35%)	3 (43%)	11 (20%)	6 (18%)
	Sonstige			12 (33%)	7 (26%)			4 (20%)	2 (29%)	16 (29%)	9 (26%)
26-50%	Deloitte			0 (0%)	0 (0%)			6 (14%)	4 (8%)	6 (11%)	4 (6%)
	EY			2 (22%)	4 (33%)			7 (16%)	9 (18%)	9 (17%)	13 (21%)
	KPMG			5 (56%)	4 (33%)			9 (20%)	12 (24%)	14 (26%)	16 (26%)
	PWC			2 (22%)	2 (17%)			12 (27%)	14 (28%)	14 (26%)	16 (26%)
	Sonstige			0 (0%)	2 (17%)			10 (23%)	11 (22%)	10 (19%)	13 (21%)
51-75%	Deloitte			2 (13%)	2 (12%)	0 (0%)		6 (15%)	7 (17%)	8 (25%)	9 (15%)
	EY			2 (13%)	2 (12%)	0 (0%)		8 (21%)	12 (29%)	10 (18%)	14 (24%)
	KPMG			10 (63%)	9 (53%)	0 (0%)		12 (31%)	15 (36%)	22 (39%)	24 (41%)
	PWC			0 (0%)	2 (12%)	2 (100%)		11 (28%)	7 (17%)	13 (23%)	9 (15%)
	Sonstige			2 (13%)	2 (12%)	0 (0%)		2 (5%)	1 (2%)	4 (7%)	3 (5%)
76-100%	Deloitte			1 (33%)	1 (25%)	1 (4%)	1 (3%)	0 (0%)	3 (11%)	2 (4%)	5 (8%)
	EY			1 (33%)	1 (25%)	4 (14%)	4 (13%)	8 (36%)	7 (25%)	13 (25%)	12 (19%)
	KPMG			0 (0%)	1 (25%)	17 (61%)	17 (57%)	6 (27%)	7 (25%)	23 (43%)	25 (40%)
	PWC			1 (33%)	1 (25%)	6 (21%)	8 (27%)	8 (36%)	10 (36%)	15 (28%)	19 (31%)
	Sonstige			0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (4%)	0 (0%)	1 (2%)
Non Financials	Deloitte	1 (17%)	1 (13%)	2 (4%)	2 (5%)	1 (4%)	1 (4%)	10 (10%)	11 (10%)	14 (8%)	15 (8%)
	EY	1 (17%)	2 (25%)	11 (24%)	11 (26%)	4 (16%)	4 (16%)	24 (24%)	27 (26%)	40 (22%)	44 (24%)
	KPMG	0 (0%)	1 (13%)	16 (36%)	15 (36%)	13 (52%)	12 (48%)	23 (23%)	25 (24%)	52 (29%)	53 (29%)
	PWC	2 (33%)	2 (25%)	4 (9%)	4 (10%)	7 (28%)	8 (32%)	33 (32%)	31 (30%)	46 (26%)	45 (25%)
	Sonstige	2 (33%)	2 (25%)	12 (13%)	10 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	12 (12%)	11 (10%)	26 (15%)	23 (13%)
Financials	Deloitte	2 (12%)	3 (17%)	2 (11%)	2 (11%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (9%)	3 (14%)	7 (11%)	7 (11%)
	EY	3 (18%)	3 (17%)	1 (5%)	1 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (13%)	3 (14%)	32 (50%)	35 (56%)
	KPMG	8 (47%)	11 (61%)	11 (58%)	10 (56%)	4 (80%)	5 (100%)	9 (39%)	9 (41%)	32 (50%)	35 (56%)
	PWC	2 (12%)	0 (0%)	3 (16%)	4 (22%)	5 (20%)	0 (0%)	5 (22%)	3 (14%)	11 (17%)	7 (11%)
	Sonstige	2 (12%)	1 (6%)	2 (5%)	1 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (17%)	4 (18%)	8 (13%)	6 (10%)
Gesamtsumme	Deloitte	3 (13%)	4 (15%)	4 (6%)	4 (7%)	1 (3%)	1 (3%)	12 (10%)	14 (11%)	20 (8%)	23 (9%)
	EY	4 (17%)	5 (19%)	12 (19%)	12 (20%)	4 (13%)	4 (13%)	27 (22%)	30 (24%)	47 (19%)	51 (21%)
	KPMG	8 (35%)	12 (46%)	27 (42%)	25 (42%)	17 (57%)	17 (57%)	32 (26%)	34 (27%)	84 (35%)	88 (36%)
	PWC	4 (17%)	2 (8%)	7 (11%)	8 (13%)	8 (27%)	8 (27%)	38 (30%)	34 (27%)	57 (24%)	52 (21%)
	Sonstige	4 (17%)	3 (12%)	14 (22%)	11 (18%)	0 (0%)	0 (0%)	16 (13%)	15 (12%)	34 (14%)	29 (12%)

Erklärung: Anzahl, Prozent in Klammer, Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

HERAUSFORDERUNGEN BEI DER OFFENLEGUNG

Wie im Vorjahr hat der Erhebungsprozess aufgezeigt, dass nach wie vor bei Unternehmen in unterschiedlichen Bereichen noch Herausforderungen bei der Offenlegung bestehen. Die Problembereiche in der Transparenz werden im folgenden Abschnitt analysiert. So wird etwa die Vergütungspolitik unterschiedlich transparent gestaltet, oder auf gewisse Angaben (wie etwa Alter, Funktionszeit) in Bezug auf Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder verzichtet. Es bleibt abzuwarten ob es aufgrund der zweiten Aktionärsrechte-Richtlinie mit dem darin beinhalteten Ent-

wurf der Leitlinien zur standardisierten Darstellung des Vergütungsberichts zu Verbesserungen in diesem Bereich kommen wird.

Für die Berichterstattung 2018 zeigt sich, dass besonders in Österreich Herausforderung bei der Vergütungsberichterstattung gesehen werden können, während in Deutschland nur mehr in knapp über 8% im Non DAX30 nicht auf individueller Ebene jedes Vorstandsmitglieds erfolgt und im DAX30 alle Unternehmen auch auf individueller Ebene berichten.

UNTERNEHMEN DIE NUR GESAMTVERGÜTUNG ANGEBEN

Marktkapitalisierung	Österreich				Deutschland				Gesamtsumme	
	Anleihen		Aktienmarkt		DAX30		Non DAX30		2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Klein			72% 26	33% 9			95% 19	100% 7	87% 45	47% 16
Mittel			100% 9	42% 5			89% 39	90% 45	96% 48	81% 50
Groß			88% 14	41% 7	100% 2		92% 36	76% 32	91% 52	66% 39
Sehr groß			100% 3	50% 2	100% 28	90% 27	95% 21	93% 26	100% 52	89% 55
Non Financials	50% 3	0% 0	82% 37	40% 17	100% 25	96% 24	91% 93	86% 90	89% 158	76% 131
Financials	29% 5	11% 2	79% 15	33% 6	100% 5	60% 3	96% 22	91% 20	73% 47	49% 31
Gesamtsumme	35% 8	8% 2	81% 52	38% 23	100% 30	90% 27	92% 115	87% 110	85% 205	67% 162

Erklärung: Prozent, Anzahl; Marktkapitalisierung: klein (0-25%), mittel (26-50%), groß (51-75%), sehr groß (76-100%)

DIE TRANSPARENZ DER VERGÜTUNGSBERICHTE WURDE DEUTLICH ERHÖHT. UNTERSCHIEDE ZWISCHEN ÖSTERREICH UND DEUTSCHLAND BESTEHEN JEDOCH WEITERHIN.

ÖSTERREICHISCHER CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Mit der Einführung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) im Jahr 2002 haben österreichische Unternehmen ein freiwilliges Rahmenwerk zur guten Unternehmensführung und Kontrolle vorliegen. Seit 2002 wurde dieses Regelwerk neunmal überarbeitet. Der Kodex umfasst drei Regelkategorien: „L-Regeln“, die auf zwingenden Rechtsvorschriften beruhen, „C-Regeln“, die eingehalten werden sollen oder eine Abweichungen von selbigen erklärt werden muss und „R-Regeln“, die eine Empfehlung darstellen und deren Nichteinhaltung nicht zu begründen ist.

Der Gesetzgeber hat weiters Aktiengesellschaften, deren Aktien zum Handel auf einem geregelten Markt zugelassen sind, dazu verpflichtet, einen Corporate Governance-Bericht im Jahresabschluss aufzustellen. Die Unternehmen müssen deklarieren ob sie einem Corporate Governance Kodex entsprechen und eine Erklärung über nicht eingehaltene „C-Regeln“ des Kodex abgeben. Dadurch wird das „Comply or Explain“ System im ÖCGK gesetzlich unterstützt.⁵⁹

Eine 2014 durchgeführte Befragung in ganz Europa zeigt, dass 89% der befragten Aufsichtsräte und Vorstände die Einhaltung eines Corporate Governance Kodex für wichtig erachten.⁶⁰

Im Jahr 2020 ist eine neue Fassung des Corporate Governance Kodex sowohl in Österreich als auch in Deutschland erschienen. Zu den Änderungen in der neuen Fassung gehören unter anderem die Anpassung zur Vorstandsvergütung, sowie die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder. Die neue Fassung wird interessant für die zukünftige Entwicklung der Anwendung durch die Unternehmen. Für den Corporate Governance Monitor 2020 sind die Änderungen noch nicht von Relevanz, da für die Analyse Geschäftsberichte aus dem Jahr 2018 herangezogen wurden.

Bei der Analyse der Corporate Governance Berichte von den österreichischen Unternehmen wurde festgestellt, dass folgende C-Regeln am häufigsten nicht eingehalten werden.

- **C2 - One Share one Vote**

Hierbei ist ersichtlich, dass das „One Share - One Vote“-Prinzip insbesondere aufgrund der Ausgabe anderer Aktien – wie Vorzugsaktien und Namensaktien – nicht eingehalten wird. Wird es zwar grundsätzlich eingehalten, gibt es dennoch Unternehmen, die durch eine Beschränkung des Höchststimmrechts die Einhaltung des Prinzips nur eingeschränkt wahrnehmen.

- **C16 - Zusammensetzung des Vorstandes**

Die Nicht-Einhaltung der Regel über die Zusammensetzung des Vorstandes wird insbesondere mit dem Verzicht der Bestellung eines Vorstandsvorsitzenden und der daraus resultierenden Gleichberechtigung begründet. Auch bei einer kleinen Anzahl an Vorstandsmitgliedern wurde auf die Ernennung eines Vorsitzenden verzichtet.

- **C18 - Interne Revision**

Wurde für die interne Revision keine eigene Stabstelle errichtet, so wurde dies hauptsächlich mit der zu geringen Unternehmensgröße begründet. Auch die hohen Kosten, sowie der Verzicht auf eine Stabstelle für eine bessere Integration der internen Revision wurden als Gründe genannt.

- **C27 - Vorstandsvergütung**

Der Großteil der Unternehmen, begründete die Nicht-Einhaltung dieser Regel mit dem Verzicht auf die Festlegung nicht-finanzieller Kriterien für die variable Vorstandsvergütung. Auch wurde bei manchen Unternehmen auf die Festsetzung einer Höchstgrenze für die variable Vorstandsvergütung verzichtet.

- **C30 - Informationen im Corporate Governance Bericht zur Vorstandsvergütung**

Wurde auf die Veröffentlichung bestimmter Informationen – insbesondere die nicht-finanziellen Kriterien für die variable Vorstandsvergütung - verzichtet, so wurde dies mit der fehlenden Relevanz der Informationen für den Kapitalmarkt begründet.

⁵⁹ Vgl. § 243c Abs 1 UGB.

⁶⁰ Vgl. Heidrick & Struggles (2014), The European Board and CEO Practice.

- **C39 - Bildung von Ausschüssen**

Wurde auf die Bildung von Ausschüssen innerhalb des Aufsichtsrates verzichtet, so wurde dies Großteils mit der niedrigen Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern begründet. Auch der Mangel an festgelegten Kriterien für die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder wurde als Begründung genannt.

- **C41 - Nominierungsausschuss**

Die Nicht-Bildung eines Nominierungsausschusses wurde von den meisten Unternehmen mit der geringen Mitgliederanzahl des Aufsichtsrates begründet. Weitere Gründe waren die Zusammenfassung mit dem Vergütungsausschuss oder auch das die Tätigkeit von der Generalversammlung übernommen wird.

- **C43 - Vergütungsausschuss**

Richtete der Aufsichtsrat keinen Vergütungsausschuss ein, war die Begründung hauptsächlich die geringe Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern.

- **C62 – Externe Evaluierung über die Einhaltung C-Regeln**

Der Verzicht auf eine externe Evaluierung der C-Regeln, die zumindest alle drei Jahre erfolgen soll, wurde von dem Großteil der Unternehmen mit der internen Kontrolle und Evaluierung begründet. Auch führten Unternehmen an, dass eine externe Überprüfung ein zu hoher Kostenfaktor sei, oder dies als nicht sinnvoll erachtet werde, da ohnehin alle C-Regeln eingehalten werden.

In diesem Jahr neu hinzugekommene C-Regeln, die von den Unternehmen häufig nicht eingehalten wurden, sind die Folgenden:

- **C27a – Abfindungszahlungen**

Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen nicht mehr als zwei Jahresgesamtvergütungen überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages abgelten. Die zwei Jahresfrist wurde von Unternehmen nicht eingehalten, weil das Angestelltengesetz andere Regelungen vorsieht und diese von den Unternehmen befolgt wurden.

- **C45 – Organfunktionen in anderen Unternehmen**

Mitglieder des Aufsichtsrates dürfen in Unternehmen, die im Wettbewerb stehen, keine Organfunktion innehaben. Die meisten Unternehmen, die diese Regel nicht einhalten sind Banken und begründen dies damit, dass ihre Aktionäre andere Banken sind und somit Mitglieder, in den Aufsichtsrat entsenden. Von anderen Gesellschaften wird angeführt, dass die Aufsichtsratsmitglieder branchenspezifisches Wissen und Erfahrung haben sollen, um so den Aufsichtsrat bestmöglich unterstützen zu können.

Im Vergleich zum Vorjahr sind dagegen die C-Regeln zur Veröffentlichung der Berichte in deutscher und englischer Sprache und im Internet (C68) und die Beurteilung Risikomanagement (C83) öfter erfüllt worden und aus der obigen Nichteinhaltungsliste gestrichen worden.



**Board Service
Center**