

Kienbaum Wien veröffentlicht Studie zu Trends in der Aufsichtsratsarbeit

PRESSEMITTEILUNG 02.2019

Aufsichtsräte: Herausforderungen fordern neue Kompetenzen

- > Anforderungen an Aufsichtsratsarbeit gestiegen

- > Nachholbedarf in Digitalkompetenzen

- > Vorstandsvergütung gerecht bis zu hoch

Wien, am 27. Februar 2019 Die Rolle der Aufsichtsräte befindet sich im Wandel. Neue Herausforderungen und regulatorische Veränderungen verlangen nach neuen Kompetenzen der Top-Entscheider in der österreichischen Wirtschaft. Dies ergibt die aktuelle Studie „ErfolgReich sein im Dreiklang – Aufsichtsräte, Vorstände, Top-Führungsebene“ von Kienbaum Wien, für welche 60 Vorstände und Aufsichtsräte aus Österreich befragt wurden. Wie in den vergangenen Jahren bleibt das Thema Digitalisierung auch in diesem Jahr ein wichtiges für Aufsichtsräte und auch Vorstände möchten sich damit viel mehr befassen. Ein besonderes Augenmerk liegt in diesem Jahr auf den neuen Kompetenzen der Aufsichtsräte, Vorstände und Top-Führungskräfte, um deren Zusammenspiel zu optimieren. In welche Richtung sich der „Dreiklang“ entwickeln wird, ist allerdings unklar: die Meinungen bezüglich der Freiheitsgrade der Top-Führungskräfte gehen in unterschiedliche Richtungen.

Unterschiedliche Erwartungen an Aufsichtsräte

Die Liste der fachlichen Mindestanforderungen an ein Aufsichtsratsmitglied führen laut der aktuellen Studie betriebswirtschaftliche und rechtliche Grundkenntnisse an. „An zweiter Stelle folgen sowohl Kenntnisse der Grundzüge der Bilanzierung und des Rechnungswesens, sowie Kenntnisse auf dem Gebiet Corporate Governance“, kommentiert Alfred Berger, Leiter des Bereichs Compensation und Performance Management bei Kienbaum Wien. Im Vergleich zu den Kompetenzen, die Aufsichtsräte für ihre Funktion mitbringen, wünschen sich Vorstände mehr Wissen in den Bereichen Compliance, Risikomanagement sowie Aufsichtsrecht.

Effizientere Gestaltung der Aufsichtsratsarbeit gewünscht

Fast alle Teilnehmer sind der Ansicht, dass die Anforderungen an die Aufsichtsratsarbeit in den letzten Jahren gestiegen sind, insbesondere der Aufwand außerhalb der Sitzungen – während gleichzeitig jedoch die Anzahl der Sitzungen selbst unverändert geblieben ist. „Die Schätzungen der Teilnehmer, was den Zeitaufwand betrifft, streuen erheblich“, stellte Alfred Berger fest und erläutert: „Ein Vorsitzender des Aufsichtsrats muss mit 36 bis 54 Tagen Aufwand im Jahr rechnen, sein Stellvertreter mit 15 bis 33 Tagen. Für eine ordentliche Mitgliedschaft werden dagegen 12 bis 24 Tage kalkuliert.“ Ganz nach dem Motto der Studie „ErfolgReich sein im Dreiklang“ funktioniert die Zusammenarbeit zwischen Board und den Top-Führungskräften gut bis sehr gut, da letztere trotz klarer Vorgaben autonom und eigenständig arbeiten. Vorstände sind sehr daran interessiert die Aufsichtsratsarbeit in Zukunft effizienter zu gestalten. Die Errichtung virtueller Datenräume, sowie eine bessere Qualifizierung und Vorbereitung auf die einzelnen Sitzungen werden als wichtige Hebel angesehen.

Digitalisierung erfordert neue Kompetenzen

Die Einordnung der Wichtigkeit verschiedener Digital-Kompetenzen unterscheidet sich zwischen Aufsichtsräten und Vorständen. Erstere legen viel Wert auf die Einhaltung der IT-Compliance und auf den Umgang mit modernen Organisationsformen. Vorstände sehen die Erfahrung mit digitalen

Geschäftsmodellen und das Hinterfragen technologischer Innovationen als wesentlich für die Ausrichtung auf den Megatrend Digitalisierung. Um die notwendigen Kompetenzen sicherzustellen, spricht sich die Mehrheit für die Besetzung von Aufsichtsräten aus digital führenden Ländern und die Integration von „Digital Natives“ in das Gremium aus. „Es zeigt sich aber ein großes Gefälle zwischen Wunsch und Wirklichkeit: keiner der Studienteilnehmer gibt an, Mitglieder im Aufsichtsrat aus diesen Ländern zu haben“, hat Alfred Berger festgestellt.

GFMA-G: Fehlender Pool geeigneter Kandidatinnen für Führungspositionen

Das sogenannte Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat - GFMA-G trat per 1. Jänner 2018 in Kraft. Die Mehrheit der Studienteilnehmer hält dieses Gesetz für nicht sinnvoll. Der aktuelle Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat liegt im Mittel bei 16 Prozent, auf der Vorstandsebene sogar bei nur 7 Prozent. Als große Hürde bei der Besetzung von Frauen in den beiden Bereichen wird der fehlende Pool geeigneter Kandidatinnen angegeben.

Vorstandsvergütung bleibt eine zentrale Aufgabe

Das Vergütungsniveau befinden die Befragten vor allem in Großunternehmen als eher zu hoch. Im Mittelstand sowie im eigenen Unternehmen wird es als überwiegend angemessen beurteilt. „Für die Zukunft erwarten viele Teilnehmer ein Stagnieren der Bezüge, besonders für das Vergütungsniveau im eigenen Unternehmen und im Mittelstand. In Großunternehmen wird von einer Konstanz und einer Steigerung des Vergütungsniveaus zu gleichen Teilen ausgegangen“, hat Alfred Berger im Zuge der Befragung festgestellt. Die Befragten aus Vorstand und Aufsichtsrat halten ein Verhältnis der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden zu der direkt unterstellten Führungsebene von 2,3:1 bis 3,9:1 für angemessen. Dieses Verhältnis wird in privater Eigentümerstruktur mit einer Relation von 1,5:1 bis 3,8:1 als angemessen angesehen. Die Priorität in der Gestaltung der Vorstandsvergütung – hier sind sich Aufsichtsräte und Vorstände einig – liegt in der Steigerung des Unternehmenswertes. Besonders die mehrjährige variable Vergütung wird im Markt steigen und somit an Gewicht gewinnen.

Für Rückfragen zur Kienbaum-Studie „ErfolgReich sein im Dreiklang – Aufsichtsräte, Vorstände, Top-Führungsebene“ steht Ihnen Mag. Alfred Berger gern zur Verfügung (Fon: +43 1 533 51 88-21, E-Mail: alfred.berger@kienbaum.com).

Kienbaum. Inspirierend. Anders.

Kienbaum Consultants International ist eine Personal- und Managementberatung, die den Menschen in den Mittelpunkt ihres Beratungsportfolios stellt. Das Unternehmen ist darauf spezialisiert, Menschen in Organisationen zu bewegen und so Veränderungen zum Erfolg zu führen. Kienbaum ist in den Geschäftsfeldern Executive Search, Human Capital Services, Change- und Organisations-Beratung und Kommunikation tätig. Dabei greifen die interdisziplinären Teams auf jahrzehntelange Beratungserfahrung, fundiertes Branchen-Know-how und die anwendungsorientierten wissenschaftlichen Erkenntnisse des Kienbaum-Forschungsinstituts zurück. Kienbaum wurde vor mehr als 70 Jahren in Deutschland gegründet und wird heute als Familien- und Partnerunternehmen geführt. Das Beratungsunternehmen unterhält neben seinem Hauptsitz in Köln Standorte in 14 Ländern auf vier Kontinenten.

Kontakt:

Mag. Alfred Berger
Tuchlauben 8, 1010 Wien
Fon: +43 1 533 51 88-21
alfred.berger@kienbaum.com
www.kienbaum.at