

---

## Pressemitteilung

---

Studie von ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin und Kienbaum zur Direktorenvergütung in Mittel- und Osteuropa

### Transparenz von Chefgehältern in Mittel- und Osteuropa differiert stark

---

**Berlin/Gummersbach/Wien, 6. Juli 2011** Die Qualität der Offenlegung von Direktorenvergütungen in Mittel- und Osteuropa (MOE) unterscheidet sich stark zwischen einzelnen Ländern. Individualisierte Vorstandsgehälter werden am häufigsten von den polnischen Unternehmen und von Aktiengesellschaften mit Sitz außerhalb Mittel- und Osteuropas offengelegt. Das hat die Studie zur Direktorenvergütung in dieser Region gezeigt, die gemeinsam vom Lehrstuhl für Personalmanagement und Interkulturelle Führung der ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin und der Managementberatung Kienbaum durchgeführt wurde.

#### **Polen ist das Land mit der strengsten Regulierung der Direktorenvergütung**

Polen ist das einzige untersuchte Land, in dem Aktiengesellschaften verpflichtet sind, individualisierte Vorstandsvergütung offenzulegen. Ähnliche Gesetze gelten in der Tschechischen Republik und Russland, sie beziehen sich in diesen Ländern allerdings auf die Offenlegung der Gesamtvergütung der exekutiven Organe.

Darüber hinaus unterliegen polnische Aktiengesellschaften mit staatlicher Mehrheitsbeteiligung einer direkten Regulierung der Direktorenvergütungen. Diese setzt Obergrenzen für Gehälter in den entsprechenden Unternehmen und legt Vergütungsbestandteile fest, welche an Direktoren solcher Unternehmen ausgezahlt werden können. Auch in Rumänien gibt es eine gesetzliche Gehaltsdeckelung für Manager in Staatsunternehmen, wobei die Offenlegungsstandards weit unter denen in Polen liegen.

## EU ist Triebkraft für Offenlegung der Direktorenvergütungen in MOE

Die Studie hat zwei Rechtsakte der Europäischen Union als die wichtigsten Triebkräfte der Offenlegung von Direktorenvergütung in MOE identifiziert. Zum einen sind die Aktiengesellschaften in den EU-Mitgliedsländern per Verordnung (EG) Nr. 1606/2002 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Juli 2002 „betreffend die Anwendung internationaler Rechnungsstandards“ verpflichtet, ihre konsolidierten Jahresberichte nach dem 1. Januar 2005 nach IFRS-Regeln zu erstellen. Somit sind sie gefordert, die Gesamtvergütung des Managements in Schlüsselpositionen gemäß IAS 24 (Angaben über Beziehungen zu nahe stehenden Unternehmen und Personen) in den entsprechenden Berichten anzugeben. Die Empfehlungen zu individualisierter Offenlegung von Direktorenvergütungen sind in der Empfehlung der Kommission vom 14. Dezember 2004 „zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften“ (2004/913/EG) enthalten.

Obwohl die oben genannten Rechtsakte in Russland nicht gelten und es keine gesetzliche Pflicht (mit sehr wenigen Ausnahmen) gibt, IFRS-Regeln anzuwenden, sind die Offenlegungsstandards in russischen Aktiengesellschaften relativ hoch ist.

### Tatsächliche Offenlegungspraktiken (in Prozent aller untersuchten Unternehmen)

	Ungarn	Polen	Rumänien	Russland	Slowakei	Tschechische Republik
Direktorenvergütung wird als Gesamtbetrag ausgewiesen	n.a.	n.a.	60%	94%	100%	100%
Offenlegung der CEO-Vergütung	42%	85%	--	8%	0%	36%
Direktorenvergütung wird für jeden Direktor individuell ausgewiesen	42%	85%	--	2%	0%	36%

### Corporate-Governance-Systeme beeinflussen Offenlegungspraktiken

Die Studie hat ergeben, dass zwischen den herrschenden Leitungsstrukturen beträchtliche Unterschiede herrschen, die im Fall der ausgewiesenen Gesamtvergütungen die Transparenz der offengelegten Managementgehälter beeinflussen: In Russland sind beispielsweise Vorsitzende des Management-Komitees (exekutives Organ) oft auch im Aufsichtsorgan (in Russland: Verwaltungsrat oder Board of Directors) vertreten, was zum Beispiel in Deutschland

---

oder Österreich per Gesetz verboten ist. „Diese fehlende Trennung von Vorstand und Aufsichtsrat trägt zur mangelnden Transparenz der Direktorenvergütung bei, denn somit sind keine zuverlässigen Schätzungen zu Vergütungen von einzelnen Direktoren in beiden Gremien möglich“, sagt Mag. Maria Smid von Kienbaum.

---

### **Über die Autoren:**

Prof. Dr. Marion Festing – Inhaberin des Lehrstuhls für Personalmanagement und interkulturelle Führung an der ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin.

Ihar Sahakiants – wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Personalmanagement und interkulturelle Führung an der ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin.

Dr. Alexander v. Preen – Geschäftsführer von Kienbaum Management Consultants

Mag. Maria Smid, MBA – Project Manager bei Kienbaum in Wien

Für weitere Informationen steht Ihnen Mag. Maria Smid, MBA gerne zur Verfügung (Fon: +43 1 533 51 88-22, E-Mail: [maria.smid@kienbaum.com](mailto:maria.smid@kienbaum.com)).

---

### **Über die ESCP Europe**

Die ESCP Europe (ehemals ESCP-EAP) ist die älteste Handelshochschule in Europa und wurde 1819 in Paris gegründet. Sie hat heute rund 4.000 Studierende aus über 90 Nationen an fünf europäischen Standorten: Berlin, London, Madrid, Paris und Turin. Die akademische Ausbildung der Studierenden erfolgt in transnationalen Studiengängen und vermittelt wirtschaftliche und praxisnahe Fachkenntnisse. Von verschiedenen Master-Studiengängen über Promotions- und MBA-Programme bis zur Corporate Education bietet die ESCP Europe ein breites Spektrum an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für internationale Studenten und Führungskräfte. Die ESCP Europe in Berlin ist als wissenschaftliche Hochschule staatlich anerkannt und arbeitet seit 1973 in Deutschland. Bundesweit ist sie die erste Hochschule, die von allen drei wichtigen internationalen Akkreditierungsagenturen – AACSB, AMBA und EFMD (EQUIS) – anerkannt worden ist und damit die so genannte „Triple Crown“ erhalten hat.

### **Über Kienbaum**

Kienbaum ist in Deutschland Marktführer im Executive Search und im HR-Management und gehört zu den führenden Managementberatungen. Mit seinem integrierten Beratungsansatz begleitet Kienbaum Unternehmen aus den wesentlichen Wirtschaftssektoren bei ihren Veränderungsprozessen von der Konzeption bis zur Umsetzung. Kienbaum verbindet ausgewiesene Personalkompetenz mit tiefem Wissen in Strategie, Organisation und Kommunikation.

**Weitere Informationen:**

Holger Büth

Leiter Kommunikation

ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin

Heubnerweg 8-10, 14059 Berlin

Fon: +49 30 32 007-145

[holger.bueth@escpeurope.de](mailto:holger.bueth@escpeurope.de)

[www.escpeurope.de](http://www.escpeurope.de)

Erik Bethkenhagen

Geschäftsführer Kienbaum Communications/Pressesprecher

Ahlefelder Straße 47, 51645 Gummersbach

Fon: +49 2261 703-579

[erik.bethkenhagen@kienbaum.de](mailto:erik.bethkenhagen@kienbaum.de)

[www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)

---

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Erik Bethkenhagen