



# (Em)Power Women

BCG Gender Diversity Index Österreich 2018 - Wo Chefetagen in Sachen Vielfalt stehen

MÄRZ 2019

# Hintergrund zur Studie

Erster Gender Diversity Index für Österreichs 50 größte börsennotierte Unternehmen, der den Faktor Gehalt mit einbezieht



Studienteil I - Sekundärdatenerhebung: Gender Diversity Index aus Frauenquote in Vorstand und Aufsichtsrat sowie aus der relativen Vergütung von Frauen und Männern in diesen Gremien



Studienteil II - Interviews: persönliche Interviews mit relevanten Vertretern aus österreichischen Vorständen und Aufsichtsräten

# Autoren der Studie



**Sabine Stock**  
Partnerin BCG und Leiterin Women Initiative Germany & Austria



**Lukas Haider**  
Partner BCG und Leiter BCG Büro Wien



**Nina Haidinger**  
Projektleiterin BCG und Leiterin Women Initiative Wien

# Die Ergebnisse auf einen Blick: Österreich ist weit entfernt von Geschlechterparität



**Akuter Handlungsbedarf:** Den **Maximalwert von 100 Punkten** erreicht ein Unternehmen, wenn gleich viele Männer wie Frauen im Aufsichtsrat und Vorstand besetzt sind sowie diese im Schnitt eine gleich hohe Vergütung beziehen. Die im Index betrachteten österreichischen Unternehmen erreichen im Durchschnitt nur **27,9** Punkte. Der Median liegt bei **31,3** Punkten



**Rangordnung:** Unternehmen mit der höchsten Geschlechterparität sind die **Wolford AG, Vienna Insurance Group AG**, die **AT&S Austria Technologie & Systemtechnik AG** sowie die **BKS Bank AG**



**Man(n)agement:** In den untersuchten 50 Unternehmen gibt es **drei weibliche Vorstandsvorsitzende** und **sieben weibliche Aufsichtsratsvorsitzende**. 44 der Unternehmen haben keine Frau im Vorstand und 12 Unternehmen keine Frau im Aufsichtsrat

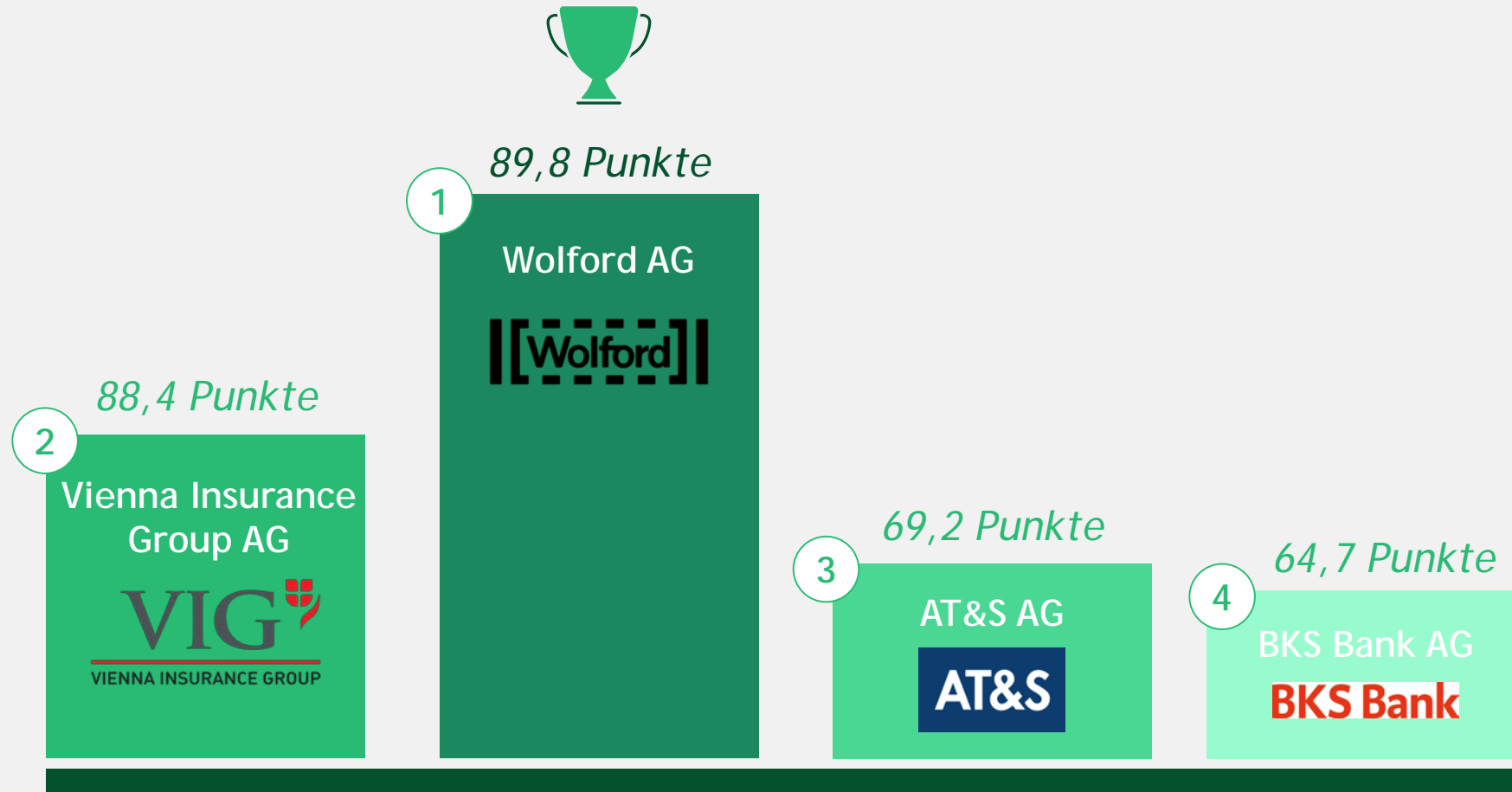


**Merkliche Gehaltslücke:** Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten verdienen je rund **84 Prozent des Gehaltes** ihrer männlichen Kollegen<sup>1</sup>. Gründe für die Lücken im Vorstand und Aufsichtsrat sind vielfältiger Natur

1. Analyse berücksichtigt Vergütungsdaten sowie alle Vergütungskomponenten (inkl. mehrjähriger variabler Vergütung). Datenbasis der zuletzt verfügbaren Geschäftsberichte. Die Aktualität der Vergütungsdaten variiert je nach Veröffentlichungsdatum der Geschäftsberichte.



# Diversity Champions: Nur vier Unternehmen erreichen mehr als 50 Punkte und verdienen diesen Titel



1. Quelle: BCG-Analyse auf Datenbasis von BoardEx und der Unternehmenswebseiten (für Frauenanteilskomponenten 1.1 und 1.2) sowie der aktuellen Geschäftsberichte (für Vergütungskomponenten 2.1 und 2.2). Die Aktualität der Vergütungsdaten variiert je nach Veröffentlichungsdatum der Geschäftsberichte.

# BCG Gender Diversity Index Österreich 2018

Unternehmen	Index-Kategorie	Gesamtpunktzahl
1 Woford AG	WBI	89,82
2 Vienna Insurance Group AG	ATX	88,41
3 AT&S Austria Technologie & Systemt. AG	ATX	69,20
4 BKS Bank AG	WBI	64,70
5 Oberbank AG	WBI	46,17
6 Österreichische Post AG	ATX	42,95
7 Erste Group Bank AG	ATX	42,28
8 Polytec Holding AG	ATPX	41,40
9 Wienerberger AG	ATX	41,30
10 Verbund AG	ATX	39,53
11 Raiffeisen Bank International AG	ATX	39,49
12 Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG	ATX	39,39
13 S Immo AG	ATX	39,17
14 OMV AG	ATX	38,50
15 Gurktaler AG	WBI	35,42
16 EVN AG	ATPX	35,12
17 Manner Josef & Comp. AG	WBI	34,59
18 Telekom Austria AG	ATX	33,36
19 Frauenthal Holding AG	WBI	33,01
20 Uniqa Insurance Group AG	ATX	33,00
21 Bank für Tirol und Vorarlberg AG	WBI	32,99
22 UBM Development AG	ATPX	32,58
23 BUWOG AG	WBI	31,99
24 Andritz AG	ATX	31,74
25 Rath AG	WBI	31,32

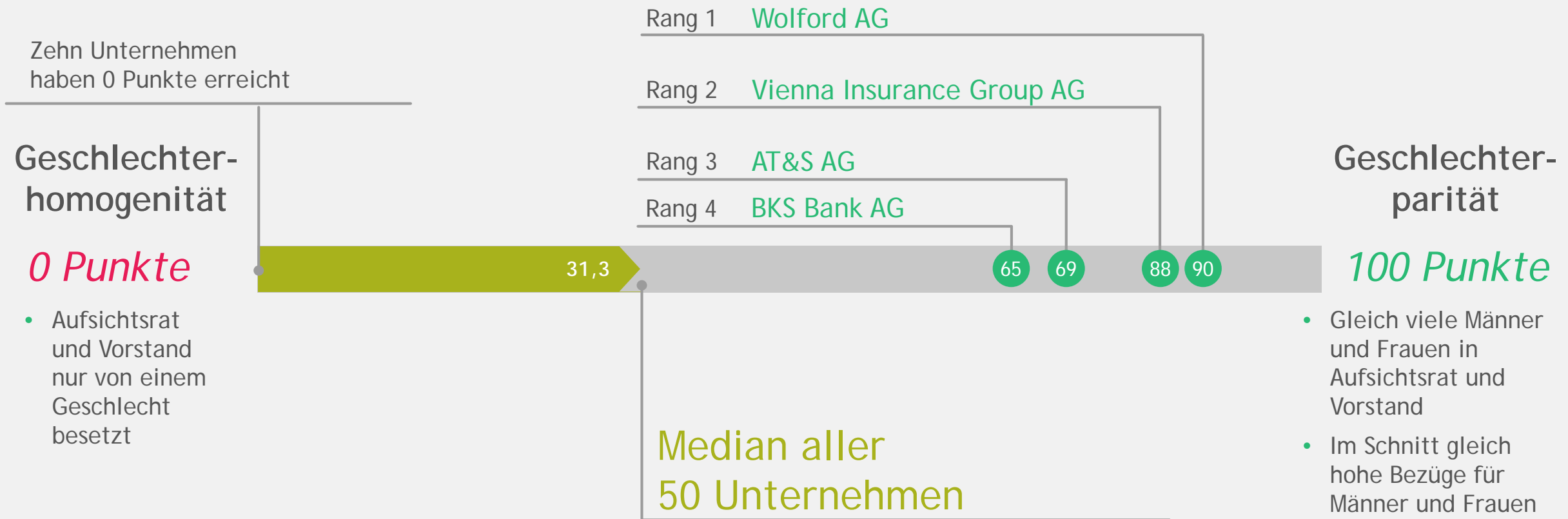
Unternehmen	Index-Kategorie	Gesamtpunktzahl
26 Porr AG	ATPX	29,58
27 Flughafen Wien AG	ATPX	28,82
28 Burgenland Holding AG	WBI	28,71
29 Semperit AG Holding	ATPX	28,26
30 Kapsch TrafficCom AG	ATPX	28,21
31 Lenzing AG	ATX	26,04
32 voestalpine AG	ATX	24,73
33 STRABAG SE	ATPX	24,68
34 BAWAG Group AG	ATX	18,18
35 FACC AG	ATX	16,67
36 AMAG Austria Metall AG	ATPX	15,26
37 Zumtobel Group AG	ATPX	13,54
38 CA Immobilien Anlagen AG	ATX	11,54
39 Immofinanz AG	ATX	5,56
40 Palfinger AG	ATPX	5,56
41 Agrana Beteiligungs-AG	ATPX	0,00
42 DO & CO AG	ATX	0,00
41 KTM Industries AG	WBI	0,00
41 Mayr-Melnhof Karton AG	ATPX	0,00
41 Österreichische Staatsdruckerei Holding AG	WBI	0,00
41 Rosenbauer International AG	ATPX	0,00
41 Stadlauer Malzfabrik AG	WBI	0,00
41 Unternehmens Invest AG	WBI	0,00
41 Warimpex Finanz- und Beteiligungs AG	ATPX	0,00
41 Wiener Privatbank	WBI	0,00

1. Quelle: BCG-Analyse auf Datenbasis von BoardEx und der Unternehmenswebseiten (für Frauenanteilskomponenten 1.1 und 1.2) sowie der aktuellen Geschäftsberichte (für Vergütungskomponenten 2.1 und 2.2). Die Aktualität der Vergütungsdaten variiert je nach Veröffentlichungsdatum der Geschäftsberichte. Anmerkung: Mitglieder im V/AR die kürzer als 3 Monate im Amt waren, Mitglieder die auf ihre Vergütung verzichtet haben und Vergütungsdaten der Arbeitnehmervertreter im AR wurden aus der Vergütungsberechnung herausgerechnet.





# Nur zwei Unternehmen sind wirkliche Spitzenreiter



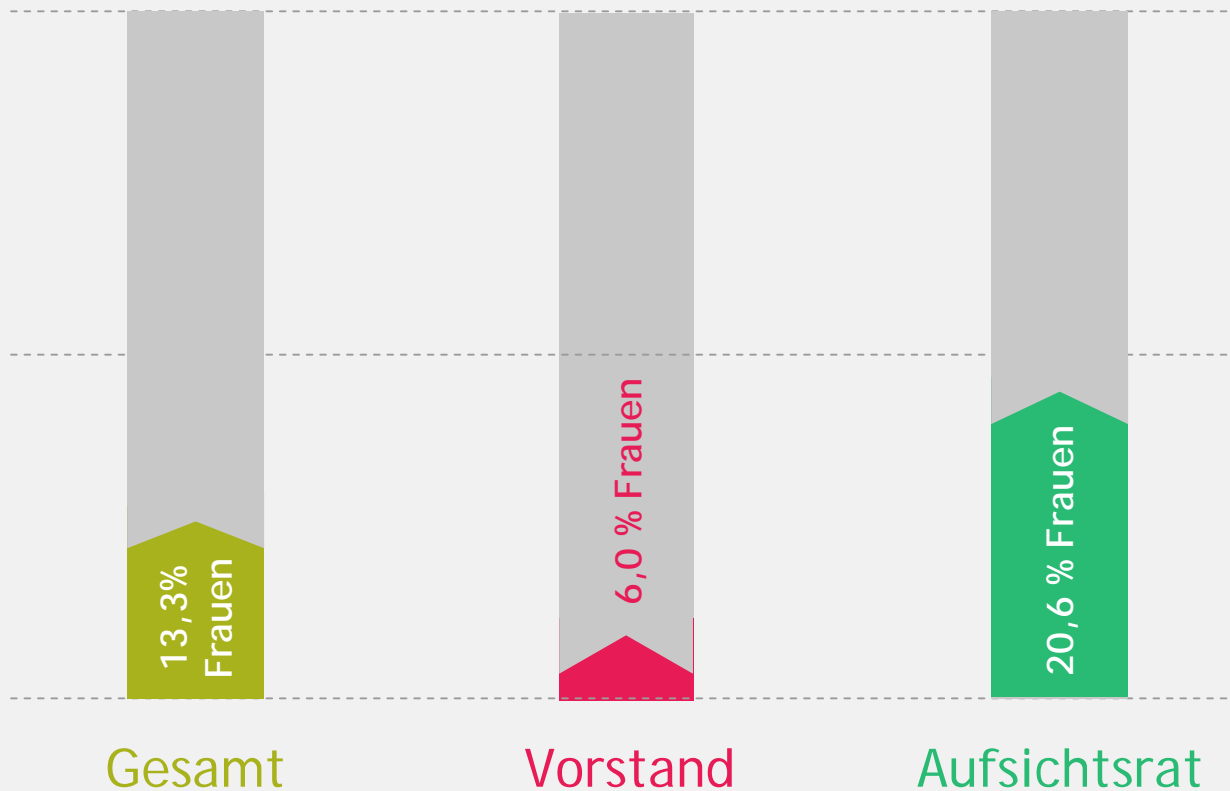
1. Quelle: BCG-Analyse auf Datenbasis von BoardEx und der Unternehmenswebseiten (für Frauenanteilskomponenten 1.1 und 1.2) sowie der aktuellen Geschäftsberichte (für Vergütungskomponenten 2.1 und 2.2). Die Aktualität der Vergütungsdaten variiert je nach Veröffentlichungsdatum der Geschäftsberichte.



# Man(n)agement: Im Schnitt nur 13 Prozent Frauen in Führungsgremien österreichischer Unternehmen

Durchschnittlicher Anteil Frauen in Führungsgremien der 50 größten börsennotierten Unternehmen in Österreich

Anteil Frauen / Männer in Führungspositionen



Geschlechterparität  
50 % Männer | 50 % Frauen



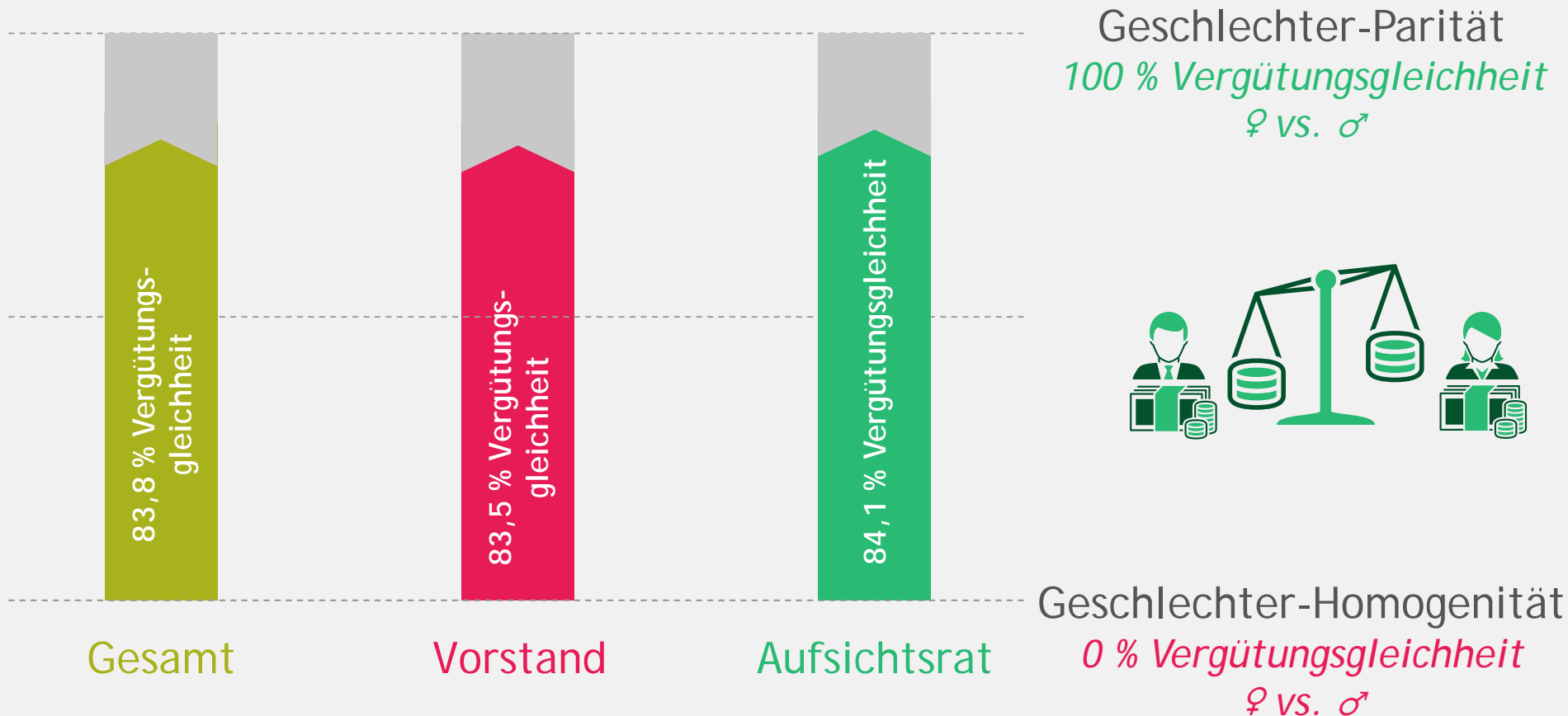
Geschlechterhomogenität  
*Ausschließlich ein Geschlecht*

1. Quelle: BCG-Analyse auf Datenbasis von BoardEx und der Unternehmenswebseiten (für Frauenanteilskomponenten 1.1 und 1.2) sowie der aktuellen Geschäftsberichte (für Vergütungskomponenten 2.1 und 2.2). Die Aktualität der Vergütungsdaten variiert je nach Veröffentlichungsdatum der Geschäftsberichte.



# Frauen verdienen in Spitzenpositionen im Durchschnitt um 16 Prozent weniger als Männer

Gleichheit der Ø-Vergütungen



Quelle: Analyse auf Basis Daten für 6 Vorstandsgremien und 38 Aufsichtsratsgremien die Vergütung für Frauen ausweisen; Neu berufene Frauen konnten nicht berücksichtigt werden, wenn zum Stichtag 01.01.2019 keine neuen Geschäftsberichte veröffentlicht waren. Anmerkung: Mitglieder im V/AR die kürzer als 3 Monate im Amt waren, Mitglieder die auf ihre Vergütung verzichtet haben und Vergütungsdaten der Arbeitnehmervertreter im AR wurden aus der Vergütungsberechnung herausgerechnet.



# Knapp 90 Prozent der Vorstände sind nach wie vor ausschließlich männlich besetzt



*In Österreichs TOP 50  
börsennotierten Unternehmen gibt  
es 3 weibliche  
Vorstandsvorsitzende<sup>1</sup>*

12%

Vorstände mit  
mind. einer Frau

88%

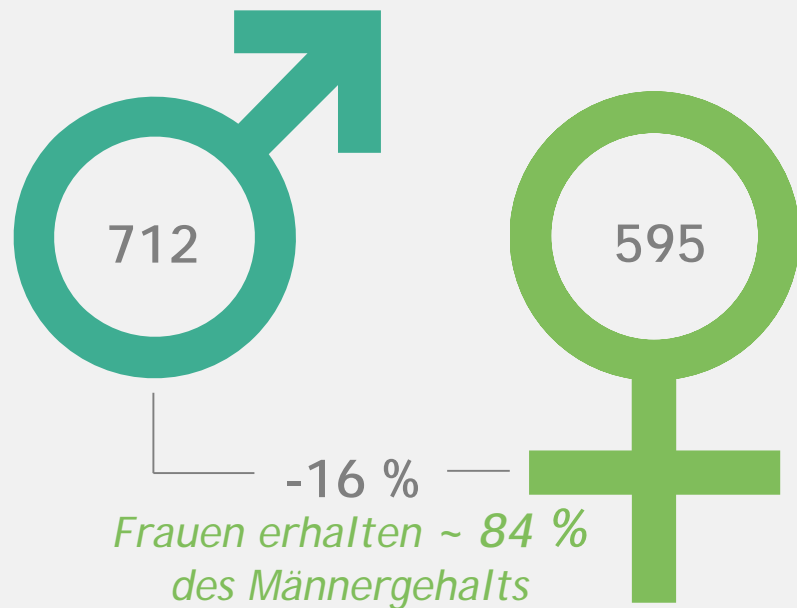
Vorstände  
ohne Frauen

Insg. 8  
Frauen in Vorständen

1. Elisabeth Stadler - Vienna Insurance Group AG, 2. Herta Stockbauer - BKS Bank AG, 3. Karin Trimmel - Gurktaler AG  
Anmerkung: Auf Basis der im Index enthaltenen Unternehmen zum Stichtag 01. Januar 2019

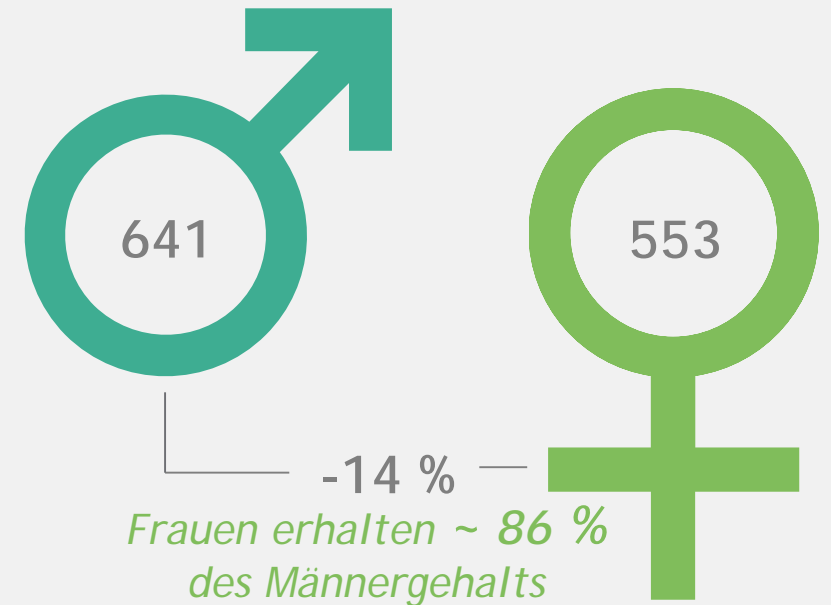
# Unterschied in "gemischten" Vorständen mit Männern und Frauen: Gehaltslücke liegt bei 16 %

Mehrheit der CEOs männlich:  
Bedeutende Gehaltslücke



*Zur Reduzierung der Lücke bedarf es mehr weiblicher CEOs sowie mehr Frauen in Positionen mit Business-Verantwortung und längerer Verweildauer*

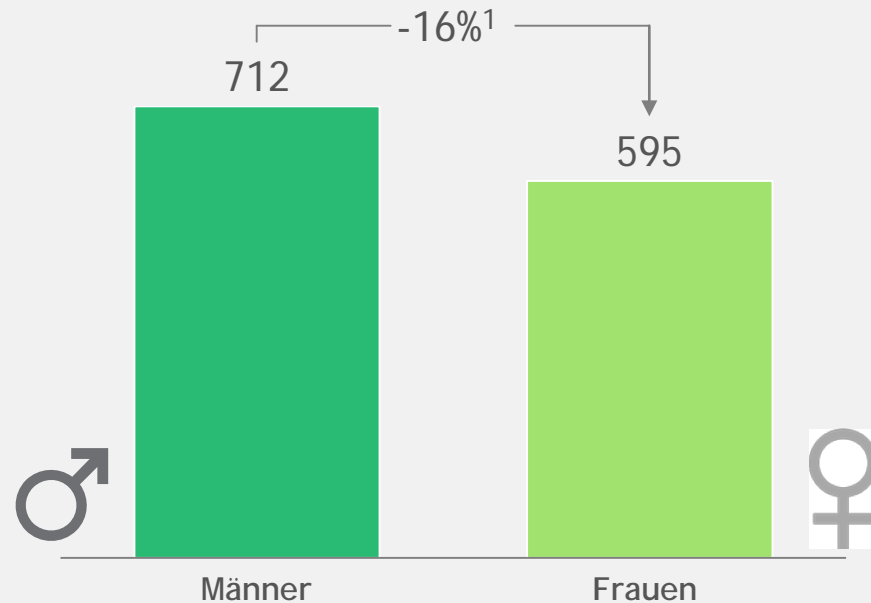
Bereinigt um CEO-Vergütung:  
Reduzierung um rund 2 %-Punkte



■ Ø-Vergütung Männer in Tsd. €    ■ Ø-Vergütung Frauen in Tsd. €

# Weibliche Vorstandsmitglieder verdienen nur gut halb so viel wie Männer bei Betrachtung aller 50 Vorstände

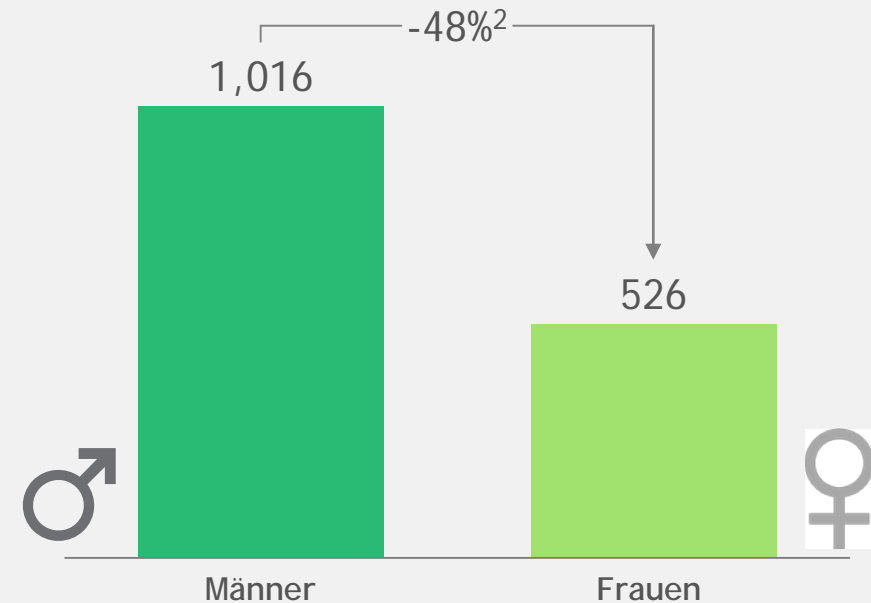
"Gemischte" Vorstände mit Männern und Frauen:



Frauen erhalten ~ **84 %** des Männergehalts

■ Ø-Vergütung Männer in Mio. €  
■ Ø-Vergütung Frauen in Mio. €

Alle 50 Vorstände:



Frauen erhalten ~ **52 %** des Männergehalts

<sup>1</sup> Vorstände, die sowohl mit Männern als auch Frauen besetzt sind (ergo 6 Vorstandsgremien) - Durchschnittsvergütung von Männern bzw. Frauen; neu berufene Frauen konnten nicht berücksichtigt werden, wenn zum Stichtag 01.01.2019 keine neuen Geschäftsberichte (inkl. Vergütung) vorlagen

<sup>2</sup> Unternehmensdurchschnitte der Gehälter aller männlichen und weiblichen Vorstandsmitglieder. Durchschnitt bei den Frauen geringer als bei der Betrachtung der "gemischten" Vorstände -10 Effekt entsteht durch Gurktaler AG (Vorstand besteht aus einer Frau, keine Männer), welche in der Betrachtung der gemischten Vorstände nicht berücksichtigt wird

# Sieben der 50 wichtigsten österreichischen Aufsichtsräte werden von Frauen geleitet



*In den 50 größten Unternehmen  
gibt es 7 weibliche  
Aufsichtsratsvorsitzende*

76%

Aufsichtsräte mit  
mind. einer Frau

24%

Aufsichtsräte  
ohne Frauen

Ø 3,2

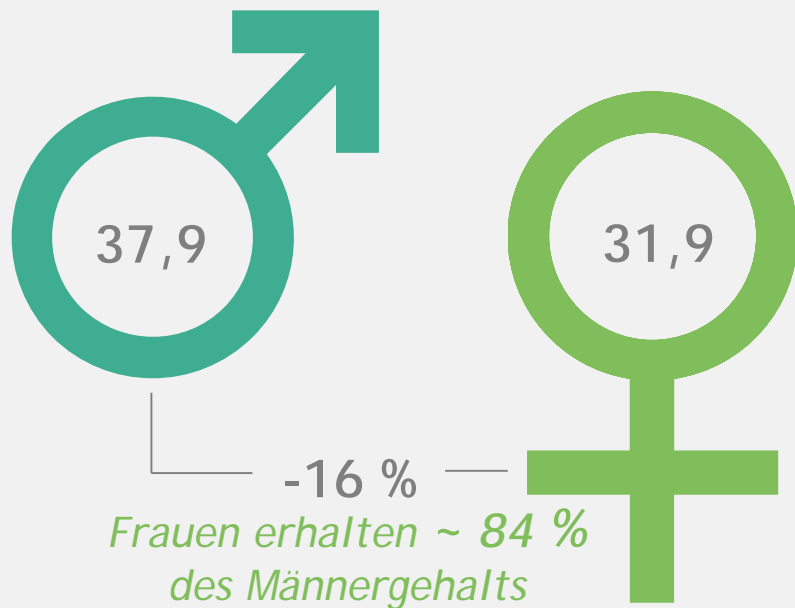
Frauen in Aufsichtsräten<sup>1</sup>

Anmerkung: Analyse auf Basis von 38 Aufsichtsratsgremien die Vergütung für Frauen ausweisen; neu berufene Frauen konnten nicht berücksichtigt werden, wenn zum Stichtag 01. Januar 2019 keine neuen Geschäftsberichte (inkl. Vergütung) vorlagen


<sup>1</sup> Unternehmen mit 0 Frauen im Aufsichtsrat aus Durchschnittsberechnung ausgeschlossen

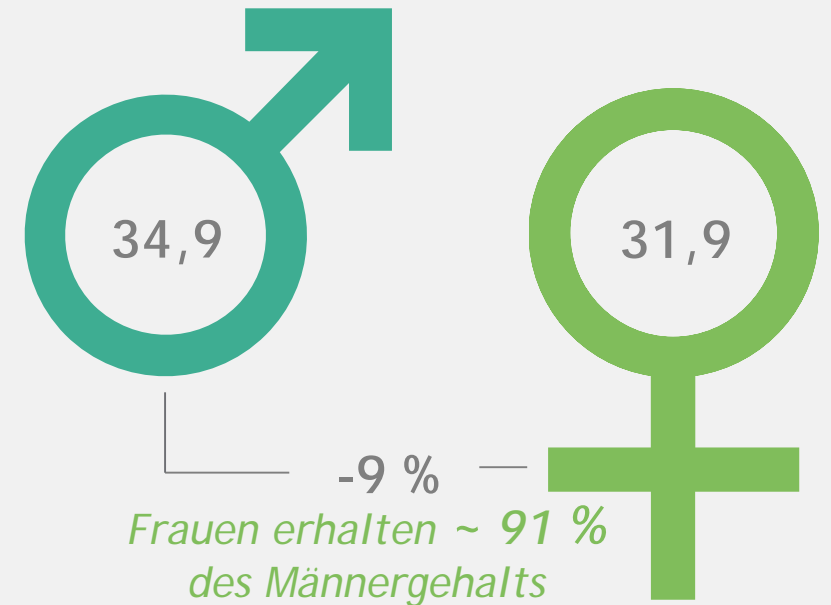
# Gehaltslücke im Aufsichtsrat liegt bei 16 Prozent - Reduzierung um 7 Prozentpunkte ohne Vorsitzende

Vergleich inklusive Vorsitzendem:  
Frauen mit Ø 16 % weniger Vergütung



Bereinigt um Vorsitzvergütung:  
Die Gehaltslücke bleibt - jedoch deutliche  
Verringerung um 7 %-Punkte

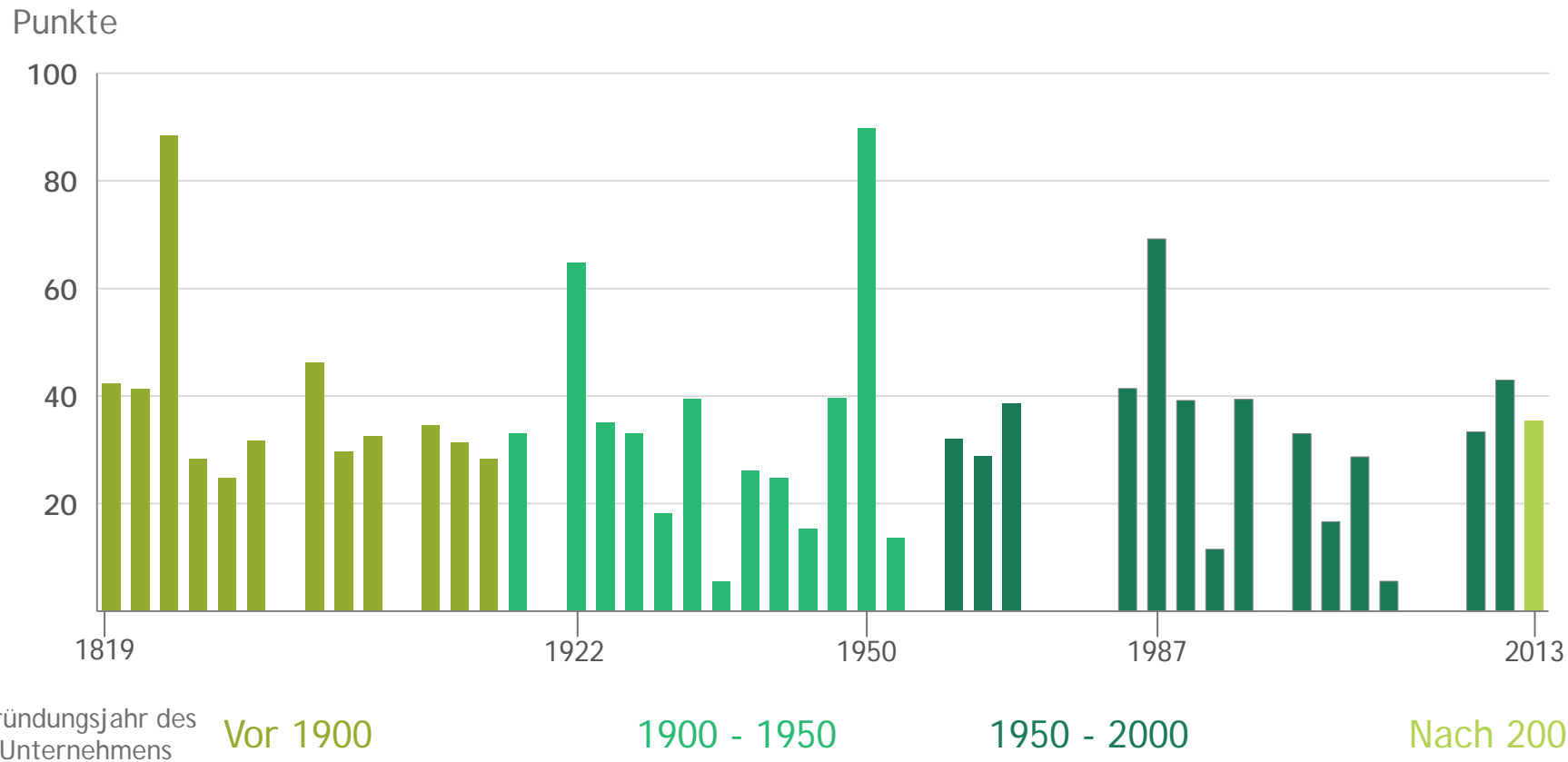
 Frauen werden zwar öfter in Aufsichtsräte berufen als in Vorstände, bekommen dort aber weniger hochdotierte Positionen (z. B. Vorsitz AR oder Ausschüsse)



■ Ø-Vergütung Männer in Tsd. €    ■ Ø-Vergütung Frauen in Tsd. €

Anmerkung: Analyse auf Basis von 38 Aufsichtsratsgremien die Vergütung für Frauen ausweisen; neu berufene Frauen konnten nicht berücksichtigt werden, wenn zum Stichtag 01. Januar 2019 keine neuen Geschäftsberichte (inkl. Vergütung) vorlagen

# Sowohl bei Traditionsunternehmen als auch bei jungen Unternehmen mangelt es an Diversität

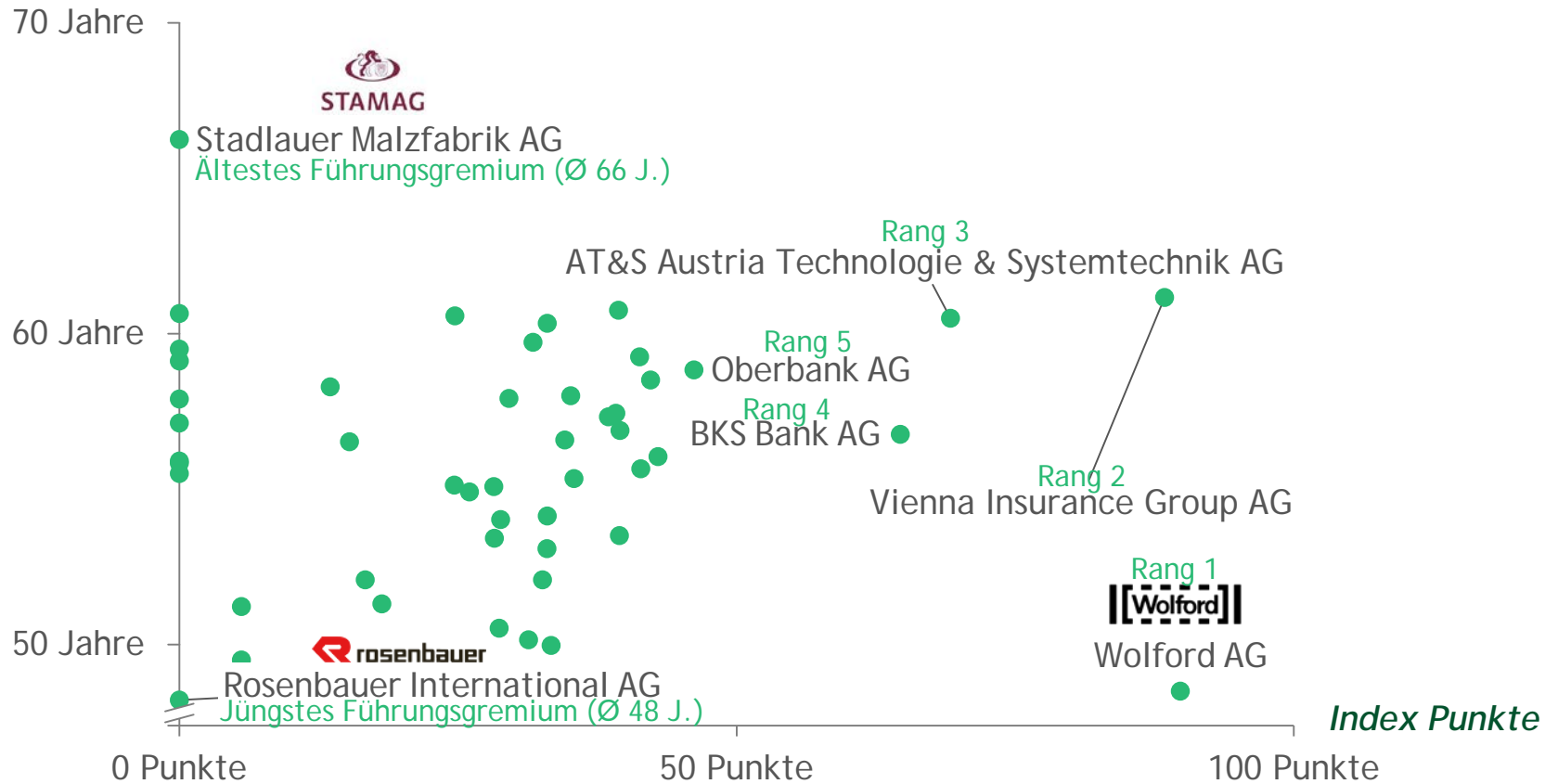


- Diversität hat nichts mit dem Alter des Unternehmens zu tun
- Jüngere Unternehmen schneiden im Index weder deutlich besser noch deutlich schlechter ab als ältere Unternehmen
- Die Hypothese, dass gerade junge Unternehmen in Sachen Diversität besonders aufgeschlossen und fortschrittlich sind, lässt sich nicht verifizieren



# Das Durchschnittsalter von Mitgliedern in Führungsgremien zeigt keine Korrelation zur Geschlechter-Diversität in Unternehmen

## Ø Alter von VO/AR Mitgliedern



- Geschlechter-Diversität hat nichts mit dem Ø Alter der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder zu tun
- Das Top 1 Unternehmen Wolford AG weist ein Durchschnittsalter von 49 Jahren vor - wohingegen das Top 2 Unternehmen Vienna Insurance Group AG ein Durchschnittsalter von 61 Jahren in Führungsgremien vorweist
- Rosenbauer International AG ist das Unternehmen mit den jüngsten Mitgliedern in Führungsgremien (Ø 48 Jahre)
- Stadlauer Malzfabrik AG ist das Unternehmen mit den ältesten Mitgliedern (Ø 66 Jahre)

# Kontakt für die Presse



Laura Diessl

[diessl.laura@bcg.com](mailto:diessl.laura@bcg.com)

+43 1 537 56 8286



[bcg.com](http://bcg.com)