



Ten Years of Public Policies for Employee Ownership in Europe
Brussels, 26 Nov 2010

Mitarbeiterbeteiligung voestalpine AG

Max Stelzer

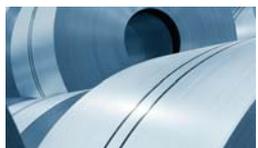
Geschäftsführender Vorstand voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung

Mitarbeiterbeteiligung voestalpine im Überblick

- **voestalpine AG**
- **Strategische Grundlagen der Mitarbeiterbeteiligung**
 - Zielsetzung
 - Aktionärsstruktur
 - Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung
- **Modelle**
 - Österreich
 - International
- **Effekte**
 - Stimmrechte
 - mögliche Wirkungen
 - Erfolgsmodell

voestalpine AG

Konzernergebnis	Umsatz	EBIT	MitarbeiterInnen
GJ 2009/10	8,55 Mrd €	352 Mio €	ca. 39.400



Stahl

Edelstahl

Bahnsysteme

Profilform

Automotive

Europäischer
Top-Player

Weltweite
Führerschaft

Weltweite
Führerschaft

Weltweite
Führerschaft

Europäischer
Top-Player

Europäischer
Top-3-Lieferant bei
hochqualitativem
Stahlband und
Grobblech für
anspruchsvollste
Einsatzbereiche

Weltweite Führerschaft
im Werkzeugstahl.

Führende Position
bei Spezial-
Schmiedeteilen

Europäischer
Marktführer bei
Schienen, veredeltem
Draht sowie führend in
Schweißtechnik.
Weltmarktführer
bei Weichen

Weltmarktführer bei
Sonder- und
Spezialprofilen.

Führende Position bei
Präzisionsbandstahl

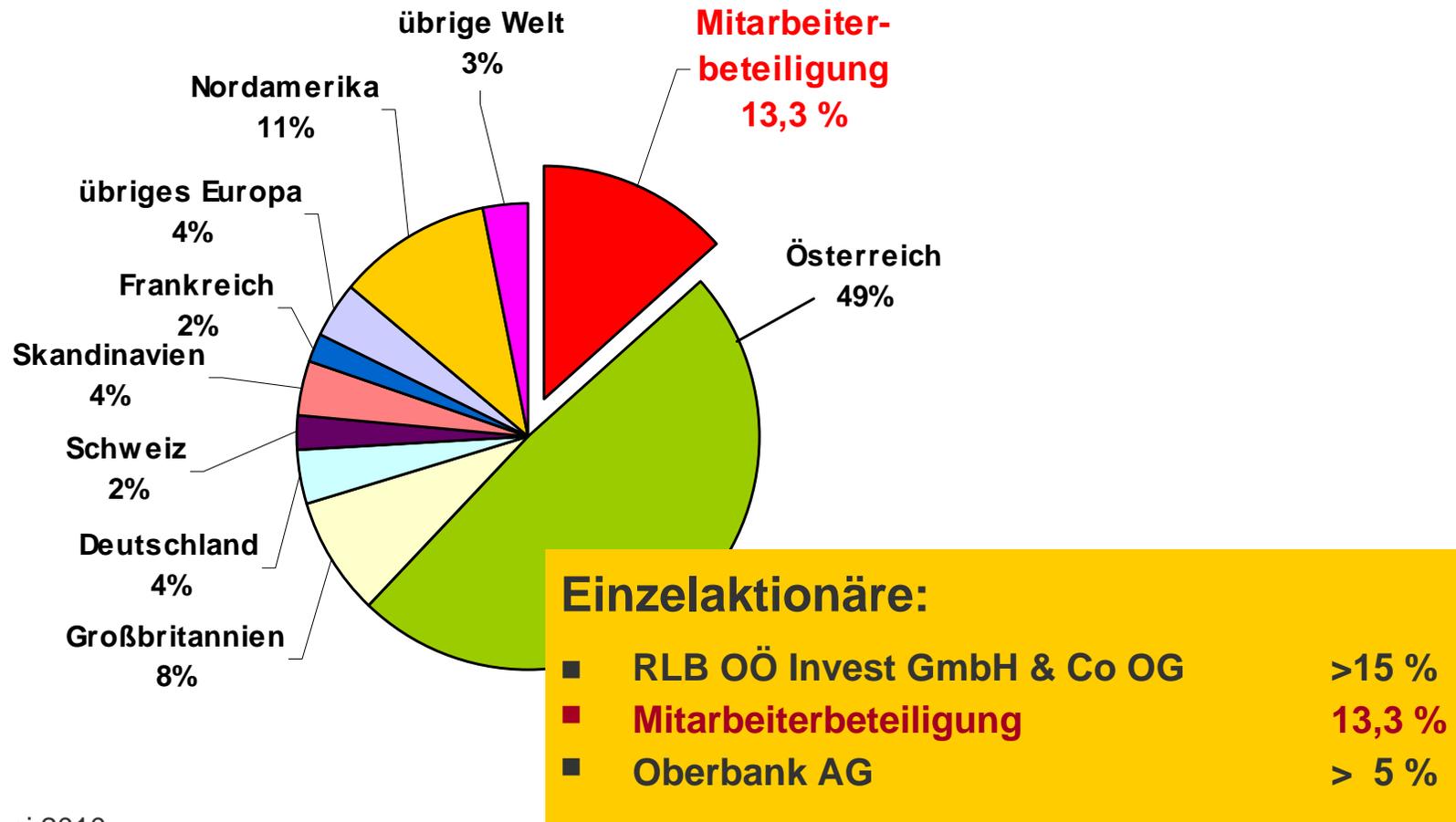
Europäischer
Top-3-Lieferant bei
Karosserieteilen,
lasergeschweißten
Platinen und
Rohrkomponenten

Zentrale in Linz, ca. 300 Produktions- und Handelsniederlassungen in 60 Länder weltweit,
ca. 50% der Beschäftigten in Österreich

Zielsetzung der Mitarbeiterbeteiligung

- **Beitrag zur Sicherung der Unternehmensentwicklung**
„Strategisches Eigentum“
 - Stabilität für zukünftige Entwicklung, Abwehr unerwünschter Eigentümerstruktur
 - mit mehr als 10% Stimmrechtsanteile mitgestalten, wenn es um die Existenz und die langfristige Entwicklung des Unternehmens geht
(Stimmrecht Hauptversammlung; Mandat im Aufsichtsrat)
- **Möglichkeit eines individuellen Gewinnes für MitarbeiterInnen**
 - Bonus vom Arbeitgeber
 - Nutzung Steuervorteile
 - jährlicher Dividendenbezug
 - Teilhabe an möglicher Kurssteigerung

Aktionärsstruktur voestalpine AG



Stand Juni 2010

voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung

■ Tätigkeit:

- Verwaltung des gesamten Modells
- Konzepterstellung zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterbeteiligung
- Ausübung Stimmrechte auf der Hauptversammlung der voestalpine AG

■ Struktur:

■ Vorstand und Beirat

- beide jeweils von Konzernmanagement und Konzernbetriebsrat paritätisch besetzt
- Vorsitzender ist jeweils ein Arbeitnehmervertreter

■ Aufsichtsrat voestalpine AG:

Aufgrund der Größe der Beteiligung von mehr als 10% ist es seit Juli 2004 möglich, einen Kapitalvertreter seitens der Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung in den Aufsichtsrat der voestalpine AG zu entsenden.

Modellgrundsätze Österreich

■ Finanzierung

- Im Rahmen der Kollektivvertrags-Erhöhungen wurde seit 2000 sechsmal ein Teil der prozentuellen Lohnerhöhung für den Aufbau der Mitarbeiterbeteiligung verwendet. Entsprechend diesem Volumen erhalten die MitarbeiterInnen laufend Aktien zugeordnet. Eine konzerninterne Betriebsvereinbarung regelt die Umsetzung.
- Zusätzlich erhalten die MitarbeiterInnen im Rahmen jährlicher Erfolgsprämien ebenfalls Aktienzuteilungen.
- In Österreich ist die Aktienabgabe bis zu € 1.460 jährlich frei von Lohnsteuer und Sozialabgaben.

■ Stimmrechtsbündelung, Nachhaltigkeit

- die MitarbeiterInnen übergeben das Stimmrecht ihrer Aktien mit einem „Treuhandvertrag“ während ihrer gesamten Tätigkeit im Konzern der voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung.

■ Volumen

- Oktober 2010: 22,4 Mio Aktien (teilweise vorfinanziert), 13,3% der Stimmrechte, werden von ca. 20.500 MitarbeiterInnen in allen 49 österreichischen Konzerngesellschaften gehalten

Modellgrundsätze International

- **standardisiertes internationales Modell**
 - konzernweit soll (außerhalb Öst.) gleiches Modell angeboten werden
- **Kaufpreisreduktion**
 - „Bonusaktien“ zu Eigeninvest (Verhältnis 1 Bonus- zu 3 Eigeninvest-Aktien)
 - jährliches Beitragsvolumen 300 € bis 2.500 € Eigeninvest
- **Stimmrechtsbündelung, Sperrfrist**
 - Stimmrechtsbündelung an voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung
 - 5-jährige Behaltefrist
- **Stand Oktober 2010**
 - spezielles Modell für Niederlande 2004; allgemeines internationales Modell für Großbritannien und Deutschland: Pilot 2009 und Ausdehnung 2010; weitere Expansion geplant
 - 33 Gesellschaften in Niederlande (7), Großbritannien (5) und Deutschland (22) sind integriert
 - durchschnittliche Beteiligungsquote von 15% (insgesamt 900 MitarbeiterInnen beteiligt)

Entscheidungsfindung Hauptversammlung



Effekte des gebündelten Stimmrechtes

- **voestalpine Mitarbeiterbeteiligung mit ca. 13% gebündeltem Stimmrechten:**
 - Nominierung eines Kapitalvertreters in den Aufsichtsrat des Konzerns (dualistisches System, 1/3 Betriebsratsvertreter)
 - Teilhabe an wesentlichen Diskussionen zur Unternehmensentwicklung
 - Mitarbeiter sind zweitgrößter Einzelaktionär
 - tragen zur Stabilität der Eigentümerstruktur bei
 - über der „Squeeze-Out-Grenze“ (10% im österreichischen Börsegesetz)
 - “poison pill” für eine geplante unfreundliche Übernahme
 - wichtiger Aktionär des eigenen Konzerns
 - nicht Kontrolle sondern Einfluss auf Entscheidungsfindung in der Hauptversammlung

Aktionärsrechte der Mitarbeiter ersetzen nicht (und sollen dies auch nicht) den sozialen Dialog im Unternehmen oder die gesetzliche Mitbestimmung für die Mitarbeiter und deren Vertretungen, aber sie können bestehende Rechte der Mitwirkung ergänzen.

Mitarbeiterbeteiligung als Erweiterung der Mitwirkungsrechte der Belegschaft lösen nicht alle Probleme. Es ist dies keine individuelle Arbeitsplatzgarantie oder Co-Management. Aber sie gibt Möglichkeiten der Einflussnahme und ist so eine mögliche Antwort auf die Herausforderungen einer zeitgemäßen Unternehmens- und Führungsstruktur.

Möglichkeiten einer Mitarbeiterbeteiligung

Mitarbeiter(kapital)beteiligungen im allgemeinen können

- Mitarbeiter motivieren ...
- Identifikation mit dem Unternehmen steigern ...
- Mitarbeiter an das Unternehmen binden ...
- Unternehmenserfolg teilweise an die Mitarbeiter weitergeben ...
- als additives Element Flexibilität in Entgeltpolitik bringen ...

Mitarbeiterbeteiligungen in Form von strategischem Eigentum können

- zu einer stabilen Eigentümerstruktur beitragen ...
- einen Beitrag gegen eine feindliche Übernahme leisten ...
- bei existentiellen Unternehmensfragen ein Partner für das Management sein ...
- der Belegschaftsvertretung, zusätzlich zu den vorhandenen Möglichkeiten, weitere Formen der Mitgestaltung ermöglichen ...
- die Identifikation mit dem Unternehmen in besonderer Weise fördern ...

Erfolgsmodell Mitarbeiterbeteiligung voestalpine

Die Mitarbeiterbeteiligung in der voestalpine AG, insbesondere ihr Ansatz eines gebündelten Stimmrechtes („strategisches Eigentum“) ist

in Österreich:

- eines der SEHR WENIGEN Modelle die bei individuellen Aktienerwerb die Stimmrechte kollektiv für alle bündeln
- das EINZIGE Modell, das alle MitarbeiterInnen eines Konzerns integriert und das Öffnungsklauseln des Kollektivvertrages nutzt
- das EINZIGE Modell das in einem Aufsichtsrat vertreten ist
- die nach Stimmprozenten (13%) und nach Aktienwert GRÖSSTE breitflächige Mitarbeiterbeteiligung

in Europa:

- eines der WENIGEN Modelle, die grenzüberschreitend organisiert sind
- eines der SEHR WENIGEN Modelle die in einem Board vertreten sind
- eines der SEHR WENIGEN Modelle das bei individuellem Aktienbesitz international Stimmrechte bündelt