



# Mitarbeiterbeteiligung voestalpine AG

EFES, Brüssel 14.Dez.2006

voestalpine AG  
Konzernbetriebsrat

voestalpine  
EINEN SCHRITT VORAUS.

## Mitarbeiterbeteiligung voestalpine im Überblick

- voestalpine AG
- Grundlagen der Mitarbeiterbeteiligung
  - Zielsetzung
  - Herausforderung
  - Modellgrundsätze
  - Volumen
- Verwaltung: Arbeitnehmer-Privatstiftung
- Erfolgsfaktoren
- Ausblick

voestalpine AG  
Konzernbetriebsrat

2

voestalpine  
EINEN SCHRITT VORAUS.

# voestalpine AG

Konzernergebnis	Umsatz	EBIT	MitarbeiterInnen
<b>GJ 2005/06</b>	6.501 €m	732 €m	ca. 24.500



Division  
Stahl

Umsatzanteil **51%**

Europäischer  
Top 3 – Lieferant für  
hochqualitative Bleche  
(Automobil-,  
Hausgeräte-,  
Bauindustrie und  
Energiebranche)



Division  
Bahnsysteme

**26%**

Europäischer  
Marktführer bei  
Schienen und  
Qualitätsdraht;  
Weltmarktführer bei  
Weichen



Division  
Automotive

**12%**

Laserschweißte  
Platinen,  
Sicherheitsteile und  
Pressteile für  
Automobilindustrie

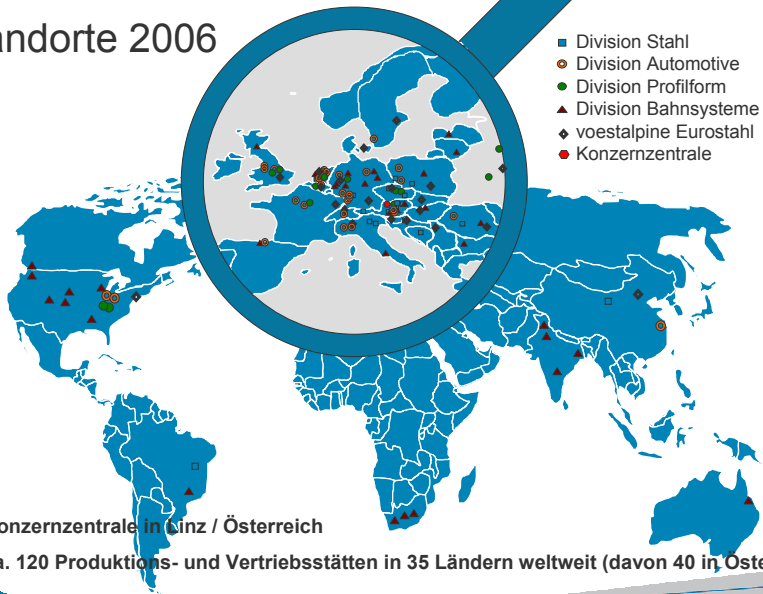


Division  
Profilform

**11%**

Europäischer  
Marktführer bei  
Spezialprofilen und  
-rohren

## Standorte 2006



## Zielsetzung der Mitarbeiterbeteiligung

- **Beitrag zur Sicherung der Unternehmensentwicklung**  
**„Strategisches Eigentum“**
  - **Abwehr unerwünschter Eigentümerstruktur, Stabilität für zukünftige Entwicklung**  
(im Frühjahr 2000: Privatisierungsankündigung der Regierung; damals 38% Staatsanteil, seit Herbst 2003 vollprivatisiert)
  - **mit mehr als 10% Stimmrechtsanteile mitgestalten, wenn es um die Existenz des Unternehmens geht**
- **Möglichkeit eines individuellen Gewinnes für MitarbeiterInnen**
  - **Teilhabe an Kurssteigerung**
  - **Nutzung Steuervorteile**
  - **jährlicher Dividendenbezug**

## Herausforderung

- Das Konzept, ein „Strategisches Eigentum“ in der Hand der MitarbeiterInnen in einem erfolgreichen großen Unternehmen aufzubauen, war in Österreich völlig neu.
- Konzerninterne Arbeitsgruppen, bestehend aus Vertretern der Unternehmensleitung und des Konzernbetriebsrates analysierten die rechtlichen Möglichkeiten für einen derartigen Ansatz und entwickelten selbständig ein entsprechendes Modell.
- **Der vereinbarte Rahmen für eine „Mitarbeiterbeteiligung als Strategisches Eigentum“:**
  - MitarbeiterIn erwirbt mit eigenem Entgelt Aktien
  - MitarbeiterIn ist EigentümerIn der Aktien
  - Stimmrechtsbündelung aller Aktien
  - langfristige Dauer des Modells
  - rascher Aufbau einer ca. 10% Anteilshöhe

## Modellgrundsätze (1)

### ■ Finanzierung

- Im Rahmen der Kollektivvertrags-Erhörungen wurde viermal ein Teil der prozentuellen Lohnerhöhung für den Aufbau der Mitarbeiterbeteiligung verwendet (2000, 2002, 2003, 2005); mittels „Betriebsvereinbarung“ wurden die Rahmenbedingungen zwischen Unternehmensleitung und Konzernbetriebsrat vereinbart
- Im Ausmaß der vereinbarten Entgeltanteile (gesamt 2,5%) erhalten die MitarbeiterInnen laufend Aktien zugeteilt
- Das österreichische Steuerrecht sieht eine Förderung von Aktienzuteilungen durch den Arbeitgeber bis zu einer jährlichen Höhe von 1.460 € vor. Dadurch erhält der Mitarbeiter diese Aktien steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Die Abgabefreiheit (Sozialversicherung) gilt auch für den Arbeitgeber. Die dadurch entfallenden „Lohnnebenkosten“ des Arbeitgebers werden den MitarbeiterInnen bei der Aktienzuteilung zugerechnet (+25%).

## Modellgrundsätze (2)

### ■ Stimmrechtsbündelung, Nachhaltigkeit

- Der Mitarbeiter übergibt das Stimmrecht seiner Aktien mit einem „Treuhandvertrag“ während seiner gesamten Tätigkeit im Konzern der „Arbeitnehmer-Privatstiftung“.

### ■ rascher Aufbau und Halten einer ca. 10%-igen Anteilshöhe

- Aktien ausscheidender MitarbeiterInnen werden durchschnittlich durch Zuteilung an neue MitarbeiterInnen ersetzt
- sofortiger Ankauf größerer Aktienpakete durch die Arbeitnehmer-Privatstiftung durch Gehaltsvorschussberechnungen (abgezinste Gehaltsbestandteile zum Ankauf von Aktien – Modell 1) oder durch Kreditfinanzierung seitens der Stiftung (jährliche Zuteilungen der MitarbeiterInnen zur Tilgung des Kredites – Modell 2,3,4)

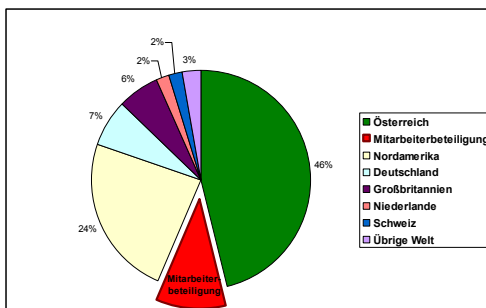
## Volumen

- **Mitarbeiterbeteiligung 1 - Modell 2000**
  - 1,6 Mio Aktien, 4 % Stimmrechtsanteil
- **Mitarbeiterbeteiligung 2 - Modell 2002**
  - 0,8 Mio Aktien, 2 % Stimmrechtsanteil
- **Mitarbeiterbeteiligung 3 - Modell 2003**
  - 1,5 Mio. Aktien, 3,8 % Stimmrechtsanteil
- **Mitarbeiterbeteiligung 4 - Modell 2005**
  - bis 0,8 Mio. Aktien, bis 2 % Stimmrechtsanteil (Gesamtausbau)
- **Sonderzuteilungen / Erfolgsprämien**
  - 0,3 Mio Aktien, 0,5 % Stimmrechtsanteil
  
- **Anzahl MitarbeiterInnen**
  - alle MitarbeiterInnen in Österreich (ca. 15.000)
  - Modelladaption für Niederlande
  - weiterer internationaler Ausbau entsprechend nationaler Gegebenheiten geplant

Summe Stand Juni 2006:  
ca. 10,3% der Stimmrechte



## Aktionärsstruktur



Stand Sept. 2006

### Einzelaktionäre

- OÖ Invest GmbH & Co OEG (Raiffeisen) >15 %
- **Mitarbeiterbeteiligung** 10,3 %
- Oberbank AG 7,7 %
- AXA Group >5 %
- Goldman Sachs Group Inc. >5 %

# voestalpine Arbeitnehmer-Privatstiftung

- **Tätigkeit:**
  - Verwaltung des gesamten Modells
  - Ausübung Stimmrechte auf der Hauptversammlung der voestalpine AG
  
- **Struktur:**
  - **Vorstand (3)**
    - je 1 Vertreter Vorstand und Konzernbetriebsrat, ein gemeinsamer Kandidat
    - Vorsitzender ist ein Arbeitnehmervertreter
  - **Beirat (12) paritätisch besetzt**
    - Je 6 Vertreter von Vorstand bzw. Konzernbetriebsrat auf drei Jahre bestellt
    - Vorsitzender ist ein Arbeitnehmervertreter
  
- **Aufsichtsrat voestalpine AG:**
  - **Aufgrund der Größe der Beteiligung von mehr als 10% ist es seit Juli 2004 möglich, einen Kapitalvertreter seitens der Arbeitnehmer-Privatstiftung in den Aufsichtsrat der voestalpine AG zu entsenden !**

# Erfolgsfaktoren (1)

- **Sozialpartnerschaft im Betrieb**
  - Die Mitarbeiterbeteiligung als „Strategisches Eigentum“ muss von Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptiert sein.
  - Ein derart grundlegendes Konzept einer Mitarbeiterbeteiligung kann nur im gegenseitigen Einverständnis von Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretung umgesetzt werden.
  - Gegenseitiger Respekt für die jeweiligen Standpunkte ermöglicht auch bei teilweise unterschiedlicher Interessenslage letztendlich die Ausarbeitung eines gemeinsam getragenen Konzeptes.

## Erfolgsfaktoren (2)

- **Koordination im Konzern**
  - sowohl die erstmalige Erarbeitung als auch die laufende Weiterentwicklung erfordert den Einbezug aller Entscheidungsträger im Konzern
    - z.B. Konzernbetriebsrat: Konferenzen für alle Betriebsratsvorsitzenden in Österr.
  - Serviceangebot an Führungskräfte und Betriebsräte
  
- **Ständige und umfassende Information an alle MitarbeiterInnen**
  - Betriebsversammlungen
  - Laufende Berichterstattung in den internen Medien:
    - Mitarbeiterzeitungen des Unternehmens und des Betriebsrates
    - Intranet (Präsentationen, Formulare, Erläuterungen)
  - Infobroschüren über die Modellgestaltung für Neueintretende
  - jährliche Kontonachricht über individuellen Aktienstand

## Ausblick

**Die MitarbeiterInnen der voestalpine AG tragen mit einer Anteilshöhe von mehr als 10% zur Sicherung einer stabilen Eigentümerstruktur entscheidend bei.**

**Das Ziel eines „Strategischen Eigentums“ in der Hand aller MitarbeiterInnen wurde erreicht!**

Durch den Abschluss des vierten Ausbauschnittes im Jahr 2006 werden nun insgesamt 2,5% des Entgelts der MitarbeiterInnen in Österreich für die Aufrechterhaltung der Mitarbeiterbeteiligung verwendet.

Die Träger der Mitarbeiterbeteiligung (Stiftung, Konzernbetriebsrat und Unternehmensleitung) werden ständig auf die jeweils aktuellen Herausforderungen reagieren und die Modellabwicklung anpassen.