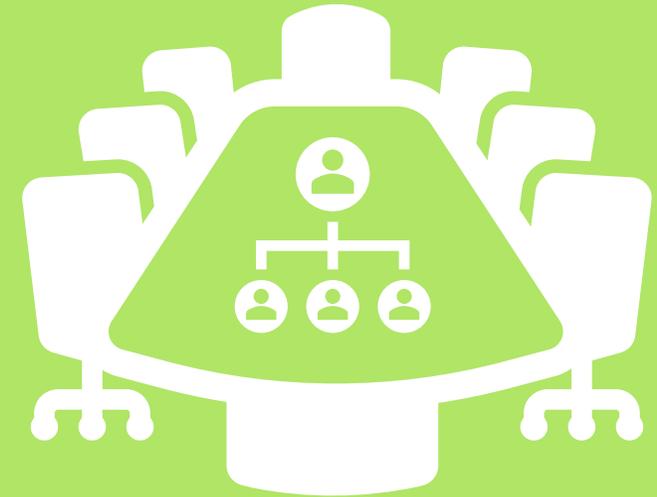


# Qualifikation, Professionalität, Unabhängigkeit

Top-Management und Politik zwischen Anspruch und Wirklichkeit

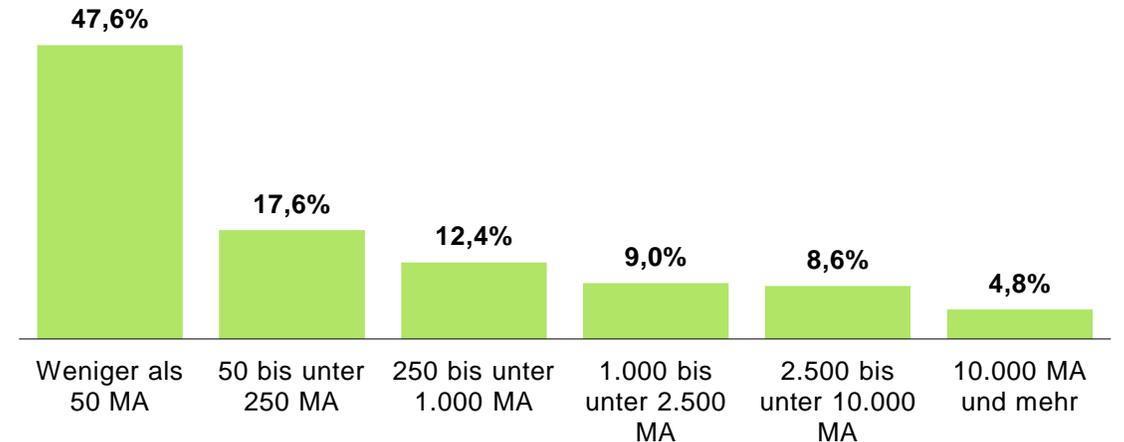
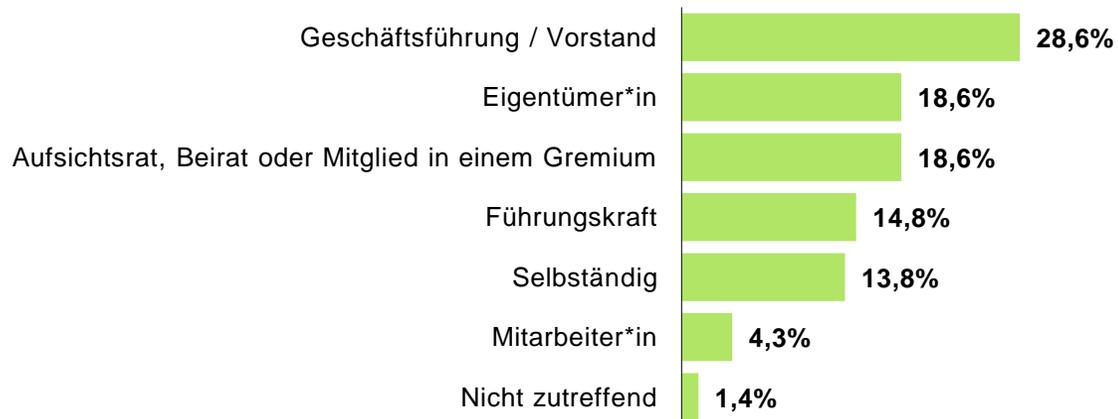
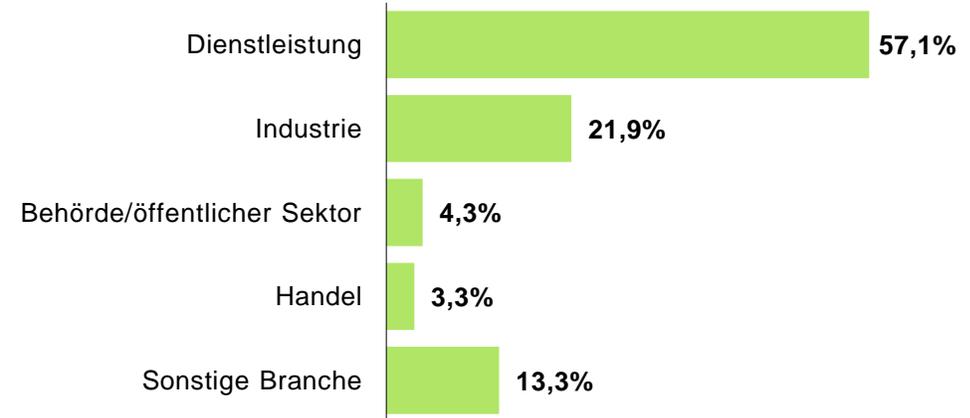
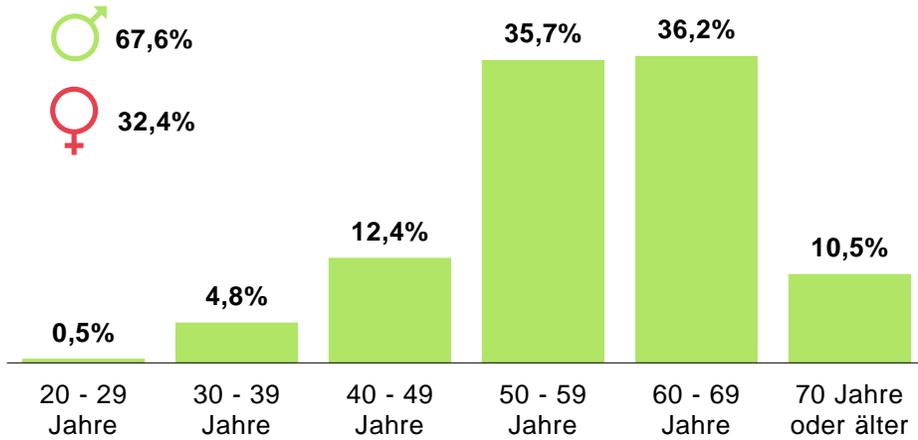


Wien, am 18. Juni 2024

# Umfrage-Basics | Studiensteckbrief

<b>Auftraggeber</b>	Eigenstudie in Kooperation mit BOARD SEARCH, Dr. Josef Fritz
<b>Methode</b>	CAWI   Computer Assisted Web Interviews
<b>Sample-Größe</b>	n = 210 Netto-Interviews
<b>Kernzielgruppe</b>	BOARD SEARCH Board Member Network (Aufsichtsräte, Board-Member, Top-Führungskräfte)
<b>Feldzeit</b>	27.03.2024 - 22.04.2024
<b>Studienumfang</b>	30 Fragen
<b>Mobile Teilnahme</b>	20,5%

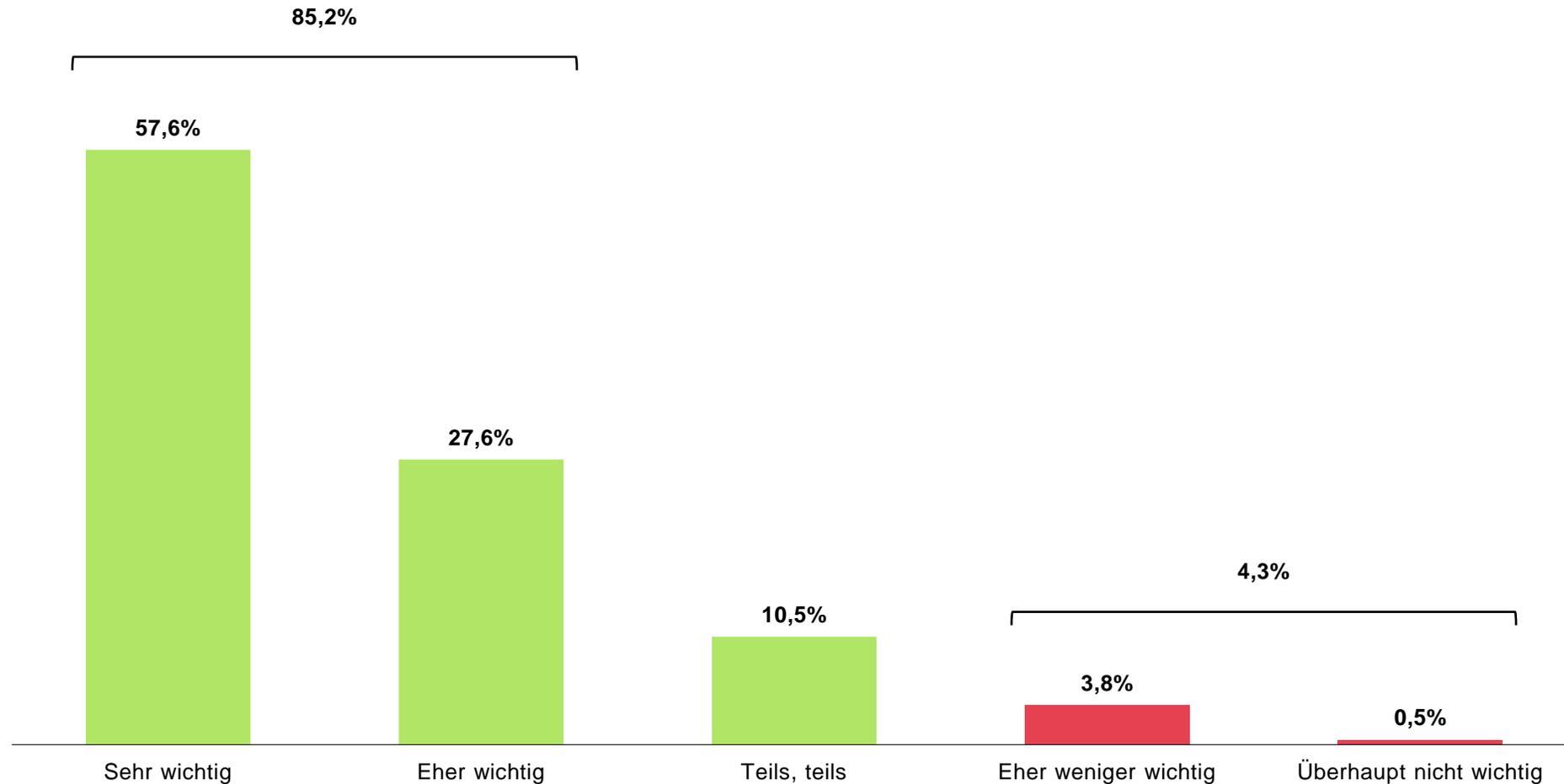
# Zusammensetzung des Samples | n = 210



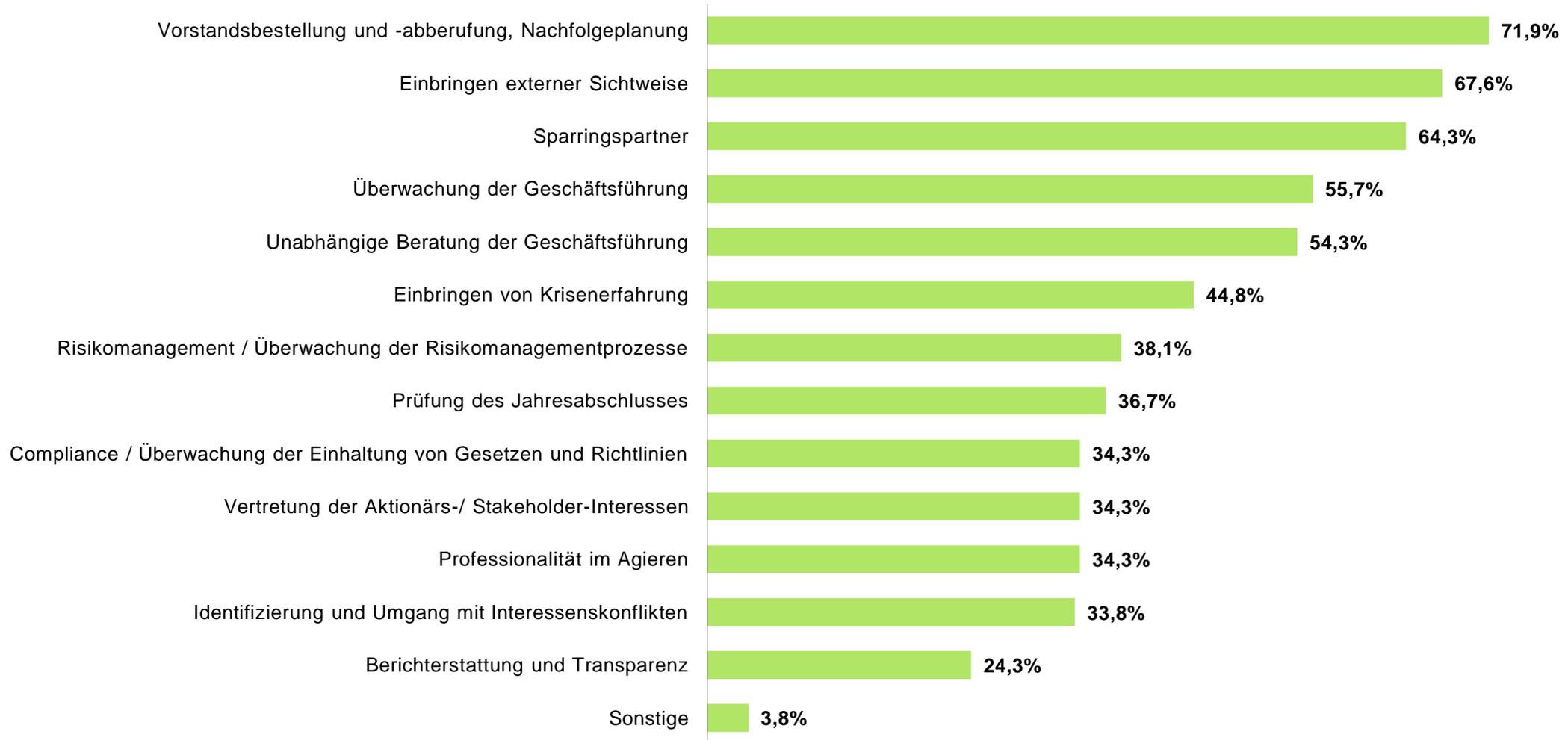
# Quick-Reader

- 85% der befragten Top-Führungskräfte bewerten Aufsichtsräte und Beiräte als sehr oder eher wichtig für den Unternehmenserfolg.
- Beratende Gremium sollten vor allem unabhängig sein und ethisch korrekt agieren. Fachliche Kompetenz wird als nachrangig erachtet.
- Prominente als Aufsichtsratsmitglieder lehnt die Mehrheit (55%) ab.
- 8 von 10 sprechen sich für strengere Vorschriften hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung von Aufsichtsratsmitgliedern aus.
- Die Gefahr von Interessenskonflikten wird in der Politik doppelt so hoch eingeschätzt wie in Unternehmen.

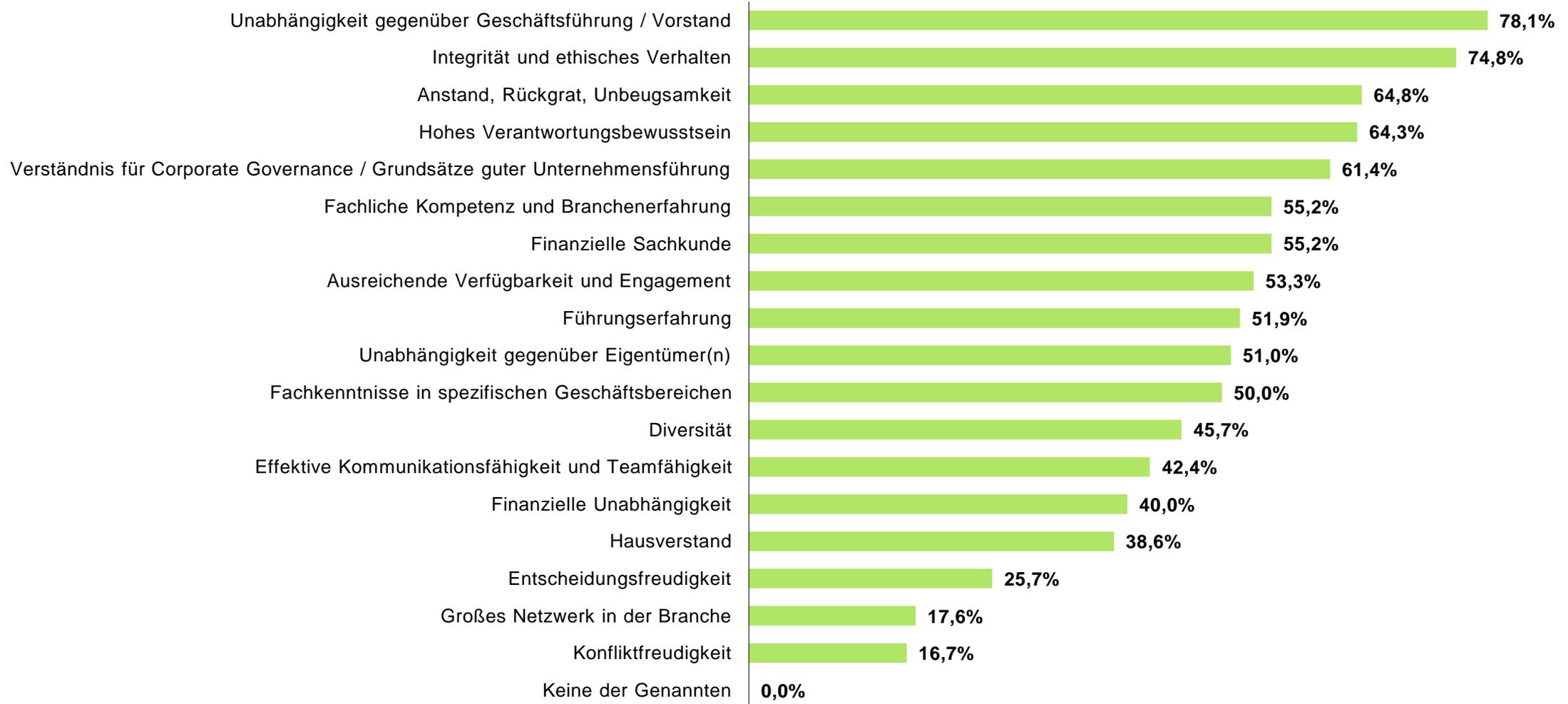
# Bedeutung von Aufsichtsräten und Beiräten für Unternehmenserfolg



# Kernfunktionen von Aufsichtsräten und Beiräten



# Unerlässliche Kompetenzen von Aufsichtsratsmitgliedern

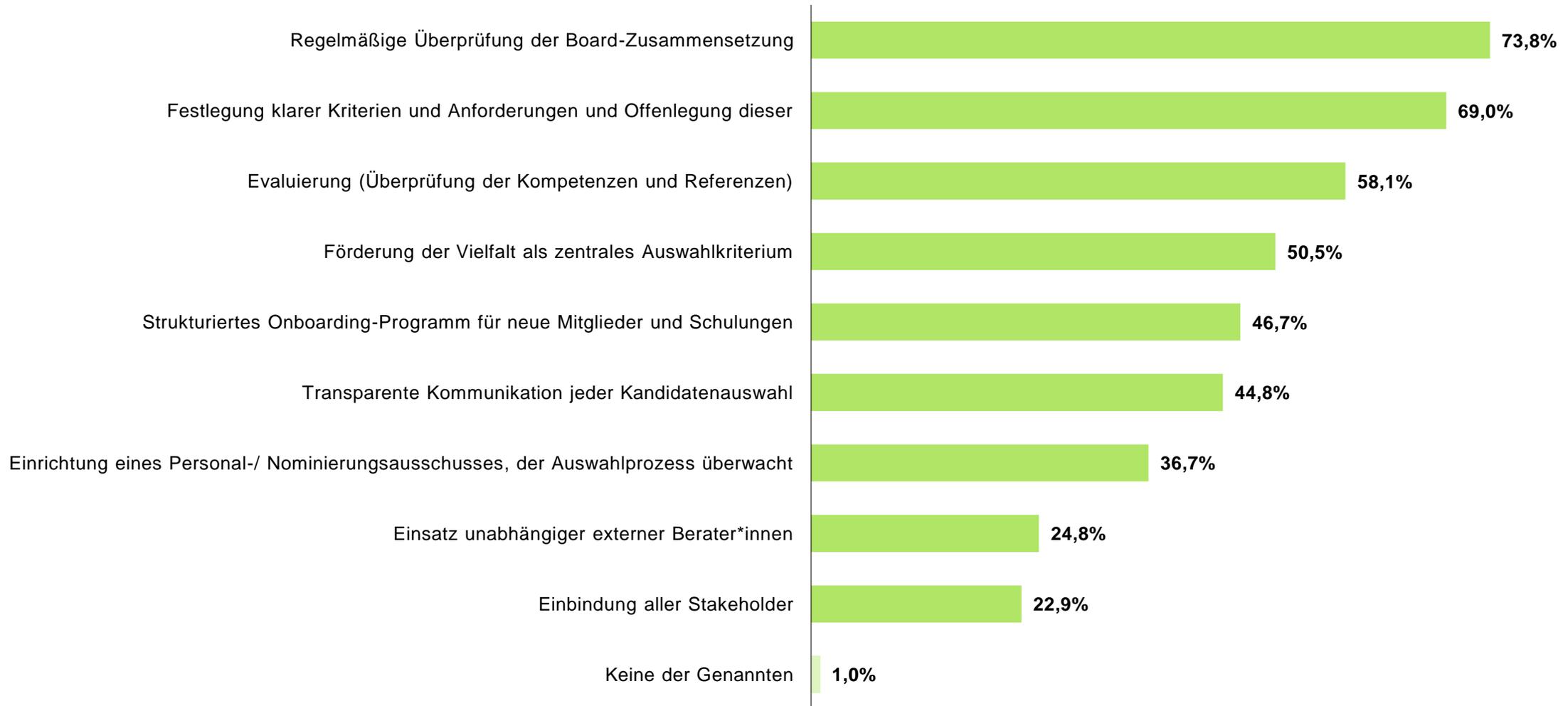




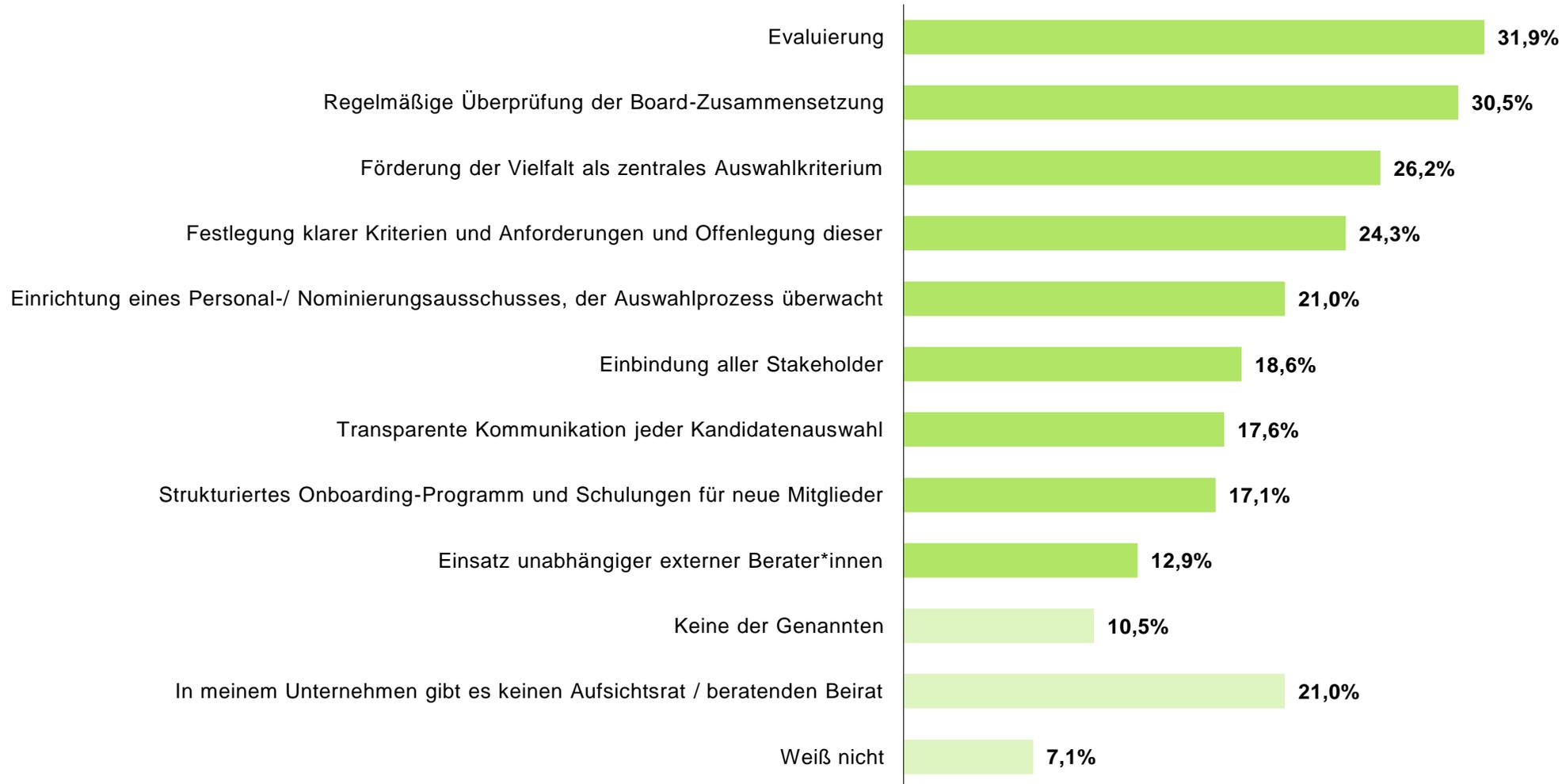
„Eines der Hauptmotive bei der Auswahl von Beiräten oder Aufsichtsräten ist das ‚Hans-sucht-Hänschen-Prinzip‘. Man sucht Seinesgleichen. Durch strukturierte Prozesse und Mechanismen können Unternehmen hingegen sicherstellen, dass die Auswahl von Gremiumsmitgliedern transparent, sachgerecht und im besten Interesse des Unternehmens erfolgt.“

Dr. Josef FRITZ, Geschäftsführender Gesellschafter BOARD SEARCH GmbH

# Mechanismen für transparente Auswahl von Aufsichtsräten/Beiräten



# Im Unternehmen implementierte Auswahlmechanismen

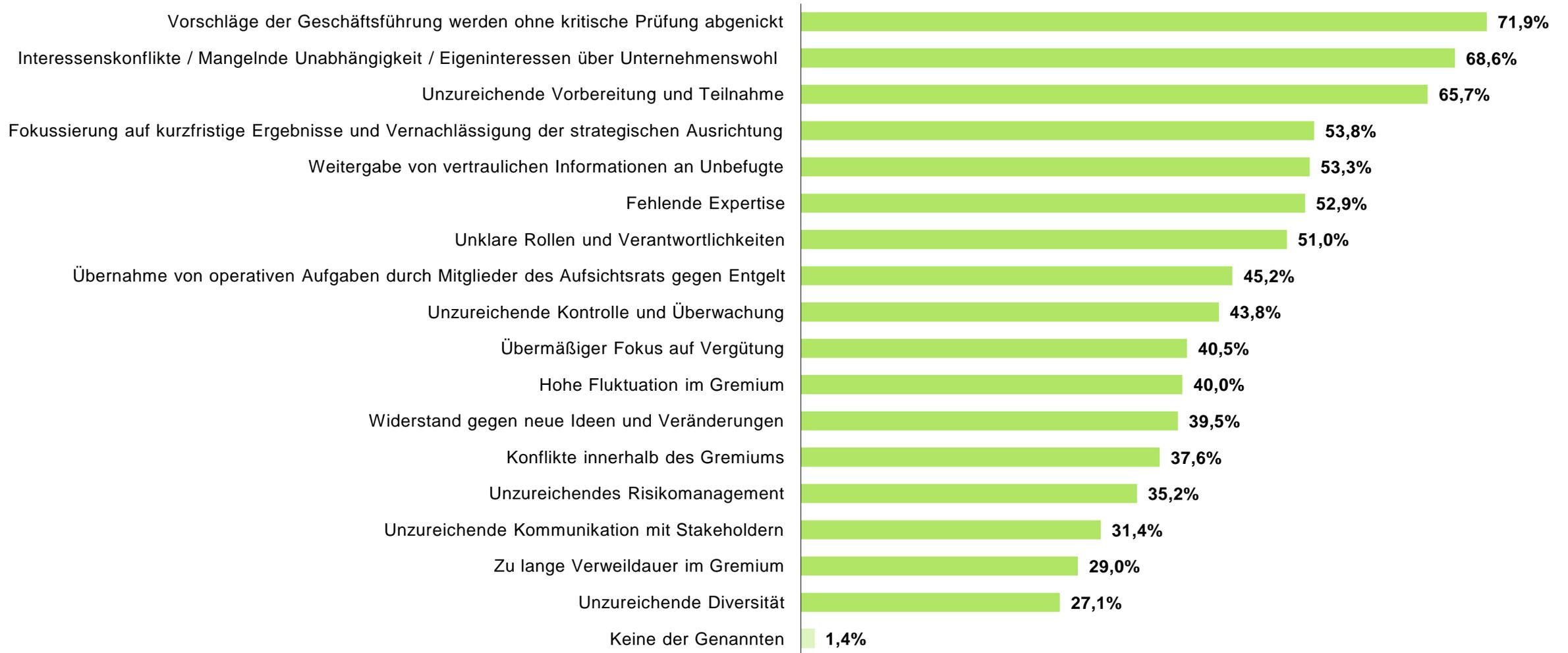


# Differenz: Erwünschte – im Unternehmen etablierte Auswahlmechanismen

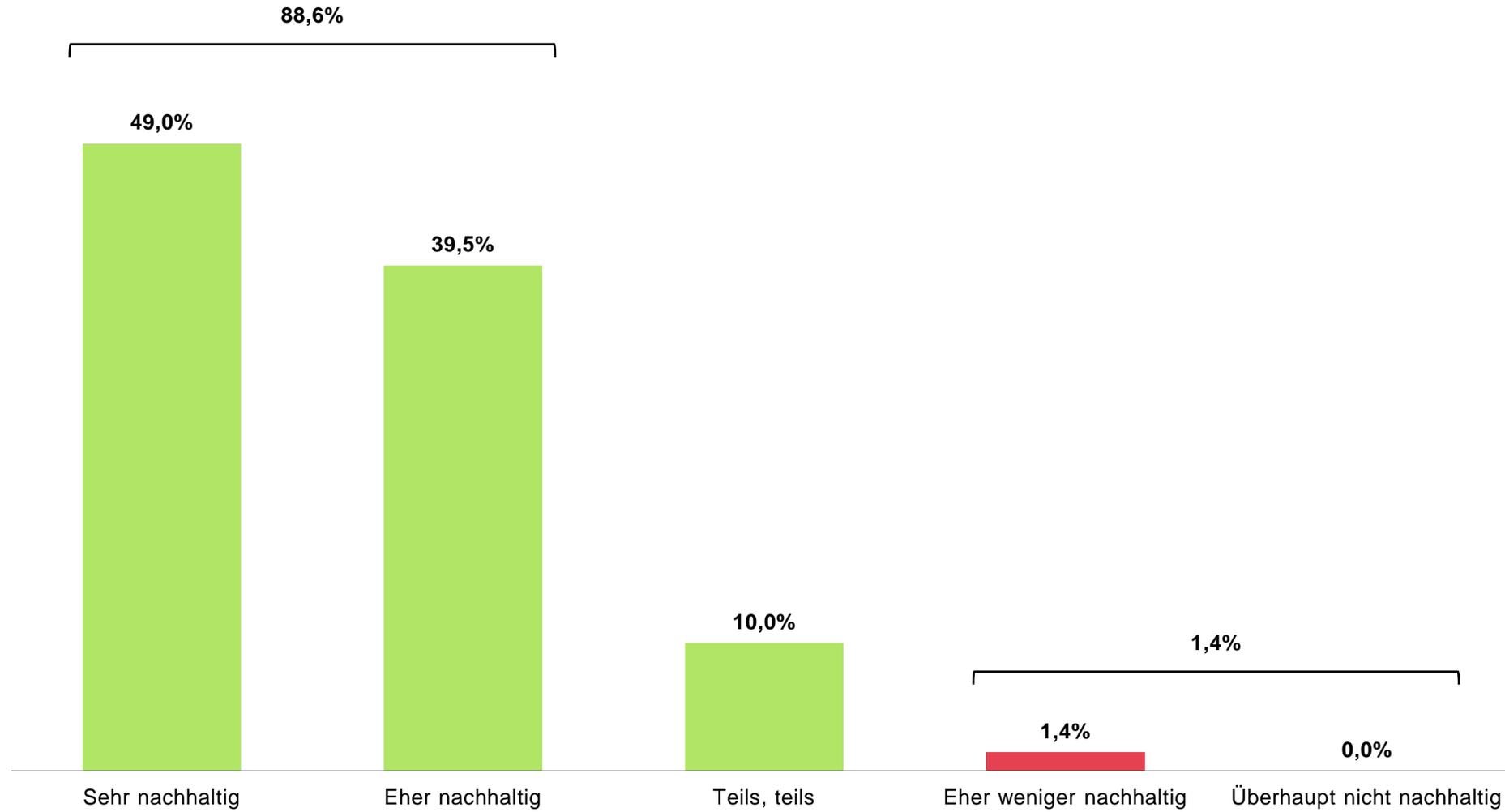


Summary: Welche Prozesse und Mechanismen sollte ein Unternehmen implementieren, um eine professionelle und transparente Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern und Beiräten zu gewährleisten, die im besten Interesse des Unternehmens handeln? || Mehrfach-Nennung möglich [...] Welche dieser Prozesse und Mechanismen für die transparente Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern bzw. Beiräten sind in Ihrem Unternehmen implementiert? || n=210 || Mehrfach-Nennung möglich

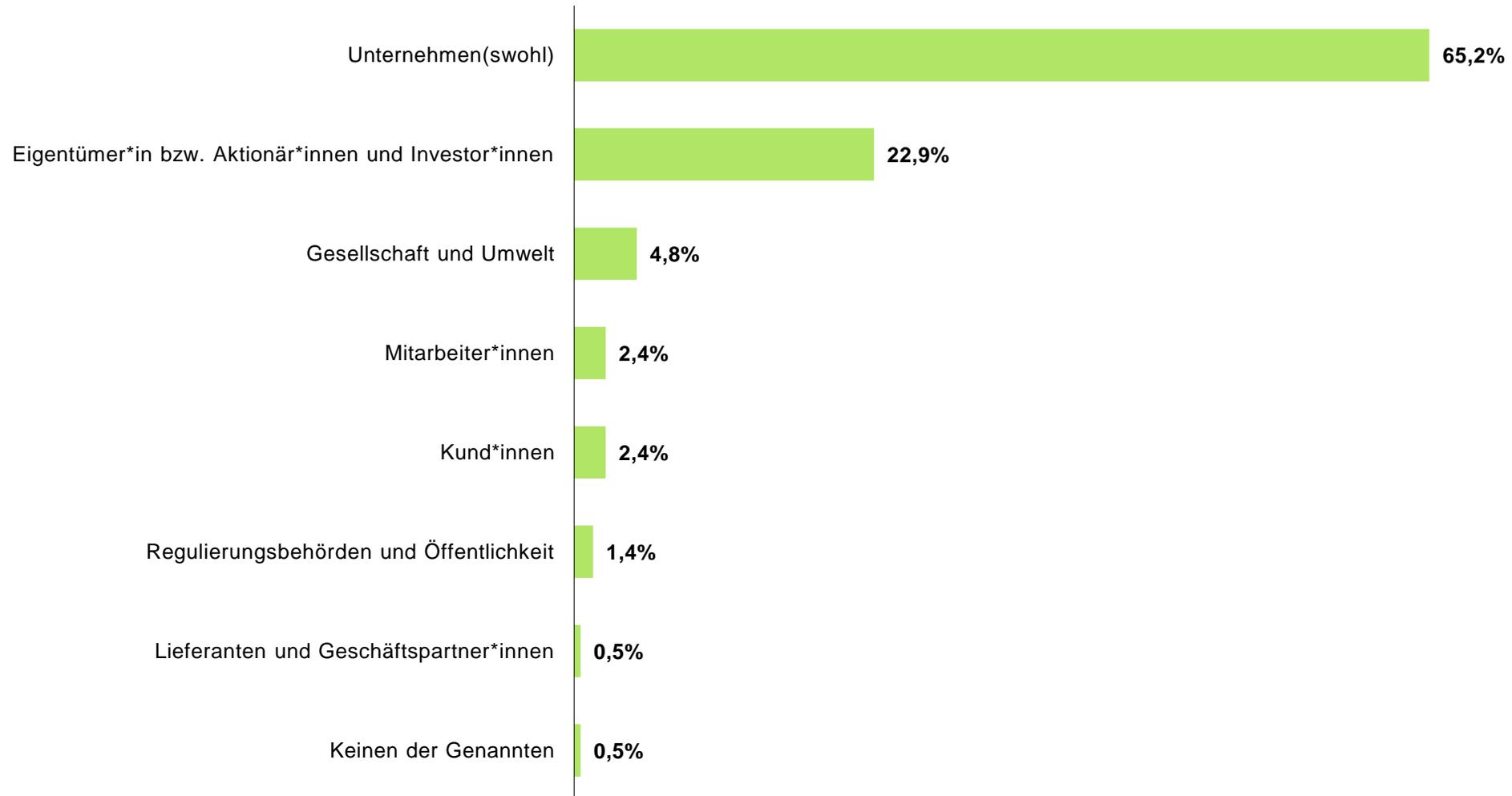
# Warnsignale in der Arbeit von Aufsichtsgremien



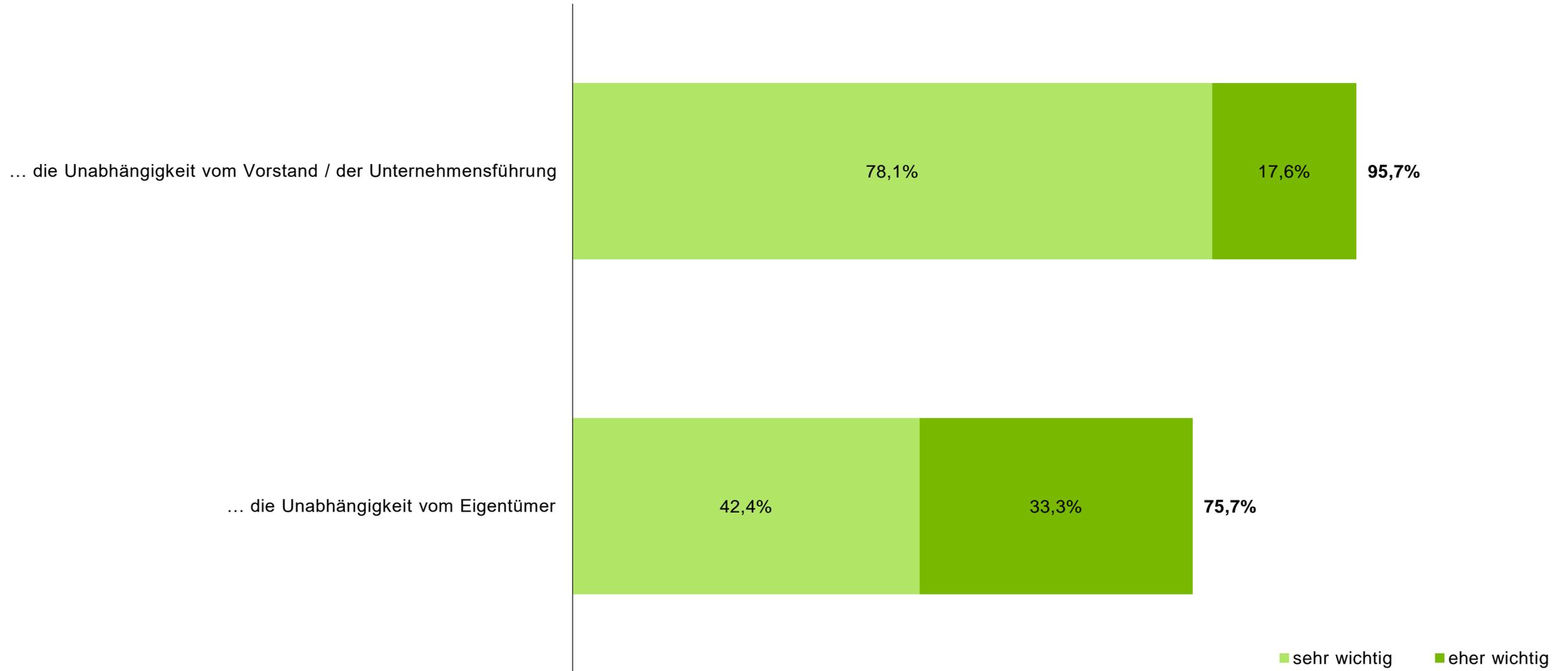
# Auswirkungen von Fehlentscheidungen der Aufsichtsgremien



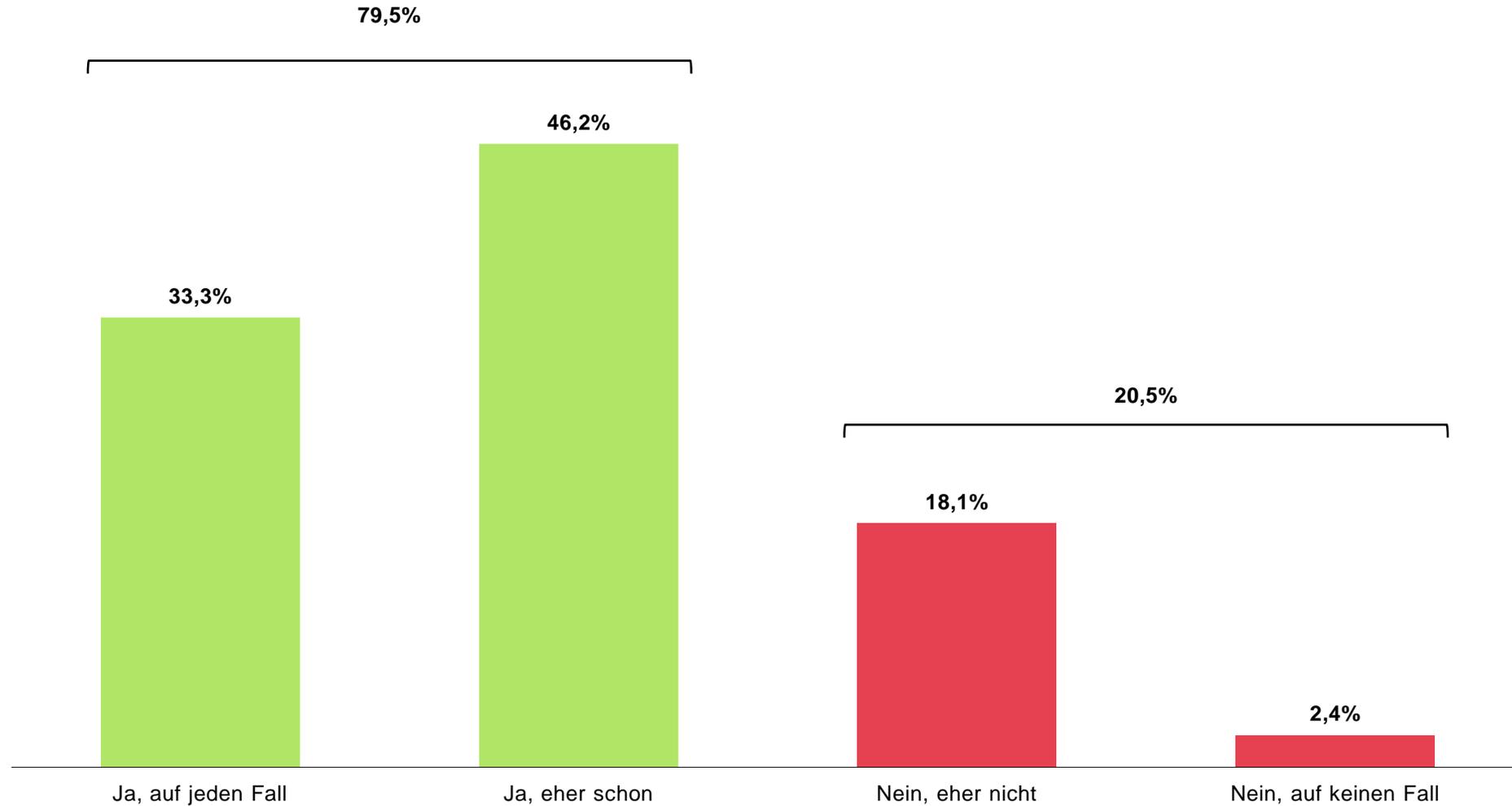
# Primäre Verpflichtung des Aufsichtsrats / Beirats



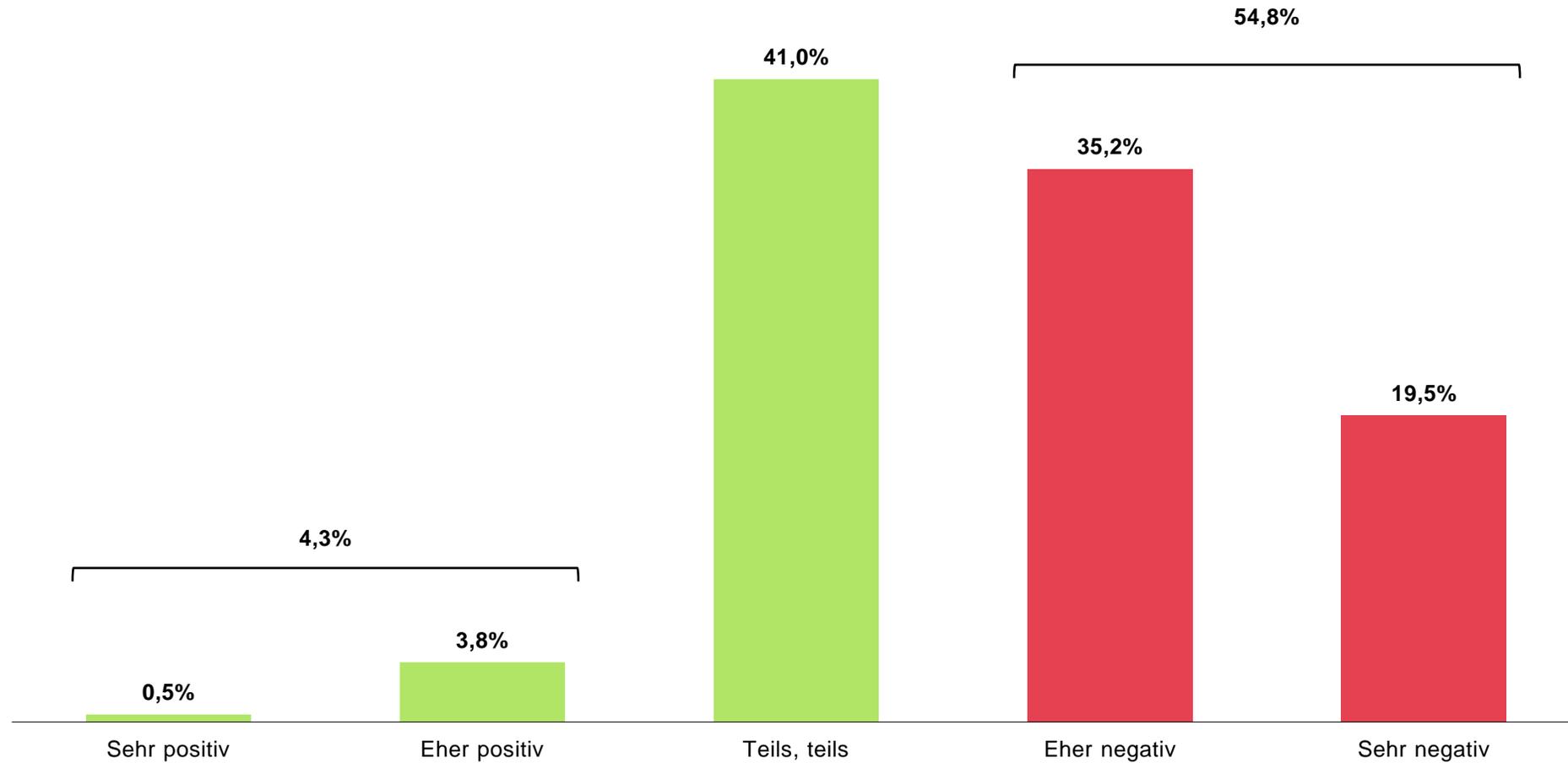
# Wichtigkeit der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats / Beirats



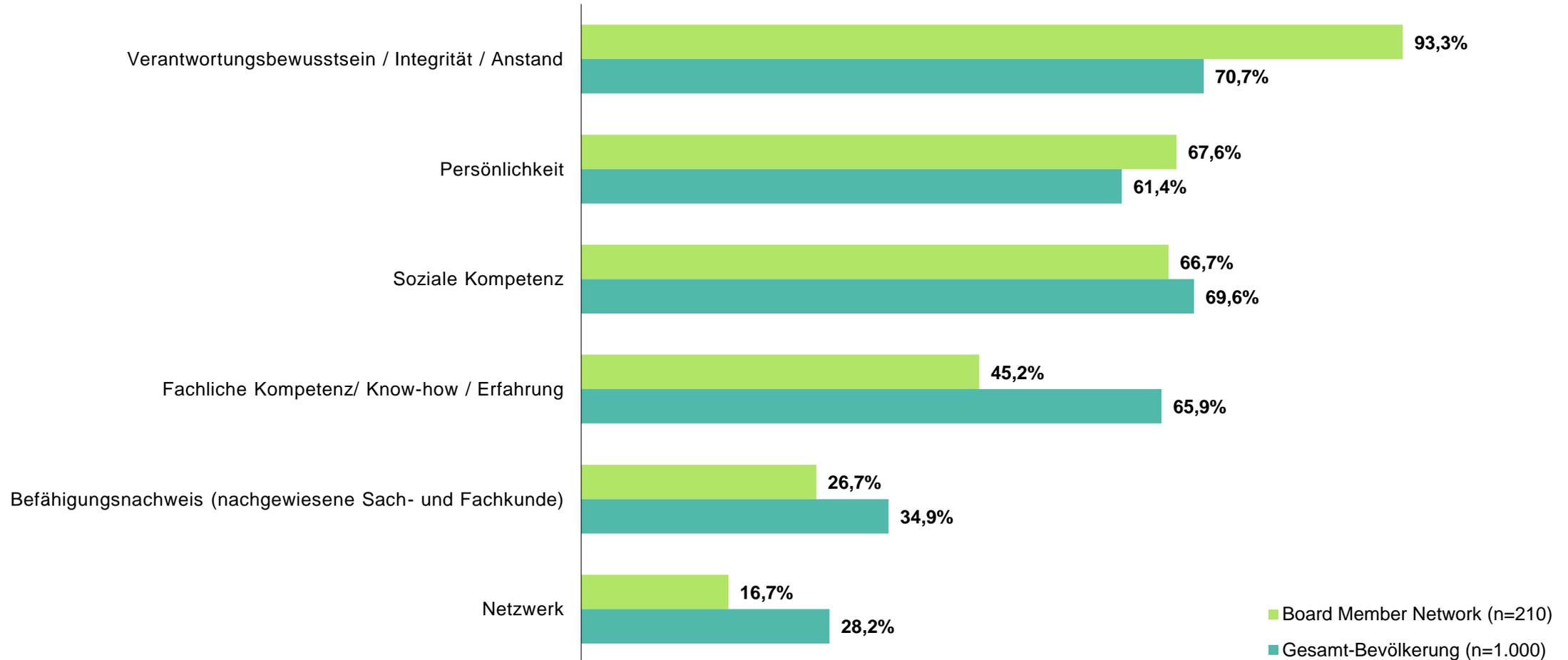
# Strengere Vorschriften hinsichtl. Qualifikation von Aufsichtsratsmitgliedern



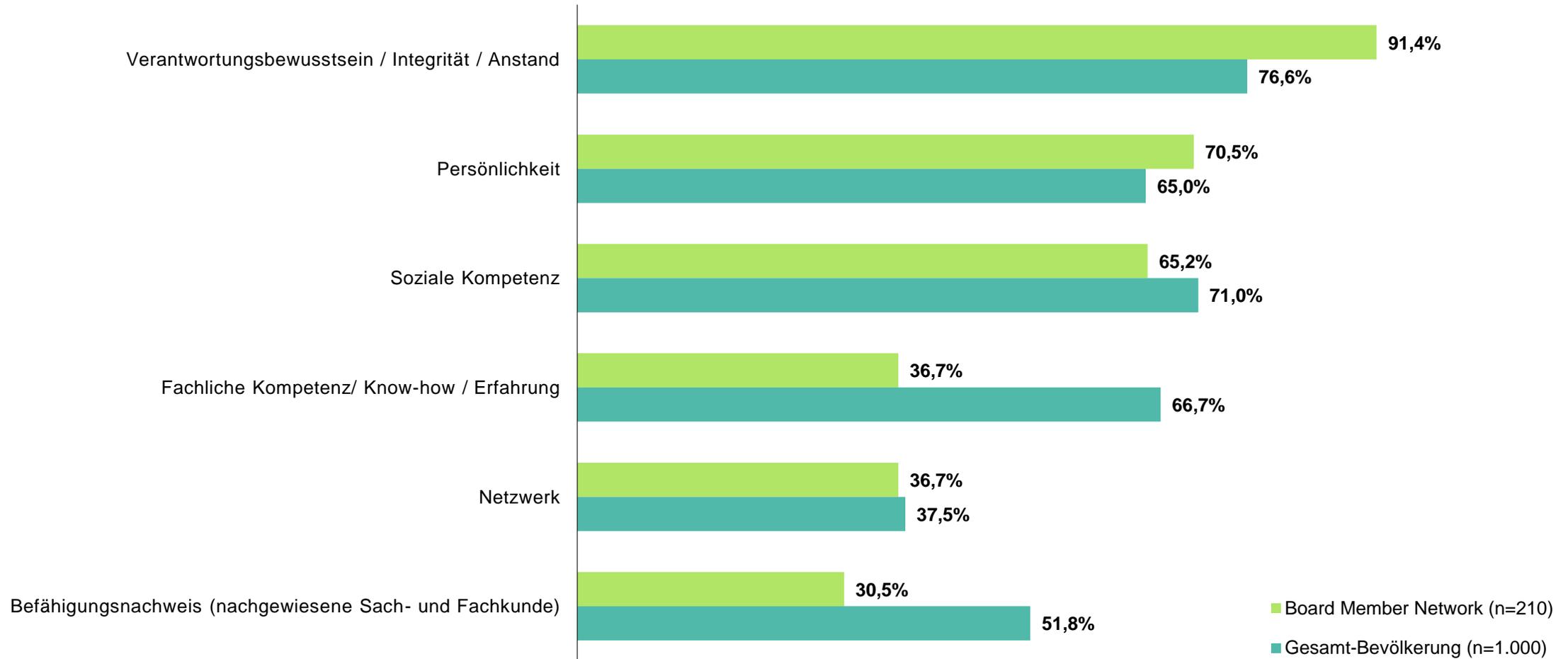
# Prominente als Aufsichtsratsmitglieder



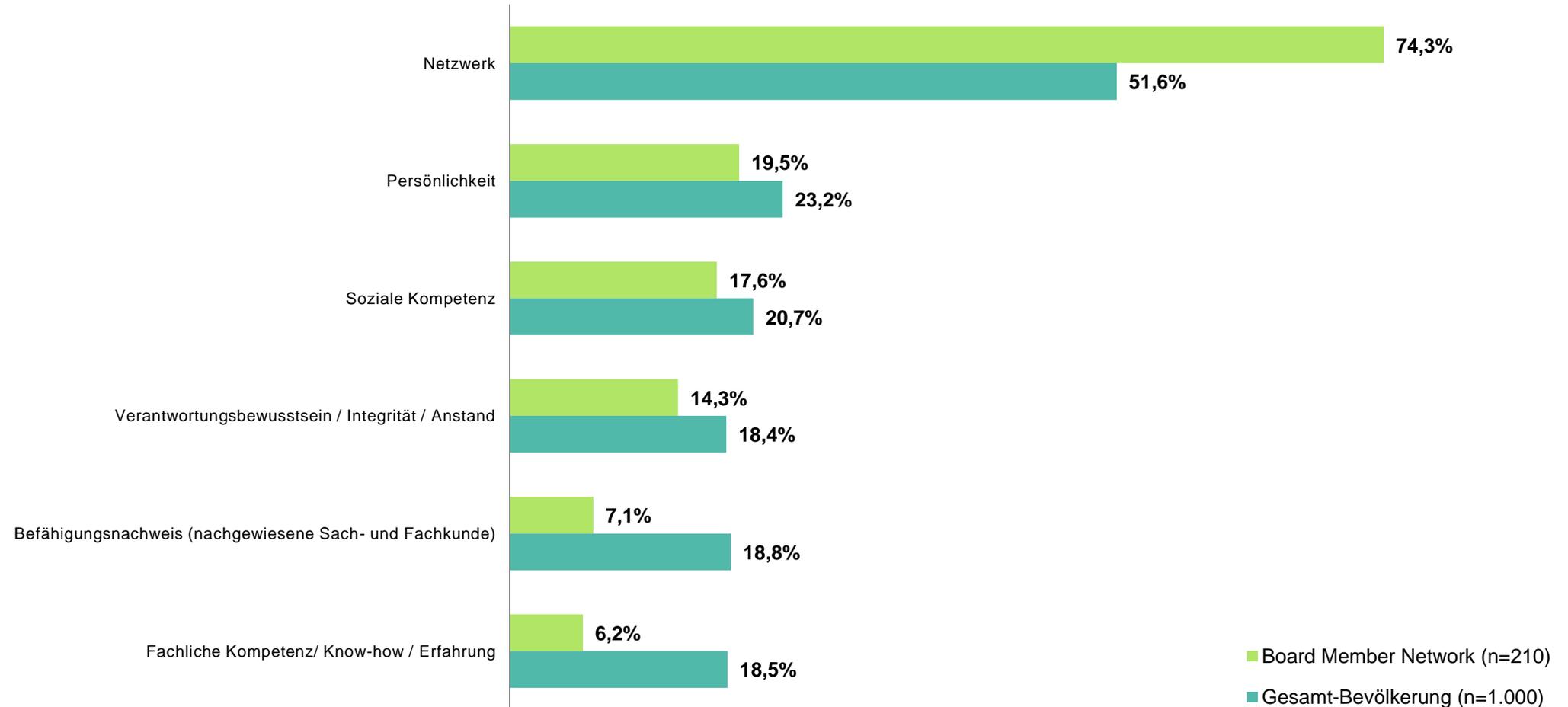
# Wichtige Aspekte für Führungskräfte im Top-Management



# Wichtige Aspekte für politische Führungskräfte



# Kompetenzen und Merkmale heimischer Politiker\*innen





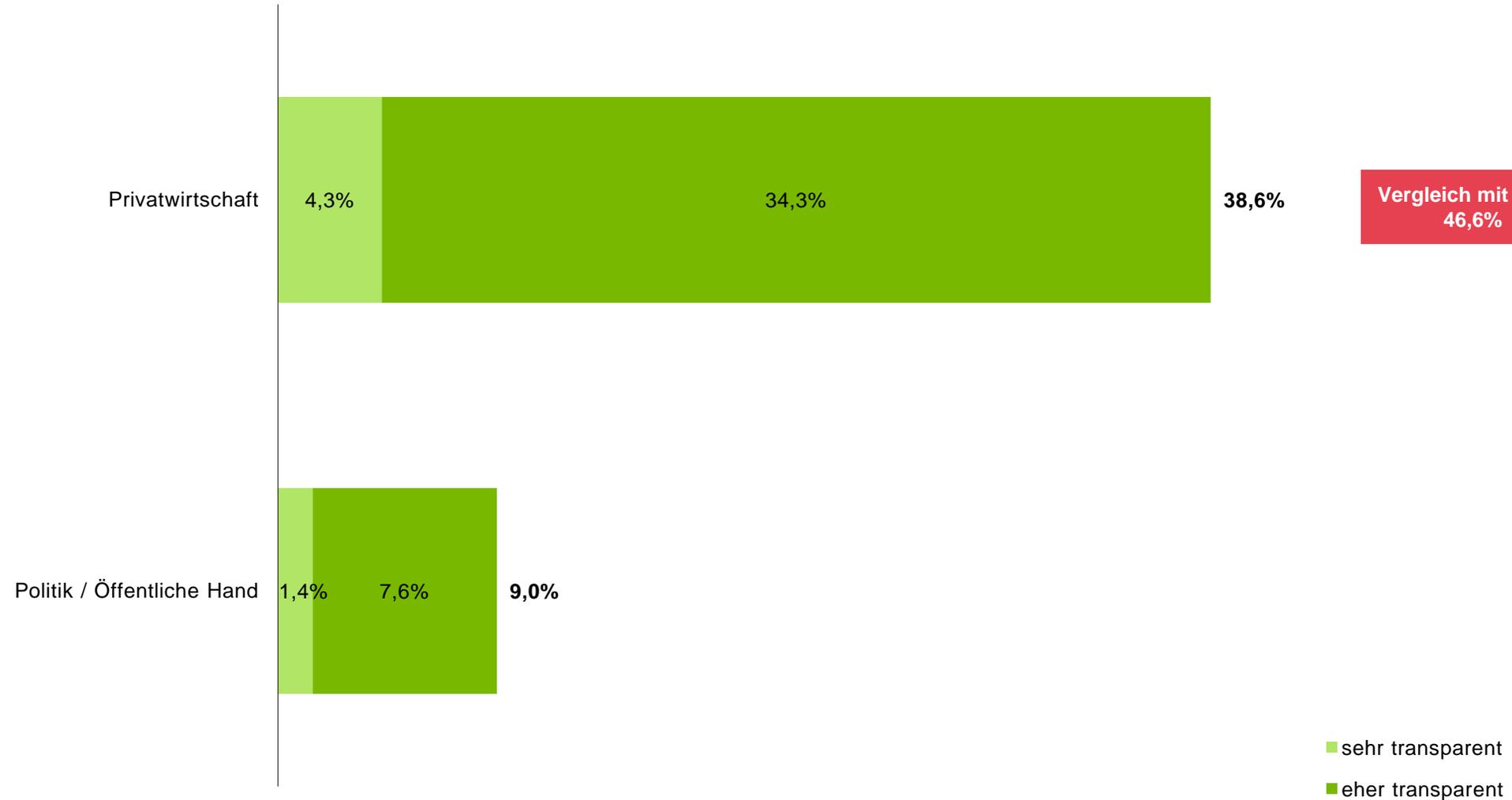
© Katharina Axmann

„Die Daten unserer Umfrage machen deutlich, dass die heimischen Politiker\*innen den Ansprüchen aus der Bevölkerung nicht einmal ansatzweise gewachsen sind. Als stark wird lediglich das Netzwerk der Volksvertretenden angesehen. In Sachen Kompetenz, Persönlichkeit oder Verantwortungsbewusstsein können die Politiker\*innen die Bevölkerung hingegen ganz und gar nicht überzeugen.“

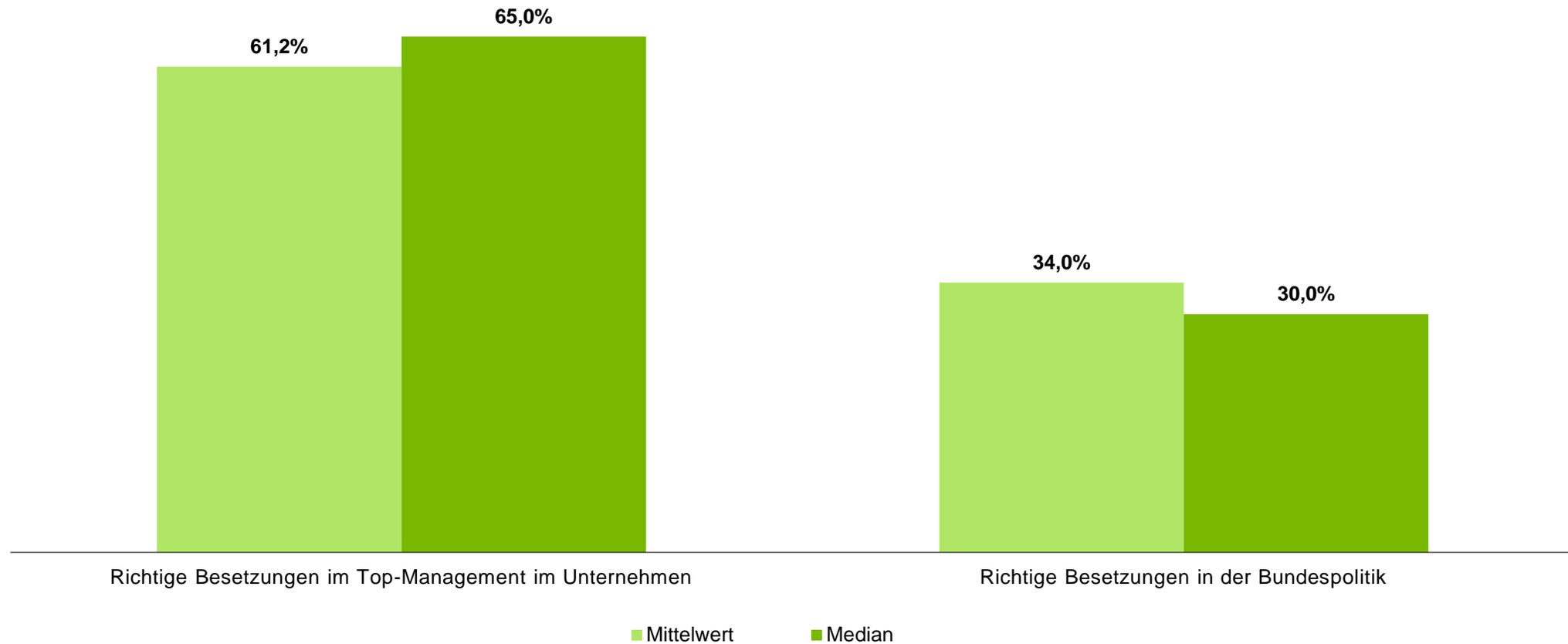
Thomas Schwabl, Gründer und Geschäftsführer von Marketagent

# Transparenz bei der Auswahl von Top-Führungskräften

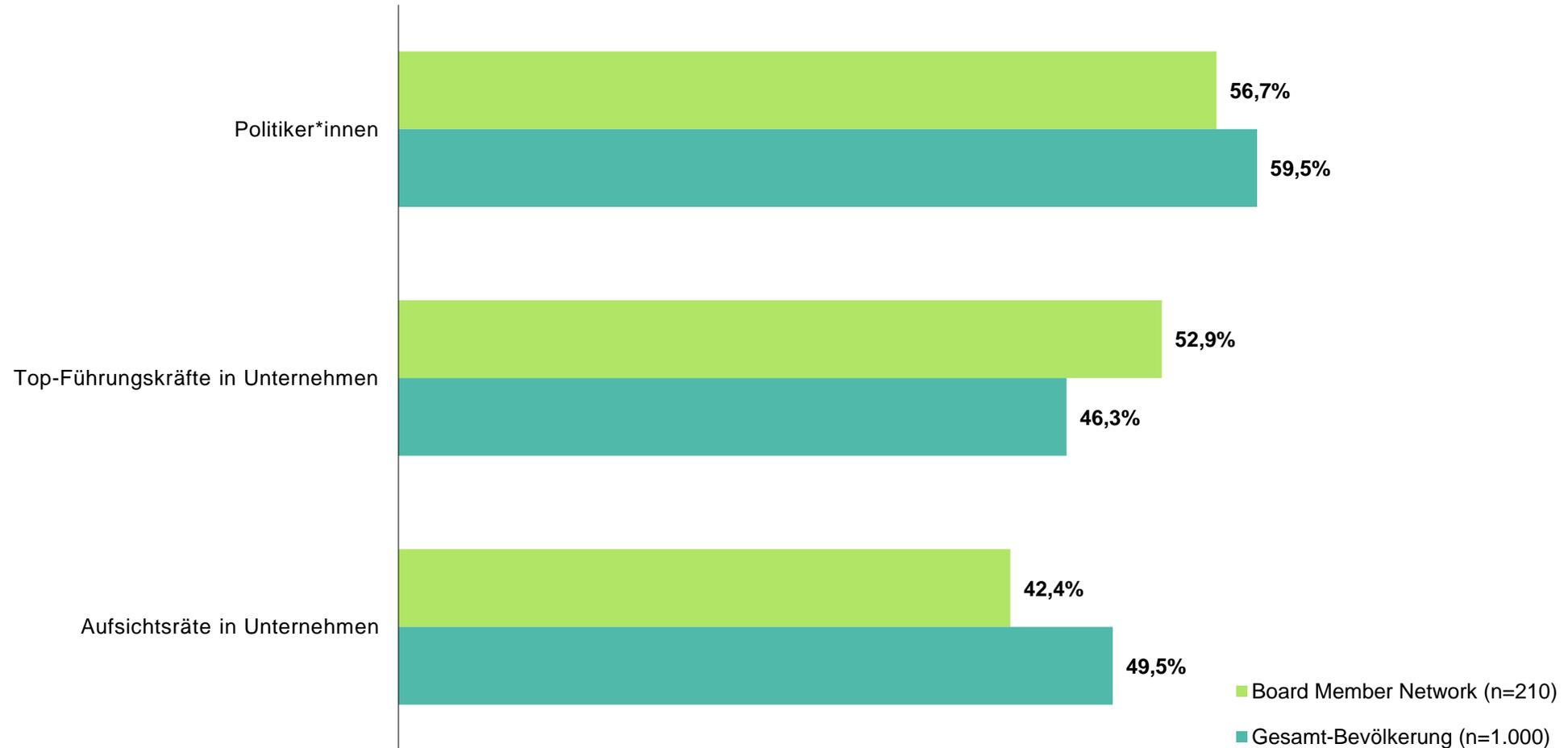
Top-2-Box: sehr transparent / eher transparent



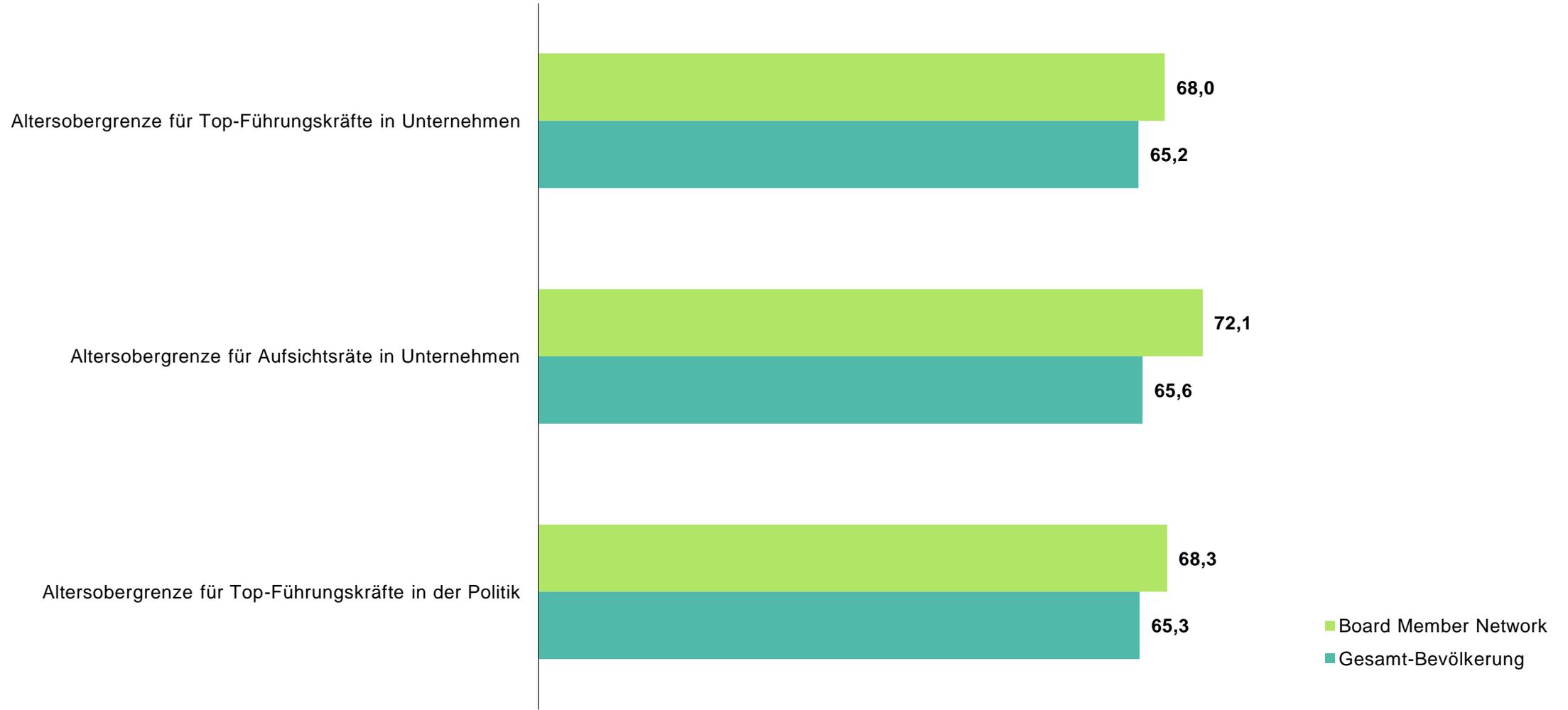
# Anteil richtiger Besetzungen: Top-Management vs. Bundespolitik



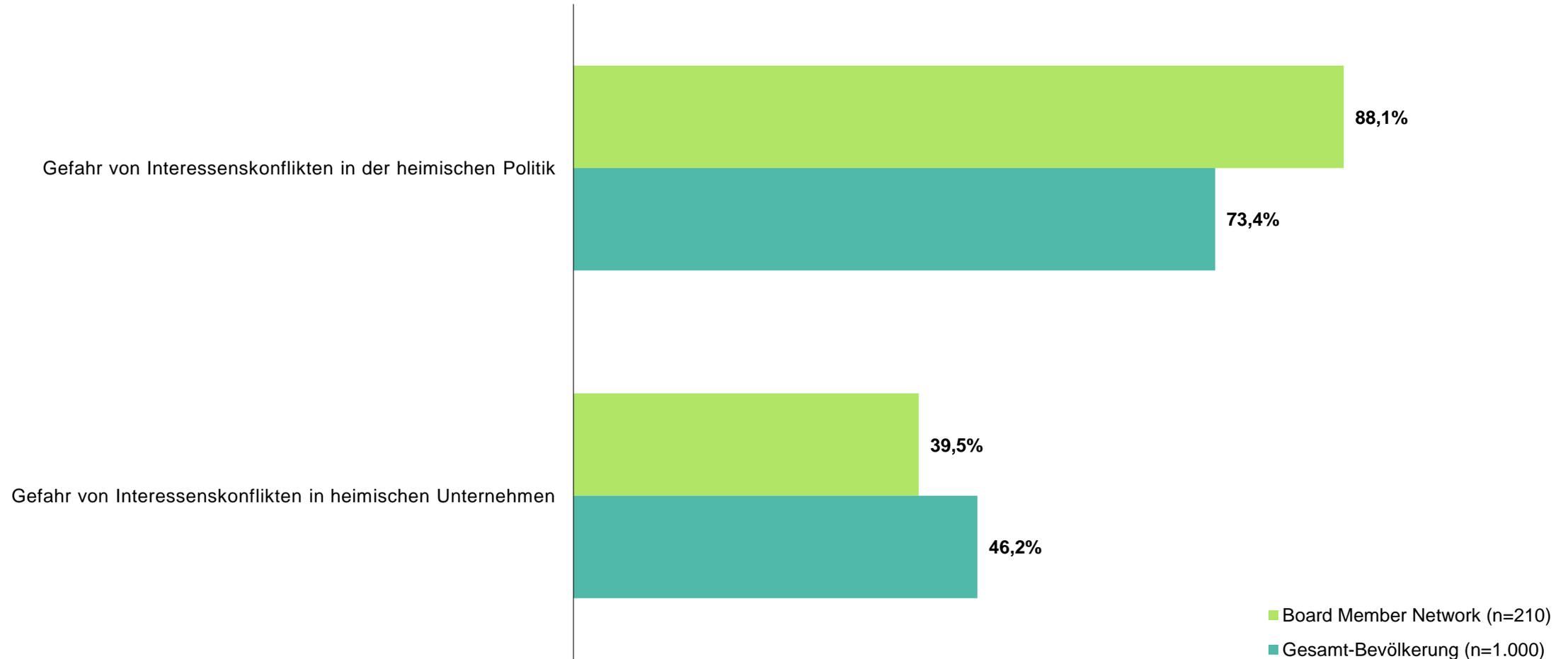
# Befürworter: Altersobergrenze für Führungskräfte und Politiker



# Präferierte Altersobergrenzen - Mittelwerte



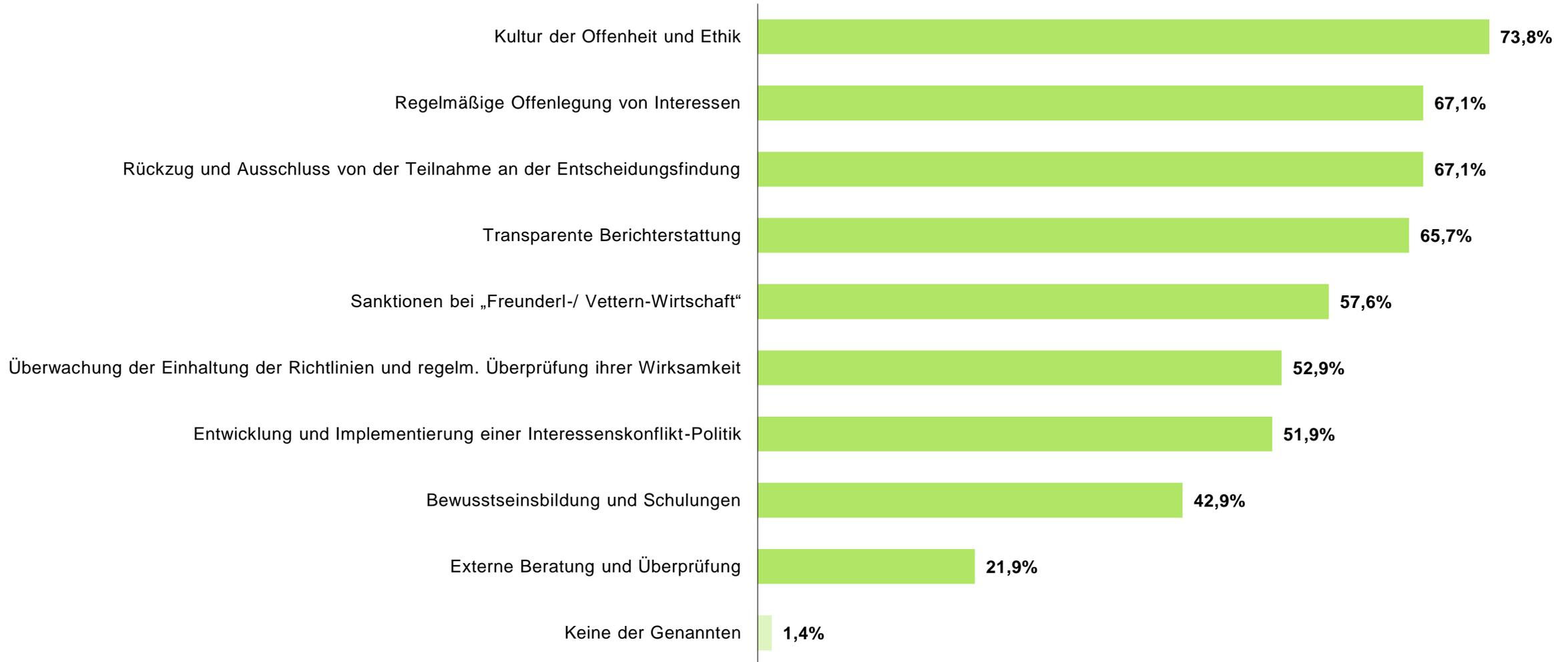
# Gefahr von Interessenskonflikten in Unternehmen und Politik



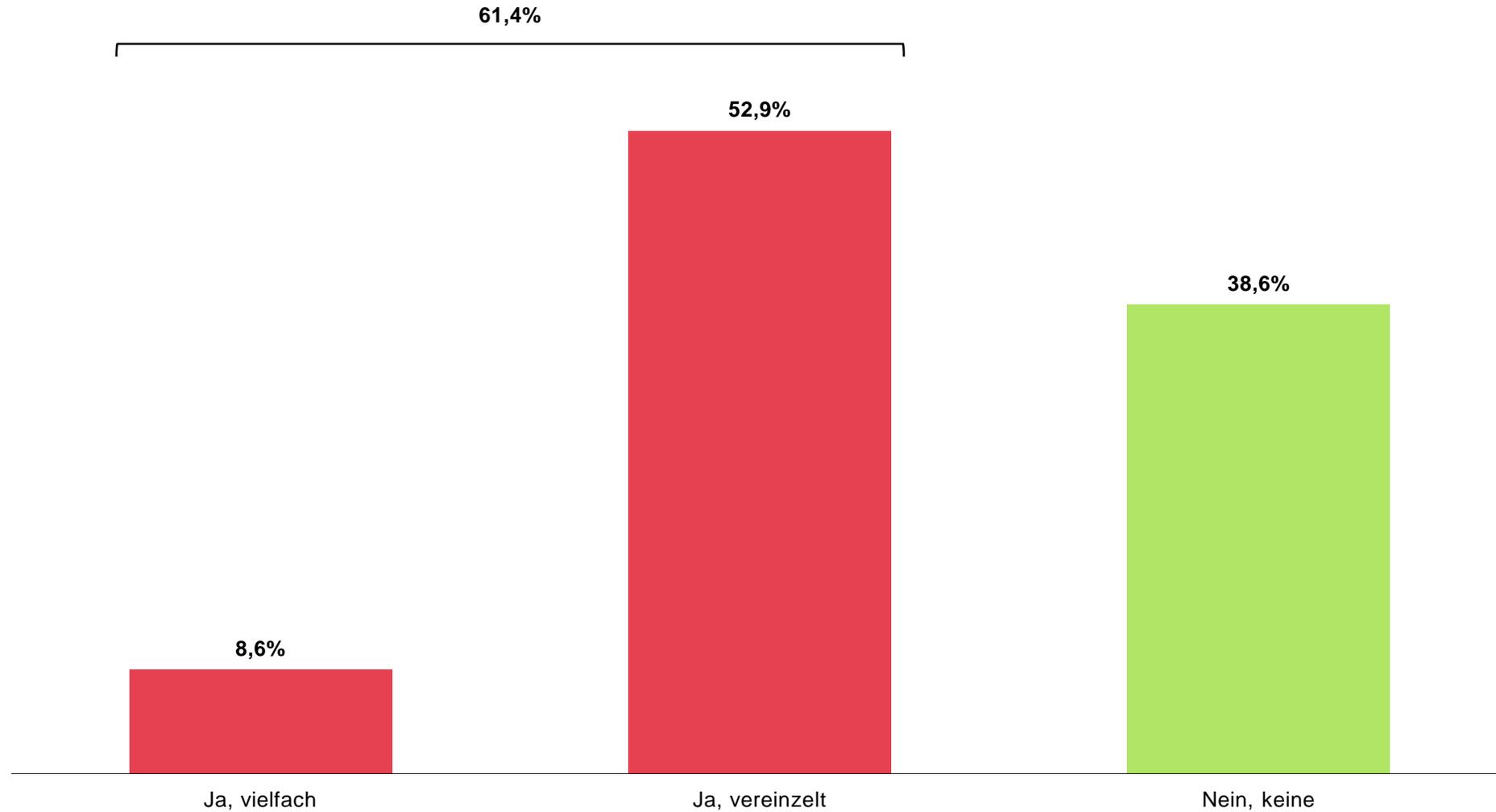
# Auswirkungen von Interessenskonflikten



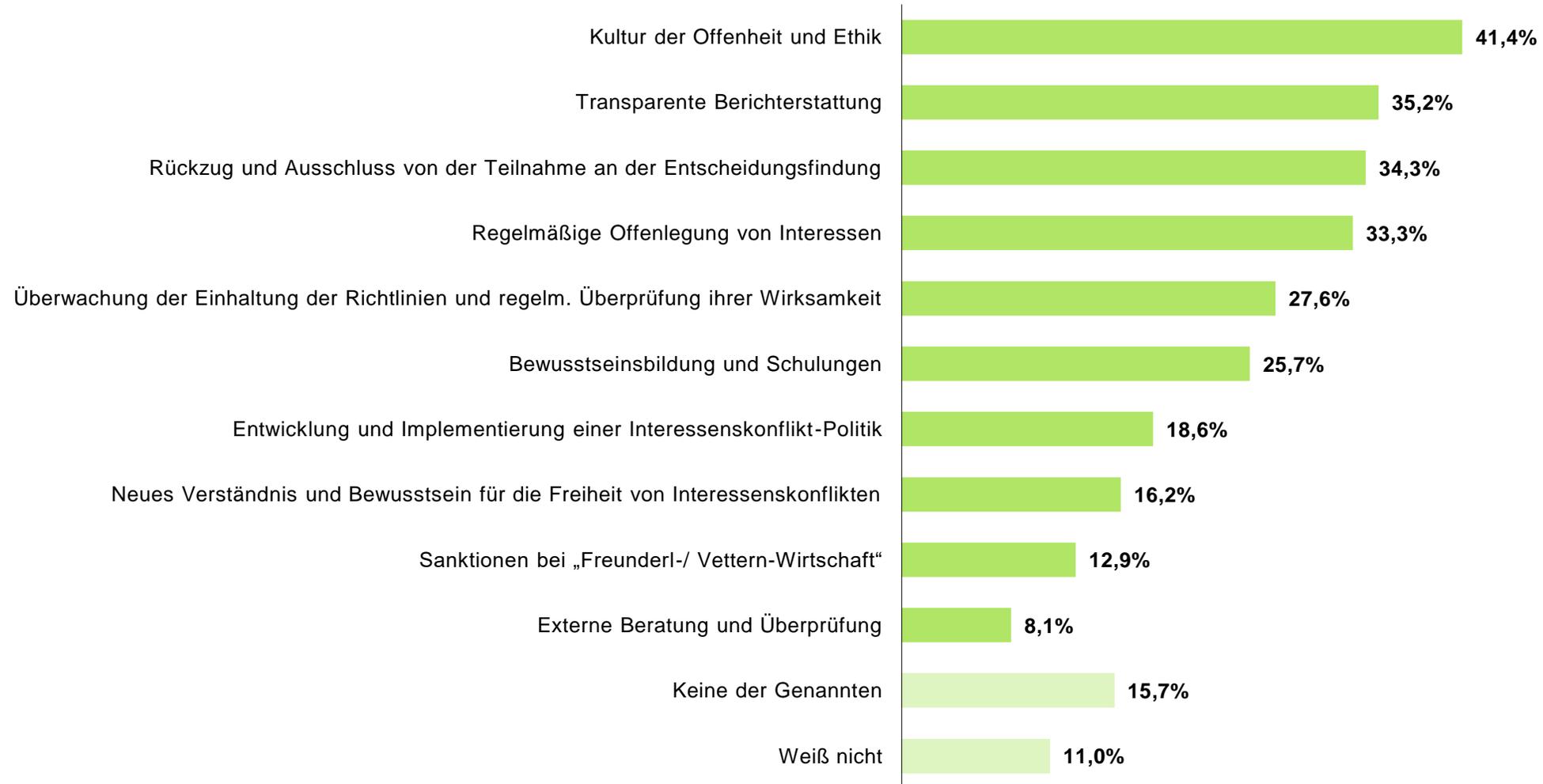
# Sinnvolle Maßnahmen gegen Interessenskonflikte



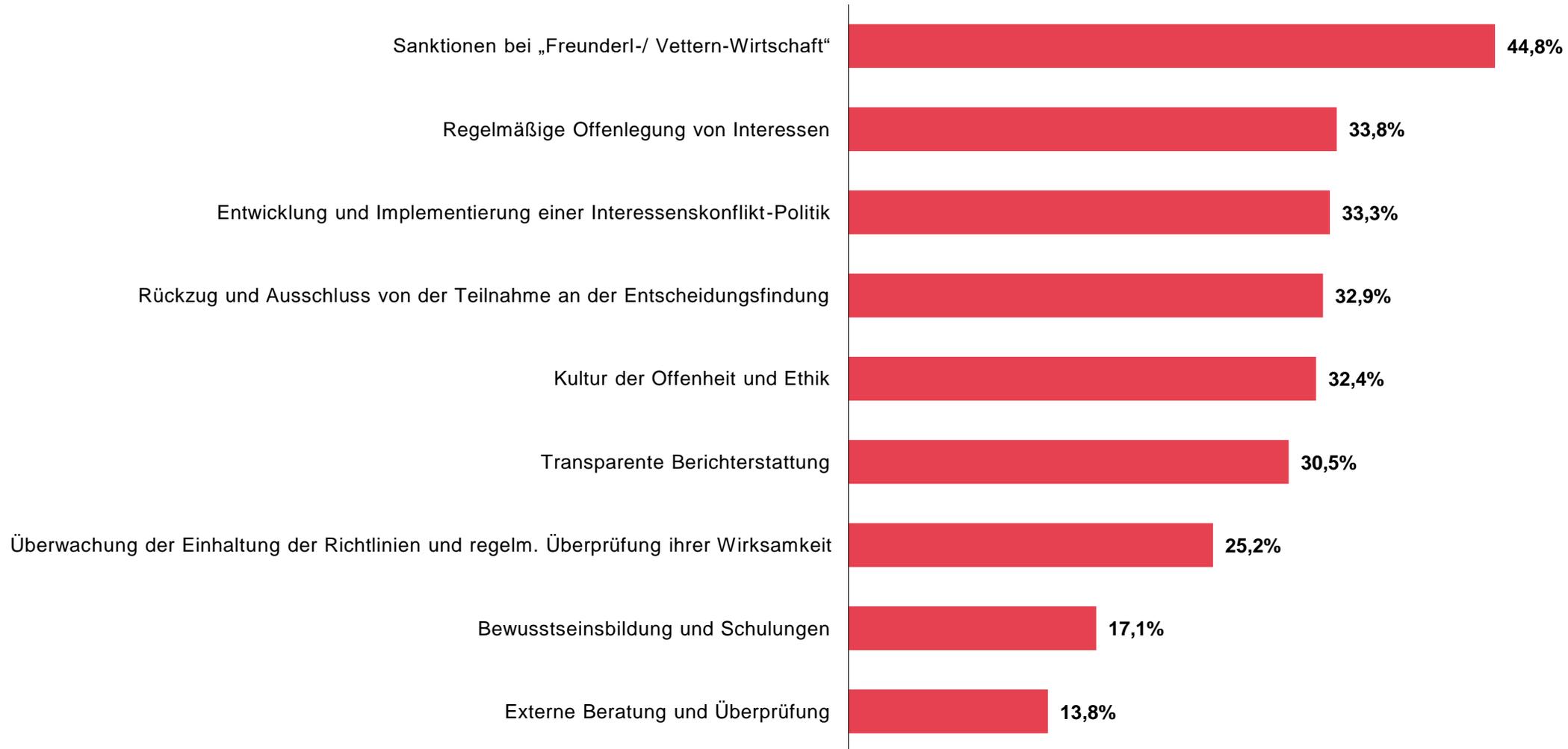
# Vorhandene Interessenskonflikte im eigenen Unternehmen



# Maßnahmen im eigenen Unternehmen gegen Interessenskonflikte



# Differenz: Sinnvolle - implementierte Maßnahmen gegen Interessenskonflikte



**einfach  
schnell  
fragen.**

**Mag. Andrea Berger**  
**Research und Communications**

a.berger@marketagent.com

02252 909 009

[www.marketagent.com](http://www.marketagent.com)

**BOARDSEARCH**  
MEMBER OF P&P GROUP



**LEITBETRIEBE AUSTRIA**



**marketagent.**