

► steht vielmehr in den Startlöchern, die verkrusteten Strukturen aufzubrechen: „Meine Generation, die jetzt nachrückt, zeichnet sich dadurch aus, dass wir die Freunderlwirtschaft bei der Jobvergabe beenden wollen. Gleichzeitig sind wir Frauen sehr gut ausgebildet, global orientiert und trauen uns die Topjobs auch zu“, sagt Tanja Sternbauer, Gründern der Initiative „Female Factor“ und als „Female Role Model of the Year“ ausgezeichnet. „Die Unternehmen haben das gesellschaftliche Signal bekommen, dass sie sich ändern müssen“, ist auch Gertrude Tumpel-Gugereil überzeugt. Die ehemalige Topnotenbankerin sitzt unter anderem im Aufsichtsrat von AT&S, OMV und VIG, jahrelang hat sie auch als Mentorin gewirkt. Sie rät jungen Frauen, aber auch jungen Männern, in eben jene Unternehmen zu gehen, wo sie wirklich gefördert werden, denn die ersten zehn Jahre der Karriere seien entscheidend, um das Potenzial zu entwickeln. „Frauen brauchen Unterstützung dabei, sich mehr zuzutrauen“, so ihre Erfahrung als Mentorin.

NICHT NUR WEIBLICH. Die Politik ist auch abseits der deutschen Langzeitkanzlerin Angela Merkel bei der Gleichstellung von Frauen vorangegangen, auch im staatsnahen Bereich wurden die Vorstandsbilder zuletzt deutlich weiblicher. Demnächst könnte auch die OMV hier einen ersten Schritt setzen. So will der Ölkonzern seinen Vorstand um einen fünften Posten für Marketing erweitern. Eine Position, für die eine Frau als „wahrscheinlich“ gilt, heißt es unter Personalberatern.

Auch beim Industriekonzern Andritz, der zwei Aufsichtsratspositionen nachbesetzen muss, sollen weibliche Anwärterinnen, darunter eine ehemalige Automanagerin,



SOLVEIG MENARD-GALLI (50)

CFO, WIENERBERGER

INDUSTRIE

SILVIA AZZALI (48) WOLFORD, Vorstandin
Auf Brigitte Kurz folgte mit Silvia Azzali wieder eine Frau im Vorstand.

LUCRÈCE DE RIDDER (52) BOREALIS, Vorstandin
Ist vor rund einem Jahr zum Führungsgremium dazugestoßen.

ELISABETH ENGELBRECHTSMÜLLER-STRAUSS (48) FRONIUS, CEO
Den Industrieelektronik-Spezialisten führt die Enkelin des Gründers.

MANUELA FÜRST (41) AGRANA FRUIT, CFO
Verantwortet seit 2019 die Finanzen des jüngsten Agrana-Segments.

KERSTIN GELBMANN (45) AUSTRO HOLDING, Geschäftsführerin
Chefin der Grossnig-Gruppe, Kontrolleurin bei Strabag und Gebr. Weiss.

ERIKA HOCHRIESER (43) FRAUENTHAL, Vorstandin
Einstieg 2004 und Aufstieg zur CFO des Mischkonzerns im Juni 2018.

SOLVEIG MENARD-GALLI (50) WIENERBERGER, Vorstandin
Kam bei der jüngsten Vorstandserweiterung um den CFO-Posten zum Zug.

MARIA-THERESIA NISS (42) MITTERBAUER AG, Vorstandin
Die Tochter von Peter Mitterbauer macht Karriere in Politik und Industrie.

IRIS ORTNER (45) IGO ORTNER GRUPPE, Geschäftsführerin
ÖBAG-Aufsichtsrätin und Co-Chefin des Familienunternehmens.

BARBARA POTISK-EIBENSTEINER (57) HEINZEL HOLDING, Vorstandin
Von der börsennotierten RHI wechselte sie zum Familienunternehmen.

BIRGIT RECHBERGER-KRAMMER (50) HENKEL CEE, Präsidentin
Einstieg bei Henkel nach dem Studium und steile Karriere seitdem.

MARIELLA SCHURZ (46) B&C INDUSTRIEHOLDING, Geschäftsführerin
Vertritt die B&C Privatstiftung als Generalsekretärin nach außen.

MONIKA STOISSER-GÖHRING (50) AT&S, Vorstandin
Verantwortet seit 2017 die Finanzen, erhielt 2019 den CFO-Award.

CHRISTIANE WENCKHEIM (54) OTTAKRINGER HOLDING, Vorstandin
Folgte ihrem Vater 2015 als Chefin des Kontrollgremiums bei der Ottakringer AG.

SONJA ZIMMERMANN (47) BERNDORF AG, Aufsichtsrätin
Wird heuer von ihrem Vater den Vorsitz im Kontrollgremium übernehmen.

► Einige Töchter haben mittlerweile in Familienunternehmen das Sagen. Andere haben es als Externe an die Spitze geschafft.

→ **NEUZUGANG.** Eines Tages als Vorstandin eines börsennotierten Konzerns tätig zu sein, war kein Karriereziel, das Solveig Menard-Galli konsequent verfolgt hat: „Ich habe mich immer auf die Sache konzentriert“, sagt sie. Dabei war ihr Umfeld, in dem sie sich beruflich bewährt hat, doch sehr unterschiedlich: Als Finanzdirektorin wirkte sie einige Jahre bei Heineken in den Niederlanden, wechselte dann zur Österreich-Tochter des Kosmetikriesen L'Oréal, um dann ab 2016 bei Wienerberger Karriere zu machen, die sie bis in den Vorstand führte. Dort ist sie die erste Frau in dieser Position seit 200 Jahren. Dass sie als eine Art Role Model gesehen werden könnte, freut die studierte Betriebswirtin, die aber gleichzeitig darauf hinweist, dass gesellschaftlicher Wandel hin zu mehr Diversität Zeit braucht. Ihre Ernennung ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

gute Karten auf zumindest einen der Posten haben.

Eine generelle Trendwende ist aber nicht in Sicht: Elf Unternehmen haben im Vorjahr einen Mann in den Vorstand berufen. Ein Schritt, der intern durchaus für Diskussionen sorgen kann. So waren bei der RBI in den letzten Jahren zwei Topjobs neu zu besetzen, die aber schließlich an männliche Banker mit CEE-Hintergrund gingen: „Wir hätten sehr gerne eine der weiblichen Kandidatinnen im Vorstand gesehen. Aber selbst wir Frauen im Nominierungsausschuss waren uns schließlich einig, dass wir keine Bewerberin nehmen ►

WEITERE BRANCHEN

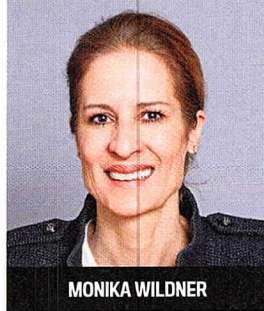
Quer über die Sparten hinweg erarbeiten sich Frauen Spitzenpositionen. Traditionell stark sind sie im Tourismus vertreten (Reihung alphabetisch).



ANJA-KRISTIN FREY-WINKELBAUER



EVA PRIESCHL-GRASSAUER



MONIKA WILDNER



SILVIA ANGELO



CHRISTINA FROMME-KNOCH

HANDEL

ELKE BERGER (52) METRO ÖSTERREICH, Geschäftsführerin
Als HR-Direktorin ist die Managerin auch automatisch in der Geschäftsführung vertreten.

SYLVIA ENZINGER (42) HOFER ÖSTERREICH, Hauptgeschäftsführerin
Im sechsköpfigen Führungsteam ist Enzinger die einzige Frau.

ANJA-KRISTIN FREY-WINKELBAUER (50) FREY HOLDING, CEO
Die Managerin will mit chinesischen E-Autos den Absatz des Familienunternehmens ankurbeln.

JULIA FRONIK (38) XXXLUTZ, Geschäftsführerin
Mit Julia Fronik ist die nächste Generation bereits in der Geschäftsführung vertreten.

CATHARINA PAPPAS (54) PAPPAS HOLDING, Generalkonsulin
Seit der Übernahme der Anteile ihres Bruders ist sie die starke Frau an der Spitze.

➔ In Familienunternehmen hat der Generationswechsel auch Frauen an die Spitze gebracht.

PHARMA

ILSE BARTENSTEIN (64) BARTENSTEIN HOLDING, Geschäftsführerin
Seitdem ihr Mann der Politik den Rücken gekehrt hat, managen sie die Pharmafirma gemeinsam.

UTE BOCKSTEGERS (56) BAYER AUSTRIA, Geschäftsführerin
2018 übernahm die Transformationsexpertin den Chefessel bei der Pharmatochter.

ALEXANDRA HILGERS (45) BAXTER, Vorständin
Die HR-Managerin ist seit 2019 die erste Frau im Vorstand des Pharmaunternehmens.

EVA PRIESCHL-GRASSAUER (52) MARINOMED, Vorständin
Die wissenschaftliche Expertise bringt die Ehefrau des Gründers als CSO ein.

ANDREA RAFFASER (56) VAMED, Vorständin
Die Langzeit-Vorständin ist zuständig für das internationale Projektgeschäft.

➔ Beim Börsenneuling Marinomed gibt es mit Eva Prischl-Grassauer eine Frau im Vorstand.

TOURISMUS & IMMOBILIEN

HELGA FREUND (58) VERKEHRSBÜRO, Vorständin
Die Touristikerin verantwortet die Marken Eurotours und Ruefa.

KARIN REST (47) Rechtsanwältin, Mehrfach-Aufsichtsrätin
Sie kontrolliert S Immo, Flughafen, die Stadtwerke, ist AR-Vorsitzende bei Wien Holding.

PETRA STOLBA (55) ÖSTERREICH WERBUNG, Geschäftsführerin
Seit 2006 ist die Touristikerin das Gesicht der Österreich Werbung.

MONIKA WILDNER (48) Aufsichtsrätin
Die Volksbank Wien kontrolliert die Rechtsanwältin seit 2015, die CA Immo seit 2019.

ALEXANDRA WINKLER (44) HOTEL SACHER, Geschäftsführerin
Gemeinsam mit ihrem Mann und ihrem Bruder führt sie die Hoteldynastie.

➔ In der Immo-Branche sind Frauen vor allem als Kontrollrinnen tätig, im Tourismus auch an der Spitze zu finden.

TRANSPORT & LOGISTIK

SILVIA ANGELO (50) ÖBB INFRASTRUKTUR, Vorständin
Von der AK Wien kommend, wechselte sie 2017 in den ÖBB-Vorstand. Zuvor war sie dort im AR.

ANDREA FELBERMAYR (46) FELBERMAYR, Geschäftsführerin
Beim Welser Logistiker ist Andrea Felbermayr für die Finanzen zuständig.

VALERIE HACKL (37) AUSTRO CONTROL, Managing Director
2019 wechselte sie von der ÖBB-Personenverkehr an die Spitze der Flugsicherung.

MICHAELA HUBER (45) ÖBB PERSONENVERKEHR, Vorständin
Von der OMV wechselte die Managerin 2018 in den Vorstand der ÖBB-Personenverkehr.

ALEXANDRA REINAGL (49) WIENER LINIEN, Geschäftsführerin
Ihre Vorstandsagenden bei den Wiener Linien sind Personal, Recht, Finanzen.

➔ In öffentlichen Unternehmen steigt der Frauenanteil beständig.

BAU & ENERGIE

ASTRID ADAMEK (42) SHELL AUSTRIA, Geschäftsführerin
2002 dockte sie bei Shell an, seit 2016 ist sie Teil der Geschäftsführung.

CHRISTINA FROMME-KNOCH (49) WIG WIETERSDORFER, AR-Vorsitzende
Als Eigentümervertreterin steht sie dem Kontrollgremium des Familienunternehmens vor.

SABINE HAUSER (50) SHELL AUSTRIA, Geschäftsführerin
Mit Sabine Hauser ist heuer die zweite Frau in das Führungsgremium eingezogen.

JUTTA RINNER (52) LINZ AG, Vorständin
Stieg 2014 in den Vorstand auf, zuständig für Konzernservice und Verkehr.

URSULA SIMACEK (45) SIMACEK, CEO
Seit 2016 steht Ursula Simacek an der Spitze des Familienunternehmens.

➔ Einzelne Frauen haben es in diesen männerdominierten Branchen an die Spitze geschafft.

PR & WERBUNG

SILVIA GRÜNBERGER (38), ROSAM & GRÜNBERGER, Geschäftsführerin
Die Ex-Politikerin wechselte 2013 als Partnerin zur PR- und Change Agentur.

SIGRID KRUPICA (55), GRAYLING, Geschäftsführerin
Mehr als 25 Jahre in der PR-Branche tätig, seit 2014 an der Spitze von Grayling.

EVA MANDL (52), HIMMELHOCH, Geschäftsführerin
Die ehemalige Journalistin ist Gründerin der wachsenden Wiener Agentur.

MOANA MERZEL (37), DEMNER, MERLICEK UND BERGMANN, Geschäftsführerin. Seit 2018 ist Moana Merzel Co-Chefin der inhabergeleiteten Agentur-Gruppe.

MELANIE RÖNNFELD (51), DEMNER, MERLICEK & BERGMANN Geschäftsführerin. Sie ist die zweite neue Frau im Management der DMB-Holding.

➔ In der PR-Branche sind Frauen an der Spitze keine Ausnahmerecheinungen mehr.

„Stein für den Weg“

Die Österreicherin **ALEXANDRA PALT** ist seit September 2019 im Vorstand von L'Oréal weltweit und dort für das sehr aktuelle Thema „nachhaltige Entwicklung“ zuständig. Ihre Karriere führte die Juristin über eine auf Menschenrechte spezialisierte Kanzlei in Gleichbehandlungs-Organisationen in Frankreich. Sie war zudem Beraterin, bevor sie 2012 als CSR-Verantwortliche zu L'Oréal kam.

War es für Sie je ein Thema, wie man gerade als Frau Karriere macht? Eher weniger, weil meine Karriere nicht so geplant war. Die Frage stellt sich aber spätestens ab dem Zeitpunkt, an dem eine Frau Kinder bekommt. Sie überlegt dann, wie sie ihr Leben nun organisiert, und schaut sich Unternehmen genauer an. Bei manchen gibt es Gleichberechtigung nur am Papier. Bei anderen wird Gleichberechtigung gelebt, das gesamte Topmanagement steht dahinter, wie das bei L'Oréal der Fall ist. So wird alles dafür getan, damit Frauen gleichberechtigt repräsentiert sind.

Etwa indem man keine Meetings ab 18 Uhr anberaumt? In der Tat, aber es gibt aber auch andere Dinge, die ich tue, um Familie und Beruf zu verbinden. Ich hole zum Beispiel meine Kinder am Freitag von der Schule ab. Doch weil es als Frau immer noch schwieriger ist, Karriere zu machen, ist man versucht, bei zu vielem mitzumachen.



ALEXANDRA PALT (47), ist seit Herbst 2019 im Vorstand von L'Oréal weltweit.

Wie kann man widersprechen? Es muss um die Leistung an sich gehen. Keiner glaubt hier mehr, dass es effizient ist, 80 Stunden die Woche zu arbeiten. Das ist 80er-Jahre-Denken. Wo das noch so ist, muss es sich schnell ändern, wenn man die besten Talente haben möchte. Übrigens für Frauen und Männer, die heute auch mehr Work-Life-Balance einfordern.

Wie unterscheidet sich die Situation in Frankreich von jener in Österreich? In Frankreich wird etwa die Mutterrolle völlig anders definiert. In Österreich werde ich manchmal gefragt: „Warum hast du überhaupt zwei Kinder, wenn du den ganzen Tag arbeitest?“ Das französische Kinderbetreuungssystem

ist darauf ausgerichtet, dass Frauen arbeiten. Wenn sich das in Österreich ändern soll, müssen junge Eltern das von der Politik einfordern. In Bezug auf erfolgreiche Frauen gibt es aber weltweit eine Gemeinsamkeit.

Welche? Frauen sind immer irgendwas „zu viel“. Zu tough, zu ehrgeizig, zu männlich. Und wenn man nichts Negatives findet, dann haben sie einfach „zu viel Glück“. Je früher Frauen verstehen, dass solche Äußerungen nicht ihr Problem sind, sondern das des Systems, desto schneller werden sie in höhere Positionen kommen.

Muss man Frauen speziell fördern? Nein, den Frauen fehlt nämlich nichts. Sie haben aber genug von Diskriminierung, unangebrachten Bemerkungen und Nicht-Beförderungen und sagen das heute auch lauter und klarer. Man muss nicht Frauen besser fördern, sondern endlich Männer und Unternehmen für Diskriminierung, Mobbing und Sexual Harassment sanktionieren. Ich glaube auch, dass die heutige Generation merkt, dass ein System, in dem Frauen in Gesellschaft und Wirtschaft einen Platz haben, viel besser funktioniert und interessanter ist.

Was raten Sie jungen Absolventinnen? Man darf nicht glauben, dass nur harte Arbeit zum Ziel führen wird. Ohne diese geht es nicht, aber man muss sich bewusst sein, dass es Momente gibt, in denen man für seine Rechte aufstehen muss. Und dann müssen Frauen in totaler Solidarität mit anderen Frauen daran arbeiten, die Veränderungen in unserer Gesellschaft weiterzubringen. Es sind noch nicht alle von Gleichberechtigung überzeugt.

► können, wenn die Männer besser qualifiziert sind“, sagt Noggler und ergänzt: „Es war schon ein schwieriger Schritt – aber auch wichtiger – Schritt, zu sagen, wir setzen auf Diversität, nicht aber nur auf weibliche.“ Dies auch vor dem Hintergrund, dass CEO Johann Strobl gerne eine Frau im Vorstand gesehen hätte. „Wir mussten erkennen, dass die Maßnahmen zur Frauenförderung, die man bisher gesetzt hat und die auch State of the Art sind, noch nicht die gewünschten Effekte bringen“, sagt Noggler, die ganz jung zur CFO der Immofinanz aufstieg und heute mehrere Aufsichtsratsmandate hält (Seite 42).

„Wenn es in einem Unternehmen wirklich um Leistung geht und Frauen da sind, die Willen zum Erfolg zeigen, dann ergibt sich der Pool fast automatisch“, ist hingegen Manuela Fürst überzeugt. Vor einem Jahr wechselte Betriebswirtin als CFO zu Agrana Fruits. Frauen in Führungspositionen seien hier der Alltag: Sie führen die Werke in China, Südafrika und der Türkei, auch die Nummer zwei hinter Fürst ist eine Frau. „Es geht um den Biss und um die Unternehmenskultur, die Leistung honoriert“, so Fürst.

In den Kontrollgremien sieht es mittlerweile etwas diverser aus als in den Vorständen. Auch durch den Druck der gesetzlichen Quote sind heute in fast allen Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen Frauen vertreten. Allerdings zeigt sich, dass bei Neubesetzung vor allem bewährte Namen zum Zug kommen. „Es gibt viele qualifizierte Frauen, die die Unternehmen nicht auf dem Radar haben, weil sie in ihrem eigenen Sud fischen“, sagt Michael Schaumann von Stanton Chase, der sich als Headhunter auf Aufsichtsratsbesetzungen spezialisiert hat.

HEBEL, MASSNAHMEN. Was kann man also tun, um die Gleichberechtigung zu beschleunigen? Ein Hebel ist mehr Transparenz: „Müssten Unternehmen die Anzahl der weiblichen Führungskräfte und die personenbezogene Vergütung offenlegen, würde das helfen, die Aufmerksamkeit auf dieses wichtige Thema zu legen“, so BCG-Partnerin Stock. Immer mehr Topmanagerinnen können dem Instrument der Quote mittlerweile etwas Positives abgewinnen. „Als ich jung war, dachte ich, wir brauchen keine Quoten für Frauen, weil wir gut genug sind, mittlerweile sehe ich das anders, denn sie wirkt in den Aufsichtsräten“, sagt etwa



JUDIT HAVASI (44)

GENERALDIREKTORIN
DONAU VERSICHERUNG

→ **KONZERNKARRIERE.** Fünf Jahre war Judit Havasi im Vorstand der börsennotierten VIG-Gruppe vertreten. Mit Anfang Jänner wechselte sie dann an die Spitze der Donau Versicherung, wo sich durch ihre Rotation der Frauenanteil erhöhte. „Wir schaffen jetzt fast den guten Schnitt der VIG, wo 35 Prozent Frauen auf Vorstandsebene tätig sind“, sagt Havasi, die ihre Karriere nach dem Studium der Rechtswissenschaften bei der ungarischen VIG-Tochter begann und später dann zur Wiener Städtischen wechselte und dort aufstieg. In dieser Zeit bekam sie auch ihre zwei Söhne. „Ich habe damit keinen Kulturschock ausgelöst, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei uns zum Selbstverständnis gehört“ sagt Havasi. „Es ging vor allem darum, zu erklären, wie ich mir das künftig vorstelle“, sagt sie, die bis auf das Jahr nach der Geburt ihres ersten Sohnes immer Vollzeit arbeitete.

Gertrude Tumpel-Gugerell. Auch die persönliche Ebene sei ein wichtiger Faktor: „Man braucht einen Partner, der versteht, dass man sehr viel Zeit mit Arbeit verbringt“, so Tumpel-Gugerell, die mit dem verstorbenen früheren Arbeiterkammer-Präsidenten Herbert Tumpel verheiratet war.

„Mein Mann und ich teilen uns die familiären Aufgaben 50 : 50, wir sitzen jeden Sonntag zusammen und planen die Woche durch, und wir haben ein breites Netz an Unterstützung, das aus Großeltern und Nannys besteht, sonst würde das nicht gehen“, sagt Manuela Fürst, deren Mann, Markus Fürst, Managing Director bei Mondi Release Liner ist.

Zudem haben viele Frauen die Unterstützung durch Mentoren als positiv für ihren Karriereverlauf erlebt. So etwa Judit Havasi, gebürtige Ungarin, Mutter zweier Kinder, die bei der VIG mehrere Jahre im Vorstand saß und Anfang Jänner als Generaldirektorin zur Donau Versicherung wechselte. Dabei mag ihr zu Gute gekommen sein, dass die VIG Frauenkarrieren seit vielen Jahren fördert – und jetzt dafür die Lorbeeren erntet: In Österreich gibt es laut BCG-Index keinen Konzern, der in Sachen Geschlechterparität besser abschneidet. „Diversität muss in der DNA einer Organisation verankert sein und den nachfolgenden Generationen mitgeben werden“, so Havasi (links).

Dem kann auch Alexandra Palt, Österreicherin und seit September im Vorstand von L'Oréal weltweit etwas abgewinnen, sie ergänzt aber: „Frauen müssen erkennen, dass viele Probleme nichts mit ihnen, sondern mit dem System zu tun haben, und solidarisch mit anderen Frauen müssen wir die Gesellschaft ändern“ (siehe Interview Seite 46).

Dann wird sich auch das Bild in den Vorständen ändern – hoffentlich nicht erst in 23 Jahren. **IT**

BERATUNG

KARIN ANDORFER (43) DELOITTE CONSULTING, Partnerin
Die Internationale Steuerrechtsexpertin ist seit 2018 Deloitte-Partnerin.

EVA-MARIA BERCHTOLD (52) EY, Partnerin
Eva Maria-Berchtold berät vor allem bei Unternehmenskäufen und -verkäufen.

CHRISTINE CATASTA (62) PWC, Vorständin
Die Senior Partnerin ist das Gesicht von PwC in Österreich.

SABINE STOCK (44) BCG ÖSTERREICH, Managing Director
Die Physikerin ist BCG-Partnerin und Experte für die Energiebranche.

GUNDI WENTNER (59) DELOITTE CONSULTING, Partnerin
Berät das Topmanagement und Aufsichtsräte bei der Auswahl von Führungskräften.



SABINE STOCK

BCG GENDER DIVERSITY INDEX

Frauen in Führungspositionen sind in Österreichs Unternehmen nach wie vor eine absolute Ausnahme.

Rang	Unternehmen	Punkte
1	Vienna Insurance Group	90,8
2	Wolford	80,6
3	AT&S	69,1
4	Marinomed	65,9
5	BKS	63,1
6	Wienerberger	59,0
7	Frauenthal	48,2
8	Polytec	47,7
9	Erste Group	46,1
10	Oberbank	44,8
11	OMV	42,2
12	Österreichische Post	41,0
13	RBI	39,3
14	Verbund	39,2
15	Schoeller-Bleckmann	38,9
16	EVN	38,6
17	Bank für Tirol und VlbG.	38,1
18	UBM Development	37,3
19	Voestalpine	37,3
20	S Immo	37

→ **STAGNATION** Zum zweiten Mal hat die Boston Consulting Group ihren Gender Diversity Index für die 50 größten börsennotierten Unternehmen in Österreich erstellt. Der Höchstwert von 100 Punkten gibt an, dass in einem Unternehmen sowohl im Aufsichtsrat als auch im Vorstand Männer und Frauen gleich stark vertreten sind und im Schnitt eine gleich hohe Vergütung erzielen. Nur sechs (2018: vier) Unternehmen erreichen mehr als 50 von 100 Punkten. Die höchste Geschlechterparität erzielen VIG und Wolford, schon das Gefälle zu AT&S und BKS fällt deutlich aus. Mit Marinomed ist ein Börsen-Neuzugang neu dabei, Wienerberger hat im Vorjahr erstmals eine erste Vorständin berufen.