

SCHWERPUNKTFRAGEN 2012

Die Antworten der Wienerberger AG

Auch in diesem Jahr hat der IVA 10 Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden im Internet unter www.iva.or.at veröffentlicht.

Die Fragen:

1. Wie viele Mitarbeiter (ohne Vorstand) hatten 2011 einen Jahresgesamtbezug von mehr als € 200.000,-- und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über € 500.000,--?

5 Personen über € 200.000,- p.a.

Niemand über € 500.000,- p.a.

2. An welchen Performancekriterien orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2013, 2014 und später zur Auszahlung fällig?

Die erfolgsabhängige Entlohnung des Vorstands und der 4 Bereichsdirektoren (Executive Managing Directors - EMDs) orientiert sich am EBITDA der Wienerberger Gruppe.

Bei Führungskräften und Mitarbeitern der Holding errechnet sich die erfolgsabhängige Entlohnung aufgrund des EBITDA der Wienerberger Gruppe sowie aufgrund persönlicher und qualitativer Ziele.

Bei sonstigen Führungskräften (v.a. der Landesgesellschaften) liegt der erfolgsabhängigen Entlohnung das EBITDA der Wienerberger Gruppe bzw. das EBITDA oder das Working Capital der jeweiligen Region zugrunde.

Die erfolgsabhängige Vergütung wird jeweils im Folgejahr ausbezahlt, sofern die vereinbarten Ziele erreicht wurden.

Zusätzlich besteht seit 2010 ein Long Term Incentive Plan (LTI-Plan) für den Vorstand und ausgewählte Führungskräfte. Diese Ansprüche werden nach einem definierten Beobachtungszeitraum fällig. Der Beobachtungszeitraum beginnt mit Einräumung der anspruchsbegründenden Profit Share Units (PSUs) und endet mit dem zweiten auf die Einräumung folgenden Geschäftsjahr. Die Auszahlung erfolgt nach Ende des Beobachtungszeitraums und unter der Voraussetzung der Zielerreichung in 3 Teilbeträgen (z.B. wird für das Jahr 2010 ein Drittel der Vergütung in 2013, das zweite Drittel in 2014 und das letzte Drittel in 2015 ausbezahlt).

Details entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht auf den Seiten 30ff. unseres Geschäftsberichts 2011.

3. Wie viele Frauen nehmen zum Bilanzstichtag eine Führungsposition ein (absolute Zahlen, Anteil)? Gibt es Zielvorstellungen für die nächsten Jahre? Wenn ja, welche?

Im Top-Management (exklusive des Vorstands) waren zum Bilanzstichtag 3 von 21 Personen weiblich, das entspricht einem Anteil von 14,3 %. Das klare Ziel ist, diesen Anteil zu erhöhen. Ein entsprechender Schritt wurde zu Beginn 2012 mit der Neuaufnahme einer Corporate-Service-Leiterin gemacht.

4. Gibt es eine Effizienzprüfung des Aufsichtsrates? Wenn ja, wie wird diese durchgeführt?

Der Aufsichtsrat prüft jährlich im Rahmen einer Selbstevaluierung die Effizienz seiner Aufgabenerledigung. Dies erfolgt im Rahmen einer Erhebung mittels Fragebogen. Die Ergebnisse dieser Befragung werden auf anonymer Basis ausgewertet und im Plenum diskutiert. Im Zuge der Diskussion werden Verbesserungspotenziale identifiziert.

Im Geschäftsjahr 2011 befasste sich der Aufsichtsrat intensiv und unter Einbindung eines externen Beraters mit seiner Zusammensetzung, der Strukturierung seiner Aufgaben sowie der Nachfolgeplanung. Dieser Prozess wird in den kommenden Jahren fortgesetzt.

5. Wie hoch ist der Aufwand 2011 für die D&O-Versicherung? Wie hoch ist die Versicherungssumme?

Der Aufwand betrug 2011 EUR 171.495,- (inkl. Versicherungssteuer).
Die Versicherungssumme beträgt EUR 75 Mio.

6. Wie hoch ist der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung aller Mitarbeiter an der Lohn- und Gehaltssumme?

Beim Local Senior Management beträgt der Anteil 25-33%, bei den Produktgruppenmanagern und Leitern der Corporate Services zwischen 20 und 33%, bei sonstigen Mitarbeitern beträgt der Anteil – je nach Position – zwischen 0 und 15%

7. Höhe der Körperschaftssteuerzahlungen in Österreich 2011, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland)?

Die Körperschaftszahlungen 2011 betragen EUR 31.500,-

Die steuerlichen Verlustvorträge der Gruppe betragen ca. EUR 190 Mio., davon sind EUR 134 Mio. nicht bewertet, da ihre Wirksamkeit als endgültige Steuerentlastung im Rahmen der Mittelfristplanung noch nicht ausreichend gesichert ist.

Details entnehmen Sie bitte dem Konzernanhang auf den Seiten 124f. unseres Geschäftsberichts 2011.

8. Externer Aufwand 2011 für Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit PR/Lobbying (getrennte Darstellung), Aufwand 2011 für Insertion in Tageszeitungen?

Der externe Aufwand der Wienerberger AG betrug 2011 wie folgt:

- Personalberatung: ca. EUR 200.000,-
- Rechtsberatung: ca. EUR 740.395,-
- Öffentlichkeitsarbeit / PR: ca. EUR 375.870,-
- Insertion in Tageszeitungen (Wiener Zeitung): ca. EUR 31.620,-

9. Externer Aufwand für die Hauptversammlung, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, sonstige Beratung)?
- Aufwand Hauptversammlung: ca. EUR 130.000,-
 - Auflage Geschäftsbericht: 20.000 Stück
 - Kosten Geschäftsbericht: ca. EUR 200.000,-
10. Welche Maßnahmen zur ökologischen Verantwortung wurden im Berichtsjahr umgesetzt?
- Optimierung des Ziegel-Produktionsprozesses im Rahmen des „Wienerberger Environmental Action Plans“: Ziel ist hierbei die deutliche Reduktion des spezifischen Energieeinsatzes für die Erzeugung von Ziegeln und damit verbunden die deutliche Verringerung des CO₂-Ausstoßes. Im Jahr 2011 wurden hier in einer Reihe von Werken Maßnahmen durchgeführt und beachtliche Erfolge erzielt (z.B. im Dachziegelwerk Straubing).
 - Optimierung der Produkte: Dazu kann auf mehrere Projekte verwiesen werden, wie z.B. das Projekt „Ziegelrecycling“, das Projekt zur Optimierung der Produktgewichte, die Erarbeitung von EPDs (Environmental Product Declarations) für unsere Produkte (im Jahr 2011 für alle Dachziegelwerke), aber auch neue Produktentwicklungen, wie Füllziegel mit Mineralwolle, DryFix etc.
 - Entwicklung und Ausrollung unseres e4-Hauskonzepts