

SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

Die Antworten der **AGRANA Beteiligungs-AG**

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 Euro?

Mitarbeiter (ohne Vorstand): > 200.000 EUR: 18

Mitarbeiter (ohne Vorstand): > 500.000 EUR: 0

2. Wie hoch ist der jeweilige Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der **Vorstände und Führungskräfte** (1. Berichtsebene) an deren Gehaltssumme?

Senior Management: max. 35% vom Jahresgrundgehalt

Vorstand: Für das GJ 2012/13 betrug der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung 102,25% vom Jahresgrundgehalt (Details siehe auch Geschäftsbericht: Seite 14).

3. An welchen **messbaren Performancekriterien** orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte (1. Berichtsebene)? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2014, 2015 und später zur Auszahlung fällig? Mit wieviel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

Unsere Führungskräfte werden erfolgsabhängig entlohnt. Es gibt jährlich einen variablen Gehaltsbestandteil für das Management und Spezialistenfunktionen, dessen Höhe von der Erreichung von Finanzergebnissen der Gesellschaft sowie von individuellen Leistungszielen abhängt. Die Ziele werden jährlich neu vereinbart und im Folgejahr wird die Zielerreichung festgestellt.

Vorstand:

Die erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteile sind an die Höhe der ausgeschütteten Dividende geknüpft.

Führungskräfte:

- **Kollektive Ziele** (AGRANA Gruppe, Division, Region/Land/Gesellschaft): hier werden mehrere Finanzkennzahlen wie z.B. operatives Ergebnis oder Verzinsung des eingesetzten Kapitals als Ziel definiert.
- **Individuelle Ziele** (für alle Führungskräfte, ausgenommen Divisions-Geschäftsführungen)

Auszahlung:

Die Auszahlung erfolgt zur Gänze im jeweils folgenden Kalenderjahr.

Deckelung:

Vorstand: keine

Senior Management: max. 35%

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

GJ 2012/13:

22,6 % Frauen im Management [gesamt] (Vorjahr: 21,2 %)
Zielvorstellung vom Vorjahr umgesetzt (Verbesserung um 5% auf rund 22,2 % [gesamt])

11,1 % Frauen in der Executive Leadership Group (Vorjahr: 12,1 %)

Keine quantitativen Zielvorgaben.

5. Höhe der **Körperschaftsteuerzahlungen** in Österreich 2012, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland)
Gibt es Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen wie Zypern, Jersey, Karibik, Liechtenstein, Malta, Delaware/USA?

In Österreich beträgt der Körperschaftsteueraufwand für das GJ 2012/13 rund 15,6 Mio. EUR.

Steuerlich nutzbare Verlustvorträge bestehen in Österreich in der Höhe von 2,1 Mio. EUR und im Ausland in der Höhe von 27,3 Mio. EUR.

Es bestehen keine Geschäftsbeziehungen zu „Steueroasen“.

6. Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare **Repräsentationsaufwand**?

In Österreich waren im GJ 2012/13 steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwendungen in Höhe von 0,5 Mio. EUR erfasst.

7. Externer Aufwand 2012 für **Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying** (getrennte Darstellung), Aufwand 2012 für Insertion in Tageszeitungen (exklusive Stelleninserate)?

Personalberatung im Konzern im GJ 2012/13: 0,9 Mio. EUR
Rechtsberatung im Konzern im GJ 2012/13: 3,1 Mio. EUR
Öffentlichkeitsarbeit/ PR/Lobbying im GJ 2012/13: rd. 70.000 EUR

Insertionen in Tageszeitungen: rd. 60.000 EUR (Holding) und rd. 142.000 EUR (wesentliche Tochtergesellschaften)

8. Wie hoch ist der Aufwand für gesetzliche und freiwillige **Interessensvertretungen**?

Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen im GJ 2012/13 (Österreich): 0,9 Mio. EUR

9. Externer Aufwand für die **Hauptversammlung** 2012, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, Versand, Kosten der

Veröffentlichungspflichten wie für „Wiener Zeitung“, sonstige Beratung)?

Aufwand für HV 2012/13: rund 40.000 EUR

Auflage des GB 2012/13: 3.000 Stück (inkl. EN Version)

Externer Aufwand für die Erstellung des GBs 2012/13: rund 110.000 EUR

10. Welche Maßnahmen zur **Vermeidung von Korruption** wurden umgesetzt? Wie viele Mitarbeiter sind mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt?

Die AGRANA Compliance Unternehmensgrundsätze sowie der AGRANA-Verhaltenskodex sind als konzernweit gültige Richtlinien in Kraft gesetzt. Darüber hinaus besteht in Österreich basierend auf der aktuellen Novelle des österreichischen Antikorruptionsstrafrechts eine Antikorruptions-Richtlinie. Diese regelt insbesondere die Annahme als auch das Gewähren von Geschenken und Einladungen durch Mitarbeiter und Organe.

Im Rahmen ihrer konzerninternen Risikoanalyse wird neben Korruptionsdelikten auch der Betrugsverbeugung große Aufmerksamkeit gewidmet. Aus diesem Grund werden von der Internen Revision kombinierte Audits zu Korruptions- und Betrugsdelikten durchgeführt.

Eine Schulung des Vorstandes und der Abteilungsleiter der AGRANA Beteiligungs-AG sowie der Geschäftsführer der österreichischen AGRANA-Gesellschaften fand im November 2012 statt. Dieser Workshop hatte das österreichische Korruptionsstrafrecht sowie die wesentlichen Neuerungen durch die aktuelle Novelle des österreichischen Korruptionsstrafrechts zum Inhalt.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Compliance-Richtlinien liegt bei den Mitarbeitern und dem Management, die durch die jeweiligen Mitarbeiter aus den Bereichen Recht, Human Resources, Interne Revision und Risikomanagement unterstützt werden. An der Etablierung eines integrierten Compliance-Management-Systems wird gearbeitet, für das die Schaffung der Position eines Group Compliance Officers geplant ist.