

SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

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 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 Euro?

Antwort:

2012 hatten in der ANDRITZ-GRUPPE 60 Mitarbeiter einen Jahresgesamtbezug (Grundgehalt + variable Vergütung inklusive aktienbasierte Vergütung) von über 200.000.- Euro. Es gab keinen Mitarbeiter mit einem Jahresgesamtbezug von mehr als 500.000 Euro (ausgenommen die Vorstände).

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

Antwort:

Für Vorstände: Im Durchschnitt betrug der Anteil der variablen Vergütung das ca. 4,8-Fache des Grundgehalts. Bei sämtlichen seit 2007 neu abgeschlossenen Vorstandsverträgen ist die variable Vergütung mit dem 3-Fachen des Jahresfestgehalts limitiert.

Für Führungskräfte der 1. Berichtsebene: Im Durchschnitt betrug der Anteil der variablen Vergütung am Grundgehalt zwischen 35% und 50%. In Ausnahmefällen liegt die Bandbreite zwischen 15% und 60%.

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?

Antwort:

Für Vorstände: Die erfolgsabhängige Vergütung orientiert sich am Jahresergebnis nach Ertragssteuern der ANDRITZ-GRUPPE. Bei vier Vorstandsmitgliedern wird jener Anteil der errechneten Tantieme für 2012, der das Dreifache des individuellen Jahresfestbezugs übersteigt, erst im Jahr 2014 ausbezahlt. Die Tantieme ist mit 300% des Jahresfestbezugs gedeckelt. Liegt das Jahresergebnis des Konzerns unter 50 Millionen Euro, wird eine Negativtantieme mit Vortrag auf das Folgejahr ermittelt.

Für Führungskräfte der 1. Berichtsebene: Nachfolgende Parameter sind bei der Ermittlung der erfolgsabhängigen Vergütung von Relevanz:

- EBITA (Gewichtung im Regelfall 50% vom Gesamtbonus): jährlich vorgegebene mittel- bis längerfristige Ergebnisziele werden am erreichten EBITA gemessen
- Auftragseingang (Gewichtung im Regelfall 25% vom Gesamtbonus)
- Erfüllungsgrad vereinbarter individueller Ziele (Gewichtung im Regelfall 25 %).

Für den EBITA- und Auftragseingangs-Bonus gilt in der Regel eine Deckelung von rd. 300% des vereinbarten Zielbonus. Keine Bonusansprüche für 2012 werden erst im Jahr 2014 oder später fällig.

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

Antwort:

Zum Bilanzstichtag waren in der ANDRITZ-GRUPPE 22 Frauen in Führungspositionen beschäftigt, d. h. in Funktionen, die direkt an den Vorstand oder an einen Geschäftsführer einer Gesellschaft mit

einem Jahresumsatz >100 Millionen Euro berichten. Der Anteil an weiblichen Führungskräften liegt bei knapp 10% der Gesamtzahl solcher Führungskräfte und somit weiterhin im Schnitt der Maschinenbau-Absolventinnen an den technischen Universitäten in Österreich. Auch für die Folgejahre arbeiten wir an der Zielsetzung, den Anteil an weiblichen Führungskräften kontinuierlich zu erhöhen. Es werden weiterhin verstärkt Frauen zur Teilnahme an globalen Personalentwicklungsprogrammen eingeladen. Verschiedene lokale Frauenförderungsprogramme werden unterstützt und von ANDRITZ-Vertreterinnen verstärkt besucht. Frauen werden spezielle Führungskräfte-seminare angeboten, um diese auf künftige Führungsaufgaben vorzubereiten. Weiters werden Maßnahmen gesetzt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

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

Antwort:

- Körperschaftssteuerzahlungen Österreich: 21,5 Millionen Euro
- Verlustvorträge Österreich: keine; Ausland: 210,6 Millionen Euro
- Es gibt keine steuerrelevanten Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen. Die in Zypern und Delaware/USA ansässigen ANDRITZ-Gesellschaften erzielen durch ihren Sitz in diesen Ländern keine Steuervorteile.

6. Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand?

Antwort:

0,6 Millionen Euro

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

Antwort:

- Personalberatung (für Personal- und Organisationsentwicklung, ausgenommen Personalbeschaffung): 0,8 Millionen Euro
- Rechtsberatung: 13,9 Millionen Euro
- Öffentlichkeitsarbeit/PR: 0,2 Millionen Euro; keine Aufträge für Lobbying

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

Antwort:

Der Aufwand betrug rd. 1,6 Millionen Euro (Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung).

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)?

Antwort:

- Externer Aufwand für Hauptversammlung: rd. 60.000 Euro
- Auflage Geschäftsbericht: 10.000 Exemplare
- Externer Aufwand Geschäftsbericht: rd. 140.000 EUR
- Kosten Veröffentlichungspflichten (Wiener Zeitung, Euroadhoc): rd. 18.000 Euro

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

Antwort:

In der ANDRITZ-GRUPPE gibt es schon seit vielen Jahren ein umfassendes, für jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter verpflichtendes Regelwerk zur Verhinderung von Korruption, das in verschiedenen Konzernregulativen verankert ist, und zwar in unserem „Code of Business Conduct & Ethics“, in einer eigenen „Antibribery Policy“ sowie einer „Agency and Business Consulting Policy“. Verpflichtender Bestandteil unserer Risikophilosophie sind hier Integritäts-Checks von Geschäftspartnern.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einkauf gibt es eine besondere Anweisung betreffend die Vermeidung von Interessenskonflikten; und von unseren Lieferanten verlangen wir die Einhaltung unserer Compliance-Prinzipien.

Weltweit werden die ANDRITZ-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter laufend zu dieser Thematik geschult, und zwar sowohl in persönlicher Schulung als auch durch verpflichtende online-Schulungen. Für Führungskräfte sind Compliance Ziele auch in deren Bonifikations-Vereinbarungen verankert.

Mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln sind 13 Mitarbeiter beschäftigt, eine weitere Aufstockung ist für 2013 geplant.