

## SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

### Die Antworten der EVN 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](http://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?

Neben dem Vorstand hatten im Geschäftsjahr 2011/12 sieben leitende Angestellte des EVN Konzerns einen Jahresgesamtbezug (inklusive variablem Anteil) von mehr als 200.000,-- Euro. Weder einzelne Mitglieder des Vorstands noch Mitarbeitende verfügen über einen Jahresgesamtbezug von mehr als 500.000,-- Euro.

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

Der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der Vorstände und Führungskräfte lag im GJ 2011/12 bei ca. 25% der Gehaltssumme.

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?

Im Hinblick auf die Anforderungen des aktuellen Österreichischen Corporate Governance Kodex wurde ab dem Geschäftsjahr 2010/11 eine Anpassung des bislang bestehenden variablen Vergütungssystems beschlossen, wobei der variable Anteil in gleicher Höhe (im Verhältnis zum Fixgehalt) beibehalten worden ist. Im Sinne der Weiterentwicklung der Steuerungskennzahlen und entsprechend den strategischen und operativen Prioritäten des EVN Konzerns werden nunmehr nachfolgende quantitativen Kenngrößen verwendet: Steigerung des Economic Value Added (EVA®) und durchschnittlicher Cash-Flow-Beitrag. Weiters wurde mit der Einführung einer Bonusreserve das Vergütungssystem noch stärker auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit ausgerichtet. Die Bonusreserve ist als Auszahlungsmechanismus definiert, welcher die quantitative Zielerreichung in einer Periode in eine aliquote jährliche Bonusauszahlung überführt. Aus der erreichten Bonusreserve werden nach Feststellung der Zielerreichung bis zu 50% ausbezahlt, der verbleibende Bestand wird in das Folgejahr übertragen. Es werden somit die aufeinander folgenden Jahre miteinander verbunden, indem der nicht ausbezahlte Bonusbestandteil in die nächste Periode im Sinne eines Anfangsbestandteiles fortgeführt wird.

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

Konzernweit sind rund 7 % unserer Führungskräfte (Teamleiter, Projektleiter, Geschäftsführer, Leiter von Organisationseinheiten) weiblich.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Chancen zu bieten, ist ein zentraler Grundsatz der EVN. Der Anteil der Frauen im EVN Konzern beträgt 22 %. Zur Erhöhung des Frauenanteils wurde im Geschäftsjahr 2010/11 das Programm Frauen@EVN entwickelt und vom Vorstand beschlossen. Das Programm dient der Verbesserung der Chancen und Perspektiven von Frauen, die im EVN Konzern mit Dienstort in Österreich tätig sind. Es sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen ermöglichen Fach- und Führungsfunktionen zu übernehmen.

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?

Die KÖSt-Zahlungen 2011/12 betragen in Österreich 15,1 Mio. Euro.

Verlustvorträge werden im Rahmen der aktiven latenten Steuern berücksichtigt. Aktive latente Steuern auf steuerliche Verlustvorträge wurden im Geschäftsjahr 2010/11 in Höhe von 20,6 Mio. Euro angesetzt. Aktive latente Steuern in Höhe von 4,6 Mio. Euro

im Zusammenhang mit Verlustvorträgen, mit deren Verbrauch innerhalb eines überschaubaren Zeitraums nicht gerechnet werden konnte, wurden nicht aktiviert.

Auf Zypern hat die EVN im Umweltbereich im Oktober 2012 mit der Inbetriebnahme einer Kläranlage für Zyperns Hauptstadt Nikosia begonnen. Die Versteuerung der Erträge aus dem Betrieb der Kläranlage erfolgt fast zur Gänze in Deutschland. Des Weiteren erhielt die EVN im September 2012 den Auftrag zum Umbau und zur Erweiterung der Kläranlage Larnaca auf Zypern.

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

Der Aufwand für steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwendungen belief sich im Geschäftsjahr 2011/12 0,2 Mio. Euro.

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

Der Rechts- und Beratungsaufwand und Aufwand für Prozessrisiken betrug im Geschäftsjahr 2011/12 24,9 Mio. Euro. Der Aufwand für Insertion in Tageszeitungen ist im IFRS-Konzernabschluss in der GuV-Position "sonstige betriebliche Aufwendungen" und darunter im Posten Werbeaufwand inkludiert. Dieser betrug im Geschäftsjahr 2011/12 13,1 Mio. Euro.

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

Der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen belief sich im Geschäftsjahr 2011/12 auf 0,9 Mio. Euro.

**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)?**

Der externe Aufwand für die Hauptversammlung betrug im Geschäftsjahr 2011/12 49.439 Euro.

Der Aufwand für die Erstellung des Ganzheitsberichts = Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht (inkl. Konzeption, Druck, Grafik, Versand, Kosten der Veröffentlichung, Onlinebericht sowie Anpassung an das neue Corporate Design) beläuft sich auf rd 200.000 Euro. Die Printauflage betrug 3900 für Deutsch und Englisch.

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

Korruption wird als Risikofaktor im unternehmensinternen Risikomanagement der EVN geführt. Im Rahmen der Richtlinien des EVN Verhaltenskodex erfolgt hierzu eine einschlägige Unterrichtung. Es wird auch im Rahmen aller durchgeführten internen Revisionsprojekte auf das Vorliegen korruptionsrelevanter Sachverhalte geachtet.

Alle neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden hinsichtlich des EVN Verhaltenskodex geschult und zur Antikorruptionspolitik unterrichtet.

Im Geschäftsjahr 2010/11 wurden das Hinweisgeberverfahren (Whistle Blowing) und das entsprechende E-Learning-Programm der EVN fertiggestellt. Für das Hinweisgeberverfahren wurde nach ergänzender rechtlicher Beratung für anonyme Hinweise ein Eingabeverfahren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Österreich im Intranet fertiggestellt, welches im Geschäftsjahr 2012/13 bereits zur Anwendung kommt. Darüber hinaus wurde die datenschutzrechtliche Prüfung in den wichtigsten Märkten im Ausland in Angriff genommen, um dieses Hinweisgeberverfahren auch dort zur Anwendung bringen zu können.

Im Rahmen des Projekts der Implementierung eines umfassenden Compliance-Management-Systems wurde unter anderem ein Compliance-Handbuch als Entwurf erarbeitet, das im gesamten Konzern als Grundlage für die Information und Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen soll und den entsprechenden geschäftlichen und lokalen Gegebenheiten anzupassen sein wird.

Im Geschäftsjahr 2011/12 wurden keine Fälle von Korruption verzeichnet. Übertretungen und Verstöße stellen eine Verletzung von Dienstpflichten dar; eine allfällige strafrechtliche Relevanz würde von den dazu berufenen Einrichtungen zu beurteilen sein. Sollte sich ein Verdacht bestätigen, so würde dieser je nach Schwere und Schadensumfang zu arbeits- und sonstigen zivilrechtlichen Konsequenzen führen. Deshalb sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei ihrer Arbeit unbeabsichtigt in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten, angehalten, sich direkt und rechtzeitig an den EVN Compliance Officer zu wenden.