

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?

1 Mitarbeiter hatte einen Jahresgesamtbezug von mehr als € 200.000,-

Kein Mitarbeiter hatte einen Jahresgesamtbezug von mehr als € 500.000,-

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

Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung bei Vorständen 2012: 32%

Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung bei Führungskräften der ersten Berichtsebene 2012: 15-32%

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?

Die Performancekriterien der variablen Entgeltbestandteile des Vorstands hängen vom operativen Betriebsergebnis der Gesellschaft ab, wobei eine prozentuelle Deckelung der variablen Entgeltbestandteile (max. 100% des Grundgehalts) besteht.

Die erfolgsabhängigen variablen Entgeltbestandteile der sonstigen Führungskräfte sind an die persönliche Performance der Führungskraft (Jahresziele) sowie das EBIT (in Prozent vom Umsatz) und den Umsatz des jeweiligen Pankl-Unternehmens geknüpft.

Sowohl durch das in Prozent vom Umsatz berechnete EBIT als auch durch die individuell gesetzten Jahresziele erfolgt eine Steuerung in Richtung einer nachhaltigen und langfristigen Wertschaffung (zB nicht Umsatzsteigerung um jeden Preis).

Sämtliche Ansprüche werden zur Auszahlung 2013 fällig.

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

2 Frauen nahmen zum Bilanzstichtag eine Führungsposition ein, das entspricht einem Anteil von rund 13%.

Es gibt keine Zielvorstellungen hinsichtlich eines quantifizierten Anteils von Frauen in Führungspositionen.

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?

Die Körperschaftsteuerzahlung in Österreich betrug im Geschäftsjahr 9 t€.

Die im Konzern vorhandenen steuerlichen Verlustvorträge belaufen sich auf 14.525 t€ (davon Österreich 6.238 t€, Ausland 8.287 t€).

Es gibt keine Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen.

6. Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand?

115 t€

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

- *Personalberatung: 83 t€
im Regelfall Aufwendungen für extern unterstütztes Recruiting und Kosten für Stelleninsetrate in Online-Plattformen und Printmedien*
- *Rechtsberatung: 57t€*
- *Öffentlichkeitsarbeit: 78t€*

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

2 t€

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)?

<i>Externer Aufwand Hauptversammlung:</i>	<i>16t€</i>
<i>Aufwand Erstellung Geschäftsbericht:</i>	<i>23t€</i>
<i>Wiener Zeitung:</i>	<i>8t€</i>

Auflage GB: 350 Exemplare (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?

Auf Gruppenebene sind zwei Personen mit der Einhaltung bzw. Umsetzung der Compliance-Regeln beschäftigt. Darüber hinaus ist das lokale Management je nach Größe der lokalen Einheit mit Compliance-Themen befasst.

Im Rahmen der Antikorruptionsmaßnahmen wurde eine Arbeitsanweisung zur Handhabung von Abweichungen im Finanzbereich erlassen. Diese Arbeitsanweisung gilt für sämtliche Konzernunternehmen und hält die Mitarbeiter explizit an, Missverhalten im Finanzbereich (zB die Annahme von Bestechungsgeldern, Diebstahl, die Zweckentfremdung von Firmeneigentum, die Veruntreuung von Firmengeldern, die Manipulation/Fälschung von Geschäftsaufzeichnungen, grobe Verstöße zu definierten Prozessen im Finanzbereich, etc.) unverzüglich zu melden.

Im laufenden Jahr wird die Wirksamkeit dieser Maßnahmen einer ersten Evaluierung unterzogen und gegebenenfalls entsprechende Anpassungen und Verbesserungspotential umgesetzt.