

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:

Im Jahr 2012 hatten bei der Österreichischen Post AG insgesamt 19 Mitarbeiter (ohne Vorstand) einen Jahresgesamtbezug von über 200.000 EUR (fixe und variable Gehaltsbestandteile). Kein Mitarbeiter hatte einen Jahresbezug, der über 500.000 EUR lag.

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

Antwort:

Bei Vorständen kann der variable Gehaltsbestandteil max. 100% der Bruttofixbezüge ausmachen. Bei Führungskräften der ersten Berichtsebene liegt dieser Anteil je nach Funktion zwischen 20% und 50%, bei sonstigen Führungskräften zwischen 10% und 20%. Die erfolgsabhängige Entlohnung aller Mitarbeiter in 2012 betrug etwa 5% der Lohnsumme.

Alle Mitarbeiter, die an keinem individuellen Prämienprogramm teilnehmen, werden im Rahmen einer jährlichen EBIT-Prämie am Unternehmenserfolg beteiligt. Für das Geschäftsjahr 2012 werden 768 EUR pro Mitarbeiter ausgeschüttet. Damit stieg die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg im Vergleich zum Vorjahr um 5,9% an, d.h. in gleicher Höhe wie die Steigerung der Dividendenzahlung.

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:

Die variablen Gehaltsbestandteile des Vorstands und des Managements orientieren sich an operativen Zielgrößen wie Umsatz, Cashflow und EBIT. Weiters werden auch divisions- und bereichsspezifische Umsatz-, Kosten- und Finanzziele sowie qualitative Ziele wie Kundenzufriedenheit und Servicequalität berücksichtigt.

Darüber hinaus gibt es ein Longterm Incentive Program mit einem Performance-Zeitraum von 3 Jahren, basierend auf einem Eigeninvestment der Teilnehmer mit bis zu 70% des Grundgehalts. Die Leistungsindikatoren sind: Total Shareholder Return, Earnings per Share, Free Cashflow; Die Zielerreichung wird über einen dreijährigen Beobachtungszeitraum ermittelt. Die Gesamtbonifikation richtet sich nach der Gesamtzielerreichung anhand obiger Parametern. In den Geschäftsjahren 2010, 2011 und 2012 wurde jeweils ein diesbezügliches Vergütungsprogramm mit einer dreijährigen Laufzeit aufgesetzt. Bei einer 100%igen Zielerreichung würde sich die Vorstandsentslohnung zu je einem Drittel aus fixer und variabler Entlohnung sowie aus Entlohnung aus dem Longterm Incentive Program zusammensetzen.

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

Antwort:

Rund 29% aller Mitarbeiter der Österreichischen Post AG sind Frauen. Von 159 Führungskräften sind insgesamt 24,1% weiblich (38 Mitarbeiterinnen).

Um den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu steigern, wurde Ende 2011 ein „Business Cross Mentoring“-Programm gestartet, um weibliche „High Potentials“ gezielt zu fördern (fachliche/persönliche Weiterentwicklung, Networking, Erfahrungsaustausch). An diesem Programm nahmen 2012 insgesamt 12 Mitarbeiterinnen teil, im neuen Programm für das Jahr 2013 sind es bereits 32 Frauen.

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?

Antwort:

Der Körperschaftsteueraufwand der Österreichischen Post betrug im Jahr 2012 insgesamt 36,5 Mio EUR. Die Österreichische Post hält verwertbare Verlustvorträge in Höhe von ca. 20 Mio EUR in Österreich und ca. 80 Mio EUR außerhalb Österreichs.

Es bestehen keine Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen. Kontakte mit allen weltweiten Postgesellschaften erfolgen im Rahmen der internationalen Briefportoabrechnung.

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

Antwort:

Der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand der Österreichischen Post AG betrug für das Geschäftsjahr 2012 211.451 EUR.

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

Antwort:

Im Jahr 2012 belief sich der externe Aufwand für Personalberatung/ Recruiting auf ca. 0,4 Mio EUR, für Rechtsberatung auf ca. 2,1 Mio EUR sowie für operative und strategische Kommunikationsberatung auf ca. 0,3 Mio EUR (keine Lobbying-Beratung).

Der Aufwand für Inserate in Printmedien belief sich im Jahr 2012 auf 3,7 Mio EUR.

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

Antwort:

Der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen belief sich in 2012 auf rund 1,3 Mio EUR. Rund die Hälfte davon entfiel auf Mitgliedschaften in internationalen Postvereinigungen. Weiters enthalten sind etwa Beiträge für Wirtschaftskammer und 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:

Die Kosten für den Geschäftsbericht 2012 beliefen sich bei einer Auflage von 5.500 Stück auf ca. 200.000 EUR, die Kosten für die Hauptversammlung auf ca. 150.000 EUR inklusive der Kosten für die Briefwahl. Die Kosten für Pflichtveröffentlichungen in der „Wiener Zeitung“ lagen 2012 bei ca. 40.000 EUR.

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

Antwort:

Die Österreichische Post AG hat ein konzernweit integriertes Compliance Management System (CMS) etabliert. Dieses umfasst eine Compliance Organisation mit klar definierten Rollen und Verantwortlichkeiten. Zentral ist das Compliance Office unter der Leitung der Konzern Compliance-Verantwortlichen für die Umsetzung der Compliance Strategie und des Compliance Programms zuständig. Das zentrale Compliance Office ist mit drei Vollzeitkräften besetzt und wird von regionalen Compliance-Beauftragten (derzeit 22) unterstützt.

Zur Prüfung und Beurteilung compliance-relevanter Fälle wurde zusätzlich das weisungsfreie „Compliance Committee“ eingerichtet, das mit Experten aus verschiedenen Unternehmensbereichen (Recht, IT, Personal, Revision, Datenschutz) unter dem Vorsitz der Konzern Compliance-Verantwortlichen besetzt ist. Es unterstützt den Vorstand und gibt Handlungsempfehlungen ab.

Maßnahmen zur Korruptionsprävention:

Im Jahr 2012 wurden risikoorientiert 956 Personen in Präsenzs Schulungen zu den Themen Compliance Bewusstsein, Antikorruption sowie Kapitalmarkt-Compliance geschult. Darüber hinaus wurde im Jahr 2012 ein E-Learning-Programm konzipiert, das im 1. Halbjahr 2013 vor dem Roll-Out steht.

Im September 2012 fand in der Antikorruptionsakademie in Laxenburg erstmals der „International Compliance Day“ der Österreichischen Post AG statt. Im Zuge dessen wurden in Vorträgen interner und externer Experten die Themen Compliance Bewusstsein, Compliance- Risikoanalyse insbesondere und Antikorruption geschult und vertieft.

Im Hinblick auf die durch das StrafrechtsänderungsG 2012 geänderte Rechtslage wurde die bestehende Konzernrichtlinie zum Thema „Annahme und Gewährung von Geschenken, Einladungen

und sonstigen Vorteilen“ angepasst und durch eine österreichweite Kommunikationskampagne unterstützt.

Zur Überprüfung und weiteren Verbesserung unseres CMS findet aktuell eine externe Prüfung und Zertifizierung des CMS nach dem IDW PS 980 Standard statt.