

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?

Jahresgesamtbezug mehr als 200.000 Euro: 12 Mitarbeiter
Jahresgesamtbezug mehr als 500.000 Euro: keine

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: 58%

Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung bei Führungskräften der ersten Berichtsebene 2012: 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 erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte ist individuell unterschiedlich geregelt. Sie setzt sich aus folgenden Elementen zusammen: Langfristige Entwicklung des Unternehmenswachstums, des Gewinnes, des Cashflows, des Eigenkapitals sowie des gebundenen Kapitals. Die Erfüllung dieser Leistungskriterien ist an Hand der Jahresabschlüsse festzustellen oder ist vom Eintritt oder Nichteintritt des entsprechenden Ereignisses abhängig.

Bei den Geschäftsführern der Tochtergesellschaften werden die Kriterien oftmals um Erfolgskriterien ergänzt, die nur für diese operativen Einheiten oder für einzelne Projekte relevant sind.

Die Auszahlung der erfolgsabhängigen Bezüge erfolgt immer im Folgejahr, da die Zielerreichung erst zum Jahresende ermittelt werden kann. Daher bestehen für die Jahre 2014 und 2015 keine Ansprüche.

Die variable Vergütung des Vorstandes ist mit 65 % der Gesamtvergütung begrenzt.

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

Unser Tochterunternehmen Schoeller-Bleckmann Darron Ltd. (Aberdeen, UK) wird seit mehreren Jahren von Donna Findlay geführt. Erfreulicher Weise haben wir in den Führungspositionen eine geringe Fluktuationsrate. Sollte jedoch eine Nachbesetzung erforderlich sein, haben sich bewerbende Frauen die gleichen Chancen.

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?

Höhe der Körperschaftsteuerzahlungen in Österreich 2012: EUR 9.517.000; keine steuerlichen Verlustvorträge in Österreich

Es gibt keine Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen.

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

EUR 4.000

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

Personalberatung:	EUR 75.000
Rechtsberatung:	EUR 225.000
PR:	EUR 65.000
Lobbying:	EUR 0,-
Inserate:	EUR 0 in Tageszeitungen

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

EUR 9.000

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 Hauptversammlung: EUR 18.000
Auflage deutschsprachige Version des Geschäftsberichts: 700 Stk.
Auflage englischsprachige Version des Geschäftsberichts: 550 Stk.
Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts: EUR 106.000

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

Durch die Einführung des Business Ethics Code hat die Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG schon vor Jahren Maßnahmen getroffen, um unter anderem Korruption, Bestechung, verbotene

Geschenkannahme oder andere unlautere Geschäftspraktiken zu unterbinden bzw. zu ahnden.

Der Vorstand berichtete in der Aufsichtsratssitzung, die über den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2012 Beschluss fasste, über die Vorkehrungen zur Bekämpfung von Korruption im Unternehmen im Geschäftsjahr 2012.

Die Umsetzung und Einhaltung der Compliance Richtlinie wird vom Compliance Verantwortlichen sichergestellt.