

SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

Antworten der VERBUND 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 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:

MA-Kategorie	200.000 € -500.000€	Mehr als 500.000€
Führungskräfte 1. Ebene	23	
Führungskräfte 2. Ebene	11	
Expatriates in Führungsfunktionen	11	1
Summe	45	1

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

Antwort:

Bereichsleiter der Holding: 20% der Gehaltssumme sind variable Bezüge;
Geschäftsführer Services: 20% der Gehaltssumme sind variable Bezüge;
Geschäftsführer und Vorstände: 33,3% der Gehaltssumme sind variable Bezüge.

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 erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte orientiert sich an quantitativen und/oder qualitativen Zielvorgaben wie der Erreichung von Unternehmenskennzahlen (Konzernergebnis nach IFRS) sowie an kurz- und mittel- und langfristigen Individual- bzw. Entwicklungszielen.

35% der Ziele sind mittelfristige Ziele (2012 bis 2013)

30% der Ziele waren mittelfristige Ziele (2009 bis 2011)

Die variablen Bezüge sind je nach Funktion mit 25% des Grundgehaltes (Bereichsleiter, Geschäftsführer Services) bzw. 50% des Grundgehaltes (Vorstände, Geschäftsführer) gedeckelt.

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

Antwort:

17 Frauen nehmen zum 31.12.2012 eine Führungsposition ein, das entspricht einem Frauenanteil von 12%.

Ziel ist es, den Frauenanteil mittelfristig auf das Niveau des Konzern-Frauenanteils zu heben.

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:

VERBUND hat im Jahr 2012 161.694 Tsd. EUR Körperschaftsteuer bezahlt. In Österreich bestehen Verlustvorträge in Höhe von 16.876 Tsd. EUR. Im Ausland bestehen Verlustvorträge in der Höhe von 249.972 Tsd. EUR. Geschäftsbeziehungen mit Steueroasen sind keine vorhanden.

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

Antwort:

Die nicht absetzbaren Repräsentationsaufwendungen beliefen sich in 2012 auf 129 Tsd. EUR.

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

Antwort:

- Aufwand für Personalberatung: 187 Tsd. EUR
- Aufwand für Rechtsberatung: rund 4,9 Mio. EUR
- Aufwand für Öffentlichkeitsarbeit/PR: 822 Tsd. EUR
- Lobbying: 75 Tsd. EUR
- Aufwand für Insertion in Tageszeitungen (exklusive Stelleninserate): 809 Tsd. EUR

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

Antwort:

Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen:
1,9 Mio. EUR

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:

- Aufwand für die Hauptversammlung inkl. Kosten der Veröffentlichungspflichten für die „Wiener Zeitung“:
rund 180 Tsd. EUR
- Höhe der Auflage des Geschäftsberichts:
Deutsch: 2.700 Stück, Englisch: 500 Stück
- Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts:
rund 145 Tsd. EUR

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

Antwort:

Korruptionsprävention ist ein wesentlicher Bestandteil des Compliance-Managements von VERBUND:
Der Verhaltenskodex enthält als Teil des Leitbildes seit vielen Jahren ein klares und ausdrückliches Bekenntnis zu „fairen Geschäftspraktiken“ und zur strikten Ablehnung von Korruption und Bestechung. Darauf aufbauend wurde 2008 die „Konzern-Richtlinie für faire Geschäftspraktiken, insbesondere gegen Korruption und Bestechung“ erlassen. Diese sog. Anti-Korruptions-Richtlinie wurde nach den gesetzlichen Erfordernissen mehrfach aktualisiert und überarbeitet, zuletzt nach dem Inkrafttreten des KorrStrÄG 2012.

Vorrangiges Ziel dieser Anti-Korruptions-Richtlinie sind Prävention und Bewusstseinsbildung im Sinn einer Sensibilisierung der Mitarbeiter und die Einhaltung der geltenden Bestimmungen. Zur besseren Orientierung wurde der Richtlinie eine umfangreiche FAQ-Liste angeschlossen, die mit konkreten Antworten über das korrekte Verhalten im Einzelfall Auskunft gibt.

Die Umsetzung und Einhaltung der Anti-Korruptions-Richtlinie (wie auch der anderen Compliance-Regelungen) wird durch die Compliance-Abteilung koordiniert, die aus dem Konzern-Compliance-Verantwortlichen und zwei weiteren Mitarbeitern besteht. Der hauptamtlich tätige Konzern-Compliance-Verantwortliche steht an der Spitze des Compliance-Systems und ist die zentrale Ansprechstelle im Konzern für alle Compliance-relevanten Fragen und für Hinweise bzw. Meldungen über Fehlentwicklungen oder Verstöße. Zu seiner Unterstützung und als Anknüpfungspunkt zu den Konzerngesellschaften sind in allen großen Tochtergesellschaften eigene (nebenberuflich tätige) Beauftragte bestellt.

Schulungen, Information:

Auch im abgelaufenen Jahr wurde eine Vielzahl von konzernweiten Schulungen zum Thema Anti-Korruption durchgeführt. Neben allgemeinen Informationsveranstaltungen fanden dabei auch spezielle Compliance-Schulungen für Führungskräfte sowie für einzelne sensible Bereiche, insbesondere Beschaffung, Vertrieb sowie Auslandstöchter, und auch für den Betriebsrat statt. Auch im Einführungsprogramm für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns ist ein Vortrag zum Thema Compliance fixer Bestandteil. In Ergänzung zu den durchgeführten Präsenzs Schulungen wurde im Geschäftsjahr 2012 ein E-Learning-Tool zum Thema Anti-Korruption eingerichtet. Es handelt sich um ein interaktives Lernprogramm im Intranet mit einem Befragungsteil zur Wissensüberprüfung. Darüber hinaus fand laufend eine umfangreiche Beratungs- und Auskunftstätigkeit des Compliance-Verantwortlichen zu offenen Compliance-relevanten Fragen (v.a. bezüglich Einladungen, Geschenke und Teilnahme an Veranstaltungen) statt.

Transparenz, Dokumentation:

Zur Prävention und Transparenz über Einladungen und Geschenke werden in jeder Organisationseinheit Listen geführt, in denen sowohl

ausgesprochene Einladungen bzw. gegebene Geschenke, als auch erhaltene Einladungen und Geschenke ab einem Wert von 50 Euro zu dokumentieren sind.

Geschäftspartner, Supply Chain:

VERBUND ist bemüht, den Grundsatz der Einhaltung von „fairen Geschäftspraktiken“ und der Ablehnung von Korruption und Bestechung auch über das Unternehmen hinaus zu verankern. So sind diese Grundsätze in den allgemeinen Geschäftsbedingungen von VERBUND enthalten und werden Vertragsbestandteil mit unseren Lieferanten. Schon im Vorfeld von Vertragsabschlüssen werden potentielle Lieferanten um Darlegung ihrer Maßnahmen zur Korruptionsprävention und Bekanntgabe allfälliger Verurteilungen nach den einschlägigen Bestimmungen ersucht.

Lobbying, Interessenvertretung:

Im Zusammenhang mit der Korruptionsprävention sind auch weitere Transparenzvorschriften zu sehen, wie z.B. das Lobbying- und Interessenvertretungs- Transparenz-Gesetz, das intern derzeit umgesetzt wird. Hinsichtlich Lobbying wurde bei VERBUND bereits vor diesem Gesetz eine Konzern-Richtlinie in Kraft gesetzt, die neben der internen Organisation vor allem auch die Grundsätze für eine verantwortungsvolle Interessenvertretung im Unternehmen regelt.