



SCHWERPUNKTFRAGEN 2013 Die Antworten der Wolford 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.

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?

Bei der Wolford AG bezog neben dem Vorstand ein weiterer Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2012/13 einen Jahresgesamtbezug von über 200.000 Euro. Kein Mitarbeiter bezog im Geschäftsjahr 2012/13 einen Jahresgesamtbezug über 500.000 Euro.

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

Die erfolgsabhängige Entlohnung des Vorstandes betrug im Geschäftsjahr 2012/13 rund 19 % (Vorjahr: 40 %) der Gesamtvergütung.

Der variable Zielbezug der 1. Berichtsebene beträgt zwischen 8% und 24% des Gesamtbezugs (je nach Verantwortungsbereich und Funktion). Die erfolgsabhängige Entlohnung der Führungskräfte der ersten Berichtsebene an den Vorstand betrug im Geschäftsjahr 2012/13 durchschnittlich rund 14 % 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?

Die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände orientiert sich an vier Komponenten:

- der Erreichung eines Umsatzwachstumsziels
- der Erreichung des für das Geschäftsjahr budgetierten EBIT
- der Steigerung des Unternehmenswertes durch die Erhöhung des Aktienkurses der Wolford AG
- sowie an einem nachhaltigen, langfristigen und strategischen Ziel

Diese vier Komponenten der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder Holger Dahmen, Axel Dreher und Thomas Melzer sind mit rund 118%, 86% bzw. 85% des Fixums gedeckelt. Der Vorstandsvorsitzende erhält zusätzlich zur oben angeführten Bonusregelung eine Tantieme, die sich über einen Prozentsatz vom Ergebnis vor Steuern des Konzerns berechnet und nach oben offen ist. Die Auszahlung erfolgt jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses (Wirtschaftsjahr bei Wolford: 1.5.-30.4.).

Die messbaren Performancekriterien für Führungskräfte der Corporate Services sind zu 50 % auf das Unternehmensergebnis und zu 50 % auf individuelle Ziele aufgeteilt. Die Unternehmensziele gliedern sich wiederum in 50 % auf Umsatz-Zielerreichung und zu 50 % auf EBIT-Zielerreichung. Für die Marktdirektoren der Tochtergesellschaften entfallen 40% auf die Erreichung des Umsatzzieles, 20% auf die Erreichung des EBIT-Zieles sowie 40% auf die Erreichung von qualitativen Zielen im Verantwortungsbereich. Die Auszahlung für die Finanzkennzahlen ist für das Wirtschaftsjahr 2012/13 bei 110% Zielerreichung mit 120 % gedeckelt. Die Auszahlung erfolgt jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses (Wirtschaftsjahr bei Wolford: 1.5.-30.4.).



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

Zum Bilanzstichtag 30.04.2013 waren 7 von 27 Führungskräften auf der 1. Führungsebene der Wolford AG weiblich, das entspricht 26 %. Im Aufsichtsrat der Wolford AG sind 2 von 4 Kapitalvertretern weiblich. Der Vorsitz wird von Frau Dr. Theresa Jordis geführt.

Die Wolford AG verfügt über keinen ausformulierten Plan für die Förderung von Frauen in der Gesellschaft und ihren Tochtergesellschaften. Die Auswahl der KandidatenInnen erfolgt jeweils im Hinblick auf die bestmögliche Besetzung freier Stellen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion und ethnischer Herkunft.

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?

Insgesamt beliefen sich die Körperschaftsteuerzahlungen in Österreich 2012 auf € 1,83 Mio, wovon 0,70 Mio. € im Mai 2013 refundiert wurden.

Die steuerlichen Verlustvorträge belaufen sich insgesamt auf € 6,81 Mio, davon entfallen € 0,82 Mio. auf Österreich und € 5,99 Mio. auf die internationalen Beteiligungen.

An Rodina Ltd. in Zypern wurden Wolford Produkte für den Vertrieb in Zypern geliefert und auch dort verrechnet. Daraus ergeben sich keine steuerlichen Vorteile für die Wolford AG.

Albert Management Ltd., ein Distributionspartner, der Wolford Produkte in Russland vertreibt, hatte im Geschäftsjahr 2012/13 seinen Firmensitz in Zypern. Daraus ergeben sich keine steuerlichen Vorteile für die Wolford AG.



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

59 TEUR im Geschäftsjahr 2012/13.

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

Personalberatung 2012/13: 574 TEUR

Personalberatung umfasst vor allem die Kosten für weltweite Personalsuche und in weitaus geringerem Ausmaß für sonstige Personalberatungsprojekte.

Rechtsberatung: 662 TEUR

Die Rechtsberatungsleistungen umfassen insbesondere laufende juristische Beratung sowie Kosten der Rechtsverteidigung und Forderungsbetreibung.

Öffentlichkeitsarbeit / PR (inkl. Inserate in Zeitschriften): 554 TEUR

Die Insertion in Tageszeitungen (exkl. Stellenanzeigen) wie der Wiener Zeitung betrug rund 30 TEUR

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

111 TEUR

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)?

Die Aufwendungen für die Hauptversammlung 2012 beliefen sich auf 20 TEUR.



Der Aufwand für den Geschäftsbericht 2012/13 betrug rund 90 TEUR bei einer Auflage von 2.500 Exemplaren (50/50 deutsch/englisch). Die Veröffentlichung des Jahresabschlusses in der Wiener Zeitung führte zu einem Aufwand von 25 TEUR.

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

Folgende Maßnahmen wurden bei Wolford zur Vermeidung von Korruption umgesetzt:

- Ausarbeitung detaillierter Group-Guidelines mit klaren Regelungen zur Korruptionsvermeidung
- Bekanntmachung dieser Guidelines mit Bestätigung der Mitarbeiter durch Unterschrift
- Erlass klarer Regelungen zum Thema "Geschenkannahme" im Einkauf, die Korruption ausschließen sollen
- Durchgängige vier-Augen-Prinzipien und Funktionentrennung bei Kontrollen und Freigaben von Geschäftsvorgängen, die korruptionsrelevant sein könnten
- Überprüfung aller (finanz-) relevanten Vorgänge im Rahmen des Internen Kontroll Systems (IKS)
- Regelmäßige Prüfungen durch die Interne Revision in den risikobehafteten Geschäftsbereichen der Wolford Gruppe

Verantwortlich für die Vermeidung von Korruption ist vor allem die erste Führungsebene (Bereichs- und Abteilungsleiter im Auftrag des Vorstands), die dies durch eine Kultur der Konsequenz, Offenheit und Transparenz in allen Belangen, in denen Korruption denkbar wäre, umsetzt.