



SCHWERPUNKTFRAGEN 2013 Die Antworten der *Zumtobel 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?

Im Geschäftsjahr 2012/13 hatten 19 Mitarbeiter (ohne Vorstand) einen Jahresbezug von über EUR 200.000 - davon hatte kein Mitarbeiter einen Jahresbezug von über EUR 500.000.

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

Das Vergütungssystem für den Vorstand und das obere Management der Zumtobel AG ist darauf ausgerichtet, dass die Vergütung leistungsgerecht ausfällt. Dazu gehört, dass überdurchschnittliche Leistung einen positiven und unterdurchschnittliche Leistung einen negativen Effekt auf die Höhe der Vergütung hat.

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus einem fixen und einem variablen Anteil. Der erfolgsabhängige Anteil der Vorstände und Führungskräfte liegt bei Erreichen der variablen Ziele bei ca. 30%.

➤ *Eine detaillierte Darstellung der Vergütungsregelungen und Bezüge ist im Corporate Governance Bericht ersichtlich.*

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?



Im neu entwickelten Bonus Modell für das Geschäftsjahr 2012/13 wurde die Leistung der Vorstände und Führungskräfte anhand eines relativen Leistungsindikators gemessen. Dazu wurde das operative Ergebnis der Zumtobel Gruppe mit jener einer spezifisch auf den Konzern zugeschnittenen Gruppe von Vergleichsunternehmen (Peer Group) verglichen. Die Peer Group ist sowohl geographisch als auch bezüglich Industriesektoren breit abgestützt.

Die variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen und einer langfristigen Komponente zusammen, wobei die langfristige Komponente zwischen 40 und 80% der variablen Vergütung ausmacht und in gleich großen Tranchen über die drei folgenden Jahre (2014, 2015 & 2016) ausbezahlt wird. Alle Tranchen werden jeweils mit der Performance Evaluation des Jahres, in dem die Auszahlung stattfindet, bewertet. Dadurch entsteht ein klarer Fokus auf nachhaltiges, langfristig orientiertes Handeln.

Der variable Bestandteil kann maximal das 2-fache des variablen Basis-Wertes ausmachen. Dieser variable Basis-Wert liegt zwischen 20% und 50% der jährlichen Zielvergütung.

➤ *Eine detaillierte Darstellung der Vergütungsregelungen und Bezüge ist im Corporate Governance Bericht ersichtlich.*

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

Die Zumtobel Gruppe duldet keinerlei Diskriminierung. Dementsprechend sind Leistung und Qualifikation die Basis aller Personalentscheidungen. Die Zumtobel Gruppe, deren Belegschaft einen Anteil weiblicher Mitarbeiter von rund 34% hat, verfolgt keine Zielquote für die Besetzung von Managementpositionen durch weibliche Mitarbeiter. Aufgrund des Fachkräftemangels ist es grundsätzlich eine große Herausforderung, qualifizierte Bewerbungen zu erhalten und die richtigen Fachkräfte für die entsprechende Position zu rekrutieren. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt derzeit bei 10,1%.

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?

Der KÖSt-Aufwand im GJ 2012/13 in Österreich betrug TEUR 522. Die tatsächlichen Zahlungen beliefen sich im GJ 2012/13 auf TEUR 415.



Die steuerlichen Verlustvorträge in Österreich betragen per 30. April 2013 TEUR 328.930 und im Ausland TEUR 193.518.

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

Der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand betrug im GJ 2012/13 TEUR 1.452.

Hinweis: der Begriff „Repräsentationsaufwand“ kommt aus dem österreichischen Steuerrecht und ist international nicht eindeutig definiert. Für die österreichischen Gesellschaften beträgt dieser Wert TEUR 315.

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

Aufwand Personalberatung 2012/13: TEUR 2.022 (VJ: 2.163)

Aufwand Rechtsberatung 2012/13: TEUR 1.613 (VJ: 1.312)

Aufwand Öffentlichkeitsarbeit/PR 2012/13: TEUR 1.404

(Aufwand in der Zumtobel AG ausschließlich für Öffentlichkeitsarbeit/PR, z.B. Zumtobel Group Award, Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht, etc.)

Aufwand Insertion Tageszeitungen 2012/13: TEUR 197

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

Der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen betrug im GJ 2012/13 TEUR 1.734.

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)?

In 2012 betrug der externe Aufwand für die Hauptversammlung TEUR 39; Für den Jahresfinanzbericht mit einer Auflage von ca. 500 Stück sind externe Kosten in Höhe von rund TEUR 10 entstanden.

Der jährliche Geschäftsbericht in Form eines Kunstbuches ist ein Kundenbindungsinstrument mit einer Auflage von ca. 7.000 Stück (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?

Im Geschäftsjahr 2012/13 wurden folgende wesentliche Vorkehrungen zur Bekämpfung der Korruption getroffen:

- *Erarbeitung von Business Policies im Vertrieb sowie einer Corporate Citizenship Policy (beides im Entwurfstadium) u.a. mit Detailregeln zu Geschenken, Hospitality, Spenden & Sponsoring.*
- *Erarbeitung von „frequently asked questions“ zum Thema Verhaltenskodex, u.a. betreffend richtigem Verhalten bei Bestechungsversuchen*
- *Werte-Workshops an allen Standorten der Zumtobel Gruppe weltweit*
- *Interne Kommunikation des Vorstands zum Thema „Importance of Compliance“ an alle Mitarbeiter der Zumtobel Gruppe weltweit*
- *Webinare für alle Geschäftsführer der Zumtobel Gruppe weltweit, u.a. zum Thema Fraud Awareness*
- *Fraud Awareness Fragen als Teil regulärer Vor-Ort sowie Remote Audits von Corporate Internal Audit*

In der Internen Revision sind derzeit 2 Auditoren beschäftigt, die u.a. auch Compliance-Prüfungen durchführen.

Neben der Internen Revision ist vor allem die Rechtsabteilung mit der Bearbeitung und Prüfung von Compliance-Anfragen beschäftigt sowie bei Bedarf in Compliance-Prüfungen involviert. Hier ebenfalls 2 Mitarbeiter. Darüber hinaus werden externe Spezialisten beigezogen wenn es um die Aufklärung von wesentlichen Compliance-Verstößen geht, wie z.B. Forensik-Experten und/oder Anwälte.