



## SCHWERPUNKTFRAGEN 2014

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](http://www.iva.or.at) veröffentlicht.

Die Antworten der **MAYR-MELNHOF KARTON AG**

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2013 einen Jahresgesamtbezug von **mehr als 200.000 Euro** und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von **über 500.000 Euro**?

Kein Mitarbeiter hatte einen Jahresgesamtbezug von mehr als 75% des Bezugs eines einfachen Vorstandsmitglieds.

2. 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 wie viel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

Die Vergütung des Vorstandes orientiert sich am Umfang des Aufgabenbereiches, der Verantwortung und der persönlichen Leistung des Vorstandsmitgliedes sowie an der Erreichung der Unternehmensziele



und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Die Vergütung umfasst fixe und variable Bestandteile.

Die variablen Vergütungsteile knüpfen insbesondere an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien, ohne zum Eingehen unangemessener Risiken zu motivieren. Nicht finanzielle Kriterien werden aktuell nicht miteinbezogen.

Die im Verhältnis zum Fixbezug proportional hohe variable Komponente der Vorstandsbezüge ist mit einer Höchstgrenze limitiert und insbesondere von Jahresergebnis, Cash Earnings, Dividendenzahlungen und dem Return on Capital Employed abhängig.

Die Auszahlung der variablen Vorstandsvergütung erfolgt auf Basis der durch den Abschlussprüfer geprüften Daten jeweils im Folgejahr ihrer wirtschaftlichen Bezugsbasis.

Im Geschäftsjahr 2013 beliefen sich die gesamten Bruttobezüge der Vorstandsmitglieder auf Tsd. EUR 4.655. Davon entfallen Tsd. EUR 1.813 auf fixe und Tsd. EUR 2.842 auf variable Bestandteile.

(siehe auch die entsprechenden Ausführungen im Corporate Governance Bericht, auf Seite 48 im Geschäftsbericht 2013.)

3. Wie viele MitarbeiterInnen hatten im Berichtsjahr einen **Jahresbezug von weniger als 20.000 Euro** (Vollzeitbeschäftigung, volles Jahr)?

Dies betrifft im Wesentlichen Mitarbeiter in Tochtergesellschaften in bestimmten Emerging-Markets.



4. **Enforcement:** unternehmensinterne Vorbereitungen, zusätzlicher Sach- und Personalaufwand, einmalig bzw. dauernd

Die unternehmensinterne Vorbereitung auf das Enforcement ist Teil der Jahresabschlusserstellung. Die diesbezüglichen Einmal- und Folgekosten sind sehr überschaubar.

5. Wie hoch sind die **Nebenkosten des Aufsichtsrats** für Sekretariat, Reisen, Aufenthaltskosten, Repräsentation, Schulung?

Den Aufsichtsratsmitgliedern werden angefallene Spesen ersetzt.

6. Höhe der **Körperschaftsteuerzahlungen** in Österreich 2013, Auswirkungen des **Steuerpaktes 2014** (Einschränkungen Gruppenbesteuerung, Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500.000 Euro)

Hierzu verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2013, Anhangsangabe Ziffer 9, Seite 112ff. Das Steuerpaket 2014 wirkt sich rein hinsichtlich der Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500.000 Euro aus.

7. Externer Aufwand 2013 für **Aus- und Weiterbildung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit / PR / Lobbying** (getrennte Darstellung).

Es gilt der Grundsatz sparsamer Haushaltung. Sämtliche diesbezüglichen Aktivitäten unterstützen ausschließlich den Unternehmenszweck.



8. Aufwand für **Investor Relations**. Beschreibung der IR – Aktivitäten (u.a. Teilnahme an Roadshows, sonstige Aktivitäten für Investoren, Anfragen von Investoren)

Es gilt auch hier der Grundsatz sparsamer Haushaltung. Langjährige Kontinuität und Effizienz prägen unsere umfangreichen IR-Aktivitäten.

9. Wie viele MitarbeiterInnen gingen 2013 mit welchem **Durchschnittsalter in Pension**? Wie viele MitarbeiterInnen waren per 31.12.2013 über 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 55 – 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 50 – 55 Jahre (jeweils getrennt nach Frauen und Männer)?

Dem demographischen Wandel widmen wir uns mit Vorausblick und verweisen hinsichtlich der diesbezüglichen Maßnahmen auf den Geschäftsbericht 2013, Human Resources, Seite 24ff.

10. Aktivitäten i.S. **Social Media**, Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung

Es gilt der Grundsatz sparsamer Haushaltung. Social Media Aktivitäten werden vorrangig im Bereich Human Resources eingesetzt.