



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 veröffentlicht.

Die Antworten der **RHI 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**?

Im RHI-Konzern hatten 28 Mitarbeiter 2013 einen Jahresgesamtbezug von mehr als EUR 200.000,-.

Der Jahresgesamtbezug von EUR 500.000,- wurde bei keinem Mitarbeiter überschritten.

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 Grundlage für die variablen Bezüge des Vorstandes der RHI AG sind jeweils das Betriebsergebnis, der Gewinn nach Steuern, der Return on Capital Employed sowie eine Working Capital Ratio, welche die Lieferverbindlichkeiten nicht berücksichtigt, jeweils für den Konzern. Für Vorstände wird der gesamte variable Anteil nach diesen Kriterien bemessen.

Bei Führungskräften setzt sich der variable Anteil bis zu 50% aus den oben beschriebenen Konzernzielen sowie Divisions-, Business Unit und individuellen Zielen zusammen.

Bei Vorständen sind die variablen Bezüge mit 120% des Jahresbezuges gedeckelt, bei Führungskräften (1. Berichtsebene) beträgt die Deckelung 60% des Jahresbezuges.

Der gesamte Anspruch wird nach Feststellung der Bilanz im Folgejahr zur Auszahlung fällig.

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

In den österreichischen Gesellschaften des Konzerns waren im Berichtsjahr 2013 keine Mitarbeiter beschäftigt, die weniger als EUR 20.000,- Jahreseinkommen – auf Basis Vollzeit und Ganzjahresbeschäftigung – hatten.



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

Im Jahr 2013 wurde ein Projektteam nominiert, welches sowohl für die Vorbereitungen als auch im Fall einer OePR-Prüfung für die unternehmensinterne Durchführung verantwortlich ist.

Zur Enforcement-Vorbereitung wurde der Konzernabschluss 2012 einem Enforcement-Check durch einen externen Berater unterzogen und Verbesserungsvorschläge eingearbeitet. Des Weiteren wurde eine Richtlinie erstellt, die eine transparente und nachvollziehbare Abwicklung von Prüfverfahren garantiert. Insgesamt sind im Jahr 2013 interne Personalaufwendungen von rund 4 Personenmonaten dem Projekt zuzurechnen, sowie Sachaufwendungen in Höhe von EUR 10.000,- angefallen. Der laufende Personalaufwand wird voraussichtlich von untergeordneter Bedeutung sein und beinhaltet die Weiterentwicklung der internen Prozesse und Dokumentationen.

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

In 2013 ergaben sich Nebenkosten von rund EUR 147.000,-.

Davon:

Reisekosten:	rund EUR 47.000,-
Beratungskosten:	rund EUR 97.000,-
Seminare und Sonstiges:	rund EUR 3.000,-



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

Körperschaftsteuerzahlung 2013 in Österreich: EUR 7.653.544,-

- davon betreffen das Jahr 2012: EUR 5.500.000,-
- davon betreffen das Jahr 2013: EUR 2.153.544,-

Auswirkungen des Steuerpaktes 2014:

Einschränkungen Gruppenbesteuerung: keine Auswirkungen.

Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen: Voraussichtlich sind Jahresbezüge in Höhe von rund EUR 600.000,- steuerlich nicht abzugsfähig.

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

Aus- und Weiterbildung (externe Kosten): rund 2,2m€

Rechtsberatung: rund 0,6m€

Öffentlichkeitsarbeit / PR / Lobbying: rund 0,2m€

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



Im Jahr 2013 wurden im Rahmen von achtzehn Roadshows, sechs Konferenzen und einer Vielzahl von Einzelterminen und Telefongesprächen über 250 Investoren über die Geschäftsentwicklung des Konzerns informiert.

Roadshow Destinationen 2013: Amsterdam, Boston, Brüssel, Dublin, Edinburgh, Helsinki, Kopenhagen, London, Luxemburg, München, New York, Paris, Stockholm, Warschau, Wien, Zürich.

Konferenzen Destinationen 2013: London, Mailand, München, Stegersbach, Zürich, Zürs.

Alle Termine finden Sie auch auf unserer Homepage:

http://www.rhi-ag.com/internet_de/investor_relations_de/Calendar_de/Roadshow_Archiv/

Ebenso wurden folgende neun Analysten laufend durch die IR Abteilung betreut: Baader Bank, Berenberg Bank, Citigroup, Deutsche Bank, Erste Group, Hauck & Aufhäuser, HSBC Trinkaus & Burkhardt, Kepler Cheuvreux und Raiffeisen Centrobank.

Am 12. März 2013 fand am Standort Porsgrunn, Norwegen, ein Analystentag zum Thema „Vision-Strategy-Values“ statt.

Am 10. April 2013 präsentierte sich RHI in Innsbruck am Börse-Informationstag der Wiener Börse.



Zusätzlich wurden zwei Werksbesichtigungen für interessierte Investoren organisiert.

Am Tag der Ergebnisveröffentlichung (Quartalsberichte und Geschäftsberichte) offeriert RHI Analysten und interessierten Investoren einen Audio Webcast Conference Call, in dem die Ergebnisse näher erläutert werden sowie auf Fragen der Analysten/Investoren im Rahmen einer Q&A Session eingegangen wird.

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)?

Die Anzahl der Pensionierungen und das Ø-Pensionsalter betragen 2013:

in Österreich:

	weiblich	männlich	Gesamt
Anzahl der Pensionierungen	15	47	62
Durchschnittsalter bei Pensionsantritt	57,9	63,7	62,3

im RHI-Konzern weltweit:

	weiblich	männlich	Gesamt
Anzahl der Pensionierungen	26	115	141
Durchschnittsalter bei Pensionsantritt	57,5	62,5	61,6



Anzahl der Mitarbeiter nach Altersklassen 50-54, 55-59 und 60 Jahre und darüber, getrennt nach Frauen und Männern betrug (gem. Personalstand zum 31.12.2013):

in Österreich:

Altersgruppe	weiblich	männlich	Anzahl Mitarbeiter gesamt
60 Jahre und darüber		14	14
55 - 59 Jahre	9	40	49
50 - 54 Jahre	32	177	209
Anzahl Mitarbeiter gesamt	41	231	272

im RHI-Konzern weltweit:

Altersgruppe	weiblich	männlich	Anzahl Mitarbeiter gesamt
60 Jahre und darüber	14	241	255
55 - 59 Jahre	69	509	578
50 - 54 Jahre	97	900	997
Anzahl Mitarbeiter gesamt	180	1.650	1.830

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

Die RHI AG betreibt im Bereich Social Media nur eine Facebook Seite. Dieser Zugang ist gratis und verursacht keine externen Kosten. Die Facebook Seite der RHI wird von der Abteilung Corporate Communications betreut und dient primär dazu jüngeres Publikum anzusprechen (Lehrlinge, Karrieremessen, „Girls Day“, etc.).