



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 **Zumtobel 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 Geschäftsjahr 2013/14 hatten 32 Mitarbeiter (ohne Vorstand) einen Gesamtjahresbezug (fixer und variabler Anteil) von über EUR 200.000 - davon hatte ein Mitarbeiter einen Jahresbezug von über EUR 500.000.

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 Gesamtvergütung für den Vorstand und das obere Management besteht aus einem fixen und einem variablen Anteil. Die Leistung der Vorstände und Führungskräfte wird 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. Eine über drei bis fünf Jahre gestaffelte Auszahlung der variablen



Entlohnung gewährleistet den Fokus auf nachhaltige Entscheidungen. Alle Tranchen werden jeweils mit der Performance Evaluation des Jahres, in dem die Auszahlung stattfindet, bewertet.

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

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

Kein Mitarbeiter (Vollzeitbeschäftigung, volles Jahr) hatte in Österreich einen Jahresbezug von weniger als 20.000 EUR

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

Unternehmensinterne Vorbereitungen zum Thema Enforcement laufen seit dem Jahr 2010, in dem erstmalig mit externen Beratern das Thema aufgegriffen und bearbeitet wurde. Im abgelaufenen Wirtschaftsjahr 2013/14 wurden für die Vorbereitung und externe Beratung EUR 31.104,-- bezahlt. Im Zusammenhang mit einer bevorstehenden Prüfung durch die ÖPR wird weder mit erhöhtem Personalbedarf noch mit einer Personalkostensteigerung gerechnet.

Weiters wird von der Österreichischen Prüfstelle (ÖPR) jährlich ein Kostenbeitrag von EUR 10.660,-- eingehoben.

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)

Der Körperschaftsteueraufwand im GJ 2013/14 in Österreich betrug TEUR 109. Die tatsächlichen Zahlungen beliefen sich im GJ 2013/14 auf TEUR 85.

Auswirkungen des Steuerpaktes 2014

Einschränkungen Gruppenbesteuerung: keine Auswirkungen

Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen: TEUR 200 im GJ 2013/14, in der Größenordnung von 1,6 Millionen im GJ 2014/15



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

*Aufwand Personalberatung 13/14: TEUR 2.928 (12/13: 2.022; 11/12: 2.163)
Aufwand Rechtsberatung 13/14: TEUR 1.742 (12/13: 1.613; 11/12: 1.312)
Aufwand Öffentlichkeitsarbeit/PR 13/14: TEUR 1.223 (z.B. Zumtobel Group Award, Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht, etc.)*

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

Eine transparente, kontinuierliche und offene Kommunikation mit allen Kapitalmarktteilnehmern nimmt beim Zumtobel Management eine sehr hohe Priorität ein. Entsprechend haben der Vorstand und die Investor-Relations-Abteilung des Unternehmens auf zahlreichen Roadshows und in einer Vielzahl von Einzelgesprächen den Dialog mit Investoren und Analysten im In- und Ausland intensiv fortgeführt. Dabei fanden unter anderem Besuche bei institutionellen Investoren in London, New York, Boston, Zürich, Frankfurt, Paris, Amsterdam, Warschau und Wien statt. Im Geschäftsjahr 2013/14 berichteten 13 renommierte internationale und heimische Analysten regelmäßig über die Zumtobel Aktie und gaben dabei ihre Einschätzung zur Unternehmensstrategie sowie Unternehmensbewertung ab. Im Zweijahresrhythmus, jeweils anlässlich der Light + Building-Messe in Frankfurt, führt die Zumtobel Gruppe einen sogenannten Capital Markets Day für Analysten und institutionelle Investoren durch. Von dieser Möglichkeit machten am 1. und 2. April 2014 etwa 70 Teilnehmer Gebrauch. In diesem Zusammenhang erläuterten Vorstand und Management auf Standführungen und im Rahmen von Vorträgen die operative Entwicklung, die neue Unternehmensstruktur, Strategie und Mittelfristziele der Unternehmensgruppe.

Im Zuge der Quartalsberichterstattung und im Rahmen des Jahresabschlusses bietet Zumtobel regelmäßig Conference Calls zur Erläuterung der Geschäftszahlen an, wovon zahlreiche Investoren und Analysten Gebrauch machen. Ein wichtiges Medium, um alle Investoren und am Unternehmen Interessierte zeitgleich zu erreichen, ist das Internet. Unter der Unternehmens-Webseite www.zumtobelgroup.com sind sämtliche Unternehmensveröffentlichungen und alles Wissenswerte über die Zumtobel Gruppe für jeden abrufbar.

Der Gesamtaufwand inklusive Mitarbeiterkosten beläuft sich auf ca. TEUR 430.

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)?



Altersstruktur	FY 2014 in %
< 18 Jahre	0,1%
> 18 - 30 Jahre	20,2%
> 30 - 45 Jahre	42,5%
> 45 - 55 Jahre	27,1%
> 55 Jahre	9,9%

In Österreich sind im Geschäftsjahr 2013/14 insgesamt 17 Mitarbeiter in Pension gegangen:

Durchschn. Pensionsalter Männer: 61 Jahre

Durchschn. Pensionsalter Frauen: 57,5 Jahre

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

Social Media Aktivitäten finden bei der Zumtobel Gruppe überwiegend in den operativen Gesellschaften statt – dort wo es um den direkten Kontakt und Dialog mit den Kunden geht. Genutzt wir neben Facebook, Twitter auch auch fachspezifische Blogs. Daneben gibt es auch Apps die Kunden Zusatzleistungen anbieten und über Projekte und Produktneuheiten informieren.

Auch auf Corporate Ebene sind verschiedene Social Media Tools im Einsatz.

Im Jahr 2013 verzeichnete die Zumtobel Group Homepage 301.599 Besuche und 2.300.000 Einzelseitenaufrufe und hatte auf Twitter 200 Follower, auf Facebook ca. 400 Friends and bei Youtube 500 Videoaufrufe. Diese Kanäle werden von der Abteilung Corporate Communications betreut. Der Zugang ist gratis und verursacht keine externen Kosten.