

SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

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 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?

Rund 15 Mitarbeiter haben einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000,--.
Keiner davon hat einen Jahresgesamtbezug von über 500.000,--

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

Im Jahr 2012 machte der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der Vorstände zwischen 24% und 38% der Gehaltssumme aus. Diese Werte sind nicht repräsentativ, weil für einige Vorstandsmitglieder nur eine anteilige Bonifikation zur Auszahlung gelangt ist. Außerdem sind noch keine variablen langfristigen Bonifikationen ausgezahlt worden.

Erste Berichtsebene: der variable Anteil macht bis zu 33% der Gehaltssumme aus.

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 Bemessungsgrundlage für die variable erfolgsabhängige Vergütung des Vorstands sind der Jahresüberschuss, die Höhe der Gewinnausschüttung (letztmalig für ein Vorstandsmitglied in 2012), die Gesamtkapitalrentabilität sowie persönliche qualitative Ziele.

Für alle Vorstandsmitglieder wurde auch eine variable, langfristige erfolgsabhängige Gehaltskomponente eingeführt, die an die Erreichung nachhaltiger, langfristiger und mehrjähriger Leistungskriterien anknüpft. Basierend auf der Erreichung der Zielkriterien wird dieser Bonus im Nachhinein für das abgelaufene Geschäftsjahr bestimmt und über drei Jahre verteilt zu gleichen Teilen ausbezahlt.

Die Höchstgrenzen für die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsanteile (kurzfristig und langfristig) liegen insgesamt zwischen 82% und 111% der Jahresfixvergütung. Davon sind die maximalen Höhen der kurzfristigen erfolgsabhängigen Entlohnung für die Vorstände 55% bis 67% der Jahresfixvergütung. Die maximalen Höhen der langfristigen erfolgsabhängigen Entlohnung für die Vorstände belaufen sich somit auf 27% bis 44% der Jahresfixvergütung.

Erste Berichtsebene: Zur Förderung der Leistungsorientierung wurde 2012 ein neues erfolgsorientiertes Bonussystem für Führungskräfte und Experten der Semperit Gruppe implementiert. Neben den übergeordneten Unternehmens- und Segmentzielen (zum Beispiel EBIT, verkaufte Menge, Working Capital) werden individuelle Ziele im Rahmen von Zielvereinbarungsgesprächen definiert. Diese jährlich durchgeführten Gespräche dienen auch der Festlegung von Entwicklungsplänen und der qualitativen Förderung von Führungs- und Fachkompetenzen.

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

Die Semperit-Gruppe achtet auf die Gleichbehandlung der Geschlechter in allen Fragestellungen. In den letzten Jahren konnte der Frauenanteil speziell in qualifizierten Positionen stetig erhöht werden. Im Top-Management liegt der Frauenanteil bereits bei 5% und im Aufsichtsrat bei mehr als 20%.

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?

In Österreich wurden Körperschaftsteuerzahlungen in Höhe von rund 3 Mio EUR im Jahr 2012 geleistet.

Die Höhe der steuerlichen Verlustvorträge beträgt 0 Mio EUR für Österreich. Für steuerliche Verlustvorträge im Ausland wurde ein Aktivposten von 3 Mio EUR angesetzt.

Zu den genannten Steueroasen gibt es – wenn überhaupt – nur Kunden- und Lieferantenbeziehungen.

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

Der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand belief sich auf weniger als 0,1 Mio EUR.

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

Semperit AG Holding:

Personalberatung: rund 0,3 Mio EUR

Rechtsberatung: rund 0,8 Mio EUR

Öffentlichkeitsarbeit und PR: Nicht signifikant.

Insertion in Tageszeitungen (exklusive Stelleninserate): < 10 TEUR.

Die Semperit AG Holding finanziert keine Lobbyingaktivitäten.

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

Semperit AG Holding:

Der Aufwand für gesetzliche Interessensvertretungen (Wirtschaftskammer) und freiwillige Interessensvertretungen (Industriellenvereinigung, CIRA, internationale Handelskammern) beläuft sich auf rund 0,1 Mio EUR.

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)?**

Externer Aufwand für die Hauptversammlung: rund 20 TEUR

Höhe der Auflage des Geschäftsberichts: 2.000 Stück Deutsch, 1.000 Stück Englisch.

Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, sonstige Beratung): rund 160 TEUR

Kosten für die Veröffentlichung des Jahresabschlusses in der Wiener Zeitung: 34 TEUR

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

Zur Stärkung und Erweiterung der bislang vorhandenen Compliance-Instrumente abseits der börserechtlichen Compliance erfolgte im Berichtsjahr die Implementierung einer Compliance-Organisation, die alle Unternehmenseinheiten erfasst. Ein Group Compliance Officer wird in seinen Agenden von 15 Compliance Officers, die in den größten Tochtergesellschaften der Semperit Gruppe tätig sind, unterstützt. Etwaige Vorfälle werden von ihm an das Compliance Committee berichtet, das direkt dem Vorstand untersteht.

Neben diesen organisatorischen Verbesserungen wurde im Berichtsjahr 2012 ein Verhaltenskodex (Code of Conduct) beschlossen, der für alle Mitarbeiter und Führungskräfte verbindlich ist. Seine wichtigsten Zielsetzungen liegen in der Vermeidung von Korruption, von Geldwäsche, von Menschenrechtsverletzungen, von Insider-Handel sowie in Aspekten des Datenschutzes, der Exportbeschränkungen und dem Schutz der Interessen aller Stakeholder.

Eine weitere Konkretisierung dieser Verhaltensanforderungen erfolgt in thematischen Compliance-Richtlinien, die in mehr als zehn Sprachen allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen und deren Inhalte auch in regelmäßigen Schulungen vermittelt werden. Der Verhaltenskodex kann unter folgendem Link auf der Webseite eingesehen werden: www.semperitgroup.com/de/ir/corporate-governance/code-of-conduct.