

## SCHWERPUNKTFRAGEN 2013 Die Antworten der voestalpine AG

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000,- und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000,-?

**165 Mitarbeiter weltweit hatten 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als EUR 200.000,-, davon hatten 8 Mitarbeiter einen Gesamtbezug von mehr als EUR 500.000,-.**

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

**Die Höhe der maximal erreichbaren erfolgsabhängigen Entlohnung beträgt für den CEO 71,43% und für die Mitglieder des Vorstandes 66,67% des Gesamtbezuges.**

**Für die Führungskräfte (1. Berichtsebene) der voestalpine AG beträgt dieser Anteil 37,5%.**

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 Höhe der erfolgsabhängigen Entlohnung für den Vorstand, die Geschäftsführer und die Leitenden Angestellten orientiert sich einerseits an quantitativen Kriterien (EBIT und ROCE) und andererseits an der Erreichung qualitativer Ziele.**

**Die erfolgsabhängige Vergütung (Bonifikation) für das Geschäftsjahr 2012/13 wird zur Gänze im Kalenderjahr 2013 ausbezahlt.**

**Die maximale Höhe der variablen Vergütungen für Geschäftsführer und Führungskräfte ist klar geregelt.**

Für Geschäftsführer erfolgt eine Abstufung je nach Größe der Gesellschaft und ist mit einem Prozentsatz zwischen 30% und 100% des Jahresbruttogehalts gedeckelt; für Führungskräfte richtet sich die Obergrenze im Wesentlichen nach der Wertigkeit der Position und ist zwischen 20% und 60% (in Einzelfällen max. 100%) des Jahresbruttogehalts gedeckelt.

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

Der Anteil weiblicher Führungskräfte (ausgenommen Vorstandsmitglieder) lag im Geschäftsjahr 2012/13 bei rund 10,1 % (= 318 Personen) und blieb damit gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert. Im Rahmen der internen Führungskräfteentwicklung wird großer Wert darauf gelegt, den Anteil an weiblichen Teilnehmern weiter auszubauen. Aus diesem Grund sieht der diesbezügliche Vorstandsbeschluss vor, dass Frauen auf jeder Ausbildungsstufe des Management-Developmentsystems vertreten sein müssen. Im Geschäftsjahr 2012/13 waren von insgesamt 146 Teilnehmern 22 Frauen. Der Frauenanteil ist damit in der Management-Ausbildung gegenüber dem Vorjahr von 12,4 % auf 15,1 % gestiegen.

Insgesamt lag der Frauenanteil in der voestalpine-Gruppe im Geschäftsjahr 2012/13 bei 12,6 %. Diese im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen nach wie vor niedrige Quote hat branchenspezifische, historische und kulturelle Hintergründe. Im öffentlichen Bewusstsein dominiert in Bezug auf einen Stahl- und Industriegüterkonzern nach wie vor das Bild der Schwerindustrie und entsprechend schwierig stellt sich auch die Rekrutierung von Mitarbeiterinnen auf breiter Basis dar.

Explizite „Frauenquoten“ gibt es in keiner Konzerngesellschaft, aber es besteht das generelle Bestreben, den Anteil von Frauen im Konzern auf allen Ebenen nachhaltig mit geeigneten Maßnahmen zu steigern. Dies umfasst eine Reihe von teilweise auch länderspezifischen Aktivitäten wie die Teilnahme am Girl's Day, Förderung von Frauen in technischen Lehrberufen und/oder die verstärkte Einstellung von weiblichen Absolventen technischer Schulen und Universitäten. Außerdem wird der Auf- und Ausbau von betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. von Kooperationen mit externen Einrichtungen forciert. Mittlerweile sind aufgrund dieser Bemühungen auch in traditionell männerdominierten technischen Unternehmensbereichen (z.B. Feuerverzinkungsanlagen, Drahtverarbeitungsanlagen) Frauen in obersten Führungspositionen tätig, leitende Funktionen nehmen Frauen auch im Finanz-, Personal- und Rechtsbereich in einer Reihe von Konzernunternehmen ein.

Im Rahmen des jährlichen Personalreportings wird zum Monitoring der Nachhaltigkeit aller Maßnahmen der Frauenanteil bei Führungskräften

nach Qualifikationen und in Ausbildungsprogrammen regelmäßig erhoben und analysiert.

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?

**Für die Geschäftsjahre 2011/12 und 2012/13 erfolgte noch keine Veranlagung. Die voraussichtliche Körperschaftsteuerbelastung aller österreichischen Gesellschaften wird für das Geschäftsjahr 2011/12 rund EUR 10,2 Mio. und für das Geschäftsjahr 2012/13 rund EUR 13,6 Mio. betragen. Per 31.3.2013 verfügen die in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften über Verlustvorträge in Höhe von EUR 350,7 Mio. (Österreich EUR 40,2 Mio., Ausland EUR 310,5 Mio.).**

**Zu Steueroasen wie Zypern, Jersey, Karibik, Liechtenstein, Malta oder Delaware/USA bestehen keine steuerlich motivierten Geschäftsbeziehungen. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden aus Gründen der Rechtssicherheit zwei Gesellschaften nach dem Recht des Bundesstaates Delaware gegründet. Der Sitz beider Gesellschaften befindet sich in Texas, daher sind die Gesellschaften auch in Texas steuerpflichtig.**

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

**Die steuerlich nicht absetzbaren Repräsentationsaufwendungen aller österreichischen Konzerngesellschaften betragen im Geschäftsjahr 2012/13 rund EUR 1,9 Mio. Die steuerlich nicht absetzbaren Repräsentationsaufwendungen der voestalpine AG betragen im Geschäftsjahr 2012/13 rund EUR 85.000,-.**

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

**Im Geschäftsjahr 2012/13 betrug der Aufwand für Personalberatung EUR 1.934.395,69.**

**Für Rechtsberatung hat die voestalpine AG (als Einzelgesellschaft) rund EUR 130.000,- ausgegeben.**

**Die Kosten für Öffentlichkeitsarbeit PR/Lobbying beliefen sich im Geschäftsjahr 2012/13 auf EUR 222.000,- (globaler PR-Aufwand). Für Lobbying fielen keine Ausgaben an. Der Aufwand für Medien (TV, Hörfunk, Print und Online) betrug EUR 1,778.000,- (globaler Werbeaufwand).**

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

**Die Aufwände 2012 für Interessensvertretungen und Mitgliedschaften in Österreich belaufen sich auf EUR 9,783 Mio., davon beträgt der Beitrag für die Pflichtmitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer (Kammerumlage I+II+Grundumlage) EUR 8,377 Mio.**

**Die internationalen Aufwände 2012 für Interessensvertretungen belaufen sich auf EUR 3,312 Mio.**

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)?

<b>Externer Aufwand für die Hauptversammlung:</b>	<b>rd. EUR 276.000,-</b>
<b>Auflage des Geschäftsberichtes:</b>	<b>3.500</b>
<b>Kosten für Geschäfts- und Quartalsberichte (inkl. Online Geschäftsbericht):</b>	<b>rd. EUR 360.000,-</b>

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

**Die Vermeidung von Korruption ist ein wesentlicher Bestandteil des Compliance Management Systems der voestalpine.**

**Der für alle Mitarbeiter des voestalpine-Konzern geltende Verhaltenskodex (siehe <http://www.voestalpine.com/group/de/konzern/compliance>) enthält ein ausdrückliches Bekenntnis zu einem transparenten und fairen Verhalten am Markt. Jegliche Art von Korruption wird strikt abgelehnt.**

**Die Konzernrichtlinie Business Conduct sowie die Konzernrichtlinie betreffend den Umgang mit Geschäftsvermittlern und Beratern ergänzen und konkretisieren den Verhaltenskodex zum Thema Korruption. Die Business Conduct Richtlinie enthält zum Beispiel Regelungen im Zusammenhang mit Einladungen, Spenden und Sponsoring. Die Konzernrichtlinie betreffend den Umgang mit Geschäftsvermittlern und Beratern regelt die Vorgehensweise in Zusammenhang mit der Beauftragung von Geschäftspartnern, wie zum Beispiel Handelsvertreter, Konsulenten oder Lobbyisten.**

**Im Geschäftsjahr 2012/13 wurde eine e-learning Schulung zum Thema Verhaltenskodex und Compliance und eine e-learning Schulung zum**

**Thema Kartellrecht konzernweit ausgerollt. Die Schulung Verhaltenskodex und Compliance mit dem Schwerpunkt Korruption haben rund 18.000 Mitarbeiter des voestalpine-Konzerns absolviert. Zum Thema Kartellrecht wurden 2009 alle Geschäftsführer, Vertriebsmitarbeiter und sonstige Mitarbeiter mit Kontakt zu Mitbewerbern aufgefordert, einen Basiskurs zum Kartellrecht zu absolvieren. Diese Mitarbeiter (ca. 4.000) wurden im Geschäftsjahr 2012/13 aufgefordert, einen sog. Refresher-Kurs zum Thema Kartellrecht durchzuführen. Zudem wurden zusätzlich ca. 1.500 Mitarbeiter aufgefordert, den Basiskurs Kartellrecht durchzuführen. Neben diesen e-learning Schulungen haben konzernweit auch Präsenzs Schulungen zum Thema Korruption stattgefunden, so zum Beispiel im Rahmen des Führungskräfteentwicklungsprogrammes der voestalpine oder bei Unternehmens- oder Divisionsveranstaltungen.**

**Zusätzlich zu diesen Schulungen waren dem Thema Korruption im Geschäftsjahr 2012/13 im Konzern auch eine Reihe unterschiedlicher Kommunikationsmaßnahmen gewidmet.**

**Die Verantwortung für die Einhaltung der Compliance-Regeln liegt beim jeweiligen Mitarbeiter und beim jeweiligen Management. Die Erstellung und Umsetzung sowie die Unterstützung des Managements in der Wahrnehmung ihrer Compliance Verantwortung obliegt der Compliance Organisation mit einem Group Compliance Officer, vier divisionalen Compliance Officer, Compliance Officer, welche in bestimmten (größeren) Untereinheiten einzelner Divisionen bestellt wurden, sowie auch Mitarbeitern aus den Bereichen Human Resources, Recht, Interne Revision, Risikomanagement und Kommunikation.**