

SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

Antworten der Mayr-Melnhof Karton AG

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?

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

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

Entsprechend unserer auf hohe Identifikation mit dem Unternehmenserfolg aufbauenden Unternehmenskultur sind erfolgsabhängige Vergütungssysteme in Form individueller Vereinbarungen bzw. standortspezifischer Prämienmodelle seit Langem im Konzern eingerichtet.

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 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 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 2012 beliefen sich die gesamten Bruttobezüge der Vorstandsmitglieder auf Tsd. EUR 3.925. Davon entfallen Tsd. EUR 1.715 auf fixe und Tsd. EUR 2.210 auf variable Bestandteile.

(siehe auch die entsprechenden Ausführungen im Corporate Governance Bericht, auf Seite 47 im Geschäftsbericht 2012.)

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

Positionen im Bereich Vorstand, Aufsichtsrat und leitende Stellen werden ausschließlich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation besetzt. Diversität wird auf breiter Basis gefördert.

Ein attraktiver Arbeitgeber für Frauen in technischen Berufen zu sein, gewinnt zusehends an Bedeutung.

(siehe auch die entsprechenden Ausführungen im Corporate Governance Bericht, auf Seite 47 im Geschäftsbericht 2012.)

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?

Hierzu verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2012, Anhangsangabe Ziffer 10, Seite 94ff

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

Der Repräsentationsaufwand spiegelt die rein steuerlichen Einschätzungen von Betriebsprüfungen wieder, wodurch sich der Betrag verändern kann.

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

Es gilt der Grundsatz sparsamer Haushaltung.

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

National: Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften

International: Untergeordnete Größenordnung

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)?

Die Kosten für die Abhaltung der Hauptversammlung betragen rd. 40 TEUR, die mehrsprachige Auflage des Geschäftsberichts umfasst 3.200 Exemplare mit externen Kosten von ca. 25 TEUR.

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

Hierzu verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2012, Konzernlagebericht Punkt 5 „Risikomanagement“, Seite 31ff

Als ein global tätiges Unternehmen ist der Mayr-Melnhof Konzern in seiner Geschäftstätigkeit unterschiedlichen allgemeinen sowie branchenspezifischen Risiken ausgesetzt. Der Umgang mit Risiko ist in einem laufend aktualisierten Risikomanagementprozess verankert, mit dem Ziel, den Bestand und die Wertschöpfungsfähigkeit des Unternehmens langfristig abzusichern. Er umfasst die systematische Identifikation, Bewertung, Steuerung und Berichterstattung von wesentlichen, den Bestand und die Entwicklung des Konzerns potentiell gefährdenden bzw. beeinträchtigenden Ereignissen und Risiken.

Für jedes identifizierte und für den Konzern als wesentlich erachtete Risiko werden unter Berücksichtigung der konzernweiten Risikopolitik individuelle Kontroll-, Steuerungs- und Sicherungsmaßnahmen zur Risikobewältigung bestimmt. Diese Maßnahmen werden kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt bzw. bei Identifikation zusätzlicher Risiken ergänzt.

Das Risikomanagement des Konzerns steht im Verantwortungsbereich des Vorstandes, der die Risikopolitik vorgibt und die Rahmenbedingungen des konzernweiten Risikomanagements festlegt.

Die Risikopolitik des Konzerns ist insgesamt durch eine konservative Haltung geprägt.

Die Stabstelle „Risk Management Compliance“ berichtet direkt an den Vorstand und stellt sicher, dass das Risikomanagement im Sinne seiner Vorgaben umgesetzt und betrieben wird.

Dem Compliance-Risiko aus einer möglichen Nichteinhaltung von Normen, Gesetzen, ethischen Verhaltensregeln sowie gegebenenfalls Selbstverpflichtungserklärungen begegnen wir insbesondere durch regelmäßiges systematisches Compliance Monitoring, Richtlinien (wie z. B. Code of Conduct), das Vier-Augen-Prinzip und Absicherungsmaßnahmen in den Systemen sowie kontinuierliche Schulung und interne wie externe Kommunikation.

Der „Legal Compliance“, welche die Gesamtheit aller Handlungen und Maßnahmen umfasst, die auf die Einhaltung von gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben abzielen, widmen wir uns insbesondere durch die Funktion eines Legal Managers, den Einsatz eines zentralen „Legal Compliance Systems“ sowie gegebenenfalls die Zuziehung externer Experten. Dadurch soll den infolge immer stärkerer Regulierung zunehmenden Risiken einer Rechtsverletzung vorgebeugt und sanktionsbedingte Schäden vermieden werden.