

## 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](http://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?

Vier Manager der PALFINGER AG (ohne Vorstand) lagen über 200 TEUR, keiner über 500 TEUR.

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

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder umfasst fixe und erfolgsabhängige Bestandteile und ist für ein Unternehmen dieser Größe und Komplexität angemessen. Die erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteile orientieren sich einerseits an persönlich mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Zielen sowie andererseits an den wesentlichen Kennzahlen der PALFINGER Gruppe – Umsatzwachstum, Ergebnis vor Steuern und ROCE sowie langfristig an der Steigerung des Unternehmenswertes. Die variablen Bezüge der Vorstände machten 2012 im Durchschnitt rund 30 Prozent des Jahresgehalts aus. Siehe auch GB 2012 Seite 190.

Führungskräfte, die direkt an den Vorstand berichten, haben variable Gehaltsbestandteile im Ausmaß von 20-35 Prozent des Fixbezugs (je nach Funktionsbereich).

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 erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteile orientieren sich einerseits an persönlich mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Zielen sowie andererseits an den wesentlichen Kennzahlen der PALFINGER Gruppe – Umsatzwachstum, Ergebnis vor Steuern und ROCE sowie langfristig an der Steigerung des Unternehmenswertes.

Für Führungskräfte gibt es ein Bonusmodell, das auf Jahresbasis einerseits KPI-Ziele der PALFINGER Gruppe bzw. der jeweiligen Business Area oder Business Unit beinhaltet (Umsatzwachstum, EBIT, ROCE, CC-Ratio), aber auch auf individuelle Ziele abstellt. In der Regel liegen die variablen Gehaltsbestandteile bei 20-35 Prozent des Fixbezugs.

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

In der PALFINGER Gruppe gibt es 83 Frauen in Führungspositionen, das entspricht einem Anteil von 18,5 Prozent der Führungskräfte. Konkrete Zielwerte wurden bisher nicht definiert, es gibt jedoch mehrere Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen im Unternehmen und in Führungspositionen.

Insbesondere:

- \* Diversity Circle
- \* Verstärkte weibliche Präsenz bei Berufs-/Karrieremessen,
- \* Bereitschaft, im Recruiting bei 2 gleichwertig qualifizierten

Bewerbern bevorzugt Frauen einzustellen.

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?

Der Körperschaftsteueraufwand in Österreich betrug 0,6 MEUR (Vorjahr: 2,8 MEUR). Die Körperschaftsteuerzahlungen in Österreich betragen 1,6 MEUR (Vorjahr: 3,2 MEUR).

Die steuerlichen Verlustvorträge im Ausland betragen 93,8 MEUR (Vorjahr: 88,4 MEUR); in Österreich gab es keine steuerlichen Verlustvorträge.

Es bestehen keine Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen.

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

Steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwendungen betragen im Jahr 2012 564 TEUR (Vorjahr: 461 TEUR).

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

Der externe Aufwand 2012 für Personalberatung betrug 502 TEUR (Vorjahr: 660 TEUR), für Rechtsberatung wurden 1.839 TEUR (Vorjahr: 1.348 TEUR) investiert. Für PR wurde 2012 ein Betrag von rund 70 TEUR (Vorjahr: 70 TEUR) und für Inserate in Tageszeitungen wurden 125 TEUR (Vorjahr: 105 TEUR) investiert.

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

Der Beitrag für die Industriellenvereinigung betrug 40 TEUR (Vorjahr: 40 TEUR). An die Wirtschaftskammer wurden Beiträge in der Höhe von 481 TEUR (Vorjahr: 438 TEUR) bezahlt.

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)?

Der Aufwand für die HV betrug rund 45 TEUR, die Auflage des Geschäftsberichts (deutsch/englisch) war 4.000 Exemplare. Für die Veröffentlichung in der Wiener Zeitung wurden 43 TEUR aufgewendet. Der Geschäftsbericht verursachte Kosten in der Höhe von 160 TEUR.

10. Welche Maßnahmen zur **Vermeidung von Korruption** wurden umgesetzt? Wie viele Mitarbeiter sind mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt?
- Code of Conduct (seit 2011), der Bestandteil aller wesentlichen Verträge der PALFINGER Gruppe ist (Händlerverträge, Lieferantenverträge, Arbeitsverträge, Kooperationsverträge, etc.).
  - Gruppenrichtlinie: Verhaltensregeln zur Verhinderung von Korruption.
  - Integrity Line.
  - Compliance-Richtlinien im Sinne des Börsegesetzes, Einrichtung von Vertraulichkeitsbereichen und entsprechende Schulungen, Informationsblatt diesbezüglich wird von jedem neuen Arbeitnehmer im Zuge der Aufnahme unterzeichnet (10 Sprachen).
  - Audits seitens Risk Management, die die Einhaltung/ Umsetzung der Richtlinien stichprobenartig kontrollieren.
  - Sicherstellung von Funktionstrennung und 4-Augen-Prinzipien über Unterschriften- und Freigaberegungen, Berechtigungsstrukturen in IT-Systemen, Zutrittskontrollen und Vereinbarungen mit Banken im Zahlungsverkehr.

- Leben einer offenen Gesprächskultur gemäß den Werten unseres Unternehmens, Mitarbeitergespräche und Mitarbeiterumfragen.
- Doppelspitze in Business Areas und Business Units.
- Eine Online-Schulung zum Thema Korruption/ Wettbewerbswidriges Verhalten wird derzeit überprüft.
- Auf Gruppenebene sind zwei Personen (Rechtsabteilung und Risk Management) mit der Einhaltung bzw. Umsetzung der Compliance-Regeln beschäftigt. Darüber hinaus ist das lokale Management je nach Größe der lokalen Einheit mit Compliance-Themen befasst.