

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?**

Die Anzahl der Mitarbeiter mit einem Jahresgesamtbezug (= fixe + erfolgsabhängige Entlohnung) von mehr als € 200.000 brutto bewegte sich im Kalenderjahr 2012 im niedrigen dreistelligen und bei einem Jahresgesamtbezug von mehr als € 500.000 brutto im einstelligen Bereich.

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

Für Vorstände gab es für 2012 keine erfolgsabhängige Vergütung. Für Führungskräfte der 1. Berichtsebene beträgt für 2012 die erfolgsabhängige Entlohnung rd. 50 % im Verhältnis zu deren Fixbezügen.

- 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 erfolgsabhängige Entlohnung des Konzernmanagements orientiert sich am betriebswirtschaftlichen Ergebnis auf Basis der betrieblichen Kosten- und Erfolgsrechnung. Ab dem Geschäftsjahr 2011 werden den Vorstandsmitgliedern sowie den Führungskräften im Sinne von nachhaltigen, langfristigen und mehrjährigen Leistungskriterien 20 % der erfolgsabhängigen Entlohnung einbehalten und einem persönlichen Verrechnungskonto zugeführt, welches frühestens nach Ablauf der Funktionsperiode ausbezahlt wird. Die variablen Bezüge sind mit maximal 200 % der Fixbezüge gedeckelt.

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

Per Ende 2012 lag der Frauenanteil im Management im STRABAG Konzern bei 8 %. Dies sind 93 Mitarbeiterinnen. Der STRABAG Konzern hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil an Frauen jährlich zu erhöhen. Dies wird gemessen und einmal jährlich im Geschäftsbericht veröffentlicht.

- 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 2012 in Österreich betrug € 0,2 Mio.

Zum 31.12.2012 bestehen steuerliche Verlustvorträge in Österreich in Höhe von € 528 Mio. und im Ausland von € 340 Mio. für die aktive latente Steuern angesetzt wurden.

Es bestehen keine Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen.

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

Der Betrag der steuerlich nicht absetzbaren Repräsentationsaufwendungen betrug im Geschäftsjahr 2012 € 3,7 Mio.

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

Die Kosten externer Rechtsberatung beliefen sich auf rund € 18,5 Mio.

Die Kosten für externe Personalberatung im Rahmen von Personalsuchprojekten in Österreich belaufen sich auf rund € 50.000.

Öffentlichkeitsarbeit erfolgt zentral durch das eigene Personal von STRABAG. Externe Beratung wird nur punktuell in unwesentlichem Umfang in jenen Ländern hinzugezogen, in denen die STRABAG Konzernkommunikation über kein eigenes Personal verfügt bzw. die Sprache nicht spricht; die daraus entstandenen Aufwendungen betragen konzernweit weniger als € 1 Mio.

Insertionen in Tageszeitungen werden von den operativ tätigen Einheiten selbständig im Rahmen ihrer Budgets beauftragt.

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

Der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen betrug in 2012 rund € 7,3 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)?

Der externe Aufwand für die Hauptversammlung betrug im Jahr 2012 rund € 211.000. Der externe Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichtes inkl. Konzeption, Druck, Versand und

Veröffentlichungspflichten lag bei circa € 108.000. Die Auflage beträgt 10.700 Stück (deutsch und englisch zusammen).

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

Es wurde ein umfassendes Ethik-System implementiert (dieses ist auch Bestandteil unserer Arbeitsverträge), bestehend aus:

- Ethik Kodex
- Ethik- Leitfaden
- Sonderleitfaden für Berater- und Vermittlungsverträge
- Checkliste für Berater- und Vermittlungsverträge

Zur Durchsetzung dieses Systems wurde für die Angestellten des Konzerns ein Schulungssystem eingeführt. Im Rahmen dessen hat jeder

- Manager ein eintägiges Präsenzseminar zu besuchen. Trainer ist jeweils ein externer Fach-Rechtsanwalt. Themenschwerpunkte sind Korruption, Kartellrecht, Untreuetatbestände, Strafgesetzbuch und das STRABAG Ethik-Modell
- Angestellte (auch jeder Manager) ein e-learning Modul zu absolvieren und im Rahmen dessen eine Prüfung abzulegen. Themenschwerpunkte sind Korruption, Kartellrecht, Untreuetatbestände, Strafgesetzbuch und das STRABAG Ethik-Modell

Personelle Struktur:

- 3 Personen (1 weisungsfreier Konzern Compliance-Koordinator) gewährleisten die generelle Struktur im Konzern und betreuen jene Länder, die keinen eigenen regionalen Compliance-Beauftragten haben.
- In jedem wesentlichen Konzernland ist ein regionaler Compliance-Beauftragter (in Summe 10 Personen) installiert, die in dieser Funktion an den Konzern Compliance-Koordinator berichten.

- 2 Ombudsmänner, die im Rahmen des Hinweisgebersystems Ansprechpartner für wahrnehmende Personen sind
- 8 interne Ombudsmänner (in den wesentlichen Ländern)