

## Schwerpunktfragen 2014

### Die Antworten der voestalpine AG

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2013 einen Jahresgesamtbezug von **mehr als 200.000 Euro** und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von **über 500.000 Euro**?

**171 Personen hatten einen Jahresgesamtbezug über EUR 200.000, 14 Personen (es handelt sich dabei durchgehend um Geschäftsführer) hatten einen Jahresgesamtbezug von über EUR 500.000.**

2. 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 wie viel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

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

**Die erfolgsabhängige Entlohnung (Bonifikation) für das Geschäftsjahr 2013/14 wird zur Gänze im Kalenderjahr 2014 ausbezahlt.**

**Die maximale Höhe der variablen Bezüge für Geschäftsführer und Führungskräfte ist wie folgt geregelt:**

**Für Geschäftsführer erfolgt eine Abstufung je nach Größe der Gesellschaft; die variablen Bezüge sind mit einem Prozentsatz zwischen 30% und 100% des fixen Jahresbruttogehalts gedeckelt.**

**Für Führungskräfte richtet sich die Obergrenze im Wesentlichen nach der Wertigkeit der Position; die variablen Bezüge sind mit einem Prozentsatz zwischen 20% und 60% (in Einzelfällen max. 100%) des fixen Jahresbruttogehalts gedeckelt.**

3. Wie viele MitarbeiterInnen hatten im Berichtsjahr einen **Jahresbezug von weniger als 20.000 Euro** (Vollzeitbeschäftigung, volles Jahr)?

**Für Produktionsunternehmen des voestalpine Konzerns in Österreich liegt der geringste Mindestlohn in der niedrigsten Beschäftigungsgruppe jedenfalls bereits über EUR 1.428,57 (14 x p.a.), sodass in diesen Unternehmen – abgesehen von Lehrlingen – keine Mitarbeiter unter EUR 20.000,- Jahresbezug hatten. Rund 40 Mitarbeiter in Österreich hatten einen Jahresbezug von unter EUR 20.000,- (andere Kollektivverträge, insbesondere Gastgewerbe).**

4. **Enforcement:** unternehmensinterne Vorbereitungen, zusätzlicher Sach- und Personalaufwand, einmalig bzw. dauernd

**Der voestalpine Konzernabschluss wurde in Teilprojekten über einen Zeitraum von 5 Jahren einem Enforcement Review durch externe Berater mit einem Aufwand von insgesamt rund EUR 59.000,- unterzogen. Wesentliche unternehmensinterne Aufwände sind für die Weiterentwicklung von Dokumentationen angefallen, die jedoch nicht von den allgemeinen Aufwendungen für den Konzernabschluss unterschieden werden können. Es wurde kein zusätzliches Personal aufgenommen.**

5. Wie hoch sind die **Nebenkosten des Aufsichtsrats** für Sekretariat, Reisen, Aufenthaltskosten, Repräsentation, Schulung?

**Die Nebenkosten für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2013/14 betragen gesamt rund EUR 23.000,-.**

6. Höhe der **Körperschaftsteuerzahlungen** in Österreich 2013, Auswirkungen des **Steuerpaktes 2014** (Einschränkungen Gruppenbesteuerung, Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500.000 Euro)

**Für die Geschäftsjahre 2012/13 und 2013/14 erfolgte noch keine Veranlagung. Die voraussichtliche Körperschaftsteuerbelastung aller österreichischen Gesellschaften wird für das Geschäftsjahr 2012/13 rd EUR 13,7 Mio und für das Geschäftsjahr 2013/14 rund EUR 14,8 Mio betragen.**

**Die Einschränkungen der Gruppenbesteuerung gemäß AbgÄG 2014 haben im Veranlagungsjahr 2014 keine Auswirkungen. Künftig können insbesondere die räumliche Beschränkung der Gruppenbesteuerung und die Abschaffung der Firmenwertabschreibung nicht unwesentliche Folgen haben.**

**Die Beschränkung der „Managergehälter“ hat bereits im Veranlagungsjahr 2014 zu einer aliquoten steuererhöhenden**

Hinzurechnung geführt. Bei Zugrundelegung eines vollen Veranlagungsjahres wird es vermutlich zu einer Steuermehrbelastung von rund EUR 2,0 bis 2,5 Mio kommen.

7. Externer Aufwand 2013 für **Aus- und Weiterbildung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit / PR / Lobbying** (getrennte Darstellung)

Für Personalentwicklung wurden im Geschäftsjahr 2013/14 insgesamt EUR 49,2 Mio aufgewendet:

- EUR 18,15 Mio für Aus- und Weiterbildung
- EUR 0,9 Mio für Leadership Development
- EUR 30,16 Mio für Lehrlingsausbildung

Für Rechtsberatung hat die voestalpine AG (als Einzelgesellschaft) rund EUR 210.000,- ausgegeben.

Die Kosten für weltweite Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying beliefen sich im GJ 2013/14 auf EUR 373.000,-

8. Aufwand für **Investor Relations**. Beschreibung der IR – Aktivitäten (u.a. Teilnahme an Roadshows, sonstige Aktivitäten für Investoren, Anfragen von Investoren)

Die Investor Relations (IR) Aktivitäten konzentrieren sich auf die Kommunikation mit den Aktionären der voestalpine AG, insbesondere den Analysten und institutionellen Investoren. Derzeit verfassen 23 Analysten österreichischer und internationaler Banken Berichte über das Unternehmen. Auf zahlreichen Roadshows und Investorenkonferenzen in Europa bzw. Amerika trafen der Vorstand bzw. der Leiter der Abteilung Investor Relations etwa 500 Investoren. Daneben wurden die Analysten und Investoren auch in zahlreichen Conference-Calls über das Geschäftsmodell bzw. die Unternehmensentwicklung informiert. Die wesentlichen Inhalte der Roadshows, Investorenkonferenzen und Conference-Calls stehen allen Aktionären auch auf der Homepage der voestalpine AG zur Verfügung. Ein Schwerpunkt der IR-Aufgaben lag darüber hinaus in der Vorbereitung der Jahreshauptversammlung sowie in der Erstellung der Aktionärs- und Geschäftsberichte. Dem Privatanleger präsentierten sich das Management und die IR-Abteilung der voestalpine AG unter anderem auch bei der jährlichen Gewinnmesse in Wien. Die externen Kosten (z.B. Reisekosten, Bewirtungen, Werbekosten) im Zusammenhang mit den angeführten IR-Aktivitäten beliefen sich im GJ 2013/14 auf ca. EUR 150.000,-.

9. Wie viele MitarbeiterInnen gingen 2013 mit welchem **Durchschnittsalter in Pension**? Wie viele MitarbeiterInnen waren per 31.12.2013 über 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 55 – 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 50 – 55 Jahre (jeweils getrennt nach Frauen und Männer)?

**Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter ist abhängig von zahlreichen Faktoren wie z.B. rechtlichen Rahmenbedingungen. Exemplarisch sind hier die wichtigsten Regionen dargestellt:**

GJ 2013/14	AT	BR	GER	NL	SWE	USA
<b>Ds. Alter</b>	58,35	51,59	63,46	61,57	64,15	64,87
<b>Anzahl</b>	341	29	34	9	30	15

**Die Altersverteilung zum Geschäftsjahresende (31.3.2014) lautet:**

	Arbeiter männlich	Arbeiter weiblich	Angestellte männlich	Angestellte weiblich	gesamt
<b>20 Jahre und jünger</b>	632	50	62	60	805
<b>21 - 30 Jahre</b>	6.046	270	1.674	1.131	9.121
<b>31 - 40 Jahre</b>	6.354	202	3.181	1.352	11.091
<b>41 - 50 Jahre</b>	6.839	327	3.525	1.244	11.935
<b>51 - 60 Jahre</b>	5.778	270	2.865	778	9.692
<b>61 Jahre und älter</b>	626	39	458	107	1.230
<b>gesamt</b>	26.276	1.159	11.766	4.673	43.875

10. Aktivitäten i.S. **Social Media**, Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung

**Die voestalpine setzt Social Media Kanäle bereits seit einigen Jahren als fixen Bestandteil im bestehenden Kommunikations-Mix ein. Die Aktivitäten werden dabei auf die jeweils relevanten Plattformen und Zielgruppen fokussiert. Der Schwerpunkt liegt auf Facebook Fanpages im Corporate- und HR-Bereich, den Auftritten auf verschiedenen HR-Netzwerken (LinkedIn und Xing), der Nutzung von Twitter für die Stakeholder Kommunikation (zB Investor Relations, Media Relations und Eventberichterstattung) sowie auf diversen Multimedia-Sharing-Plattformen wie Instagram, Pinterest, Youtube, Slideshare, usw. Eine Überprüfung der Kanäle bzw. Aktivitäten erfolgt in regelmäßigen Reviews auf Basis definierter Kennzahlen (zB Seitenaufrufe, Likes, Anzahl der Follower, Tweets, etc.). Eine Übersicht der bestehenden Social Media Kanäle finden Sie unter: [www.voestalpine.com/socialmedia](http://www.voestalpine.com/socialmedia).**