



## SCHWERPUNKTFRAGEN 2016

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 Antworten der VERBUND AG:*

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2015 einen Jahresgesamtbezug von **mehr als 200.000 Euro** und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von **über 500.000 Euro**?

Antwort:

Die Bezüge in der Managementebene bestehen aus einem fixen und einem variablen Anteil, welcher maximal 25 % - 50 % beträgt. Die variablen Anteile kommen abhängig von der Zielerreichung, die überwiegend auf kurz- und mittelfristigen quantitativen Zielen beruht, zur Auszahlung.

MA-Kategorie	Über 200.000 € (bei 100% Zielerreichung)	Über 500.000 € (bei 100% Zielerreichung)
Führungskräfte	30	0
Top Experten	2	0
<b>Summe</b>	<b>32</b>	<b>0</b>

2. Wie viele **Mitarbeiter** hatten im Berichtsjahr einen **Jahresbezug von weniger als 25.000 Euro**? (Vollzeitbeschäftigung, volles Jahr, ohne Lehrlinge)

Antwort:

Keine



### 3. Werden 2016 die Vorteile der Steuerreform 2016 genützt?

- Mitarbeiter-Aktien (Freibetrag 3.000 Euro)
- Abschaffung der Gesellschaftssteuer (Kapitalmarkttransaktionen, Auflösung von „Großmutterzuschüssen“)

Antwort:

**Mitarbeiter-Aktien:**

Eine unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Kapitalanteilen (Beteiligungen) an Arbeitnehmer zur Nutzung des steuerlichen Freibetrages ist nicht vorgesehen.

**Abschaffung der Gesellschaftsteuer:**

Kapitalmarkttransaktionen sind nicht vorgesehen.

Vereinzelte, durch die Gesellschaftsteuer mitverursachte „Großmutterstrukturen“ wurden bereits 2014 und 2015 aufgelöst. Die Auflösung einer weiteren „Großmutterstruktur“ ist für 2016 geplant.

### 4. **Enforcement:** Wurde im Berichtsjahr eine **Prüfung der OePR (Prüfstelle für Rechnungslegung)** durchgeführt? Wenn ja, Dauer, zusätzlicher Sach- und Personalaufwand, **Ergebnis** (veröffentlichte Beanstandungen).

Antwort:

Im Jahr 2015 wurde keine Prüfung der OePR durchgeführt. Zuletzt wurde der Konzernabschluss 2013 im Jahr 2014 geprüft.

### 5. Interner Aufwand für **IT, IT-Beratungsaufwand**, Externer Aufwand für **PR, Öffentlichkeitsarbeit** und **Lobbying**.

Antwort:

IT-Aufwand Konzern 2015	35,8 Mio. €
davon interner Aufwand (Personalkosten, Raum- und Telekomkosten)	14,9 Mio. €
davon Abschreibungen für Abnutzung	9,2 Mio. €
davon Beratungsaufwand (z.B. IT-Unterstützung/Programmierung)	2,4 Mio. €
davon sonstiger IT-Aufwand (Wartungsverträge für Hard- und Software, Outsourcing, Sachaufwand)	9,3 Mio. €
Externer Aufwand Konzern 2015 für PR, Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying	1,3 Mio. €
davon Öffentlichkeitsarbeit/PR	1,1 Mio. €
davon Lobbying	0,2 Mio. €



6. Höhe der **Körperschaftsteuerzahlungen** in Österreich 2015, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich), lohnabhängige **Pflichtbeiträge an die Wirtschaftskammer, für Mitarbeiter berechnete und abgeführte Arbeiterkammerumlage, Kommunalsteuer, Grundsteuer.**

Antwort:

Die Körperschaftsteuerzahlungen führten 2015 in Österreich per Saldo zu einer Erstattung (Gutschrift) von 9,6 Mio. €. Dies ist hauptsächlich auf die Erstattung von Steuern durch die Veranlagung des Jahres 2013 zurückzuführen.

Ende 2015 bestanden in Österreich vorläufige steuerliche Verlustvorträge von 40,9 Mio. €.

Pflichtbeiträge an die Wirtschaftskammer 2015: 74.176,13 €

Arbeiterkammerumlage 2015: 683.159,68 €

Kommunalsteuer 2015: 7.066.401,06 €

Grundsteuer 2015: 650.110,16 €

7. **Aufgliederung Mitarbeiteranzahl:** Österreich – EU (ohne Österreich) – übrige Welt, Anzahl der freigestellten Betriebsräte.

Antwort:

Zum 31.12.2015 betrug der arbeitsrechtliche Personalstand in Österreich 2.711 Personen, in der EU (ohne Österreich) 387 Personen; (Rest: 0).

Die Anzahl der freigestellten Betriebsräte betrug 1.

8. Beschreibung der **Compliance-Aktivitäten**, Anzahl der Mitarbeiter der Compliance-Organisation. Welche Compliance Aktivitäten wurden zu welchen Kosten ausgelagert? Maßnahmen gegen Cyberkriminalität ?



Antwort:

Bei VERBUND ist ein konzernweites Compliance Management System eingerichtet. Basis dieses Systems ist der Verhaltenskodex, ein Teil des Leitbildes. Compliance-Richtlinien präzisieren den Verhaltenskodex, die wichtigsten Richtlinien betreffen folgende Themen: Emittenten-Compliance zur Umsetzung der börsengesetzlichen Anforderungen und zur Vermeidung von Insidergeschäften, Anti-Korruption (faire Geschäftspraktiken) zur Vermeidung von Korruption und Kartellrecht-Compliance zur Vermeidung kartellrechtlicher Verstöße. Weiters wird im Rahmen des Compliance Managements auf die Einhaltung und Umsetzung des Österreichischen Corporate Governance Kodex geachtet.

Das Compliance Management System sieht eine Compliance-Organisation für den gesamten Konzern vor. Darin werden Informations- und Meldestellen, Kommunikationsmaßnahmen sowie Verfahren für Berichte und Meldungen festgelegt, um Fehlverhalten zu vermeiden. An der Spitze der Compliance-Organisation steht der Chief Compliance Officer mit 3 hauptamtlichen (Teilzeit-) Mitarbeitern. Unterstützt wird er im Konzern durch Beauftragte, die in der jeweiligen Tochtergesellschaft nebenberuflich Compliance-Aufgaben wahrnehmen.

Im Vordergrund der Compliance-Arbeit stehen präventive Maßnahmen, daher wird auf Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von VERBUND zu oben genannten Themen besonderer Wert gelegt. Ebenfalls großen Stellenwert haben individuelle Informationen und Beratungen durch den Chief Compliance Officer und die Compliance-Beauftragten, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im korrekten Verhalten bei der Einhaltung und Umsetzung der Compliance-Richtlinien zu unterstützen.

Eine ausführliche Beschreibung der Compliance-Aktivitäten findet sich im jährlich gemeinsam mit dem Geschäftsbericht erscheinenden Corporate Governance Bericht, welcher auf der Website von VERBUND abrufbar ist. Ausgelagert wurden keine Compliance-Aktivitäten.

**Maßnahmen gegen Cyber-Kriminalität**

Organisation: VERBUND verfügt über eine ausgeprägte Informationssicherheitspolitik und eine hoch entwickelte Informationssicherheits-Querschnittsorganisation. In jeder Konzerngesellschaft sind ein Informationssicherheitsbeauftragter und ein Datenschutzbeauftragter bestellt. Die Informatik trägt Sorge für den IT-Grundschutz sowie im Bedarfsfall für erweiterte Security-Maßnahmen. Die strategische Planung, Steuerung und Koordinierung sämtlicher Informationssicherheitsbelange des Konzerns obliegt bereits seit 2008 dem Chief Information Security Officer (CISO). Dieser wird unterstützt vom konzernweit besetzten Risk Management Committee Informationssicherheit.

Risikoanalyse: Bei allen IT-Systemen wird besonderes Augenmerk auf Sicherheitsmaßnahmen gelegt. Die Informationssicherheits-Risikoanalyse stellt bei VERBUND einen wesentlichen Bestandteil in der „Toolbox zur Informationssicherheit“ dar.

Awareness: VERBUND betreibt schon seit Jahren ein laufendes, durch den CISO koordiniertes, konzernweites Awareness-Programm. Neben Basis-Seminaren vor allem für neue Mitarbeiter werden spezifische Schulungen und Informationsveranstaltungen auch für



die Führungskräfte sowie präventive Hacking-Workshops für IT-Experten und IT-Betriebsverantwortliche angeboten. Seit Ende 2008 ist darüber hinausgehend eine Security Awareness Software im VERBUND-Intranet für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügbar.

Technik, Kommunikation: Für eine hohe technische Sicherheit sorgt der Einsatz moderner Sicherheitssysteme auf Stand der Technik, wie z. B. Firewalls, Intrusion Detection & Prevention System, Permanente Sicherheitsuntersuchungstools, Virenschutz uvm. Darüber hinaus gibt es regelmäßig Sicherheitsaudits. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse dienen der weiteren Verbesserung der Sicherheitsstrukturen.

Kurze Kommunikationswege und enge Zusammenarbeit auch auf nationaler und internationaler Branchenebene sowie ein rascher Informationsaustausch stellen einen weiteren Erfolgsfaktor für die Früherkennung und das Abwenden von Cyber-Attacken dar.

9. Wie viele Mitarbeiter gingen 2015 mit welchem **Durchschnittsalter in Pension?** Anzahl der Mitarbeiter per 31.12.2015, gegliedert in Geburtsjahrgang 1955 und älter, 1956 – 1960, 1961 – 1965 (jeweils getrennt nach Frauen und Männern), Anzahl der Lehrlinge, Behinderten-Einstellquote.

Antwort:

2015 gingen 43 Personen mit durchschnittlich 61,7 Jahren in Pension.

2015 lag das tatsächliche Pensionsantrittsalter in Österreich im Durchschnitt bei 60,2 Jahre. VERBUND-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen daher später in Pension als der österreichische Durchschnitt.

Altersstruktur:

<b>31.12.2015</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>VERBUND</b>
1955 und älter	7	165	<b>172</b>
1956-1960	56	545	<b>601</b>
1961-1965	111	489	<b>600</b>
<b>Gesamt</b>	<b>174</b>	<b>1.199</b>	<b>1.373</b>

Die Anzahl der Lehrlinge 2015 betrug 175.

VERBUND übererfüllt die in Österreich und Deutschland vorgegebenen Quoten für die Einstellung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. In Österreich beträgt die Pflichtzahl für VERBUND 113, es werden 154 sogenannte begünstigt Behinderte gemäß Behinderteneinstellungsgesetz beschäftigt. In Deutschland beträgt die Pflichtzahl 18, und es werden 26 Menschen mit Behinderung beschäftigt.



10. Welchen Stellenwert hat **e-Business** im Bereich Verkauf / Vertrieb, Beschaffung, Personal in der Unternehmensgruppe? Welche **Social Media** werden wie genutzt? Kosten ?

Antwort:

e-Business hat im VERBUND-Vertrieb seit dem Markteintritt 2005 einen hohen Stellenwert. Der Erfolg unserer Vertriebsaktivitäten wäre ohne unsere e-Business-Aktivitäten nicht möglich gewesen. Wir erweitern und optimieren regelmäßig unsere Online-Sales-Kanäle (u.a. Website, Tarifikalkulator, div. Social Media, online-Werbung). So haben wir beispielsweise 2015 ein Projekt gestartet, um unsere e-Business-Performance weiter zu stärken, Umsetzung in 2016.

Die VERBUND-Beschaffungsprozesse werden durch mehrere e-Tools unterstützt.

1. Bestellsystem

Das Bestellwesen wird in SAP-MM durchgeführt. Damit wird ein integrierter Budgetierungs-, Freigabe-, Bestell-, Rechnungsprüfungs- und Zahlungsprozess sichergestellt.

2. Elektronische Katalogplattform

Über eine elektronische Katalogplattform können Standard- und Kleinbedarfe direkt vom Bedarfsträger bei festgelegten Lieferanten elektronisch abgerufen werden. Der gesamte Purchase-to-Pay-Prozess für diese Bedarfe, welche rund 60 % aller Bestellpositionen abdecken, erfolgt elektronisch.

3. Elektronische Ausschreibungsplattform

Die Ausschreibungsverfahren werden ausschließlich papierlos auf einer elektronischen Ausschreibungsplattform abgewickelt. Die einzelnen Prozessschritte auf Basis von Standarddokumenten sind vorgegeben und werden automatisch dokumentiert. 2012 wurde die Implementierung der elektronischen Ausschreibungsplattform vom Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik in Österreich mit dem Austrian Supply Excellence Award ausgezeichnet.

4. elektronischer Freigabeworkflow und digitale Signatur

Die Vergabebegründungen zu den einzelnen Bestellungen werden papierlos über einen Workflow elektronisch freigegeben und rund 90 % der Bestellungen werden digital signiert und elektronisch versendet.

Das VERBUND-Personalmanagement wird insbesondere im Recruiting-Prozess durch ein in die Website integriertes [e-Recruiting Tool](#) unterstützt. Die aktive Nutzung von e-Plattformen (Social Media Plattformen bzw. Arbeitgeberplattformen) wie [Xing](#), [kununu](#), [LinkedIn](#), [watchado](#) unterstützt den Recruitingprozess und die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber ebenso. Die internen Personalprozesse werden über SAP zu nahezu 100% papierlos erledigt (z.B. Urlaubs- und Reisemanagement, Lohn- und Gehaltsnachweise). VERBUND nützt neben den bereits genannten Social Media-Plattformen noch folgende: [Facebook](#), [Twitter](#), [youtube](#)

e-Business-Kosten gesamt pro Jahr: 1 bis 1,5 Mio. €, abhängig von Markterfordernissen.