

SCHWERPUNKTFRAGEN 2012

Die Antworten der *Zumtobel AG*

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 2011 einen Jahresgesamtbezug von mehr als EUR 200.000,-- und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über EUR 500.000,--?

Im Geschäftsjahr 2011/12 hatten 26 Mitarbeiter einen Jahresbezug über EUR 200.000 - davon 1 Mitarbeiter über EUR 500.000. Dieser Mitarbeiter hat das Unternehmen mittlerweile verlassen.

2. An welchen Performancekriterien orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2013, 2014 und später zur Auszahlung fällig?

Im Bonus Modell für das Geschäftsjahr 2011/12 stand die relative Unternehmensentwicklung im Vergleich zu einer Gruppe von Vergleichsunternehmen (Peer Group) im Mittelpunkt. Dabei wurden die Kennzahlen „Umsatzentwicklung“ sowie „operative Ergebnisentwicklung“ im Vergleich zu einer Peer Group gemessen. Die Höchstgrenze der variablen Vergütung liegen für Vorstandsmitglieder bei 100% der fixen Bezüge und für den Vorstandsvorsitzenden bei 140% der fixen Bezüge. In diesem System wurde keine Auszahlung auf die Folgejahre verteilt.

Mit Wirkung vom Mai 2012 wurde die variable Entlohnung für das mittlere und gehobene Management neu geregelt. Die Leistungskennzahl ist die Entwicklung des absoluten EBIT, welche mit der EBIT-Entwicklung vergleichbarer Unternehmen verglichen wird. Die Höchstgrenze der variablen Vergütung liegt abhängig vom der Hierarchiestufe und der daraus abgeleiteten strategischen Verantwortung zwischen 30% und 80% der fixen Bezüge. Ein Teil der variablen Entlohnung wird jährlich und ein Teil in drei gleich großen Tranchen über die folgenden drei Jahre ausbezahlt. Alle Tranchen werden jeweils mit dem Zielerreichungsfaktor des Jahres, in dem die Auszahlung stattfindet, bewertet. Dadurch entsteht ein klarer Fokus auf nachhaltige Entscheidungen.

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

Die Zumtobel Gruppe, deren Belegschaft einen Anteil weiblicher Mitarbeiter von rund 37% hat, verfolgt keine Zielquote für die Besetzung von Managementpositionen durch weibliche Mitarbeiter. Für die meisten leitenden Positionen im Unternehmen ist eine technische Ausbildung Voraussetzung. Die Zumtobel Gruppe erhält für solche Positionen wenige Bewerbungen von Frauen, was die generelle Situation am Arbeitsmarkt in Bezug auf technische Berufe widerspiegelt. Natürlich ist die Zumtobel Gruppe bestrebt, dort wo es qualifizierte Bewerberinnen gibt, die Besetzung durch Frauen möglich zu machen (z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle oder das Arbeiten aus dem „Home Office“ ermöglicht die Zumtobel Gruppe berufstätigen Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt derzeit bei 12,1%.

4. Gibt es eine Effizienzprüfung des Aufsichtsrates? Wenn ja, wie wird diese durchgeführt?

Der Aufsichtsrat prüft jährlich im Rahmen einer Selbstevaluierung die Effizienz seiner Aufgabenerledigung. Dies erfolgt im Rahmen einer Erhebung mittels Fragebogen. Die Ergebnisse dieser Befragung werden auf anonymer Basis ausgewertet und im Plenum diskutiert. Im Zuge dieser Diskussion werden Verbesserungspotential identifiziert.

5. Wie hoch ist der Aufwand 2011 für die D&O-Versicherung? Wie hoch ist die Versicherungssumme?

Angaben zum Versicherungsschutz unseres Unternehmens im Allgemeinen und zur D&O Versicherungen im Besonderen zählen wir zu den vertraulichen Unternehmensdaten. Daher werden wir dazu nicht näher Stellung nehmen. Nur soviel, dass die D&O Versicherung für den gesamten Konzern abgeschlossen wird, inkl. Aufsichtsrat.

6. Wie hoch ist der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung aller Mitarbeiter an der Lohn- und Gehaltssumme?

Zur Motivation und Identifikation mit den Unternehmenszielen erhalten leitende Angestellte und die Vertriebsmitarbeiter ein Einkommen, das sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammensetzt. Der erfolgsabhängige Anteil aller Mitarbeiter im Top- und Middle-Management liegt im Falle der Zielerreichung bei ca. 14%.

Bei den Vertriebsmitarbeitern liegt der variable Einkommensanteil bei Zielerreichung zwischen 10 % und 35 %.

7. Höhe der Körperschaftssteuerzahlungen in Österreich 2011, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland)?

Der KÖSt-Aufwand im GJ 2011/12 in Österreich betrug TEUR 504. Die tatsächlichen Zahlungen beliefen sich im GJ 2011/12 auf TEUR 30 Die steuerlichen Verlustvorträge in Österreich betragen TEUR 336.694 und im Ausland TEUR 159.678.

8. Externer Aufwand 2011 für Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit PR/Lobbying (getrennte Darstellung), Aufwand 2011 für Insertion in Tageszeitungen?

Aufwand Personalberatung: TEUR 2.163 (VJ: 1.963).

Aufwand Rechtsberatung: TEUR 1.312 (VJ: 1.201)

Aufwand PR/Lobbying: Derzeit sind bei Zumtobel AG keine Berater für PR beschäftigt; die Hauptkosten sind interne Personalkosten, die sich aber nicht klar ausschließlich auf PR festlegen lassen, weil in der Konzernkommunikation auch andere Aufgaben wie interne Mitarbeiterkommunikation, Eventorganisation oder die Zumtobel Group Website betreut werden. Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsbericht wurde eine externe Agentur eingebunden, die Kosten beliefen sich auf ca. TEUR 40.

Lobbying Aufträge gibt es bei der Zumtobel Gruppe nicht.

9. Externer Aufwand für die Hauptversammlung, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, sonstige Beratung)?

In 2011 betrug der externer Aufwand der Hauptversammlung betrug TEUR 47; Für den Jahresfinanzbericht mit einer Auflage von ca. 500 Stück sind externe Kosten in Höhe rund TEUR 10 entstanden.

Der jährliche Geschäftsbericht in Form eines Kunstbuches ist ein Kundenbindungsinstrument mit einer Auflage von ca. 7.000 Stück (deutsch und englisch).

10. Welche Maßnahmen zur ökologischen Verantwortung wurden im Berichtsjahr umgesetzt?

Die Zumtobel Gruppe fasst seit dem Geschäftsjahr 2009/10 ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten transparent in einem Nachhaltigkeitsreport zusammen. Der dritte Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2011/12 wurde zur Veröffentlichung des Bilanzergebnisses am 27.6.2012 präsentiert und ist über unsere Website zugänglich.

Energieeffizienz ist ein zentraler Wachstumstreiber für die Zumtobel Gruppe. Unsere innovativen, intelligent gesteuerten Lichtlösungen tragen maßgeblich zu Energieeinsparungen unserer Kunden bei. Über die vier Handlungsfelder Markt, Mitarbeiter, Prozesse und Integrität haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele definiert. Somit konzentrieren wir uns neben dem Produktportfolio auch auf die interne Optimierung einer nachhaltigen Wertschöpfung, welche alle Aspekte unserer Organisation, sowie auch unsere Lieferkette umfasst.

Der Bericht dokumentiert die Leistungen zur Nachhaltigkeit der gesamten Zumtobel Gruppe in den Bereichen Ökonomie, Forschung und Entwicklung, Qualität und Sicherheit, Betrieblicher Umweltschutz, Mitarbeiter, Lieferanten sowie Sponsoring. In den Kapiteln zu Thorn, Zumtobel, Tridonic und Ledon wird ein umfassendes Bild des Nachhaltigkeitsengagement der einzelnen Marken dargestellt, beginnend bei aktuellen Herausforderungen und daraus abgeleiteten Maßnahmen, bis hin zu Projektbeispielen, wie die energieeffizienten Produkte/Lösungen zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs beigetragen. In dem „Nachhaltigkeitsprogramm“ werden die wichtigsten Nachhaltigkeitsziele der Zumtobel Gruppe übersichtlich dargestellt, u.a. Zielgrößen für nachhaltige Produkte, die Zertifizierungen der Werke nach ISO 14.001, die Evaluation wichtiger Lieferanten oder die automatisierte Generierung von Umweltdeklarationen.