

SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

Antworten der HTI High Tech Industries AG in blauer Schrift - 4. Juli 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?
 - Mit Ausnahme eines Mitgliedes des Vorstandes gab es keine Mitarbeiter, welche über TEUR 200 (Bruttobezug) erhielten.
 - Kein Mitarbeiter erhielt Bruttobezüge über TEUR 500.
2. Wie hoch ist der jeweilige Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der **Vorstände und Führungskräfte** (1.Berichtsebene) an deren Gehaltssumme?
 - Vorstand: Der variable Bezugsanteil wird ziel- und ergebnisorientiert jährlich mit dem Aufsichtsrat festgelegt und beträgt maximal 75% des jährlichen Bruttobasisbezuges. Für das Geschäftsjahr 2012 wurden bis dato keine variablen Bezugsanteile zugesagt bzw. ausbezahlt.
 - Sonstige Führungskräfte: Es gibt unterschiedliche Modelle denen Zielvereinbarungen zu Grunde liegen und betragen bis zu 35% des Bruttobasisbezuges. Für das Jahr 2012 wurde bis dato nur für eine Person der 1. Berichtsebene eine Prämie zugesagt und ausbezahlt.

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?
- Vorstand: Hier sehen die Verträge einen variablen Bezug von bis zu 75% des Basisbezuges vor, der durch den Aufsichtsrat ua unter Berücksichtigung der Zielerreichung jeweils für das vorangegangene GJ festzulegen ist. Eine zeitlich gestaffelte Auszahlung ist durch die Verträge nicht vorgesehen.
 - Sonstige Führungskräfte: Die Dienstverträge sehen üblicherweise eine jährlich zu vereinbarende Zielvereinbarung vor die quantitative und qualitative Ziele umfasst. Jeweils im darauf folgenden GJ ist über die Zielerreichung und daraus resultierende Prämienleistung zu beraten.
4. Wie viele **Frauen** nehmen zum Bilanzstichtag eine Führungsposition ein (absolute Zahlen, Anteil)? Gibt es Zielvorstellungen für die nächsten Jahre? Wenn ja, welche?
- Die HTI nimmt sich gesellschaftsrelevanter Themen wie der Chancengleichheit am Arbeitsplatz und der angemessenen Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.
 - In Führungspositionen will die HTI den Frauenanteil kontinuierlich anheben.
 - Der Frauenanteil im Konzern beträgt derzeit rund 25%. Im Bereich der ersten Berichtsebene knapp über 10%.
 - Als sehr technikorientiertes Unternehmen ist es schwierig, in allen Bereichen eine adäquate Frauenquote zu erzielen, in den nicht-technischen Bereichen ist das Unternehmen bemüht, die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen zu fördern.
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?
- In Österreich wurde im Jahr 2012 Körperschaftsteuer im Ausmaß von TEUR 28 bezahlt.
 - Die steuerlichen Verlustvorträge für den fortgeführten Bereich (nach Abgabe der Segmente „Engineering“ und „Energietechnik“) belaufen sich per 31.12.2012 auf MEUR 137. Diese sind zur Gänze inländische Verlustvorträge.

6. Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare **Repräsentationsaufwand**?
- Die nicht abzugsfähigen Repräsentationsaufwendungen betragen im fortgeführten Bereich (ohne die Segmente „Engineering“ und „Energietechnik“) im Geschäftsjahr 2012 TEUR 13.
7. Externer Aufwand 2012 für **Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying** (getrennte Darstellung), Aufwand 2012 für Insertion in Tageszeitungen (exklusive Stelleninserate)?
Der externe Aufwand betrug im fortgeführten Bereich (ohne die Segmente „Engineering“ und „Energietechnik“):
- Personalberatung: TEUR 56
 - Rechtsberatung: TEUR 362
 - Öffentlichkeitsarbeit: TEUR 0
 - IR/PR TEUR 133
(davon rd 30 T€ Wr Zeitung für Bilanzveröffentlichung)
 - Lobbying: TEUR 0
 - Insertion in Tageszeitungen: TEUR 2
8. Wie hoch ist der Aufwand für gesetzliche und freiwillige **Interessensvertretungen**?
- Der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen belief sich im fortgeführten Bereich (ohne die Segmente „Engineering“ und „Energietechnik“) im Jahr 2012 auf rd. TEUR 113.
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 2012 betrug rd. TEUR 20.
 - Die Erstellung des Geschäfts- bzw. Jahresfinanzberichtes verursachte Kosten iHv rd. TEUR 19.
 - Die Auflage des Geschäftsberichtes belief sich auf 500 Exemplare.
 - Die Veröffentlichung in der Wr. Zeitung verursachte inklusive der Aufbereitung Kosten in Höhe von rd. TEUR 30.

10. Welche Maßnahmen zur **Vermeidung von Korruption** wurden umgesetzt? Wie viele Mitarbeiter sind mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt?
- Vor allem unten angeführte Richtlinien sollen neben der Einhaltung relevanter gesetzlicher Vorschriften und der Sicherstellung der entsprechenden Sorgfalt in der Geschäftsgebarung auch die Unterbindung von Korruption im Unternehmen sicherstellen.
 - Der Gültigkeitsbereich der Richtlinien erstreckt sich jeweils auf die gesamte Gruppe bzw. auf Personen in den definierten Vertraulichkeitsbereichen.
 - Die Einhaltung der Richtlinien wird jährlich im Zuge der Evaluierung des Internen Kontrollsystems in jeder Gesellschaft der HTI Gruppe überprüft.
 - Richtlinien:
 - Konzernrichtlinie „Genehmigungspflichtige Geschäfte“
 - Konzernrichtlinie zur „Angebotslegung“
 - Compliance-Richtlinie (zur Sensibilisierung der Mitarbeiter)
 - Wahrung des 4-Augenprinzips bei Bestellungen, Verträgen, Überweisungen mittels kollektiver Zeichnungsberechtigungen, etc. Die Einhaltung des 4-Augenprinzips wird ebenfalls jährlich im Zuge der Evaluierung des Internen Kontrollsystems in jeder Gesellschaft der HTI Gruppe überprüft.