

## 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](http://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?

In der RHI AG hatten 27 Mitarbeiter 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als EUR 200.000,-.

Der Jahresgesamtbezug von EUR 500.000,- wurde bei keinem Mitarbeiter überschritten.

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

Der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der RHI AG Vorstände beträgt bis zu 120% - für das Jahr 2012 betrug der erfolgsabhängige Teil 87,7%, bei Führungskräften beträgt dieser Anteil maximal 60%.

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 Grundlage für die variablen Bezüge des Vorstandes der RHI AG sind jeweils das Betriebsergebnis, der Gewinn nach Steuern, der Return on Capital Employed sowie eine Working Capital Ratio, welche die Lieferverbindlichkeiten nicht berücksichtigt, jeweils für den Konzern.

Für Vorstände wird der gesamte variable Anteil nach diesen Kriterien bemessen.

Bei Führungskräften setzt sich der variable Anteil bis zu 50% aus den oben beschriebenen Konzernzielen sowie Divisions-, Business Unit und individuellen Zielen zusammen.

Bei Vorständen sind die variablen Bezüge mit 120% des Jahresbezuges gedeckelt, bei Führungskräften (1. Berichtsebene) beträgt die Deckelung 60% des Jahresbezuges.

Der gesamte Anspruch wird nach Feststellung der Bilanz im Folgejahr zur Auszahlung fällig.

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

Zwei Frauen nahmen zum Bilanzstichtag eine Führungsposition ein (direkte Berichtsebene unter Vorstand), das entspricht einem Anteil von 5,9%. Der Vorstand setzt sich aus einer Frau und drei Männern zusammen.

RHI ist bemüht, weiter den Anteil von Frauen in leitenden Stellungen zu erhöhen. Beim im Jahr 2012 neu initiierten Talentmanagement-Programm wurde besonders auf die Nominierung von Mitarbeiterinnen Rücksicht genommen.

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?

Die Höhe der Körperschaftsteuerzahlungen in Österreich betrug 2012: EUR 1.975.729,-.

Die Höhe der steuerlichen Verlustvorträge in Österreich betrug per 31.12.2012: EUR 370,4 Mio, davon ist der Großteil aktiviert.  
 Die Höhe der steuerlichen Verlustvorträge des RHI Konzerns (ohne Österreich) betrug per 31.12.2012: EUR 147,0 Mio.

RHI leistet sich ein weltweites Vertriebsnetz, um die Kunden Vorort beliefern und servicieren zu können. Geschäftsbeziehungen mit Kunden oder Lieferanten in Steueroasen sind nicht bekannt.

RHI hält in Liechtenstein eine Rückversicherungsgesellschaft, welche eine Captive-Versicherungslösung ermöglicht. Die in Delaware/USA gegründeten RHI Gesellschaften genießen keinerlei Steuervorteile.

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

Der nicht absetzbare Repräsentationsaufwand der RHI AG betrug 2012 EUR 236.104,-.

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

<b>RHI AG in 2012</b>	in EUR
Externe Aufwand für Personalberatung	200.000,-
Aufwand für Rechtsberatung	1.200.000,-
Aufwand für Öffentlichkeitsarbeit (PR)	100.000,-
Aufwand für Lobbying	100.000,-

Es wurden mit Ausnahme von Stellenanzeigen keine Inserate in Tageszeitungen geschaltet.

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

<b>RHI AG in 2012</b>	in EUR
Kammerumlage	400.000,-
Gesetzliche Berufsvertretungen	100.000,-
Industriellenvereinigung	200.000,-

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)?

<b>Geschäftsbericht</b>	in EUR
Druck 1.500 Stk (900 D, 600 E)	13.175,-
Online Geschäftsbericht	666,-
Versand	1.493,-
Agentur (Cover, Imageseiten)	25.000,-
<b>Summe</b>	<b>40.334,-</b>

<b>Veröffentlichung</b>	in EUR
Wiener Zeitung	42.675,-
OeKB	1.410,-
<b>Summe</b>	<b>44.085,-</b>

<b>Hauptversammlung</b>	in EUR
Haus der Industrie	4.675,-
Verpflegung	5.422,-
HV-Veranstaltungsservice	11.859,-
Notar	15.000,-
<b>Summe</b>	<b>36.956,-</b>

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

Die RHI AG hat 2012 einen umfassenden Code of Conduct erarbeitet. Einer der Schwerpunkte in diesem Verhaltenskodex ist die Bekämpfung und Prävention von Korruption. Begleitend wurde ein Schulungsprogramm entwickelt, um sowohl das Bewusstsein zu schärfen als auch das richtige Verhalten in schwierigen Situationen zu trainieren. Der neue Code of Conduct tritt im April 2013 in Kraft, daran anschließend wird auch das Schulungsprogramm ausgerollt.

Desweiteren wurde beschlossen, ab 2012 auch vollständig auf die Vergabe von Weihnachtsgeschenken an Kunden, Partner oder Lieferanten zu verzichten und an Stelle dessen dem RHI „Social Program“, das sich der Förderung gemeinnütziger Zwecke widmet, einen entsprechenden Betrag zuzuwenden.

Darüber hinaus liefert auch die Überprüfung des Internen Kontrollsystems durch die Interne Revision einen weiteren Beitrag zur Prävention von Korruption.

Im Jahr 2012 waren im Bereich Compliance zwei Mitarbeiter, in der Internen Revision drei Mitarbeiter tätig. Darüber hinaus ist die Einhaltung der Compliance-Regeln Teil der Verantwortung jeder einzelnen Führungskraft im Konzern.