

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 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?

Niemand über € 200.000,- p.a.

Niemand über € 500.000,- p.a.

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

Der Vorstand erhielt seit dem Geschäftsjahr 2008 keine variablen Bezüge. Die Höchstgrenze des variablen Gehaltsbestandteils beträgt für Dr. DI Bernd Wolschner 50% und für DI Klaus Einfalt 100% des Fixgehaltes.

Bei den Führungskräften beträgt der Anteil - je nach Position - bis zu 50%.

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 Vergütung berücksichtigt sowohl die Gegebenheiten des Marktes als auch Leistungskomponenten und setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Die Auszahlung der variablen Bezüge erfolgt immer im Folgejahr, da die Zielerreichung erst zum Jahresende ermittelt werden kann.

Der variable Anteil ist geknüpft an die Erreichung von Ertragszielen, vom Geschäftsergebnis und vom Grad der Erreichung individueller Ziele.

Insgesamt haben etwa 2/3 der Mitarbeiter einen variablen Gehaltsbestandteil, der bei Erreichung der vereinbarten Ziele ausbezahlt wird.

Es sind keine Auszahlungen erst 2014 oder später aus den Ansprüchen 2012 vorgesehen.

Deckelung siehe Frage 2

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

Im oberen Management (exkl. Vorstand und Aufsichtsrat) waren zum Bilanzstichtag 2 von 12 Personen weiblich - dies entspricht einem Anteil von 16,6 %.

Im Aufsichtsrat beträgt mit einer Frau und vier Männern der Anteil 20%.

Es ist ein erklärtes Ziel, die Frauenquote zu erhöhen - es gibt keine quantitativen Ziele.

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 wurden Körperschaftszahlungen in der Höhe von € 6.563,- geleistet.

Es gibt keine Geschäftsbeziehungen zu allfälligen Steueroasen.

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

In der SW Umwelttechnik AG betrug der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand € 1.563,-.

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

In der SW Umwelttechnik AG wurden folgende Beträge gezahlt

Beratungskosten für Kreditrestrukturierung: 134 TEUR

Personalberatung: -

Rechtsberatung: 19 TEUR

Steuerberatung/ Prüfungsaufwand: 55 TEUR

Öffentlichkeitsarbeit/ PR: 13 TEUR

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

In Österreich sind für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen € 27.700,- gezahlt worden.

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)?

Für die Hauptversammlung (Veranstaltung) fielen externe Kosten von 5 TEUR an.

Für die Veröffentlichung (JA, Einladung HV, Bekanntmachungen, u.ä.) in der Wiener Zeitung wurde 18 TEUR gezahlt.

Die externen Kosten für die Erstellung des Geschäftsberichtes beliefen sich auf 7 TEUR(es wurde auf den Druck des GB verzichtet).

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

Die erfolgreiche Geschäftsabwicklung auf Basis fairer Geschäftspraktiken entspricht der Unternehmenskultur von SW Umwelttechnik. Das Ziel des im Unternehmen gelebten Unternehmensleitbildes ist es, den Einzelnen über das Thema „faire Geschäftspraktiken“ zu informieren und die Mitarbeiter über die Möglichkeiten der Prävention und Bekämpfung der Korruption zu sensibilisieren. Verantwortliches handeln ist Pflicht jedes Mitarbeiters und bedeutet die uneingeschränkte Berücksichtigung dieser Fairness.

Im Unternehmen gibt es eine Mitarbeiterin die für den Bereich Compliance verantwortlich ist - zu ihren Aufgaben zählen die Schulung der Mitarbeiter zum Thema Insiderinformation, Überwachung der Einhaltung der Richtlinien und die Beratung des Vorstandes zur Emittenten-Compliance Verordnung.