

SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG
Klagenfurt, FN 109859h

Beschlussvorschläge des Vorstandes und des Aufsichtsrates für die XXIII. ordentliche Hauptversammlung am 05. Mai 2020

1.) Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses samt Lagebericht und Corporate Governance-Bericht, des Konzernabschlusses samt Konzernlagebericht und des Berichts des Aufsichtsrates über das Geschäftsjahr 2019:

Eine Beschlussfassung zu diesem Tagesordnungspunkt ist nicht erforderlich.

2.) Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss zum 31.12.2019 ausgewiesenen Bilanzgewinns:

Im Jahresabschluss der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG über das Geschäftsjahr 2019 sind ein Jahresüberschuss in der Höhe von EUR **3.817.073,62** und ein Bilanzgewinn in der Höhe von EUR **4.442.016,00** ausgewiesen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG schlagen vor, je dividendenberechtigte Aktie eine Dividende in der Höhe von EUR **0,60** an die Aktionäre auszubezahlen. Der Gesamtbetrag der Dividende beträgt daher EUR **435.599,40**. Die Auszahlung erfolgt am **13.05.2020**. Der verbleibende Bilanzgewinn in Höhe von EUR **4.006.416,60** wird auf neue Rechnung vorgetragen.

Die durch den Coronavirus bedingte aktuelle Sondersituation kann es jedoch kurzfristig erforderlich machen, der Hauptversammlung einen geänderten Dividendenvorschlag vorzulegen.

3.) Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2019:

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, sämtlichen Mitgliedern des Vorstandes der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG für das Geschäftsjahr 2019 die Entlastung zu erteilen.

4.) Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2019:

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, sämtlichen Mitgliedern des Aufsichtsrates der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG für das Geschäftsjahr 2019 die Entlastung zu erteilen.

5.) Beschlussfassung über

- (a) den Widerruf der Ermächtigung des Vorstandes zum Erwerb eigener Aktien gemäß Hauptversammlungsbeschluss vom 3.5.2018 unter gleichzeitiger neuerlicher Ermächtigung des Vorstandes gemäß § 65 Abs 1 Z 8 AktG
- (b) die Ermächtigung des Vorstands mit Zustimmung des Aufsichtsrates innerhalb von fünf Jahren ab dem Tag dieser Beschlussfassung die eigenen Aktien auf jede gesetzlich zulässige Art wieder zu veräußern, wobei der Vorstand ermächtigt ist, für die Veräußerung

Beschlussvorschläge zur 23. Ordentlichen Hauptversammlung 1/3

- eigener Aktien eine andere Art der Veräußerung als über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot unter Ausschluss des Bezugsrechts zu beschließen
- (c) die Ermächtigung des Vorstandes, das Grundkapital der Gesellschaft durch Einziehung dieser eigenen Aktien ohne Nennwert ohne weiteren Beschluss der Hauptversammlung herabzusetzen

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor,

- (a) die Ermächtigung des Vorstands zum Erwerb eigener Aktien gemäß Hauptversammlungsbeschluss vom 3.5.2018 zu widerrufen und gleichzeitig den Vorstand gemäß § 65 Abs 1 Z 8 AktG neuerlich dazu zu ermächtigen, innerhalb von 30 Monaten ab dem auf die Beschlussfassung folgenden Tag, somit ab dem 6.5.2020 bis zum 6.11.2022, eigene Aktien bis zu einem Anteil von höchstens 10 % des Grundkapitals zu erwerben (Gesamterwerbsvolumen), wobei der geringste beim Rückerwerb zu leistende Gegenwert maximal 30 % unter und der höchste Gegenwert maximal 10 % über dem durchschnittlichen Börseschlusskurs der dem Rückerwerb vorhergehenden drei Börsetage betragen darf. Die Ermächtigung kann ganz oder teilweise und auch in mehreren Teilbeträgen und in Verfolgung eines oder mehrerer Zwecke ausgeübt werden. Der Handel in eigenen Aktien ist als Zweck des Erwerbs ausgeschlossen;
- (b) den Vorstand zu ermächtigen, mit Zustimmung des Aufsichtsrats innerhalb von fünf Jahren ab dem Tag dieser Beschlussfassung die eigenen Aktien auf jede gesetzlich zulässige Art wieder zu veräußern, wobei der Vorstand ermächtigt ist, für die Veräußerung eigener Aktien eine andere Art der Veräußerung als über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot unter Ausschluss des Bezugsrechts zu beschließen, wenn die eigenen Aktien als Gegenleistung für den Erwerb von Unternehmen, Betrieben, Teilbetrieben oder Anteilen an einer oder mehreren Gesellschaften im In- und Ausland verwendet oder im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungs- oder Aktienoptionsprogramms an Arbeitnehmer, leitende Angestellte, Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens gewährt werden; und
- (c) den Vorstand zu ermächtigen, das Grundkapital der Gesellschaft durch Einziehung dieser eigenen Aktien ohne Nennwert ohne weiteren Beschluss der Hauptversammlung herabzusetzen, wobei der Aufsichtsrat ermächtigt ist, Änderungen der Satzung, die sich durch die Einziehung von Aktien ergeben, zu beschließen.

6.) Beschlussfassung über die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates für die Geschäftsjahre 2020 bis 2024

Der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft hat die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates gemäß § 78a iVm § 98a AktG zu erarbeiten (Vergütungspolitik).

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr (sowie bei wesentlichen Änderungen) zur Abstimmung vorzulegen. Bei der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG ist dies erstmals in der ordentlichen Hauptversammlung am 5.5.2020 erforderlich.

Die Abstimmung in der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78b Abs 1 AktG).

Der Aufsichtsrat hat einen Vorschlag zur Beschlussfassung über die Vergütungspolitik gemäß § 108 Abs 1 AktG zu machen.

Dieser Beschlussvorschlag des Aufsichtsrates und die Vergütungspolitik sind gemäß § 108 Abs 4 Z 4 AktG ab dem 21. Tag vor der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich zu machen.

Beschlussvorschläge zur 23. Ordentlichen Hauptversammlung 2/3

Concrete mission since 1910

Der Aufsichtsrat der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG hat in der Sitzung am 24.3.2020 die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates gemäß § 78a iVm § 98a AktG erarbeitet und die Vergütungspolitik aufgestellt.

Die Vergütungspolitik wird spätestens am 14.4.2020 (21. Tag vor der Hauptversammlung) auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG www.sw-umwelttechnik.com zugänglich gemacht.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die Vergütungspolitik, wie diese auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht ist, zu beschließen.

Die Vergütungspolitik ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./1 angeschlossen.

7.) Beschlussfassung über die Festsetzung der Vergütung an die Mitglieder des Aufsichtsrates

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Hauptversammlung möge die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates wie folgt festlegen:

Die Aufsichtsratsvergütung soll gemäß § 17 der Satzung bzw. § 98 AktG bis auf Weiteres wie folgt festgesetzt werden:

- a.) für den Vorsitzenden: EUR 5.760,-- (in Worten: Euro fünftausendsiebenhundertsechzig) netto pro Geschäftsjahr;
- b.) für den stellvertretenden Vorsitzenden: EUR 4.320,-- (in Worten: Euro viertausenddreihundertzwanzig) netto pro Geschäftsjahr;
- c.) für jedes weitere gewählte Mitglied EUR: 2.880,-- (in Worten: Euro zweitausendachthundertachtzig) netto pro Geschäftsjahr.

Zudem haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf ein Sitzungsgeld für jede Sitzung des Aufsichtsrates bzw. Ausschuss-Sitzung in folgender Höhe:

- a.) für den Vorsitzenden: EUR 1.800,-- (in Worten: Euro eintausendachthundert) netto pro Sitzung;
- b.) für den stellvertretenden Vorsitzenden: EUR 1.350,-- (in Worten: Euro eintausenddreihundertfünfzig) netto pro Sitzung;
- c.) für jedes weitere gewählte Mitglied EUR 900,-- (in Worten: Euro neunhundert) netto pro Sitzung.

Die Vergütung von Fahrt- und Übernachtungskosten erfolgt in angemessener Höhe gegen Vorlage der entsprechenden Belege.

Sämtliche oben angeführten Beträge sind wertgesichert. Als Maßstab für die Berechnung von Schwankungen ist der Verbraucherpreisindex 2015 heranzuziehen. Ausgangsbasis ist die für Mai 2020 veröffentlichte Indexzahl. Die oben angeführten Beträge erhöhen oder vermindern sich entsprechend den Änderungen des Verbrauchpreisindex 2015. Schwankungen des Index sind erst zu berücksichtigen, sobald sie das Ausmaß von 10% erreichen.

8.) Wahl des Abschlussprüfers für den Jahresabschluss und den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2020

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft (FN 269873 y), Porzellangasse 51, 1090 Wien, zum Abschlussprüfer und zum Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2020 zu bestellen.

**Vergütungspolitik
für Vorstandsmitglieder der
SW UMWELTTECHNIK STOISER & WOLSCHNER AG
für die Geschäftsjahre 2020 bis 2024**

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG wurden gemäß C-Regel 43 des österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 24.3.2020 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 23. ordentliche Hauptversammlung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.

1. Zielsetzung

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Die Vergütung ist zudem so attraktiv gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Somit ist die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet.

Die Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, dauerhaft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Bei Festlegung der konkreten Leistungskriterien wurde darauf geachtet, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig werden ambitionierte Ziele festgelegt, die einen Anreiz zu besonderen Leistungen bilden. Übergeordnetes Anliegen ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

2. Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- (a) Feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind;
- (b) Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen Leistungskriterien; und
- (c) Langfristige Zielprämie.

3. Feste Vergütungsbestandteile

3.1. Grundgehalt

Für die ordnungsgemäße Erbringung seiner Leistungen erhält der Vorstand 14 (vierzehn) Mal pro Jahr ein monatliches Entgelt (Grundgehalt), welches jeweils am Monatsletzten zur Auszahlung fällig ist. Das 13. (dreizehnte) Monatsentgelt wird gemeinsam mit dem Entgelt für den Monat Juni, das 14. (vierzehnte) mit jenem für den Monat November ausgezahlt. Das Grundgehalt ist gemäß Verbraucherpreisindex wertgesichert und ist einmal jährlich, und zwar mit Wirksamkeit ab 1.1. eines jeden Jahres der für diesen Monat veröffentlichten Indexzahl anzupassen.

Dieser Vergütungsbestandteil entlohnt vor allem die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe an der marktüblichen Vergütung von Vorstandsmitgliedern.

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben stellt die feste Vergütung eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Entlohnung sicher, die es der Gesellschaft ermöglicht, geeignete Führungskräfte zu rekrutieren und zu halten.

3.2. Sachbezüge und Nebenleistungen

Zu den Sachbezügen und Nebenleistungen gehören die folgenden Bestandteile:

3.2.1. Pension

Die Gesellschaft kann mit Vorstandsmitgliedern die Leistung von Beiträgen an eine externe Pensionskasse vereinbaren. Die Höhe der Zahlungen ist im Vorstandsvertrag individuell festzulegen.

Die gesetzlichen ASVG-Pensionsansprüche werden auf diesen vertraglichen Ruhegenuss nicht angerechnet.

3.2.2. Dienstwagen

Während der Dauer des Anstellungsvertrages kann die Gesellschaft jedem Vorstandsmitglied erlauben, einen gesellschaftseigenen PKW der oberen Mittelklasse zu benutzen. Der PKW darf

auch für private Zwecke genutzt werden. Die dafür anfallende Lohnsteuer ist vom Vorstandsmitglied zu tragen.

3.2.3. Unfallversicherung

Die Gesellschaft kann zugunsten des Angestellten und seiner nahen Angehörigen eine Unfallversicherung abschließen. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

3.2.4. D&O-Versicherung

Die Gesellschaft hat für die Vorstandsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abgeschlossen. Die dafür anfallenden Prämien werden von der Gesellschaft getragen.

4. Variable Vergütungsbestandteile

4.1. Variabler Gehaltsanteil

Der Anteil des Vorstandsmitglieds am Geschäftserfolg wird durch eine jährliche Zahlung, welche vom erwirtschafteten Konzern EGT und vom Erreichen des geplanten Konzern EGT (berechnet nach IAS Richtlinien) der Unternehmensgruppe SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG (gilt inkl. der Beteiligungen) abhängt und nach folgenden Richtlinien berechnet wird, abgegolten:

Das "Plan Konzern EGT" wird jeweils am Jahresende des vorangehenden Jahres vom Vorstand vorgeschlagen und vom Aufsichtsrat genehmigt.

Bei Erreichen des "Plan Konzern EGT" stehen dem Vorstandsmitglied 4% (vier Prozent) des erwirtschafteten Konzern EGT als variabler Gehaltsanteil zu.

Bei Abweichen des IST Konzern EGT zum PLAN Konzern EGT bis zu 25% nach oben bzw. nach unten wird der variable Gehalt linear um 1% des erwirtschafteten Konzern EGT erhöht bzw. reduziert.

Bei Unterschreiten des PLAN Konzern EGT um mehr als 25% besteht kein Anspruch auf einen variablen Gehaltsbestandteil. Bei Überschreiten des PLAN Konzern EGT um mehr als 25% erfolgt keine weitere Erhöhung des variablen Gehaltsbestandteiles.

Der variable Gehaltsanteil ist jedenfalls mit 68% des jährlichen Grundgehaltes begrenzt.

4.2. Langfristige Zielprämie

Bei Erreichen sämtlicher der in Unterpunkt a) und b) angeführten Kennzahlen hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 32% seines für die gesamte Periode 01.01.2019 bis 31.12.2021 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts in folgenden Abstufungen:

- a) Stufe 1: Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 16% seines für die gesamte Periode 01.01.2019 bis 31.12.2021 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts, sofern sämtliche in der folgenden Tabelle angeführten Kennzahlen im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2021 erreicht werden. Werden nur einzelne Kennzahlen erreicht, steht die Prämie nur in Höhe der in der Tabelle jeweils angeführten Gewichtung zu.

Ziel	Berechnung	Zeitpunkt	Zielwert	Gewichtung Prämie
Verschuldung	Net debts / EBITDA	31.12.2021	Max. 4,0	25%
EK Anteil	EK Quote	31.12.2021	Min. 20,0%	25%
Rendite	EBITDA Marge	Durchschnitt 2019-2021	Min. 11,0%	25%
Ausschüttungsfähigkeit	anteilig vom Jahresüberschuss	Durchschnitt 2019-2021	Min. 20,0%	15%
Umsatzwachstum	CAGR ab 2018	Durchschnitt 2019-2021	Min. 3,0%	10%

- b) Stufe 2: Das Vorstandsmitglied hat zusätzlich zur Stufe 1 einen Anspruch auf eine weitere einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 16% seines für die gesamte Periode 01.01.2019 bis 31.12.2021 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts, sofern sämtliche in der folgenden Tabelle angeführten Kennzahlen im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2021 erreicht werden. Werden nur einzelne Kennzahlen erreicht, steht die Prämie nur in Höhe der in der Tabelle jeweils angeführten Gewichtung zu.

Ziel	Berechnung	Zeitpunkt	Zielwert	Gewichtung Prämie
Verschuldung	Net debts / EBITDA	31.12.2021	Max. 3,5	25%
EK Anteil	EK Quote	31.12.2021	Min. 22,0%	25%
Rendite	EBITDA Marge	Durchschnitt 2019-2021	Min. 14,0%	25%
Ausschüttungsfähigkeit	anteilig vom Jahresüberschuss	Durchschnitt 2019-2021	Min. 25,0%	15%
Umsatzwachstum	CAGR ab 2018	Durchschnitt 2019-2021	Min. 5,0%	10%

Der in Unterpunkt a) und b) angeführte Zielwert der Ausschüttungsfähigkeit bezieht sich auf den Jahresüberschuss im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft, wobei die Fähigkeit zur Ausschüttung auf Ebene der Gesellschaft zu bewerten ist.

Die gemäß Unterpunkt a) und b) dem Vorstandsmitglied zustehende Prämie ist binnen 14 Tagen nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2021 zur Zahlung an das Vorstandsmitglied fällig.

Nach Evaluierung der Ziele mit Stichtag zum 31.12.2021 wird mit den Vorstandsmitgliedern eine neue langfristige Prämienvereinbarung abgeschlossen werden.

5. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Um ein angemessenes Verhältnis der Vorstandsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft zu gewährleisten, soll das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds nicht mehr als das 15-fache durchschnittliche monatliche Grundgehalt der in Österreich tätigen Mitarbeiter der Gesellschaft auf Vollzeitbasis berechnet betragen.

6. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

Der Vorstand besteht aus zwei, drei, vier oder fünf Personen. Die Vorstandsmitglieder werden durch den Aufsichtsrat in der Regel für fünf Jahre bestellt. Die wiederholte Bestellung eines Vorstandsmitgliedes in das Vorstandsamt ist zulässig; sie bedarf jedoch zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrates. Die Bestellung zum Vorstandsmitglied der Gesellschaft darf nicht über das Höchstalter von 65 Jahren hinaus erfolgen.

Die Vorstandsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet auf die Bestelldauer des jeweiligen Vorstandsmitgliedes abgeschlossen.

Das Vorstandsmitglied kann durch den Aufsichtsrat bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß geltendem AktG, wozu insbesondere grobe Pflichtverletzung, Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung oder Entziehung des Vertrauens durch die Hauptversammlung zählen, vorzeitig aus dem Vorstandsamt abberufen werden (Widerruf der Bestellung).

Die Gesellschaft ist im Falle der Abberufung des Vorstandsmitgliedes (Widerruf der Bestellung) zur vorzeitigen Auflösung des jeweiligen Anstellungsvertrages berechtigt, wenn ein vom Vorstandsmitglied verschuldeter Grund vorliegt, der in sinngemäßer Anwendung des geltenden AngG die Gesellschaft zur Entlassung berechtigt.

Für den Fall, dass die Wolschner Privatstiftung nicht mehr größter Einzelaktionär der Gesellschaft ist, ist das Vorstandsmitglieder berechtigt, seinen jeweiligen Vorstandsvertrag innerhalb von sechs Monaten nach Änderung der Gesellschafterstruktur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen zum Ende eines jeden Quartals zu kündigen. Im Falle einer solchen Kündigung aufgrund der Änderung der Gesellschafterstruktur ist die Gesellschaft verpflichtet, dem Vorstandsmitglied (i) das Grundgehalt (ii) die Pensionszahlungen für die Dauer eines

Jahres (14-mal) ab dem Ende des Vorstandsvertrages infolge der Kündigung weiter zu bezahlen. Erfolgt die Kündigung innerhalb des letzten Jahres der Vertragslaufzeit, ist die Gesellschaft verpflichtet, dem Vorstandsmitglied (i) das Grundgehalt sowie (ii) die Pensionszahlungen bis zum ursprünglichen Ende des Vorstandsvertrages weiter zu bezahlen. Für den Zeitraum der Fortzahlung unterliegt das Vorstandsmitglied weiterhin dem Wettbewerbsverbot.

7. Verfahren betreffend Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 24.3.2020 aufgestellt und wird der 23. Ordentlichen Hauptversammlung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG zur Abstimmung vorgelegt.

Der Vorstand berichtet jährlich über das Thema Vergütung an den Aufsichtsrat, der bei Bedarf eine Überarbeitung der Vergütungspolitik einleiten kann. Die Aufsichtsratsmitglieder haben jeden Interessenskonflikt betreffend die Vergütung des Vorstandes von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Aufsichtsrat – falls notwendig, unter Beziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. In der Folge hat der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten. Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

8. Wesentliche Änderung der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde, entfallen die Angaben zu diesem Punkt.

Vergütungspolitik
für Aufsichtsratsmitglieder der
SW UMWELTECHNIK STOISER & WOLSCHNER AG
für die Geschäftsjahre 2020 bis 2024

Vergütungspolitik für die Aufsichtsratsmitglieder

Die folgenden Grundsätze der Vergütung (Vergütungspolitik) für die Mitglieder des Aufsichtsrates der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG wurden durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 24.3.2020 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 23. ordentliche Hauptversammlung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 98a iVm § 78b Abs 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.

1. Zielsetzung

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie fördert die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG und sichert zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist marktgerecht und so attraktiv gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Zudem ermöglicht sie eine fachliche und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter.

2. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird von der Hauptversammlung beschlossen und setzt sich aus einer Grundvergütung pro Geschäftsjahr und einem Sitzungsgeld pro Sitzung zusammen.

Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Anspruch auf Vergütung von Fahrt- und Übernachtungskosten in angemessener Höhe.

Es besteht eine Wertsicherung der Grundvergütung und der Sitzungsgelder gemäß dem Verbraucherpreisindex.

3. Feste Vergütungsbestandteile

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Grundvergütung pro Geschäftsjahr, die jährlich auszuzahlen ist.

Die jeweilige Höhe der jährlichen Grundvergütung kann nach Funktion (zB Vorsitz, stellvertretender Vorsitz, weitere gewählte Mitglieder) unterschiedlich bemessen werden.

Die Gesellschaft hat für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abgeschlossen. Die dafür anfallenden Prämien werden von der Gesellschaft getragen.

4. Variable Feste Vergütungsbestandteile

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält Sitzungsgelder für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse.

Die jeweilige Höhe der Sitzungsgelder kann nach Funktion (zB Vorsitz, stellvertretender Vorsitz, weitere gewählte Mitglieder) unterschiedlich bemessen werden.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen.

5. Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Indem die Vergütungspolitik eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats fördert, unterstützt sie zugleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

6. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Um ein angemessenes Verhältnis der Aufsichtsratsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft zu gewährleisten, soll die jährliche Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds nicht mehr als das durchschnittliche jährliche Grundgehalt der in Österreich tätigen Mitarbeiter der Gesellschaft auf Vollzeitbasis berechnet betragen.

7. Funktionsperiode des Aufsichtsrates

Die Aufsichtsratsmitglieder werden, falls sie nicht für eine kürzere Funktionsperiode gewählt werden, für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung gewählt, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt; hierbei wird das Geschäftsjahr, in dem gewählt wird, nicht mitgerechnet. Weiderholte Bestellungen sind zulässig.

Scheiden Aufsichtsratsmitglieder vorzeitig aus dem Aufsichtsrat aus, so kann so lange die satzungsmäßige Mindestzahl der Mitglieder nicht unterschritten ist, die Wahl in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung vorgenommen werden. Eine Ersatzwahl durch eine außerordentliche Hauptversammlung ist jedoch ungesäumt vorzunehmen, wenn die Zahl der

Aufsichtsratsmitglieder unter drei sinkt. Ersatzwahlen erfolgen auf den Rest der Funktionsperiode des vorzeitig ausgeschiedenen Mitgliedes.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist auch ohne wichtigen Grund und mit schriftlicher Anzeige an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates, im Fall seiner Verhinderung an dessen Stellvertreter, niederlegen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates hat die Erklärung über die Niederlegung seiner Aufsichtsratsfunktion gegenüber seinem Stellvertreter abzugeben.

Aufsichtsratsmitglieder dürfen nicht für Funktionsperioden gewählt werden, die über das 77. Lebensjahr des Aufsichtsratsmitgliedes hinausgehen.

8. Verfahren betreffen die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 24.3.2020 aufgestellt und wird der 23. ordentlichen Hauptversammlung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG vorgelegt.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlich beabsichtigten Änderung seiner Vergütungspolitik hat der Aufsichtsrat einen Beschluss über die Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten. Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Die Hauptversammlung entscheidet bindend über den Vergütungsanspruch der Aufsichtsratsmitglieder, wodurch Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik vermieden werden.

9. Wesentliche Änderung der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde, entfallen die Angaben zu diesem Punkt.