

Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der SW UMWELTTECHNIK STOISER & WOLSCHNER AG für die Geschäftsjahre 2024 bis 2028

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 28.3.2024 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 27. 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. Wiederholte 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 28.3.2024 aufgestellt und wird der 27. 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

Es gab keine wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik.