

VERGÜTUNGSPOLITIK VORSTAND



SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG
Klagenfurt, FN 109859h

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der SW UMWELTTECHNIK STOISER & WOLSCHNER AG für die Geschäftsjahre 2022 bis 2026

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 24.03.2022 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 25. 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 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 01.01.2022 bis 31.12.2024 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 01.01.2022 bis 31.12.2024 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts, sofern sämtliche in der folgenden Tabelle angeführten Kennzahlen im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2024 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	31.12.2024	Max. 4,0	15%
EK Anteil	EK Quote	31.12.2024	Min. 30,0%	30%
Rendite	EBITDA Marge	Durchschnitt 2022-2024	Min. 12,0%	25%
Umsatzwachstum	CAGR ab 2021	Durchschnitt 2022-2024	Min. 6,0%	20%
Nachhaltigkeit: Reduktion CO ₂	CO ₂ Ausstoß / Umsatz	31.12.2024	Min. 10%	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 01.01.2022 bis 31.12.2024 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts, sofern sämtliche in der folgenden Tabelle angeführten Kennzahlen im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2024 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	31.12.2024	Max. 3,5	15%
EK Anteil	EK Quote	31.12.2024	Min. 35,0%	30%
Rendite	EBITDA Marge	Durchschnitt 2022-2024	Min. 14,0%	25%
Umsatzwachstum	CAGR ab 2021	Durchschnitt 2022-2024	Min. 8,0%	20%
Nachhaltigkeit: Reduktion CO ₂	CO ₂ Ausstoß / Umsatz	31.12.2024	Min. 15%	10%

Der angeführte Zielwert „Nachhaltigkeit: Reduktion CO₂“ bezieht sich auf einen von einem anerkannten Berater ermittelten CO₂ Ausstoß der Unternehmensgruppe, welcher im Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert wird.

Da die Entscheidung der Aktionäre der Gesellschaft über die Dividendenausschüttung einen wesentlichen Einfluss auf die definierten Kennzahlen hat und vom Vorstand nicht beeinflusst werden kann, werden die Kennzahlen korrigiert, falls eine Dividendenausschüttung von über 30% des Jahresüberschusses im konsolidierten Konzernabschluss beschlossen wird.

Die dem Vorstandsmitglied zustehende Prämie ist binnen 14 Tagen nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2024 zur Zahlung an das Vorstandsmitglied fällig.

Nach Evaluierung der Ziele mit Stichtag zum 31.12.2024 wird mit dem Vorstandsmitglied 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 Vorstandmitglieder 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 AktG die Gesellschaft zur Entlassung berechtigt.

Für den Fall, dass die Wolschner Privatstiftung nicht mehr größter Einzelaktionär der Gesellschaft ist, ist das Vorstandsmitglied 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 24.3.2022 aufgestellt und wird der 25. 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

Die Ziele der langfristigen Zielprämie wurden erneuert, da die bisherige Zielprämie zum 31.12.2021 evaluiert wurde. Die für die Periode 01.01.2022 bis 31.12.2024 abgeschlossene langfristige Zielvereinbarung enthält den neuen Punkt Nachhaltigkeit.