

Vergütungsbericht

SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG
Klagenfurt, FN 109859 h

Vergütungsbericht gem. § 78c AktG für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG für das Geschäftsjahr 2024

1 Einleitung

Die 25. bzw. 27. ordentliche Hauptversammlung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG beschloss einstimmig die jeweiligen Grundsätze der Vergütungspolitik für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Der vorliegende Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat der SW Umwelttechnik gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrates gewährten bzw. geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten. Er wurde vom Aufsichtsrat der Gesellschaft geprüft und in seiner Sitzung vom 31.03.2025 beschlossen.

1.1 Grundlagen

Dieser Vergütungsbericht wurde entsprechend der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee erstellt. Die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern werden somit umgesetzt.

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, im folgenden Vergütungsbericht ist zu erläutern, wie dem Abstimmungsergebnis über den Vergütungsbericht der vergangenen Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

Der Vergütungsbericht fasst die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der SW Umwelttechnik angewendet werden. Im Bericht werden die daraus abgeleitete Struktur und Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsbezüge sowie der Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat offengelegt.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2024

Im Jahr 2024 blieb das wirtschaftliche Umfeld in den Kernmärkten der SW Umwelttechnik herausfordernd, geprägt von globalen Unsicherheiten und strukturellen Anpassungen. Die EZB behielt die Zinsen länger auf einem höheren Niveau als ursprünglich prognostiziert, was sich negativ auf die Wirtschaftsentwicklung im Euroraum auswirkte.

Im Jahr 2024 war die Inflation in der gesamten EU deutlich niedriger als im Vorjahr und sank auf 2,6 % (2023: 6,4 %). In der Eurozone verringerte sich die Inflationsrate um 3 Prozentpunkte auf 2,4 %. Diese Rückgänge deuten auf eine allgemeine Abschwächung der Preissteigerungen hin, die in den letzten Jahren stark von der Energiekrise und geopolitischen Spannungen beeinflusst wurden. Dennoch wirkten sich die durch die Vorjahresinflation bedingten Lohn- und Gehaltserhöhungen negativ auf die Margen aus. Die Investitionen im Industriesektor blieben zurückhaltend. Diese Unsicherheitsfaktoren wirkten sich auf das Wirtschaftswachstum aus, das für 2024 in der EU mit 0,9 % und in der Eurozone mit 0,8 % prognostiziert wird.

Die letzten fünf Geschäftsjahre markieren eine äußerst erfolgreiche Phase in der Geschichte der SW Umwelttechnik. Das Geschäftsjahr 2024 war von zahlreichen wirtschaftlichen Herausforderungen geprägt und SW Umwelttechnik sah sich mit vielfältigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konfrontiert, darunter erhebliche Kostensteigerungen, insbesondere im Personalbereich, sowie anspruchsvolle Marktbedingungen. Trotz des herausfordernden Marktumfelds konnten wir unsere strategische Position sichern. In diesem ungünstigen wirtschaftlichen Umfeld, vor allem in Ungarn, haben wir einen Umsatz in Höhe von EUR 116,6 Mio. erwirtschaftet. Die geopolitischen Konflikte in Europa, insbesondere in der Ukraine, beeinflussten die Geschäftsentwicklung der SW Umwelttechnik nicht direkt, da das Unternehmen auf dem ukrainischen Markt nicht tätig ist.

Im Geschäftsjahr 2024 erwirtschaftete SW Umwelttechnik Umsatzerlöse in Höhe von EUR 116,6 Mio. (VJ EUR 130,9 Mio.). Die Ertragszahlen sind im Vergleich zum Vorjahr aufgrund wirtschaftlicher Herausforderungen

rückläufig: Das EBIT beträgt EUR 6,5 Mio. (VJ EUR 14,8 Mio.), das EBITDA beläuft sich auf EUR 13,1 Mio. (VJ EUR 20,3 Mio.), die EBITDA-Marge beträgt somit 11,2 %.

Das Finanzergebnis ist aufgrund der gestiegenen Fremdwährungsbewertungen deutlich belastet und beträgt EUR -5,4 Mio. (VJ EUR -3,1 Mio.). Die Finanzierungsaufwendungen belaufen sich auf EUR -3,8 Mio. (VJ EUR -3,8 Mio.), während die Fremdwährungsbewertungen einen negativen Effekt auf das Ergebnis haben und sich auf EUR -1,5 Mio. (VJ 0,5 Mio.) summieren.

Das Ergebnis vor Steuern verzeichnet einen Rückgang und beträgt EUR 1,1 Mio. (VJ EUR 11,8 Mio.). Das Ergebnis nach Steuern beträgt EUR 1,1 Mio. (VJ EUR 10,3 Mio.).

2 Berichterstattung über die Bezüge der Vorstandsmitglieder

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Grundsätze für die Vergütung 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. 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.

2.1.1 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 wurden ambitionierte Ziele festgelegt, die einen Anreiz zu besonderen Leistungen bilden. Übergeordnetes Anliegen ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

2.1.2 Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- Feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind
- Kurzfristige variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen Leistungskriterien
- Langfristige Zielprämie

Die festen Vergütungsbestandteile gliedern sich in das Grundgehalt sowie Sachbezüge und Nebenleistungen, die einen Dienstwagen, eine Pensions- und Unfallversicherung sowie eine D&O-Versicherung enthalten.

Den Mitgliedern des Vorstandes gebührt ebenfalls ein variabler Vergütungsbestandteil, der vom Geschäftserfolg abhängt und durch eine jährliche Zahlung abgegolten wird. Diese hängt vom erwirtschafteten Konzern-EGT und vom Erreichen des geplanten Konzern-EGT (berechnet nach IFRS Richtlinien) der Unternehmensgruppe SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG (gilt inkl. der Beteiligungen) ab. Dafür kommen folgende Richtlinien zur Anwendung:

- Bei Erreichen des geplanten EGT stehen dem Vorstandsmitglied vier Prozent des erwirtschafteten Konzern-EGT als variabler Gehaltsanteil zu.
- Bei Abweichen bis zu 25 % nach oben bzw. nach unten wird der variable Gehaltsbestandteil linear um 1 % des erwirtschafteten Konzern-EGT erhöht bzw. reduziert.
- Bei Unterschreiten des geplanten EGT um mehr als 25 % besteht kein Anspruch auf einen variablen Gehaltsbestandteil. Bei Überschreiten um mehr als 25 % erfolgt keine weitere Erhöhung des variablen Gehaltsbestandteiles.
- Der variable Gehaltsanteil ist mit 68 % des jährlichen Grundgehaltes begrenzt.

Bei Erreichen sämtlicher vereinbarter Kennzahlen im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2024 haben die Mitglieder des Vorstandes Anspruch auf eine einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 32 % ihres für die gesamte Periode von 01.01.2022 bis 31.12.2024 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts. Werden nur einzelne Kennzahlen erreicht, steht die Prämie nur in Höhe der in der Tabelle jeweils angeführten Gewichtung zu.

- 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 2021-2024	Min. 12,0 %	25 %
Umsatzwachstum	CAGR ab 2021	Durchschnitt 2021-2024	Min. 6,0 %	20 %
Nachhaltigkeit Reduktion CO ₂	CO ₂ Ausstoß / Umsatz	31.12.2024	Min. 10,0 %	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 01.01.2022 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 2021-2024	Min. 14,0 %	25 %
Umsatzwachstum	CAGR ab 2021	Durchschnitt 2021-2024	Min. 8,0 %	20 %
Nachhaltigkeit Reduktion CO ₂	CO ₂ Ausstoß / Umsatz	31.12.2024	Min. 15,0 %	10 %

Der in Punkt a) und b) 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.

Nach Evaluierung der Ziele mit Stichtag zum 31.12.2024 wird mit dem Vorstandsmitglied eine neue langfristige Prämienvereinbarung abgeschlossen werden.

2.1.3 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen

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

2.2 Darstellung der Gesamtvergütung

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2024 flossen dem Vorstand Vergütungen in Höhe von 1.090 TEUR (Vorjahr: 1.011 TEUR) zu. Der fixe Gehaltsbestandteil von Klaus Einfalt belief sich 2024 auf 369 TEUR (VJ 348 TEUR) und von János Váczi auf 295 TEUR (VJ 278 TEUR). Im Geschäftsjahr 2024 erwarben Klaus Einfalt (VJ 237 TEUR) und János Váczi (VJ 189 TEUR) keine kurzfristigen variablen Gehaltsansprüche. In Form von Beiträgen zu Pensionskassen wurden im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 199 TEUR (VJ 187 TEUR) für die Vorstandsmitglieder aufgewendet, davon 111 TEUR (VJ 104 TEUR) für Klaus Einfalt und 88 TEUR (VJ 83 TEUR) für János Váczi. Aufgrund der Änderung der anteiligen Zielerreichungen für die langfristige Zielprämie wurden Rückstellungen für Klaus Einfalt in Höhe von 116 TEUR aufgelöst (VJ 67 TEUR gebildet) und für János Váczi in Höhe von 92 TEUR aufgelöst (VJ 53 TEUR gebildet). Weiters sind für Klaus Einfalt Service Costs für die Bildung einer Abfertigungsrückstellung in Höhe von 19 TEUR (Vorjahr: 18 TEUR) angefallen.

Für nicht konsumierte Urlaube wurde im Abschluss mit einem Betrag in Höhe von 6 TEUR (Vorjahr: 37 TEUR) vorgesorgt.

Für ehemalige Mitglieder des Vorstandes hat die Gesellschaft Gesamtzahlungen in Form von Pensionsbeiträgen in Höhe von 217 TEUR (Vorjahr: 207 TEUR) geleistet.

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstandes Heinz Wolschner und Bernd Wolschner hat die Gesellschaft Gesamtzahlungen in Form von Pensionsbeiträgen in Höhe von 217 TEUR (VJ 207 TEUR) geleistet. Davon entfielen 72 TEUR (VJ 69 TEUR) auf Heinz Wolschner und 145 TEUR (VJ 138 TEUR) auf Bernd Wolschner.

2.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Es besteht kein Aktien-Optionsprogramm. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden den Vorstandsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

2.4 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach den Grundsätzen der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Die Vergütung muss zudem so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Somit muss die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet sein.

Die Vorstandsmitglieder wurden im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2024 den erläuterten Grundsätzen entsprechend entlohnt.

3 Berichterstattung über die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

Die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 28.03.2024 aufgestellt. 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.

3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

3.1.1 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 Aufsichtsrates 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.

3.1.2 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.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Grundvergütung pro Geschäftsjahr, die jährlich ausbezahlt ist. Die jeweilige Höhe der jährlichen Grundvergütung kann nach Funktion (z.B. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz, weitere gewählte Mitglieder) unterschiedlich bemessen werden. Zusätzlich hat die Gesellschaft für die Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung abzuschließen.

Darüber hinaus erhalten Aufsichtsratsmitglieder Sitzungsgelder für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse. Die jeweilige Höhe der Sitzungsgelder kann nach Funktion (z.B. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz, weitere gewählte Mitglieder) unterschiedlich bemessen werden. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen.

3.1.3 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen

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

3.2 Darstellung der Gesamtvergütung

Die Grundvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates betrug im abgeschlossenen Geschäftsjahr 6.951 Euro, für den Stv. Vorsitzenden des Aufsichtsrates 5.213 Euro und für alle weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates 3.475 Euro. Das Sitzungsgeld für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates und der Ausschüsse betrug 2.172 Euro, für ihren Stellvertreter 1.629 Euro sowie für alle weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates 1.086 Euro.

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2024 erwarben die Mitglieder des Aufsichtsrates für ihre Tätigkeit Ansprüche (inkl. Spesen) in Höhe von insgesamt 114 TEUR (VJ 102 TEUR).

Die genaue Aufteilung auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

in EUR	Gesamtaufwendungen 2024	Gesamtaufwendungen 2023
Dr. Reinhard Iro	25.956	23.784
Dr. Ulrich Glaunach	20.960	19.331
Mag. Sabine Lax	12.164	12.164
Dr. Alexander Schwartz	13.250	13.250
MMag. Michaela Werbitsch	13.250	12.707
Mag. Günther Willner	14.336	7.204
DI Dr. Wolschner Bernd	14.336	13.250
Bezüge gesamt	114.252	101.690

3.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Es besteht kein Aktien-Optionsprogramm, im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

3.4 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach den Grundsätzen der Vergütungspolitik muss die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehen. Mit diesen wird das Ziel verfolgt, die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG zu fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sicherzustellen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können.

Die Aufsichtsratsmitglieder wurden im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2024 den erläuterten Grundsätzen entsprechend entlohnt.