

Vergütungspolitik

SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG
Klagenfurt, FN 109859 h

Vergütungspolitik 2025 für Vorstandsmitglieder der SW UMWELTTECHNIK STOISER & WOLSCHNER AG

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 31.03.2025 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 28. ordentliche Hauptversammlung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG angewendet werden. Diese Vergütungspolitik ersetzt die Vergütungspolitik, die im Rahmen der Hauptversammlung 2022 beschlossen wurde.

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 IFRS 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' steht dem Vorstandsmitglied ein fester Anteil des erwirtschafteten Konzern EGT als variabler Gehaltsanteil zu.

Bei Abweichen des IST Konzern EGT vom PLAN Konzern EGT in einem definierten Bereich nach oben bzw. nach unten wird der variable Gehaltsanteil entsprechend 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

Zur Sicherstellung der langfristigen Entwicklung und effektiven Steuerung des Unternehmens wurden drei wesentliche Kennzahlen festgelegt: Verschuldung, Rendite und CO₂-Reduktion (CO₂-Ausstoß/Umsatz). Für jede dieser Kennzahlen wurden in Abstufung jeweils zwei Zielwerte definiert.

Bei Erreichen der Zielwerte der definierten Kennzahlen zum Ende einer Periode von jeweils drei Geschäftsjahren hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 32% seines Gesamtgehalts für die jeweilige Periode, wobei die Auszahlung in Abstufungen erfolgt.

Die Zielwerte für Stufe 2 unterscheiden sich von denen der Stufe 1 und setzen höhere Anforderungen voraus.

Werden nur einzelne Kennzahlen erreicht, erfolgt die Prämienzahlung anteilig entsprechend der jeweiligen Gewichtung.

Der definierte Zielwert der CO₂-Reduktion bezieht sich auf den im Nachhaltigkeitsbericht dokumentierten Wert.

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

Nach Evaluierung der Ziele zum Ende einer Periode wird mit dem Vorstandsmitglied eine neue langfristige Prämienvereinbarung abgeschlossen werden.

5. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Bei der Festlegung der Vergütung für Vorstandsmitglieder werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt, um sicherzustellen, dass die Vergütung für Vorstandsmitglieder in einer Gesamtbetrachtung angemessen und nachvollziehbar ist.

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 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 31.3.2025 aufgestellt und wird der 28. ordentlichen Hauptversammlung der SW Umweltechnik 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 Änderungen der Vergütungspolitik

Die Ziele der langfristigen Zielprämie wurden erneuert, da die bisherige Zielprämie zum 31.12.2024 evaluiert wurde. Die überarbeitete langfristige Zielvereinbarung konzentriert sich auf drei wesentliche Kennzahlen, die einerseits die Wertsteigerung für die Aktionäre unterstützen und andererseits im Bereich der Nachhaltigkeit eine Bedeutung haben.