

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 2025

1 Einleitung

Die 27. bzw. 28. 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 27.03.2026 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 2025

Im Jahr 2025 blieb das wirtschaftliche Umfeld in den Kernmärkten der SW Umwelttechnik von einer insgesamt verhaltenen Konjunkturdynamik und weiterhin erhöhten Kostenstrukturen geprägt. Die wirtschaftliche Entwicklung im Euroraum wurde weiterhin durch eine schwache Industriekonjunktur, gedämpfte Bau- und Investitionstätigkeit sowie die verzögerten Effekte der restriktiven Geldpolitik der Vorjahre belastet. Erst im Jahresverlauf zeigten sich in einzelnen Sektoren leichte Stabilisierungstendenzen.

Die Inflation entwickelte sich 2025 in der Europäischen Union geringfügig rückläufig. Im Jahresdurchschnitt lag die Inflationsrate in der EU bei 2,5 % (2024: 2,6 %) und in der Eurozone bei 2,1 % (2024: 2,4 %). Trotz dieser Entspannung wirkten sich insbesondere steigende Lohn- und Dienstleistungskosten weiterhin kostensteigernd auf Industrie- und Bauunternehmen aus und belasteten Margen sowie Investitionsentscheidungen. Gleichzeitig blieb das Zinsniveau im historischen Vergleich erhöht, wodurch sich die Finanzierungsbedingungen für Infrastruktur- und Bauinvestitionen weiterhin schwierig gestalteten.

Das Wirtschaftswachstum blieb in der EU moderat. Für 2025 wird ein reales BIP-Wachstum von rund 1,4 % erwartet (2024: 1,1 %), für die Eurozone 1,2 % (2024: 0,9 %). Damit setzte zwar eine leichte konjunkturelle Erholung ein, das Wachstum blieb jedoch unter den Erwartungen.

Das Geschäftsjahr 2025 war erneut von anspruchsvollen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprägt. Unsichere Märkte, eine verhaltene Nachfrage und Investitionstätigkeit in Europa sowie geopolitische Spannungen stellten hohe Anforderungen an unsere operative und strategische Steuerung. Dennoch ist es uns gelungen, unsere Widerstandsfähigkeit weiter zu stärken und die EBITDA-Marge im Vergleich zum Vorjahr zu verbessern. Insgesamt erzielte SW Umwelttechnik einen Umsatz von EUR 112,5 Mio. Die geopolitischen Spannungen in Europa, insbesondere der Konflikt in der Ukraine, hatten keinen direkten Einfluss auf das operative Geschäft, da SW Umwelttechnik auf diesem Markt nicht tätig ist.

Im Geschäftsjahr 2025 erwirtschaftete SW Umwelttechnik Umsatzerlöse in Höhe von EUR 112,5 Mio. (VJ EUR 116,6 Mio.). Die Ertragsentwicklung war aufgrund weiterhin herausfordernder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen moderat: Das EBIT beträgt EUR 6,1 Mio. (VJ EUR 6,5 Mio.), das EBITDA beläuft sich auf EUR 13,8 Mio. (VJ EUR 13,1 Mio.), die EBITDA-Marge beträgt somit 12,4 % (VJ 11,2 %).

Das Finanzergebnis verbessert sich aufgrund der reduzierten Aufwendungen für Fremdwährungsbewertungen deutlich und beträgt EUR -2,2 Mio. (VJ EUR -5,4 Mio.). Die Finanzierungsaufwendungen belaufen sich auf EUR -3,4 Mio. (VJ EUR -3,8 Mio.), während die Fremdwährungsbewertungen einen positiven Effekt auf das Ergebnis haben und sich auf EUR 0,9 Mio. (VJ EUR -1,5 Mio.) summieren.

Das Ergebnis vor Steuern verzeichnet einen deutlichen Zuwachs und beträgt EUR 3,9 Mio. (VJ EUR 1,1 Mio.). Das Ergebnis nach Steuern beträgt daher EUR 3,1 Mio. (VJ EUR 1,1 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 31.03.2025 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.

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.

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 2025 flossen dem Vorstand Vergütungen in Höhe von 1.005 TEUR (Vorjahr: 1.090 TEUR) zu. Der fixe Gehaltsbestandteil von Klaus Einfalt belief sich 2025 auf 376 TEUR (VJ 369 TEUR) und von János Váczi auf 333 TEUR (VJ 295 TEUR). Im Geschäftsjahr 2025 wurde 297 TEUR (VJ 0 TEUR) dem Vorstand aufgrund der Zielerreichungen für die langfristige Zielprämie ausgezahlt, davon Klaus Einfalt 165 TEUR (VJ 0 TEUR) und János Váczi 132 TEUR (VJ 0 TEUR). Im Geschäftsjahr 2025 erwarben Klaus Einfalt kurzfristigen variablen Gehaltsansprüche iHv. 233 TEUR (VJ 0 TEUR) und János Váczi 226 TEUR (VJ 0 TEUR). In Form von Beiträgen zu Pensionskassen wurden im Geschäftsjahr 2025 insgesamt 200 TEUR (VJ 199 TEUR) für die Vorstandsmitglieder aufgewendet, davon 112 TEUR (VJ 111 TEUR) für Klaus Einfalt und 88 TEUR (VJ 88 TEUR) für János Váczi. Aufgrund der anteiligen Zielerreichungen für die langfristige Zielprämie wurden Rückstellungen für Klaus Einfalt in Höhe von 121 TEUR gebildet (VJ 116 TEUR aufgelöst) und für János Váczi in Höhe von 109 TEUR gebildet (VJ 92 TEUR aufgelöst). Weiters sind für Klaus Einfalt Service Costs für die Bildung einer Abfertigungsrückstellung in Höhe von 18 TEUR (Vorjahr: 19 TEUR) angefallen.

Für nicht konsumierte Urlaube wurde im Abschluss mit einem Betrag in Höhe von 18 TEUR (Vorjahr: 6 TEUR) vorgesorgt.

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstandes Heinz Wolschner und Bernd Wolschner hat die Gesellschaft Gesamtzahlungen in Form von Pensionsbeiträgen in Höhe von 221 TEUR (VJ 217 TEUR) geleistet. Davon entfielen 74 TEUR (VJ 72 TEUR) auf Heinz Wolschner und 147 TEUR (VJ 145 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 auszuzahlen 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 2025 erwarben die Mitglieder des Aufsichtsrates für ihre Tätigkeit Ansprüche (inkl. Spesen) in Höhe von insgesamt 98 TEUR (VJ 114 TEUR).

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

in EUR	Gesamtaufwendungen 2025	Gesamtaufwendungen 2024
Dr. Reinhard Iro	19.983	25.956
Dr. Ulrich Glaunach	17.159	20.960
Mag. Sabine Lax	11.078	12.164
Dr. Alexander Schwartz	12.164	13.250

MMag. Michaela Werbitsch	12.164	13.250
Mag. Günther Willner	13.250	14.336
DI Dr. Wolschner Bernd	12.164	14.336
Bezüge gesamt	97.962	114.252

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 2025 den erläuterten Grundsätzen entsprechend entlohnt.