



Vergütungspolitik für den Vorstand der Josef Manner & Comp. AG

Inhalt

Grundsätze und Ziele der Vorstandsvergütung.....	2
Vergütung von Vorstandsmitgliedern	2
Fixe Vergütung.....	3
Grundgehalt.....	3
Nebenleistungen	3
Variable Vergütung	3
Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer.....	4
Laufzeit und Beendigung von Vorstandsverträgen	4
Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik.....	5
Abweichungen von der Vergütungspolitik	5

Zur leichteren Lesbarkeit wird in dieser Vergütungspolitik auf Schreibweisen wie „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ oder „MitarbeiterInnen“ verzichtet und – sofern nicht ohnedies eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt wurde – nur die männliche Form verwendet.

Selbstverständlich sind jedoch immer Frauen und Männer gleichermaßen und ohne jegliche Diskriminierung gemeint.



Grundsätze und Ziele der Vorstandsvergütung

Die Vergütungspolitik von Vorstand und Aufsichtsrat soll der Förderung der langfristigen Interessen und der langfristigen Tragfähigkeit der Josef Manner & Comp. AG dienen.

Die Entlohnungsform unterstützt das langfristige Bestehen und die Wertsteigerung des Unternehmens. Eine ausreichende Markenstärke, Profitabilität und Finanzstruktur sind neben Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Interessen der verschiedenen Stakeholder die Basis für das Bestehen des Unternehmens.

Eine marktkonforme Entlohnung der Vorstände schafft Konkurrenzfähigkeit um geeignete Kandidaten für die Führung des Unternehmens zu bekommen. Die Gestaltung bzw. Auswahl der variablen Ziele sichert eine angemessene Deckung der Interessen des Unternehmens und der Vorstände. Dabei kommt durch die mehrjährige Ausformulierung der Ziele die Langfristigkeit ausreichend zum Tragen.

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Aufgaben und individuellen Leistungen einerseits und die Funktionsweise als Kollegialorgan andererseits werden in der Vergütungspolitik berücksichtigt. In der Abwägung der beiden sich widersprechenden Ziele hat der Aufsichtsrat bisher ein ausgewogenes Verhältnis der Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder zueinander und die Funktionsweise als Kollegialorgan als besonders wichtig betrachtet. Dies kann bei einer zukünftigen anderen Zusammensetzung des Vorstandes auch zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung der unterschiedlichen Aufgaben verändert werden.

Bei Verlängerung des Vorstandsmandates wird in der Vergütung der Kaufkraftverlust und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens berücksichtigt. Den unterschiedlichen Abschluss- und Laufzeiten wird unter der Berücksichtigung des Kaufkraftverlustes durch eine unterschiedliche Höhe der individuellen fixen Entlohnung Rechnung getragen.

Bei Beginn des Vorstandsvertrages kann die Vergütung niedriger als vergleichbare Vergütungen im Vorstand sein und sich im Lauf des ersten Vertrages oder mit dem neuen Vertrag nach der erstmaligen Wiederbestellung anpassen.

Vergütung von Vorstandsmitgliedern

Vorstände erhalten ein fixes jährliches Gehalt je nach Qualifikation, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und Marktlage. Darüber hinaus wird eine variable Entlohnung zwischen 30% und 50% des Jahresbruttogehaltes gewährt. Die variable Entlohnung ist entweder im Verhältnis zum Fixgehalt oder mit einem absoluten Betrag gedeckelt. Darüber hinaus werden andere fixe Nebenleistungen gewährt.

Fixe Vergütung

Grundgehalt

Das Fixgehalt wird in 14 Monatsbezügen ausbezahlt.

Für in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften übernommene Organfunktionen oder im Rahmen von Interessensvertretungen übernommene Funktionen steht keine eigene Vergütung zu. Wird eine solche gewährt ist diese auf die Vergütung dieser Politik anzurechnen und im Bericht mitanzugeben.

Auf Wunsch des jeweiligen Vorstandsmitglieds kann ein Teil des Fixgehaltes als beitragsorientierte Pensionszusage mit Rückdeckungsversicherung gewidmet werden.

Nebenleistungen

Jedem Vorstand steht ein Dienstwagen mit einem Anschaffungswert von maximal EUR 75.000,- zur Verfügung. Dieser darf auch privat genutzt werden.

Jedem Vorstandsmitglied steht ein Mobiltelefon zur Verfügung um die Erreichbarkeit im Ausland und außerhalb der normalen Bürozeiten sicherzustellen. Dieses kann auch privat genutzt werden.

Darüber hinaus stehen jedem Mitglied des Vorstandes ein jährliches Warenkonto in der Höhe von € 100,- zur Verfügung um bspw. Warenspenden an soziale Einrichtungen im Namen der Josef Manner & Comp. AG zu leisten.

Zugunsten der Mitglieder des Vorstandes sowie für andere Organträger wird eine D&O Versicherung abgeschlossen.

Variable Vergütung

Die Ziele für die variable Entlohnung werden im Vorhinein festgelegt. Der Großteil, also mehr als 75%, der variablen Vergütung basiert auf finanziellen Leistungskriterien wie ROI, EBT, Free Cash Flow oder anderen messbaren Zielwerten wie Markenwachstum. Die Auswahl obliegt dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss nach Diskussion im Aufsichtsrat.

ROI, also der Ertrag im Verhältnis zum eingesetzten Kapital, ist eine Kennzahl, die die Sparsamkeit der eingesetzten Mittel zum Erreichen eines möglichst hohen Ertrages misst. EBT, das Ergebnis vor Steuern, stellt den absoluten Ertrag des Unternehmens dar und incentiviert Sparsamkeit bei den laufenden Kosten, Preisdurchsetzung gegenüber den Kunden und generelles Wachstum. Free Cash Flow, also der Zufluss von liquiden Mitteln, fördert die Achtsamkeit in Bezug auf Lager, ausstehenden Forderungen und geringen Investitionen und sichert damit die Verfügbarkeit von liquiden Mitteln bzw. den Abbau von Verbindlichkeiten gegenüber Kreditgebern. Markenwachstum fördert die Produktion und den Absatz von Produkten unter den eigenen Marken des Unternehmens, und damit eine Sichtbarkeit beim Konsumenten.

ROI, EBT und Markenwachstum sind gleich gewichtet. Free Cash Flow ist etwas geringer gewichtet.

EBT und Free Cash Flow orientieren sich an den Budgetwerten und stellen damit ein short term incentive dar. ROI und Markenwachstum orientieren sich an der mehrjährigen mit dem Aufsichtsrat akkordierten Strategie und werden aus dem Durchschnitt der jeweils letzten drei Jahre errechnet. Sie stellen damit ein long term incentive dar.

Beide Zielkategorien werden vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegt. Zu jedem einzelnen Ziel wird ein maximaler und ein minimaler Wert der Erreichung vereinbart. Diese liegen zwischen 10% und 30% unter bzw. über dem Zielwert. Dadurch wird ein linearer Zusammenhang zwischen Zielerreichung und Anteil der Auszahlung des Maximalen anteiligen variablen Gehalts fixiert. Unter dem jeweiligen minimalen Wert der Zielerreichung erfolgt keine Auszahlung für das jeweilige finanzielle Leistungskriterium.

Die finanziellen Leistungskriterien können durch Kriterien mit Bezug auf ökologische, soziale oder Corporate Governance Faktoren ergänzt oder durch diese teilweise ersetzt werden. Für den restlichen Teil werden jährlich individuelle Ziele mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart. Diese können aufgabenbezogene finanzielle oder qualitative Ziele sein. Mit besonderen Zielsetzungen können auch im Einzelfall besondere Boni, bspw. ein Stay On Bonus, im Vorhinein festgelegt werden.

Zu Unrecht erhaltene Vergütungen werden vom Vorstand zurückgefordert. Dies soll in den Verträgen explizit so Niederschlag finden. Aufgrund der Aktionärsstruktur, der geringen Liquidität der Aktie und zur Vermeidung von kurzfristiger Orientierung bei Vorstandsentscheidungen wird mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat keine aktienbasierte Vergütung vereinbart.

Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Die Vergütung des Vorstandes ist abgestimmt auf das „Manner Vergütungssystem“, in dem die Rahmenbedingungen der Entlohnung der Mitarbeiter des Unternehmens festgelegt sind.

Das gilt insbesondere bei den leitenden Mitarbeitern für die Festlegung der fixen Gehälter, variable Entlohnung und die Eingliederung in das Schema des Beratungsunternehmens HAY. Die Entlohnung der nicht leitenden Mitarbeiter orientiert sich am anzuwendenden Kollektivvertrag.

Laufzeit und Beendigung von Vorstandsverträgen

Die Vorstandsmitglieder werden in der Regel auf drei Jahre bestellt und der Anstellungsvertrag wird auf die gleiche Laufzeit abgeschlossen. Weiters können die Verträge Klauseln in Bezug auf die späteste Information in Bezug auf eine allfällige Wiederbestellung enthalten. Die Vorstände können eine nicht gesetzliche Abfindung bis zu der Höhe von etwa 60% eines fixen Jahresbezugs bei Beendigung des Vertrages erhalten. In den Verträgen können Fristen vereinbart werden, bis zu denen, der Aufsichtsrat dem jeweiligen Vorstandsmitglied mitteilen

muss, ob sein Vertrag verlängert wird. Bei nicht fristgerechter Information in Bezug auf Verlängerung kann sich diese Abfindung um einen definierten Betrag erhöhen. Unter besonderen Umständen, die im jeweiligen individuellen Vertrag definiert sind, können auch höhere Abfindungen definiert sein. Jedenfalls können Abfindungszahlungen den Betrag von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht übersteigen.

Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird auf Vorschlag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses mit im Aufsichtsrat diskutiert und festgelegt.

Die aktuelle Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 7. April 2020 beschlossen und wird der Hauptversammlung am 3. August 2020 zur Abstimmung vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wird zumindest jedes vierte Jahr vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft und im Fall einer notwendigen Anpassung eine dem Aufsichtsrat zur Diskussion und Adaption und in der Folge der Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss erarbeitet mit Unterstützung der HR Abteilung des Unternehmens auf Basis der Vergütungspolitik Vorschläge für Vergütungspakete in den Verträgen der Vorstandsmitglieder. Diese werden von den Kapitalvertretern des Aufsichtsrates beschlossen und der Vorsitzende des Aufsichtsrates fertigt den Verträge.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss stellt bzgl. der quantitativen Ziele anhand des testierten Abschlusses den Grad der Zielerreichung fest. Die Ergebnisse der individuellen nicht finanziellen Ziele werden vom Vorstand dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss vorgestellt, diskutiert und mit diesem der Zielerreichungsgrad festgestellt. Gesamt wird die Zielerreichung dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates zur Fertigung weitergeleitet.

Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im Falle von außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft von der Vergütungspolitik abweichen, falls das Abweichen für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft notwendig ist. Bei der Bestellung von neuen Vorständen kann unter besonderen Umständen, falls zur Gewinnung eines Kandidaten notwendig, andere variable Vergütungen im Verhältnis zum fixen Gehalt nach oben zugestanden werden. Ebenso können einmalige sogenannte signing boni oder Umzugskosten gewährt werden.

Hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss vor wegen eines außergewöhnlichen Umstandes von der Vergütungspolitik abzuweichen, muss er einen entsprechenden begründeten Vorschlag an den Aufsichtsrat stellen und genehmigen lassen. Bei Abschluss eines solchen abweichenden Vertrags wird in der nächsten Hauptversammlung im Rahmen des Vergütungsberichtes die Abweichung erklärt.