

Vergütungsbericht 2023 gemäß § 78c AktG

1. Einleitung

1.1 Grundlagen

Die Josef Manner & Comp. AG verfolgt eine Strategie der nachhaltigen Wert- und Ertragssteigerung. Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der Josef Manner & Comp. AG („Vergütungsbericht“) wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Josef Manner & Comp. AG gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütungen einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahres 2023 zu bieten. Er wurde vom Nominierungs- & Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 9. April 2024 beschlossen.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Josef Manner & Comp. AG als börsennotierter Gesellschaft um. Er orientiert sich darüber hinaus an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AF-RAC-Stellungnahme“). Ebenfalls herangezogen wurde der Entwurf der Guidelines der Europäischen Kommission über die standardisierte Darstellung des Vergütungsberichts unter der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionär*innen. Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, im nächsten Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Nach einer Rezession vom Frühjahr bis zum Herbst ist derzeit kaum eine Trendwende in Sicht. Die Konjunktur ist auch zum Jahresausklang schwach geblieben. Die ersten Anzeichen dafür, dass die Wirtschaft in Österreich langsam die Talsohle erreicht hat, deuten jedoch auf ein langsames Ende der Rezession gegen Anfang 2024 hin. Für das vierte Quartal 2023 insgesamt wird eine Stagnation der österreichischen Wirtschaft erwartet. Angesichts der Abwärtsrevision von früheren BIP-Werten sowie die zuletzt schwache Entwicklung wird für das Gesamtjahr 2023 von einem leichten Rückgang des BIP in Österreich um ca. 0,5% ausgegangen (Quelle: UniCredit Research).

Der Arbeitsmarkt hat sich im bisherigen Verlauf in 2023 konjunkturresilient gezeigt, aber mittlerweile lassen sich die Folgen der anhaltenden Konjunkturschwäche an der steigenden Anzahl von Arbeitssuchenden in vielen Branchen ablesen. Noch zu Jahresbeginn

Vergütungsbericht 2023

2023 betrug der Arbeitslosenquote 6,2%. Bis Oktober 2023 ist sie saisonbereinigt auf 6,6% gestiegen. Es wird erwartet, dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt vor allem aufgrund der Schwäche in Industrie und Baugewerbe noch weiter verschlechtern wird. Nachdem die Arbeitslosenquote im Schnitt in 2023 auf 6,4% gestiegen ist, wird für 2024 von einem weiteren Anstieg auf 6,7% ausgegangen (Quelle: UniCredit Research).

Nach dem gerade zweistelligen Höchststand in 2023, wird erwartet, dass die Inflation Ende 2023 geringfügig unter 5% im Jahresvergleich betragen wird, was insbesondere auf geringere Energiepreise und Rohstoffkosten zurückzuführen ist. In Österreich geht die Inflation deutlich langsamer zurück als im Durchschnitt der Eurozone. Dies ist auf spürbare Effekte, wie zum Beispiel die indexierten Mieten als auch auf hohe Lohnabschlüsse zurückzuführen. Für gesamt 2023 wird mit einer durchschnittlichen Inflation von 7,8% gerechnet, für 2024 wird erwartet, dass sie auf 3,6% sinken wird (Quelle: UniCredit Research).

Angesichts der schwachen Konjunkturdaten sowie der derzeit deutlich sinkenden Inflation wird davon ausgegangen, dass sich die EZB gegen weitere Zinsanhebungen entscheiden wird. Aufgrund der letzten Inflationsdaten wird zudem damit gerechnet, dass die Wahrscheinlichkeit von Zinssenkungen in 2024 zugenommen hat. Diese Senkungen werden jedoch erwartungsgemäß nicht vor Mitte des Jahres beginnen (Quelle: UniCredit Research). Für die Finanzierung besteht jedenfalls die Annahme, dass 2024 keine weiteren Leitzinserhöhungen durch die EZB erfolgen werden.

Die Aussichten und die Planung für 2024 beruhen auf der Annahme, dass es zu keinen neuen negativen Auswirkungen von COVID-19 oder dem Ukraine-Russland Krieg auf die Konjunktur kommt. Erneute Einschränkungen wegen eines neuerlichen Aufflammens einer Pandemie sowie Produktionsausfälle wegen Ausfalls von Produktionspersonal sind wesentliche, vom Unternehmen nicht abwendbare Risiken, die einen negativen Einfluss auf den Geschäftsverlauf 2024 haben könnten. Mit der anhaltenden schwachen Nachfrage bzw. einem weiteren Rückgang wird sich die Inflation abschwächen, was in einer weitgehenden Stabilisierung der Rohstoffpreise, vor allem für Energie, und einer Entspannung der Materialengpässe resultieren kann. Als wesentliches Risiko für 2024 wird zum Zeitpunkt der Erstellung des Jahresabschlusses eine Vertiefung des Konflikts zwischen Ukraine und Russland gesehen, wodurch es vor allem beschaffungsseitig, unabhängig vom erwarteten leichten Nachfragerückgang, immer wieder zu sprunghaften Änderungen der Kosten kommen könnte. Grundsätzlich werden die Rohstoff- und Energiepreise für das gesamte Jahr 2024 wie im Vorjahr auf einem hohen Niveau erwartet.

Im Geschäftsjahr 2023 ist der Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 13,3% von € 254,0 Mio. auf € 287,8 Mio. gestiegen. Diese erfreuliche Steigerung konnte sowohl am Heimatmarkt als auch im EU-Ausland realisiert werden.

2023 lag das Vorsteuerergebnis (EGT) mit € 8,1 Mio. (Vorjahr: € 4,1 Mio.) deutlich über dem Vorjahr. Das Betriebsergebnis (EBIT) wurde 2023 auf € 9,2 Mio. erhöht (Vorjahr: € 4,2 Mio.). Die Effekte von COVID-19 sowie die gestiegenen Energie-, Rohstoff- und Personalkosten konnten 2023 somit insgesamt abgedeckt werden.

Der Jahresabschluss der Josef Manner & Comp. AG zum 31. Dezember 2023 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr aus:

	2023	2022
Umsatzerlöse (in € Mio.)	287,8	254,0
Betriebsergebnis (EBIT € Mio.)	9,2	4,2
ROE (Eigenkapitalrentabilität in %)	12,6%	6,8%
ROI (Gesamtkapitalrentabilität in %)	5,4%	2,3%

2 Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

2.1 Grundsätze 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*innen die Basis für das Bestehen des Unternehmens.

Eine marktkonforme Entlohnung des Vorstands schafft Konkurrenzfähigkeit um geeignete Führungskräfte für das Unternehmen gewinnen zu können. Die Gestaltung bzw. Auswahl der variablen Ziele sichert eine angemessene Deckung der Interessen des Unternehmens und des Vorstands. 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 Vorstands 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.

2.2 Vergütung von Vorstandsmitgliedern

Vorstandsmitglieder erhalten ein fixes jährliches Gehalt je nach Qualifikation, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und Marktlage. Darüber hinaus wird eine variable Entlohnung gewährt, die sich nach der Erreichung des Unternehmensergebnisses richtet. Die variable Entlohnung ist entweder im Verhältnis zum Fixgehalt oder mit einem absoluten Betrag gedeckelt. Darüber hinaus werden andere fixe Nebenleistungen gewährt.

Auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder tabellarisch in Anhang 1 abgebildet, welcher wiederum auf der in der AFRAC-Stellungnahme vorgeschlagenen Darstellungsform basiert.

Gemäß der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen.

2.3 Fixe Vergütung

2.3.1 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 anzurechnen und im Bericht mitanzugeben.

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

2.3.2 Nebenleistungen

Jedem Vorstandsmitglied steht ein Dienstwagen mit einem maximalen monatlichen Referenz-TCO (Total Cost of Ownership) von € 1.525,- 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 steht jedem Mitglied des Vorstands ein jährliches Warenkonto in der Höhe von EUR 500,- zur Verfügung um bspw. Warenspenden an soziale Einrichtungen im Namen der Josef Manner & Comp. AG zu leisten.

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

2.4 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, ausstehende Forderungen und geringere 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 wurden in der Zielvereinbarung 2023 unterschiedlich gewichtet (70%, 60% und 30%). Free Cash Flow ist etwas geringer gewichtet (20%).

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 70% und 130% 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 jeweiligen Vorstandsmitglied zurückgefordert. Dies soll in den Verträgen explizit so Niederschlag finden. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile, weder vom Vorstand noch vom Aufsichtsrat, zurückgefordert.

Aufgrund der Anteilsstruktur, des geringen Aktienumschlags und zur Vermeidung von kurzfristiger Orientierung bei Vorstandsentscheidungen wird mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat keine aktienbasierte Vergütung vereinbart.

2.5 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmenden

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

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

2.6 Laufzeit und Beendigung von Vorstandsverträgen

Die Vorstandsmitglieder werden in der Regel auf drei Jahre bestellt und der Anstellungsvertrag wird auf die gleiche Laufzeit abgeschlossen. Eine Ausnahme stellt der Vorstandvertrag von Thomas Gratzler dar, der eine Laufzeit von 5 Jahren vorsieht. Weiters können die Verträge Klauseln in Bezug auf die späteste Information hinsichtlich einer allfälligen Wiederbestellung enthalten.

Die Vorstandsmitglieder 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.

2.7 Pensionierte Vorstandsmitglieder

In der Sitzung des Aufsichtsrates vom 13. Oktober 1977 wurde beschlossen, den damaligen Vorstandsmitgliedern nach Ihrem Eintritt in den Ruhestand ein Ruhegehalt auf Lebenszeit in der Höhe von 80% des jeweiligen Bezugs aktiver Vorstandsmitglieder (ohne Einrechnung von Leistungsprämien) zu gewähren. Im Jahr 1977 wurde der „Bezug“ im Sinne von Grundbezug als Berechnungsgröße festgelegt. Bereits damals schon war die „Leistungsprämie“ ein fixer Gehaltsbestandteil und nicht leistungsbezogen. Daher wurde die fixe Tantieme der Berechnungsbasis nicht hinzugerechnet.

Da die im Jahr 1977 geübte Praxis zu Missverständnissen führen konnte und außerdem eine Schmälerung des Ruhegehalts durch nur einseitige Erhöhungen der Tantieme hätte möglich machen können, wurde im Jahr 2012 vereinbart,

- dass als Pensionsbemessungsgrundlage sämtliche fixe Gehaltsbestandteile (dh. Grundgehalt, Tantieme, sowie allfällige andere zukünftige fixe Gehaltsbestandteile) aktiver Vorstandsmitglieder heranzuziehen sind,
- dass den Leistungsberechtigten ein Ruhegehalt von 63% der Bemessungsgrundlage zusteht und
- dass bei unterschiedlicher Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder der jährliche Durchschnitt sämtlicher fixen Gehaltsbestandteile aller Mitglieder als Bemessungsgrundlage verwendet wird.

Auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG wird somit die Gesamtvergütung der pensionierten Vorstandsmitglieder tabellarisch in Anhang 2 abgebildet.

Die Gesamtvergütung für die pensionierten Mitglieder des Vorstands hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen.

2.8 Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

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

Die aktuelle Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 7. April 2020 beschlossen und 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 Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats beschlossen und der Vorsitz des Aufsichtsrats fertigt die Verträge aus.

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 Vorsitz des Aufsichtsrats zur Fertigung weitergeleitet.

Der Vergütungsbericht 2022 wurde in der 108. ordentlichen Hauptversammlung einstimmig beschlossen.

2.9 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 Vorstandsmitgliedern können unter besonderen Umständen, falls zur Gewinnung einer Führungskraft notwendig, andere variable Vergütungen im Verhältnis zum fixen Gehalt zugestanden werden. Ebenso können einmalige sogenannte Signing Boni oder Umzugskosten gewährt werden.

Hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss vor wegen eines außergewöhnlichen Umstands 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 Vergütungsberichts die Abweichung erklärt.

Der Vorstandsvertrag mit Hans Peter Andres wurde fristgerecht 12 Monate vor Ablauf verlängert und läuft von 01.07.2024 bis 30.06.2026. Auf Vorschlag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses und Genehmigung durch den Aufsichtsrat wurde Hans Peter Andres im Vertrag eine 7. Urlaubswoche zugestanden.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine weiteren Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

3 Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

3.1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsrat der Josef Manner & Comp. AG soll eine marktkonforme Vergütung erhalten. Diese soll für das einzelne Mitglied auch den Funktionen als Vorsitz oder stellvertretendem Vorsitz sowie den übernommenen Funktionen in Ausschüssen entsprechen und somit den Mehraufwand für diese Funktionen abdecken.

Weiters soll die Vergütung von der Anwesenheit der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder bei den Sitzungen des Aufsichtsrats und falls zutreffend bei den Ausschüssen abhängig sein. Darüber hinaus kann die Vergütung der Kapitalvertreter*innen im Aufsichtsrat in Abhängigkeit einer Kennzahl stehen, die die wirtschaftliche Situation des Unternehmens wieder spiegelt. Dafür wird ein minimaler und ein maximaler Wert der Vergütung definiert.

Die von der Belegschaftsvertretung in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

Für die Vergütung des Aufsichtsrats ist ausschließlich die Hauptversammlung zuständig.

Zwischen der Josef Manner & Comp. AG und den Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats gibt es keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse und somit auch keine diesbezüglichen Laufzeiten, Kündigungsfristen, Pensionsvorsorgen oder Bedingungen für die Beendigung und den dabei zu leistenden Zahlungen.

3.2 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die aktuell gültige Vergütungsregelung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats hat die Hauptversammlung am 25. Mai 2023 beschlossen.

Die Vergütung der Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats ist abhängig vom Durchschnitt des in den drei letzten Geschäftsjahren erzielten ROI in Prozent.

Darüber hinaus ist die Vergütung von der Funktion abhängig. Dabei wird zwischen Vorsitz, stellvertretendem Vorsitz, Ausschussvorsitz und den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern unterschieden. Die Vergütung ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Werte in EUR	ROI < oder = 3%	ROI > 3%	ROI > oder = 6%	ROI > oder = 10%
Vorsitz	6.000,-	9.000,-	20.000,-	23.000,-
stellvertretender Vorsitz	5.000,-	6.000,-	13.000,-	16.000,-
Mitglied	4.000,-	5.000,-	12.000,-	15.000,-
Zusätzlich für Ausschussvorsitz	1.500,-	2.500,-	3.500,-	4.500,-

Zusätzlich wird eine Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen in der Höhe von EUR 1.800,- pro Aufsichtsratsitzung sowie EUR 1.400,- pro Ausschusssitzung gewährt.

Sollte ein Mitglied des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses nicht während des ganzen Geschäftsjahres dem Organ angehören, erfolgt die Vergütung aliquot auf Monatsbasis.

Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats wird wie für andere Organträger*innen eine D&O Versicherung abgeschlossen.

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

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Reisespesen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit, entsprechend den Regelungen der Mitglieder des Vorstands, ersetzt.

Auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG wird die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder tabellarisch in Anhang 3 abgebildet, welcher wiederum auf der vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme basiert.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen.

3.3 Festlegung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird auf Vorschlag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses vom Aufsichtsrat beschlossen und der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Jahr zur Abstimmung vorgelegt. Eine Anpassung der Vergütungspolitik erfolgt im Jahr 2024.

Die aktuelle Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 7. April 2020 beschlossen und wurde 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 Abstimmung vorgelegt.

Die Auszahlung der Sitzungsgelder erfolgt quartalsweise und die Auszahlung der Vergütung erfolgt nach Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung.

Wie beim Vorstand gab es auch beim Aufsichtsrat keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

Vergütungsbericht 2023

Anhang 1: Aktuelle Vorstandsmitglieder

Geschäftsjahr 2023

(in Tsd. EUR)	Andreas Kutil	Hans-Peter Andres	Thomas Gratzer	Albin Hahn*
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	300,0	249,0	250,1	-
- Sachbezug	8,8	11,7	8,8	-
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	12,0	-
Zwischensumme	308,8	260,7	270,9	-
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	34,7	32,9	35,7	33,4
- Erfolgsabhängiges LTIP				
<i>Akontoauszahlung LTIP</i>				
Zwischensumme	34,7	32,9	35,7	33,4
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU	-	8,7	-	-
Zwischensumme	-	8,7	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- einmalige Abfindung	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>				
- Ruhegenuss	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	308,8	260,7	270,9	-
- variabel	34,7	32,9	35,7	33,4
- verbundene Unternehmen	-	8,7	-	-
- sonstige	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-
Summe	343,5	302,3	306,6	33,4
Total			985,8	
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	90%	86%	88%	0%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	10%	14%	12%	100%

* mit April 2022 wurde das Vorstandsmandat zurückgelegt, die variable Vergütung wurde im Rahmen der Zielerreichung 2022 im Jahr 2023 ausbezahlt.

Vergütungsbericht 2023

Geschäftsjahr 2022

(in Tsd. EUR)	Andreas Kutil	Hans-Peter Andres	Thomas Gratzer	Albin Hahn
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	300,0	249,0	233,0	245,0
- Sachbezug	8,8	11,7	8,8	11,7
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	12,0	-
Zwischensumme	308,8	260,7	253,8	256,7
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	31,1	37,3	37,3	37,3
- Erfolgsabhängiges LTIP				
Akontoauszahlung LTIP				
Zwischensumme	31,1	37,3	37,3	37,3
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU	-	9,0	-	-
Zwischensumme	-	9,0	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- einmalige Abfindung	-	-	-	162,0
Zwischensumme	-	-	-	162,0
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>				
- Ruhegenuss	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	308,8	260,7	253,8	256,7
- variabel	31,1	37,3	37,3	37,3
- verbundene Unternehmen	-	9,0	-	-
- sonstige	-	-	-	162,0
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-
Summe	339,9	307,0	291,1	456,0
Total	1.394,0			
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	91%	85%	87%	87%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	9%	15%	13%	13%

Vergütungsbericht 2023

Anhang 2: Pensionierte Vorstandsmitglieder

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2022	
	Ernestine Andres	Hans-Willy Riedl	Ernestine Andres	Hans-Willy Riedl
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	-	-	-	-
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse				
Zwischensumme				
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	-	-	-	-
- Erfolgsabhängiges LTIP				
Akontoauszahlung LTIP				
Zwischensumme				
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- einmalige Abfindung	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>				
- Ruhegenuss	169,1	169,1	163,6	163,6
Zwischensumme	169,1	169,1	163,6	163,6
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	-	-	-	-
- variabel	-	-	-	-
- verbundene Unternehmen	-	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	169,1	169,1	163,6	163,6
Summe	169,1	169,1	163,6	163,6
Total	338,2		327,2	
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100%	100%	100%	100%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0%	0%	0%	0%



Vergütungsbericht 2023

Anhang 3: Aufsichtsratsmitglieder

Geschäftsjahr 2023

(in Tsd. EUR)	Martina Andres	Josef Doppler	Michael Grahammer	Wolfgang Hötschl	Florian Jonak	Sita Mazumder	Martin Schober	Markus Spiegelfeld	Albin Hahn
<i>Fixe Vergütung</i>									
- Grundvergütung	6,0	5,0	7,5	5,0	11,5	7,5	5,0	2,1	3,3
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse									
Zwischensumme	6,0	5,0	7,5	5,0	11,5	7,5	5,0	2,1	3,3
<i>Variable Vergütung</i>									
- Sitzungsgelder*	28,0	12,6	16,8	19,6	26,6	18,2	12,6	1,8	16,4
Zwischensumme	28,0	12,6	16,8	19,6	26,6	18,2	12,6	1,8	0,0
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>									
Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU									
Zwischensumme									
<i>Sonstige Vergütung</i>									
- einmalige Abfindung									
Zwischensumme									
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>									
- Ruhegenuss									
Zwischensumme									
<i>Gesamtvergütung</i>									
- fix	6,0	5,0	7,5	5,0	11,5	7,5	5,0	2,1	3,3
- variabel	28,0	12,6	16,8	19,6	26,6	18,2	12,6	1,8	16,4
- verbundene Unternehmen									
- sonstige									
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)									
Summe	34,0	17,6	24,3	24,6	38,1	25,7	17,6	3,9	19,7
Total					205,5				

*Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.



Vergütungsbericht 2023

Geschäftsjahr 2022

(in Tsd. EUR)	Martina Andres	Ernst Burger	Josef Doppler	Michael Grahammer	Wolfgang Hötschl	Florian Jonak	Sita Mazumder	Martin Schober	Markus Spiegelfeld
<i>Fixe Vergütung</i>									
- Grundvergütung	4,1	6,9	4,0	5,5	4,0	4,3	5,5	0,3	4,9
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse									
Zwischensumme	4,1	6,9	4,0	5,5	4,0	4,3	5,5	0,3	4,9
<i>Variable Vergütung</i>									
- Sitzungsgelder*	22,4	17,4	12,6	18,2	21,0	23,8	15,0	3,6	12,6
Zwischensumme	22,4	17,4	12,6	18,2	21,0	23,8	15,0	3,6	12,6
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>									
Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU									
Zwischensumme									
<i>Sonstige Vergütung</i>									
- einmalige Abfindung									
Zwischensumme									
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>									
- Ruhegenuss									
Zwischensumme									
<i>Gesamtvergütung</i>									
- fix	4,1	6,9	4,0	5,5	4,0	4,3	5,5	0,3	4,9
- variabel	22,4	17,4	12,6	18,2	21,0	23,8	15,0	3,6	12,6
- verbundene Unternehmen									
- sonstige									
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)									
Summe	26,5	24,3	16,6	23,7	25,0	28,1	20,5	3,9	17,5
Total	186,1								

*Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Der Vorstand, Wien am 9. April 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Thomas Gratzer".

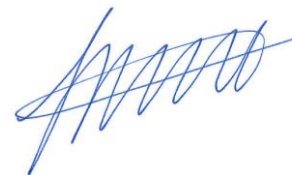
Thomas Gratzer
Produktion & Technik

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Hans Peter Andres".

Dr. Hans Peter Andres
Einkauf, Materialwirtschaft & Logistik

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Sabine Brandl".

Sabine Brandl, MBA, MSc
Marketing, Verkauf und Human Resources

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Scipio Oudkerk".

Scipio Oudkerk, MSc
Finanzen, Recht, IT & Office Management

Der Nominierungs- & Vergütungsausschuss, Wien am 9. April 2024



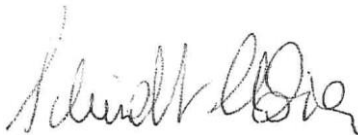
Mag. Florian Jonak
Vorsitzender



Dr. Martina Andres
Stv. des Vorsitzenden



Mag. Albin Hahn



Claudia Schmidt
Betriebsrat



Erwin Müllner
Betriebsrat

Informationen zur
Josef Manner & Comp. AG
ISIN AT 0000 728 209

Investor Relations
Scipio Oudkerk, MSc.
Tel.: +43 1 48822 3200
E-Mail: s.oudkerk@manner.com

Presse und Öffentlichkeitsarbeit
Mag. Karin Steinhart
Tel.: +43 1 48822 3650
E-Mail: k.steinhart@manner.com