

VERGÜTUNGSBERICHT DER POLYTEC HOLDING AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Über die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der POLYTEC Holding AG („Vergütungspolitik“) wurde in der 20. ordentlichen Hauptversammlung der POLYTEC Holding AG am 7. August 2020 abgestimmt und ein empfehlender Beschluss mit einer Zustimmung von 69,22% des anwesenden Grundkapitals gefasst. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 erhielt in der 21. ordentlichen Hauptversammlung der POLYTEC Holding AG am 13. Juli 2021 eine Zustimmung von 93,19%. Die Grundsätze der Vergütungspolitik wurden auch im abgelaufenen Geschäftsjahr angewendet. Der gemeinsam mit dem Vorstand erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde im Plenum des Aufsichtsrats der POLYTEC Holding AG in der ordentlichen Sitzung des Aufsichtsrats am 7. April 2022 verabschiedet.

I. EINFÜHRUNG IN DEN VERGÜTUNGSBERICHT

Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft haben gem. § 78c Abs 1 AktG einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht zu erstellen, wobei die Aufbereitung der Informationen in erster Linie dem Vorstand obliegt. Der Vergütungsbericht soll neben der Erläuterung der wirtschaftlichen Entwicklung im jeweiligen Geschäftsjahr eine Information über die gewährte oder geschuldete Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung an die Aktionäre ermöglichen und ist der Hauptversammlung jedes Jahr zur Abstimmung vorzulegen. Bei der Aufstellung des Vergütungsberichts sind die Grundsätze der Vollständigkeit, der Verlässlichkeit, der Klarheit und Übersichtlichkeit sowie der Vergleichbarkeit einzuhalten. Der Bericht ist so zu gestalten, dass nachvollzogen werden kann, dass die gewährte oder geschuldete Vergütung in der Vergütungspolitik Deckung findet. Die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex sind einzuhalten.

II. WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG UND SIGNIFIKANTE EREIGNISSE IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Auch 2021 hatte die weltweite Covid-Krise noch viele Branchen fest im Griff. Die größte Herausforderung für die internationalen Automobilmärkte stellte insbesondere der Mangel an Halbleitern dar. Aber auch Lieferengpässe in der Beschaffung anderer Vorprodukte und Rohstoffe sowie steigende Rohstoff- und Energiepreise bremsten die Entwicklung der Automobilindustrie ein. Im Ergebnis wurden in Europa (EU, EFTA und UK) im Geschäftsjahr 2021 sogar noch weniger Autos verkauft als im Krisenjahr 2020. Auch wenn Anfang des Jahres 2022 bereits vereinzelt positive Anzeichen für eine absatzseitige Erholung spürbar waren, ist derzeit davon auszugehen, dass die Ukraine-Krise die Lieferketten im Geschäftsjahr 2022 weiter spürbar beeinträchtigen wird.

Neben dem unverändert hohen Arbeitsaufwand zur Bekämpfung der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie wurden im Geschäftsjahr 2021 intensive Kundenverhandlung zur Kompensation der erheblichen Preissteigerungen durch das Management umgesetzt. Im Ergebnis verhinderte aber insbesondere die Halbleiterkrise und daraus resultierende kurzfristige Abrufstornierungen der Kunden eine Erholung der Umsatzerlöse auf das Vor-Covid-Niveau. Der Konzernumsatz der POLYTEC GROUP betrug im Geschäftsjahr 2021 EUR 555,9 Mio. und lag – ob der Covid-19 bedingt niedrigeren Vergleichsbasis – um 6,5% bzw. EUR 33,9 Mio. über dem Vorjahr (EUR 522,0 Mio.). Das EBIT des Konzerns betrug im Jahr 2021 EUR 12,3 Mio. (Vorjahr: EUR 13,0 Mio.). Die EBIT-Marge ging im Vergleich zum Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte von 2,5% auf 2,2% zurück. Der ROCE (Return on Capital Employed) vor Steuern betrug im Geschäftsjahr 2021 bei einem durchschnittlichen Capital Employed von EUR 330,7 Mio. (Vorjahr EUR 348,8 Mio.) 3,7% (Vorjahr 3,7%), und entsprach somit dem Vorjahreswert.

III. VERGÜTUNGSÜBERSICHT

A. VERGÜTUNG DES VORSTANDS

1. Allgemeine Grundsätze

a. Ziel der Vorstandsvergütung

Ziel der Vergütungspolitik ist die Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Die Gesamtbezüge des Vorstands sollen in einem angemessenen Verhältnis der Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds zur Lage der Gesellschaft und zur üblichen Vergütung stehen. Daneben sieht die Vergütungspolitik der POLYTEC GROUP vor, dass die Vergütung des Vorstands einem Vergleich mit anderen börsennotierten Industrieunternehmen in Österreich und vergleichbarer Unternehmen in Deutschland standhalten soll, um durch Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung die am besten geeigneten und qualifiziertesten Vorstandsmitglieder zur Tätigkeit für die POLYTEC GROUP gewinnen zu können. Ziel der Vergütung ist, den Vorstandsmitgliedern ein innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können.

b. Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands wird aus mehreren unterschiedlichen Komponenten gebildet. Neben der festen Vergütung (Grundgehalt) ist ein variabler Bonus vereinbart, der sich aus einem wirtschaftlichen und einem persönlichen Bonusanteil zusammensetzt.

c. Feste Vergütung

Die feste Vergütung wird erfolgsunabhängig und in 14 Teilbeträgen ausgezahlt. Sie besteht aus einem Grundgehalt sowie Nebenleistungen. Mit dem Grundgehalt sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten sowie die Übernahme von Organfunktionen im POLYTEC Konzern abgegolten.

Bei der Bemessung der angemessenen Höhe des Grundgehaltes werden verschiedene Faktoren wie die grundsätzliche Übernahme des Mandates als Vorstand, die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Wesentlichkeit des Ressorts auf den Unternehmenserfolg und dessen Umfang insgesamt berücksichtigt. Darüber hinaus erfolgt die Vergütung auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. zu halten.

d. Variabler Vergütungsbestandteil

Während sich der variable Vergütungsbestandteil des Vorstandsvorsitzenden an ausschließlich wirtschaftlichen Zielen orientiert, gebührt den übrigen Mitgliedern des Vorstands ein erfolgsabhängiger, variabler Vergütungsbestandteil, der sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung der POLYTEC GROUP als auch der persönlichen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds abhängig und mit insgesamt 100% des Grundgehalts gedeckelt ist. Der Fokus beim variablen Vergütungsbestandteil wird bezüglich der wirtschaftlichen Zielerreichung auf den Performance-Indikator ROCE gelegt, der das Verhältnis zwischen dem operativen Betriebsergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) der Gesellschaft unter Berücksichtigung eines nachhaltigen und angemessenen Kapitaleinsatzes (Capital Employed) wiedergibt. Der wirtschaftliche Bonusanteil stellt damit einen kurz- als auch langfristigen Leistungsanreiz dar. Der wirtschaftliche Bonus wurde im März 2020 und bis auf weiteres als ein bestimmter Anteil des, einen Mindest-ROCE (Sockel) übersteigenden, EBITs definiert.

Die auch für die Berichtsperiode 2021 relevante, mehrjährige Zielvereinbarung wurde vom Aufsichtsrat im ersten Quartal 2020 festgelegt. Nach Berichterstattung durch den Vorstandsvorsitzenden wurde die Erfüllung der finanziellen und persönlichen Leistungskriterien unter Berücksichtigung der Gesamtumstände nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat vorgenommen. Die herangezogenen Leistungskriterien und deren Beurteilung sind im Detail nachfolgend dargestellt.

2. Übersicht der Vorstandsvergütung

(Werte in EUR, soweit nicht anders angegeben)	Markus Huemer		Peter Bernscher		Heiko Gabbert		Peter Haidenek	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Feste Vergütung (Grundgehalt)	478 567	588 640	336 573	371 080	333 693	358 640	237 038	241 078
Grundgehalt	469 857	580 000	324 983	368 200	324 983	350 000	225 448	229 558
Sachbezüge	8 710	8 640	11 590	2 880	8 710	8 640	11 590	11 520
Variable Vergütung	0	0	100 000	200 000	100 000	200 000	15 000	30 000
Gesamtsumme	478 567	588 640	436 573	571 080	433 693	558 640	252 038	271 078
Auszahlung variable Vergütung für Vorjahr	0	0	100 000	100 000	100 000	100 000	30 000	15 000
Anteil variable Vergütung an Gesamtvergütung (in %)	0	0	23	35	23	36	6	11
Anteil feste Vergütung an Gesamtvergütung (in %)	100	100	77	65	77	64	94	89
Veränderung der Gesamtvergütung absolut		110 073		134 507		124 947		19 041
Veränderung der Gesamtvergütung (in %)		23,00		30,81		28,81		7,55
Gesamtvergütung	2020	1 600 870						
	2021	1 989 438						

Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten der POLYTEC Holding AG in % 7,58
 Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs (Konzernergebnis) in TEUR -700
 Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs (Konzernergebnis) in % -0,30

a. Feste Vergütung

Entsprechend der Grundsätze der Vergütungspolitik erhält der Vorstandsvorsitzende, im Gegensatz zu seinen Vorstandskollegen, eine variable Vergütung, die sich ausschließlich an der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens orientiert und mit 100% des im jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlten Grundgehalts gedeckelt ist (siehe hierzu die Ausführungen zu nachfolgend c.).

b. Sachbezug

Die angegebenen, auf steuerlichen Grundsätzen basierenden, Sachbezüge beziehen sich auf die Dienstautos der Mitglieder des Vorstands. Diese werden jedem Vorstandsmitglied erfolgsunabhängig zur Verfügung gestellt und können auch privat genutzt werden. Das Vorstandsmitglied Peter Bernscher hat mit Wirkung ab dem 1. April 2021 auf die Zurverfügungstellung eines Dienstautos verzichtet und gelangt hierfür eine Pauschale im Rahmen der Gehaltsabrechnung zur Auszahlung. In den Sachbezügen der Vorstandsmitglieder sind Kosten für eine Unfallversicherung erfasst.

c. Variabler Vergütungsbestandteil

Laut Jahresabschluss der Gesellschaft betrug der ROCE in 2021 3,7%. Aufgrund Nichterreichung des vereinbarten ROCE gelangte kein variabler, auf wirtschaftlichen Leistungskriterien beruhender, Vergütungsbestandteil an den Vorstand zur Auszahlung.

Die Performance des Unternehmens war auch im abgelaufenen Geschäftsjahr sowohl durch die Auswirkungen der Covid-19-Krise als auch durch Lieferengpässe und Preiserhöhungen beeinflusst. Nichtsdestotrotz hatte der Vorstand notwendige Maßnahmen in einem äußerst schwierigen Markumfeld bestmöglich, entschlossen und zeitgerecht mit seinem Team umgesetzt, größeren Schaden von der Gruppe abgewendet und daneben die Unternehmensstrategie der POLYTEC GROUP konsequent weiterentwickelt und die Gruppe für die Zukunft gerüstet. Im Ausmaß der Erfüllung der persönlichen Leistungskriterien und Ziele hat der Aufsichtsrat daher entschieden, den Vorstandmitgliedern Peter Bernscher und Heiko Gabbert für die persönliche Leistung Boni in dargestelltem Umfang zu gewähren.

d. Versicherungen

Die Vorstandsmitglieder sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, unfall- und pensionsversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem anwendbaren gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt und die Gesellschaft leistet den gesetzlich vorgeschriebenen Beitrag an eine Mitarbeiterversorgungskasse. Neben der Unfallversicherung, deren Kosten bei den Sachbezügen ausgewiesen sind, sind die Mitglieder des Vorstands der POLYTEC Holding AG in den Deckungsbereich einer gruppenweit für die Organe und Führungskräfte abgeschlossenen Directors & Officers Versicherung (D&O) einbezogen.

e. Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der POLYTEC Holding AG auf Vollzeitäquivalenzbasis - ohne Arbeiter und Angestellte von verbundenen Unternehmen - beträgt TEUR 71 p.a. (Vorjahr: TEUR 66), was einem Anstieg von 7,58% entspricht. Das Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds, bezogen auf Vollzeitbasis, steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Vergütungsbedingungen der Arbeitnehmer der POLYTEC Holding AG. Für Mitarbeiter in Führungspositionen ist eine variable Vergütung vorgesehen. Die variablen Vergütungsbestandteile sind erfolgsabhängig und unterliegen vergleichbaren - wirtschaftlichen und persönlichen - Leistungskriterien wie auf Vorstandsebene.

f. Sonstiges

Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wurden im Berichtsjahr keine gewährt. Gegenüber der im Rahmen der 20. ordentlichen Hauptversammlung beschlossenen Vergütungspolitik gab es keine Änderungen.

B. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

1. Allgemeine Grundsätze

Die Aufsichtsratsvergütung soll die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ebenso fördern wie die Umsetzung der Unternehmensstrategie. Gleichzeitig soll sie der Verantwortung und dem Aufgaben- und Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder gerecht werden und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens entsprechen. Variable Boni etc. sind nicht vorgesehen.

Zur Erlangung von Marktkonformität und Konkurrenzfähigkeit der Aufsichtsratsvergütung soll ein horizontaler Vergütungsvergleich mit anderen Industrieunternehmen in Österreich vorgenommen werden, um mit dem Vergütungssystem qualifizierte Kandidaten ansprechen zu können. Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden eines Mitglieds gelangt die Vergütung jeweils aliquot zur Auszahlung.

Die Aufsichtsratsvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats umfasste im Geschäftsjahr grundsätzlich folgende fixe Bezüge:

Vorsitzender des Aufsichtsrats	EUR 35.000,00
Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats	EUR 35.000,00
Mitglied des Aufsichtsrats	EUR 22.000,00 bis 28.000,00

Für das laufende Geschäftsjahr ist eine Anpassung der Bezüge geplant. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in den Deckungsbereich der gruppenweit für die Organe und Führungskräfte abgeschlossenen D&O Versicherung einbezogen; die Prämien werden von der Gesellschaft getragen.

2. Übersicht der Aufsichtsratsvergütung

(Werte in TEUR)	Friedrich Huemer		Fred Duswald		Manfred Trauth		Viktoria Kickingner		Robert Büchelhofer		Reinhard Schwendtbauer	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Vergütung	0	18	35	35	28	28	22	22	17	0	22	22
Gesamtsummen	2020	124										
	2021	125										

Friedrich Huemer ist mit Wirkung der 21. ordentlichen Hauptversammlung der POLYTEC Holding AG zum Mitglied des Aufsichtsrats und in der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrats vom gleichen Tag zu dessen Vorsitzenden bestellt worden, weswegen eine zeitlich anteilige Auszahlung erfolgte.

C. SONSTIGES

Gegenüber der im Rahmen der 20. ordentlichen Hauptversammlung beschlossenen Vergütungspolitik gab es keine Änderungen.