

VERGÜTUNGSBERICHT DER POLYTEC HOLDING AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Über die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrates 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 2021 erhielt in der 22. Ordentlichen Hauptversammlung der POLYTEC Holding AG am 1. Juli 2022 eine Zustimmung von 88,01% (Vorjahr 93,19%). Die Grundsätze der Vergütungspolitik wurden auch im abgelaufenen Geschäftsjahr angewendet. Der gemeinsam mit dem Vorstand erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde im Plenum des Aufsichtsrats der POLYTEC Holding AG in der ordentlichen Sitzung des Aufsichtsrates am 12. April 2023 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 2022

Die größten Herausforderungen für die internationalen Automobilmärkte waren im Geschäftsjahr 2022 insbesondere die aus dem Ausbruch des Kriegs in der Ukraine resultierende Mangellage sowie die wirtschaftlichen Auswirkungen aus den gestiegenen Material- und Energiepreisen. Derzeit ist davon auszugehen, dass die Ukraine-Krise und die weitere, im Wesentlichen inflationsgetriebene, Preisentwicklung die Vermögens- und Ertragslage der Gesellschaft weiter spürbar beeinträchtigen werden.

Neben den Auswirkungen der anhaltend schwierigen Logistiksituation in der gesamten Wertschöpfungskette standen im Vordergrund der Maßnahmen des Vorstands die massiv kurzfristigen Abrufkürzungen der Kunden sowie die laufende Nachverfolgung der daraus resultierenden Kundenverhandlungen. Im Ergebnis verhinderten insbesondere die aus der Mangellage resultierenden, kurzfristigen Abrufstornierungen der Kunden eine Erholung der Umsatzerlöse auf das Vor-Covid-Niveau. Der Konzernumsatz der POLYTEC GROUP betrug im Geschäftsjahr 2022 EUR 601,4 Mio. und lag um 8,2% bzw. EUR 45,5 Mio. über dem Vorjahr (EUR 555,9 Mio.); der Anstieg ist im Wesentlichen auf inflationsbedingte Preiserhöhungen zurückzuführen. Das EBIT des Konzerns betrug im Jahr 2022 EUR 0,7 Mio. (Vorjahr: EUR 12,3 Mio.). Die EBIT-Marge ging im Vergleich zum Vorjahr um 2,1 Prozentpunkte von 2,2% auf 0,1% zurück. Der ROCE (Return on Capital Employed) vor Steuern betrug im Geschäftsjahr 2022 bei einem durchschnittlichen Capital Employed von EUR 326,3 Mio. (Vorjahr EUR 330,7 Mio.) 0,22% (Vorjahr 3,7%), was einem Rückgang von rund 3,5 Prozentpunkten entspricht.

III. VERGÜTUNGSÜBERSICHT

A. VERGÜTUNG DES VORSTANDES

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 2022 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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Feste Vergütung	588 640	608 319	371 080	383 753	358 640	370 515	241 078	122 735
Grundgehalt	580 000	599 679	368 200	379 913	350 000	361 875	229 558	116 975
Sachbezüge	8 640	8 640	2 880	3 840	8 640	8 640	11 520	5 760
Variable Vergütung	0	0	200 000	250 000	200 000	90 000	30 000	0
Gesamtsumme	588 640	608 319	571 080	633 753	558 640	460 515	271 078	122 735
Auszahlung variable Vergütung für Vorjahr	0	0	100 000	200 000	100 000	200 000	15 000	30 000
Anteil variable Vergütung an Gesamtvergütung (in %)	0	0	35	39	36	20	11	0
Anteil feste Vergütung an Gesamtvergütung (in %)	100	100	65	61	64	80	89	100
Veränderung der Gesamtvergütung absolut		19 679		62 673		-98 125		-148 343
Veränderung der Gesamtvergütung (in %)		3,34%		10,97%		-17,56%		-54,72%
Gesamtsummen	2021	1 989 438						
	2022	1 825 322						

Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten der POLYTEC Holding AG (in %)	2,53
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs (Konzernergebnis) in MEUR	- 11,60
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs (Konzernergebnis) in %	- 94,31

a. Feste Vergütung

Die feste Vergütung erhöhte sich im abgelaufenen Geschäftsjahr entsprechend der Ist-Lohnerhöhung des Rahmenkollektivvertrages der Angestellten der Chemischen Industrie. Aufgrund des unterjährigen Ausscheidens des Vorstandsmitglieds Peter Haidenek erfolgte eine zeitlich anteilige Auszahlung seines Vergütungsanspruchs.

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. September 2022 anstelle der Auszahlung einer Pauschale wieder ein Dienstauto übernommen. In den Sachbezügen der Vorstandsmitglieder sind Kosten für eine Unfallversicherung erfasst.

b. Variable 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.

Laut Jahresabschluss der Gesellschaft betrug der ROCE in 2022 0,22%. Aufgrund Nichterreichung des vereinbarten ROCE gelangte erneut kein variabler, auf wirtschaftlichen Leistungskriterien beruhender, Vergütungsbestandteil an den Vorstand zur Auszahlung.

Die Performance des Unternehmens war im abgelaufenen Geschäftsjahr sowohl durch die geopolitischen Auswirkungen des Ukraine-Kriegs als auch die daraus resultierenden inflationsbedingten Preiserhöhungen geprägt. Der Vorstand hatte die notwendigen Gegenmaßnahmen wie insbesondere die intensiven Kundenverhandlungen in einem äußerst schwierigen Markumfeld bestmöglich und entschlossen mit seinem Team umgesetzt. Daneben war die Gesellschaft mit weiteren strategisch notwendigen Maßnahmen zur Stärkung des Unternehmenserfolgs, wie insbesondere einer sehr erfolgreichen Akquisetätigkeit und innovativen Kundenprojekten, sehr erfolgreich. Die POLYTEC GROUP ist für die Zukunft daher sehr gut aufgestellt.

Anlässlich des abgelaufenen Krisenjahres hat der Aufsichtsrat im Ausmaß der Erfüllung der persönlichen Leistungskriterien und Ziele entschieden, den Vorstandmitgliedern Peter Bernscher und Heiko Gabbert für die persönliche Leistung Boni in dargestelltem Umfang zu gewähren.

c. Versicherungen

Die Vorstandsmitglieder sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, unfall- und pensionsversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem anwendbaren gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern 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.

d. 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 81 p.a. (Vorjahr: TEUR 79), was einem Anstieg von 2,53% (Vorjahr 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.

e. 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 AUFSICHTSRATES

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 oder sonstige Vergütungen sind nicht vorgesehen.

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

Wie im Geschäftsjahr 2021 aufgrund der Umgestaltung des Aufsichtsrates angekündigt, wurde im Geschäftsjahr 2022 eine funktionsbezogene Anpassung der Aufsichtsratsvergütung vorgenommen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates umfasste im Geschäftsjahr 2022 folgende fixe Bezüge:

Vorsitzender des Aufsichtsrates	EUR 45.000,00	(Vorjahr TEUR 35)
Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrates	EUR 35.000,00	(Vorjahr TEUR 35)
Mitglied des Aufsichtsrates	EUR 25.000,00	(Vorjahr TEUR 22 bis 28)

Die Mitglieder des Aufsichtsrates 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 Kickinger		Reinhard Schwendtbauer	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Vergütung	18	45	35	35	28	25	22	25	22	25
Gesamtsummen	2021	125	2022	155						

Friedrich Huemer ist mit Wirkung der 21. Ordentlichen Hauptversammlung der POLYTEC Holding AG zum Mitglied des Aufsichtsrates und in der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrates vom gleichen Tag zu dessen Vorsitzenden bestellt worden; im Geschäftsjahr 2021 erfolgte daher eine zeitlich anteilige Auszahlung.

C. SONSTIGES

Gegenüber der im Rahmen der 20. Ordentlichen Hauptversammlung beschlossenen Vergütungspolitik gab es bis auf die vorstehende Anpassung der Bezüge des Aufsichtsrates keine weiteren Änderungen.