

VERGÜTUNGSPOLITIK DER POLYTEC HOLDING AG

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrates der POLYTEC Holding AG („Vergütungspolitik“) wurden durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 12. März 2020 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 20. ordentliche Hauptversammlung der POLYTEC Holding AG angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78a i.V.m. § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

A VERGÜTUNG DES VORSTANDS

1 Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Bei der Ausgestaltung eines Vergütungssystems und bei der Bemessung der individuellen Vergütung sind zahlreiche Faktoren zu beachten. Diese lassen sich in bestimmte Vergütungsgrundsätze zusammenfassen. Die nachfolgenden Ausführungen fassen die wesentlichen Vergütungsgrundsätze der POLYTEC Holding AG („Gesellschaft“) zusammen, die Einfluss auf das Vergütungssystem und die individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft haben und daher vom Aufsichtsrat bei Beschlüssen über Vergütungsfragen zu berücksichtigen sind.

Die Erstellung, die regelmäßige Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand obliegt dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates. Zur Vermeidung von Interessenskonflikten hat der Vergütungsausschuss darauf zu achten, dass ein eventuell beigezogener Berater nicht zugleich auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

In Umsetzung der Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 87 ff. AktG) sowie der Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) ist Ziel der Vergütungspolitik die Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Daneben sollen die Gesamtbezüge des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis der Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds zur Lage der Gesellschaft und zur üblichen Vergütung stehen.

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung werden vom Vergütungsausschuss die Berufserfahrung und die Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der Umfang und die Komplexität ihrer Tätigkeit miteinbezogen.

Es wird ein Vergütungsvergleich mit anderen börsennotierten Industrieunternehmen in Österreich und vergleichbarer Unternehmen in Deutschland vorgenommen, um durch Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung die am besten geeigneten und qualifiziertesten Vorstandsmitglieder zur Tätigkeit für die POLYTEC Gruppe gewinnen zu können. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Bemessung der individuellen Vergütung erfolgen im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Ziel des Aufsichtsrates ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können. Des Weiteren werden - um die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen - die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der POLYTEC Gruppe berücksichtigt.

Die Vergütungspolitik soll ausgewogen sein und Anreize für die Vorstandsmitglieder schaffen, die Konzernstrategie der POLYTEC Gruppe aktiv zu entwickeln und umzusetzen. Ziel ist die Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und die Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken und Geschäfte zur Erreichung von Leistungskriterien.

Aufgrund der Komplexität der Aufgabengebiete der Mitglieder des Vorstands und den immer stärker nicht beeinflussbaren Veränderungen in der Automobilindustrie ist es jedoch nicht möglich, durch bestimmte Einzelziele den langfristigen Erfolg der Gesellschaft bzw. die Leistung eines einzelnen Vorstandmitgliedes zu steuern oder zu bewerten.

Gerade in der Automobilindustrie ist eine hohe Abhängigkeit vom Erfolg einzelner, weniger Kunden gegeben. Vorlaufzeiten zwischen Vergabe und dem tatsächlichen Absatzbeginn liegen bei neuen Aufträgen zwischen 1,5 und 3 Jahren. Eine wesentliche Erfolgsgröße wie insbesondere der Absatz kann kurzfristig daher nur geringfügig beeinflusst werden. Ein entsprechendes Risikomanagement, um auf volatile Märkte und Kundenentscheidungen best- und schnellstmöglich reagieren zu können, ist daher essentiell. Ergänzend hat der Vorstand darauf Bedacht zu nehmen, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Fokussierung auf kurzfristige Gewinne zu Lasten einer nachhaltig positiven Unternehmensentwicklung vermieden werden.

Zweifellos steht der Vorstand aber in der Verantwortung, die Unternehmensentwicklung positiv zu gestalten und soll über die Entlohnung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens positiv wie negativ teilhaben. Eine wesentliche finanzielle Motivation auf Basis von persönlichen Einzelzielen birgt aber im Kurzfristhorizont die Gefahr der Einzeloptimierung, die nachteilig für die Gesamtunternehmensentwicklung wäre. Die Vergütungspolitik der POLYTEC Gruppe trägt diesem Umstand Rechnung. Sie soll Anreize zur bestmöglichen und einheitlichen Verfolgung der Strategie der POLYTEC Gruppe schaffen, den Vorstand dauerhaft motivieren und die positive Unternehmensentwicklung vorantreiben.

2 Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütung des Vorstands wird aus mehreren unterschiedlichen Komponenten gebildet. Neben der festen Vergütung (Grundgehalt) gibt es einen variablen Bonus, der sich aus einem wirtschaftlichen und einem persönlichen Bonusanteil zusammensetzt.

Die Höhe des Grundgehalts wird individuell je Vorstandsmitglied vereinbart. Es erfolgt eine Wertsicherung durch Anbindung an kollektivvertragliche Tarifierhöhungen. Die einzelnen Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sind mit der POLYTEC Holding AG abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht. Im Hinblick auf C-Regel 27 des ÖCGK sehen die Verträge vor, dass die Gesellschaft Vergütungskomponenten zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden.

Geldwerte Vorteile aus der Ausübung von Organfunktionen in Beteiligungsgesellschaften der POLYTEC Gruppe werden nicht gewährt.

3 Feste Vergütung (Grundgehalt)

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 Konzern abgegolten.

Bei der Bemessung der angemessenen Höhe des Grundgehaltes sollen verschiedene Faktoren berücksichtigt bzw. die grundsätzliche Übernahme des Mandates als Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entlohnt werden. Zudem wird in der Bemessung die Wesentlichkeit des Ressorts auf den Unternehmenserfolg sowie dessen Umfang berücksichtigt. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe an den im vergleichbaren Markt gezahlten Vergütungen. Es soll einen Anreiz für die Vorstandsmitglieder setzen, stets zum Wohl des Unternehmens sowie unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln. Entsprechend muss die feste Vergütung so bemessen sein, dass auch unter Berücksichtigung dieser Vorgaben eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Vergütung sichergestellt werden kann.

Die Gesellschaft kann für Vorstandsmitglieder die für deren Tätigkeit erforderlichen Versicherungen wie eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung, eine Unfallversicherung sowie eine Auslandsreisekrankenversicherung abschließen.

Die Gesellschaft stellt den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung. Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern die mit ihrer Tätigkeit als Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstaufwendungen sowie ihre Reisekosten ersetzt.

Die Gesellschaft räumt den Vorstandsmitgliedern Urlaub im Rahmen des gesetzlichen Ausmaßes ein.

4 Variable Vergütungsbestandteile

Den Mitgliedern des Vorstands gebührt ein erfolgsabhängiger, variabler Vergütungsbestandteil. Dieser soll sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung der POLYTEC Gruppe als auch von der persönlichen Leistung abhängig sein.

Der erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteil ist mit insgesamt 100% des Grundgehalts limitiert.

Wirtschaftlicher Bonusanteil

Der Vergütungsausschuss legt die Zielwerte bzw. finanziellen Leistungskriterien fest, welche für alle Mitglieder des Vorstands einheitlich gelten.

Eine hohe Kapitalrendite sichert in der Automobilzulieferbranche einerseits ausreichend Liquidität für weiteres Wachstum und berücksichtigt andererseits eine angemessene Abwägung zwischen erzielbarer Umsatzrendite und dafür aufgewendetem Kapitaleinsatz. Der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen wird bzgl. der wirtschaftlichen Zielerreichung daher auf den Performance-Indikator „Return on Capital Employed“ (ROCE) gelegt, der das Verhältnis zwischen dem operativen Betriebsergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) der Gesellschaft unter Berücksichtigung eines nachhaltigen und angemessenen Kapitaleinsatz (Capital Employed) wiedergibt.

Ab Erreichung eines EBITs, das einen bestimmten, angemessenen Mindest-ROCE übersteigt, wird ein prozentualer Anteil dieses EBIT als Erfolgsbeteiligung für den Gesamtvorstand gewährt, der nach einem festgelegten Schlüssel auf die einzelnen Vorstandsmitglieder verteilt wird. Der wirtschaftliche Bonusanteil stellt damit einen kurz- als auch langfristigen Leistungsanreiz dar.

Persönlicher Bonusanteil

Der persönliche Bonusanteil soll Anreize hinsichtlich der spezifischen Aufgabenbereiche und Ressorts der einzelnen Vorstandsmitglieder setzen und sollen vor allem auch nachhaltige, nicht finanzielle Leistungskriterien in die variable Vergütung miteinfließen. Der Vorstand soll gehalten sein, in unternehmerischen Entscheidungen alle, sich gegebenenfalls schnell ändernde oder neue, Umstände zu berücksichtigen und nicht (nur) bonusorientiert zu agieren.

Die persönliche Leistung eines Vorstands und dessen Beitrag auf den Gesamtunternehmenserfolg kann nicht auf Basis der Erreichung von wenigen Einzelzielen ermittelt werden, sondern ist ein abgestimmtes Vorgehen der Mitglieder des Vorstands unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg des POLYTEC Konzerns.

Unter Leistungskriterien sind daher vor allem zu verstehen

- die enge Zusammenarbeit und ein einheitliches, abgestimmtes Vorgehen der Mitglieder des Vorstands untereinander
- der persönliche Einsatz und Beitrag zum Unternehmenserfolg
- die konsequente und zügige Ergreifung zielorientierter und angemessener Maßnahmen insbesondere in Reaktion auf sich ändernde Rahmenbedingungen
- die Realisierung von Schlüsselprojekten
- überdurchschnittlich hohe Führungskompetenz
- positive Gestaltung des eigenen Verantwortungsbereiches und Umsetzung nachhaltiger Verbesserungen bzw. dazu erforderlicher Projekte
- Steigerung der Effizienz im eigenen Verantwortungsbereich
- laufende Beiträge zur Weiterentwicklung des Unternehmens im Sinne der Nachhaltigkeit

Bei der Bemessung der Erreichung persönlicher Ziele sind externe Faktoren wie (geo-)politische und gesellschaftliche sowie außergewöhnliche Effekte und Einflüsse zu berücksichtigen, die die Profitabilität des Konzerns oder die Erfüllung dieser Leistungskriterien beeinflussen. Dabei sind sowohl günstige als auch ungünstige Auswirkungen in die Betrachtung miteinzubeziehen. Die persönlichen Kriterien stellen somit eine Möglichkeit dar, beide Effekte in die Gesamtbetrachtung miteinzubeziehen.

Zielfestlegung

Die Ziele werden im Rahmen von – in der Regel mehrjährigen - Zielvereinbarungen zur Leistungsbestimmung vom Aufsichtsrat festgelegt. Er nimmt nach Berichterstattung durch den Vorsitzenden des Vorstandes unter Berücksichtigung der Gesamtumstände die Beurteilung der finanziellen sowie persönlichen Leistungskriterien nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen vor und berichtet im Vergütungsbericht nachträglich über die herangezogenen Leistungskriterien und deren Beurteilung.

5 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

Die Mandate der Vorstandsmitglieder sind auf maximal fünf Jahre befristet. Wiederbestellungen sind zulässig.

6 Beendigung eines Vorstandsmandates

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen. Im Fall der Abberufung eines Vorstandsmitgliedes wegen schuldhafter Handlungen, die in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 27 AngG als Entlassungsgrund zu werten wären, kann der Anstellungsvertrag von der Gesellschaft mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden. Im Fall der Abberufung aus anderen wichtigen Gründen kann die Gesellschaft den Anstellungsvertrag grundsätzlich unter Einhaltung einer Frist von maximal zwölf Monaten ordentlich kündigen.

Bei einem frühzeitigen, einvernehmlichen Ausscheiden des Vorstandsmitgliedes, insbesondere auf Wunsch des Vorstandsmitgliedes, steht dem Vorstandsmitglied nur die Gehaltszahlung bis zum einvernehmlichen Auflösungsdatum ohne bspw. Bonuszahlungen zu. Für den Fall der Beendigung des Vorstandsvertrages aus persönlichen Gründen des Vorstandsmitgliedes, kann die Gesellschaft auf die Dienste des Vorstandsmitgliedes gegen Bezahlung des Vorstandsentgeltes bis zur Dauer von maximal sechs Monaten bestehen.

7 Sonderboni

Sonderboni aufgrund außergewöhnlicher Leistungen über die variablen persönlichen Leistungsboni hinaus sind nicht vorgesehen. Es ist jedoch zulässig, mit Vorstandsmitgliedern Sign-on oder Stay-on-Boni zu vereinbaren, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. Vorstandsmitglieder bei Vorliegen besonderer Umstände im Interesse der Gesellschaft an diese zu binden.

B VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES

1 Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufsichtsrat zuständig. Endgültig festgelegt wird die Aufsichtsratsvergütung von der Hauptversammlung (§ 98 AktG). Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer von der Hauptversammlung beschlossenen Gesamtvergütung, deren Verteilung dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates obliegt. Dabei kann dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, dem stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den Ausschussvorsitzenden und bestimmten Ausschussmitgliedern eine höhere Grundvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern unter Berücksichtigung von größeren Aufgabenbereichen und höherer Verantwortung gewährt werden. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

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.

Die Gesellschaft kann für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abschließen.

Zu Erlangung von Marktkonformität und Konkurrenzfähigkeit der Aufsichtsratsvergütung wird ein horizontaler Vergütungsvergleich mit anderen Industrieunternehmen in Österreich vorgenommen, um mit dem Vergütungssystem qualifizierte Kandidaten ansprechen zu können.

Die von der Hauptversammlung festgelegte Aufsichtsratsvergütung wird von den Aufsichtsrats-Mitgliedern nach Abhaltung der letzten Aufsichtsrats-Sitzung des Geschäftsjahres in Rechnung gestellt und kommt bis spätestens zum Ende des laufenden Jahres als Einmalbetrag zur Auszahlung. Liegen Beginn oder Ende der Funktion eines Aufsichtsratsmitglieds innerhalb eines Geschäftsjahres, so erfolgt eine aliquote Auszahlung.

2 Laufzeit und Beendigung

Die Aufsichtsratsmitglieder werden für die Dauer von maximal fünf Jahren von der Hauptversammlung gewählt. Wiederbestellungen sind zulässig.

Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit einfacher Mehrheit widerrufen werden. Die Aufsichtsratsvergütung steht den Mitgliedern in diesem Fall für das betreffende Geschäftsjahr aliquot zu.

Jedes Aufsichtsratsmitglied kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist ohne Angabe von Gründen durch eingeschriebene schriftliche Erklärung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats zurücklegen.