

VERGÜTUNGSBERICHT DER POLYTEC HOLDING AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Über die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrates der POLYTEC Holding AG („Vergütungspolitik“) wurde erstmalig 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. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 i. V. m. § 98a AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen. Die im Geschäftsjahr 2023 überarbeitete Vergütungspolitik wurde in der 24. Ordentlichen Hauptversammlung am 21. Juni 2024 zur Abstimmung vorgelegt und ein empfehlender Beschluss mit einer Zustimmung von 89,97% des anwesenden Grundkapitals gefasst. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 erhielt in der 24. ordentlichen Hauptversammlung der POLYTEC Holding AG am 21. Juni 2024 eine Zustimmung von 90,45% (Vorjahr 95,28%). Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden die Grundsätze der Vergütungspolitik 2024 angewendet. Der gemeinsam mit dem Vorstand erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde im Plenum des Aufsichtsrats der POLYTEC Holding AG in der ordentlichen Sitzung des Aufsichtsrates am 10. April 2025 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 2024

Im Geschäftsjahr 2024 war die Nachfrage nach Neuwagen im Vergleich zum Vorjahr zwar leicht gestiegen, jedoch noch immer unter dem Vor-Corona-Niveau. Insbesondere die anhaltenden Unsicherheiten im Bereich der Elektromobilität trugen wesentlich zum Konsumverhalten bei. Viele Konsumenten blieben aufgrund der nach wie vor anhaltenden Teuerung sowie den allgemeinen geopolitischen Unsicherheiten in ihrem Konsumverhalten eher zurückhaltend, was sich insbesondere auch auf die Automobilindustrie auswirkte. Für die POLYTEC GROUP war die gestiegene Inflation und das hohe Zinsniveau weiterhin ein bestimmendes Thema. Der Konzernumsatz der POLYTEC GROUP betrug im Geschäftsjahr 2024 EUR 677,8 Mio. und lag um 6,6% bzw. EUR 41,8 Mio. über dem Vorjahr (EUR 636,0 Mio.). Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 ging das Management der POLYTEC GROUP in ihrem Ausblick für das Gesamtjahr von einem Umsatzziel zwischen EUR 660 Mio. und EUR 710 Mio. aus. Der leicht gestiegene Umsatz resultiert unter anderem aus den vom Vorstand erfolgreich umgesetzten Preiserhöhungen aufgrund oben genannter externer Umstände und Einflüsse. Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr traten immer wieder kurzfristig Reduktionen in den Abrufmengen auf, die einen spürbaren Einfluss auf die Ertragslage der POLYTEC GROUP hatten. Aufgrund niedrigerer Abrufmengen lag der erzielte Konzernumsatz eher am unteren Rand der ursprünglich geäußerten Umsatzerwartung. Im Ergebnis verhinderten insbesondere die aus der Kaufzurückhaltung resultierenden, kurzfristigen Abrufstornierungen der Kunden eine maßgebliche Steigerung der Umsatzerlöse. Operativ beschäftigte sich der Vorstand mit den andauernden wirtschaftlichen Auswirkungen aus der anhaltenden Transformation Richtung E-Mobilität, den Herausforderungen aus dem Anlauf einer Vielzahl technisch anspruchsvoller Neuaufträge sowie der umfassenden Reorganisation der POLYTEC GROUP. Im Ergebnis betrug das EBIT der POLYTEC GROUP im

Jahr 2024 EUR 3,9 Mio. (Vorjahr: EUR -6,7 Mio.). Die EBIT-Marge erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 1,7 Prozentpunkte von -1,1% auf 0,6%. Der ROCE (Return on Capital Employed) vor Steuern betrug im Geschäftsjahr 2024 bei einem durchschnittlichen Capital Employed von EUR 288,1 Mio. (Vorjahr EUR 328,7 Mio.) 1,34% (Vorjahr -2,0%), was einer Steigerung von rund 3,34 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

als ein bestimmter Anteil des, einen Mindest-ROCE (Sockel) übersteigenden, EBITs definiert, der nach einem festgelegten Schlüssel auf die einzelnen Vorstandsmitglieder verteilt wird.

Die auch für die Berichtsperiode 2024 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 sich daraus ergebende Vorstandsvergütung ist im Detail nachfolgend dargestellt.

2. Übersicht der Vorstandsvergütung

(Werte in EUR, soweit nicht anders angegeben)	Markus Huemer		Peter Bernscher		Heiko Gabbert		Markus Mühlböck	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024 ⁽¹⁾	2023 ⁽²⁾	2024
Feste Vergütung	651 387	668 631	406 692	416 351	396 695	271 589	119 721	285 289
Grundgehalt	642 747	659 991	395 807	407 711	388 055	266 108	114 759	269 227
Sachbezüge	8 640	8 640	10 885	8 640	8 640	5 481	4 962	16 062
Variable Vergütung	0	0	175 000	125 000	0	0	45 833	150 000
Gesamtsumme	651 387	668 631	581 692	541 351	396 695	271 589	165 554	435 289
Auszahlung variable Vergütung Vorjahr	0	0	250 000	175 000	90 000	0	0	45 833
Anteil variable Vergütung an Gesamtvergütung (in %)	0	0	30	23	0	0	28	34
Anteil feste Vergütung an Gesamtvergütung (in %)	100	100	70	77	100	100	72	66
Veränderung der Gesamtvergütung absolut		17 244		-40 341		-125 106		269 735
Veränderung der Gesamtvergütung (in %)		2,65%		-6,94%		-31,54%		162,93%
Gesamtsummen	2023	1 795 328						
	2024	1 916 861						

Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten der POLYTEC Holding AG (in %) 4,68
 Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs (Konzernergebnis) in MEUR 10,6
 Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs (Konzernergebnis) in % n/a

¹⁾ Ansprüche aus Vorstandsanstellungsvertrag für den Zeitraum nach Abberufung

²⁾ Zeitraum ab Bestellung zum Vorstand (17.07.2023) bis 31.12.2023

a. Allgemeines

Das Vorstandsmitglied Heiko Gabbert wurde aufgrund des Beschlusses des Aufsichtsrates in der außerordentlichen Sitzung vom 17. Juli 2023 mit sofortiger Wirkung von seiner Funktion als Mitglied des Vorstands der POLYTEC Holding AG abberufen. Der Vorstandsanstellungsvertrag wurde in weiterer Folge mit Wirkung zum Ablauf des 31. August 2024 aufgelöst und Heiko Gabbert unter Anrechnung noch offener Urlaubsansprüche von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt.

Aufgrund einer teilweisen Überlassungsvereinbarung von Markus Mühlböck an deutsche Leitwerke der POLYTEC Gruppe wird ein Teil der Gesamtvergütung von insgesamt EUR 435.289 von einer deutschen Gesellschaft übernommen und setzt sich zusammen aus EUR 154.062 Grundgehalt, EUR 16.062 Sachbezug sowie EUR 50.000 variable Vergütung, insgesamt daher EUR 220.124.

b. Feste Vergütung

Die feste Vergütung erhöhte sich im abgelaufenen Geschäftsjahr entsprechend der Ist-Lohnerhöhung des Rahmenkollektivvertrages der Angestellten der Chemischen Industrie.

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. In den Sachbezügen der Vorstandsmitglieder sind Kosten für eine Unfallversicherung enthalten.

c. 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 2024 1,34%. 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 im Wesentlichen geprägt durch eine Vielzahl technisch anspruchsvoller Projektanläufe, die wirtschaftlichen Auswirkungen des volatilen Abrufverhaltens der Kunden und die nach wie vor vorhandene Teuerung. Der Vorstand hat die notwendigen Gegenmaßnahmen wie insbesondere die intensiven Kundenverhandlungen in einem äußerst schwierigen Markumfeld sowie die Stabilisierung der operativen Bereiche bestmöglich und entschlossen mit seinem Team weiter vorangetrieben und umgesetzt. Daneben konzentrierte sich die Gesellschaft zur Stärkung des Unternehmenserfolgs auf strukturelle Reorganisationsmaßnahmen und den Ausbau der Investitionen sowie Geschäftsaktivitäten in Großbritannien. Die POLYTEC GROUP sieht sich für das Geschäftsjahr 2025 gut aufgestellt.

Anlässlich des abgelaufenen Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat im Ausmaß der Erfüllung der persönlichen Leistungskriterien und Ziele entschieden, den Vorstandmitgliedern Peter Bernscher und Markus Mühlböck für ihre 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 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.

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 91,7 p.a. (Vorjahr: TEUR 87,6), was einem Anstieg von 4,68% (Vorjahr 8,15%) entspricht und im Wesentlichen der Ist-Lohnerhöhung des zur Anwendung gelangenden Rahmenkollektivvertrages geschuldet ist. Das Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds, bezogen auf Vollzeitbasis, steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Vergütungsbedingungen der Arbeitnehmer der POLYTEC Holding AG. Für Angestellte der zweiten Führungsebene 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 - mit Ausnahme der aufgrund der Überlassung des Vorstandsmitglieds Markus Mühlböck übernommenen Vergütungsanteile gemäß vorstehend a. - keine gewährt. Gegenüber der im Rahmen der 24. 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.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates umfasste im Geschäftsjahr 2024 folgende fixe Bezüge:

Vorsitzender des Aufsichtsrates	EUR 50.000,00
Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrates	EUR 35.000,00
Mitglied des Aufsichtsrates	EUR 28.000,00

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 Kickingner		Reinhard Schwendtbauer	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Vergütung	50	50	35	35	28	28	28	28	28	28
Gesamtsummen	2023	169	2024	169						

C. SONSTIGES

Gegenüber der im Rahmen der 24. Ordentlichen Hauptversammlung beschlossenen Vergütungspolitik gab es keine Änderungen.