

VERGÜTUNGSBERICHT DER POLYTEC HOLDING AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

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, ein empfehlender Beschluss mit einer Zustimmung von 69,22% des anwesenden Grundkapitals gefasst und die Grundsätze im abgelaufenen Geschäftsjahr angewendet. Der gemeinsam mit dem Vorstand erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 wurde im Plenum des Aufsichtsrats der POLYTEC Holding AG in der ordentlichen Sitzung des Aufsichtsrates am 15. April 2021 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 2020

Die Verwerfungen aus der Covid-19-Pandemie haben den Vorstand und sein Managementteam im Geschäftsjahr 2020 vor unerwartete und bis dato in Art und Ausmaß nahezu unbekannte Herausforderungen gestellt. Mitte Februar 2020 war das Management mit ersten Auswirkungen auf das POLYTEC-Werk in China, die Reisetätigkeit ihrer Mitarbeiter und die Lieferketten mit Schwerpunkt China und Italien konfrontiert. Durch die ab Mitte März 2020 von den nationalen Regierungen sukzessive verordneten Krisenmaßnahmen und Ausgangssperren zur Eindämmung der Pandemie kam es zu massiven wirtschaftlichen Auswirkungen, auch auf die Automobilindustrie. Diesen globalen Effekten war die POLYTEC GROUP ebenfalls ausgesetzt. Da wesentliche Kunden in ihren Werken den Produktionsstopp Ende März einleiteten, musste auch die POLYTEC die Produktion an zahlreichen Standorten einstellen. Die Einrichtung einer POLYTEC Covid-19 Taskforce Ende Februar 2020 beschäftigte sich umgehend und insbesondere nach Verhängung des ersten österreichischen Lockdowns mit dem schnellstmöglichen Herunterfahren wesentlicher POLYTEC-Standorte. Dies führte insbesondere im April zu massiven Umsatzeinbußen. Im Mai wurde die Umsatzfähigkeit durch den flachen Wiederanlauf der Werke belastet. Im Juni kam es zu einer leichten Erholung des Umsatzes. Insgesamt war das zweite Quartal 2020 durch den Lockdown und seine Folgen massiv beeinträchtigt. Nachdem die Umsätze der beiden Sommermonate auch aufgrund der Werksferien bei den Kunden weiterhin auf sehr niedrigem Niveau waren, konnte im Zeitraum September bis Dezember eine Erholung der Umsatzentwicklung festgestellt werden.

Während des Lockdowns stand die zügige Umsetzung von Maßnahmen in den Bereichen Mitarbeiterschutz (Hygiene- und Arbeitssicherheit, Home-Office und digitale Kommunikation), Sicherung der Werke sowie Gewährleistung der Liquidität und Beschaffung bereitgestellter Bundesförderungen im Vordergrund. Die POLYTEC GROUP war aufgrund der in den letzten Jahren bereits installierten Kommunikationstools und ausgerollten IT-Geräte in der Lage, ihren Mitarbeitern Home-Office oder Tele-Working großflächig und umgehend anzubieten. Auch die Schließung der Werke erfolgte zügig und effizient, sodass Strukturkosten dauerhaft abgebaut wurden und Überkapazitäten nicht durch Hilfskredite gestützt werden mussten. Parallel dazu konnte die Nettofinanzverschuldung deutlich reduziert werden.

Trotz des immensen Arbeitsaufwands zur Bekämpfung der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie wurde durch den Vorstand in intensiver Zusammenarbeit mit dem Management auch die Schließung weiterer, nicht strategischer Werke sowie der Verkauf der Industrial-Division zum Ende des Geschäftsjahres 2020 umgesetzt. Die POLYTEC GROUP war sohin aufwandsseitig gerüstet für die Schließungsperiode sowie die allgemeine Eintrübung der Konjunktur. Die zahlreichen Werks-Lockdowns und Bedarfsreduktionen führten zu einem Rückgang der Umsätze im Geschäftsjahr 2020 von EUR 627,1 Mio. um EUR 105,1 Mio. auf EUR 522,0 Mio. Sämtliche Maßnahmen zur Sicherstellung der Liquidität der Gruppe führten trotz eines Umsatzrückgangs von 16,8% zu einem Rückgang der Nettofinanzverbindlichkeiten auf EUR 105,8 Mio. zum 31.12.2020, während sich die Eigenkapitalquote auf 42,6% einpendelte. Aufgrund des Umsatzrückgangs sank die Profitabilität im Geschäftsjahr 2020 und betrug das erzielte EBITDA EUR 48,3 Mio. (Vorjahr: EUR 68,4 Mio.) bzw. das EBIT EUR 13,0 Mio. (Vorjahr: EUR 32,6 Mio.), was einen Rückgang der EBIT-Marge von 5,2% um 2,7 Prozentpunkte auf 2,5% zur Folge hatte. Der ROCE (Return on Capital Employed) vor Steuern betrug im Geschäftsjahr 2020 bei einem durchschnittlichen Capital Employed von EUR 404,9 Mio. (Vorjahr EUR 400,4 Mio.) 3,2%, was einem Rückgang von 5,0 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 standhält, 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

Den Mitgliedern des Vorstands gebührt ein erfolgsabhängiger, variabler Vergütungsbestandteil. Dieser ist sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung der POLYTEC GROUP als auch der persönlichen Leistung abgänglich und mit insgesamt 100% des Grundgehalts gedeckelt. Der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen wird bzgl. 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 ab dem 01.03.2020 als ein bestimmter Anteil des, einen Mindest-ROCE von 9% (Sockel) übersteigenden, EBIT definiert.

Die für die Berichtsperiode 2020 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	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Feste Vergütung (Grundgehalt)	470 276	478 567	287 761	336 573	282 469	333 693	235 531	237 038
Grundgehalt	460 286	469 857	276 171	324 983	276 171	324 983	223 941	225 448
Sachbezüge	9 990	8 710	11 590	11 590	6 298	8 710	11 590	11 590
Variable Vergütung	0	0	100 000	100 000	100 000	100 000	30 000	15 000
Gesamtsumme	470 276	478 567	387 761	436 573	382 469	433 693	265 531	252 038
Auszahlung variable Vergütung Vorjahr	169 599	0	100 000	100 000	30 000	100 000	60 000	30 000
Anteil variable Vergütung an Gesamtvergütung (in %)		0		23		23		6
Anteil feste Vergütung an Gesamtvergütung (in %)		100		77		77		94
Gesamtsummen	2019	1 506 037	2020	1 600 870				

a. Feste Vergütung

Die Grundgehälter wurden im Berichtsjahr entsprechend der Vorgaben des Vergütungsberichts an die marktübliche Vergütung angepasst und Bezüge des Vorstands mit Wirkung ab März 2020 in maßvollem Ausmaß erhöht. Für den Zeitraum März bis einschließlich Mai 2020 gaben die Vorstandsmitglieder aufgrund der aufkommenden Covid-19-Krise einen freiwilligen Gehaltsverzicht in Höhe von 20% des Monatsgehaltes ab bzw. verzichtete der Vorstandsvorsitzende bis Ende 2020 vollumfänglich auf die grundsätzlich vereinbarte Erhöhung seines Grundgehaltes.

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.).

Das Grundgehalt erhöht sich jeweils entsprechend der Ist-Lohnerhöhung der höchsten Gehaltsgruppe des Rahmenkollektivvertrages der Angestellten der Chemischen Industrie.

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. Weiters sind in den Sachbezügen der Vorstandsmitglieder die Kosten für eine Unfallversicherung von jährlich rund EUR 70 erfasst.

c. Variabler Vergütungsbestandteil

Laut Jahresabschluss der Gesellschaft betrug der ROCE in 2020 3,2%. Aufgrund Nichterreicherung des vereinbarten ROCE in Höhe von 9% gelangte kein variabler, auf wirtschaftlichen Leistungskriterien beruhender, Vergütungsbestandteil an den Vorstand zur Auszahlung.

Die Performance des Unternehmens war im abgelaufenen Geschäftsjahr im Wesentlichen durch die Auswirkungen der Covid-19-Krise beeinflusst. Nichtsdestotrotz hatte der Vorstand notwendige Maßnahmen in einem äußerst schwierigen Markumfeld bestmöglich, entschlossen und zeitgerecht umgesetzt, größeren Schaden von der Gruppe abgewendet und daneben die Unternehmensstrategie und Mission der POLYTEC GROUP konsequent weiterentwickelt und für die Zukunft gerüstet. Im Ausmaß der Erfüllung der persönlichen Leistungskriterien und Ziele hat der Aufsichtsrat daher entschieden, entsprechende Boni in dargestelltem Umfang den Mitgliedern des Vorstands 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 66 p.a. (Vorjahr: TEUR 66). Das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds steht, bezogen auf Vollzeitbasis, 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

Sonderboni oder 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 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.

Die Aufsichtsratsvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates umfasst derzeit folgende fixe Bezüge pro Kalenderjahr, wobei diese bei unterjährigem Ausscheiden eines Mitglieds aliquot zur Auszahlung gelangen:

Vorsitzender des Aufsichtsrates	EUR 35.000,00
Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrates	EUR 28.000,00
Mitglied des Aufsichtsrates	EUR 22.000,00 bis 25.000,00

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, soweit nicht anders angegeben)	Fred Duswald		Manfred Trauth		Viktoria Kickinger		Robert Büchelhofer		Reinhard Schwendtbauer	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Vergütung	35	35	28	28	22	22	25	17	22	22
Gesamtsummen	2019	132	2020	124						

Herr Dr. Robert Büchelhofer, Mitglied des Aufsichtsrates, ist mit Wirkung der 20. ordentlichen Hauptversammlung der POLYTEC Holding AG aus dem Aufsichtsrat aufgrund Erreichens der Altersgrenze ausgeschieden, weshalb hier eine zeitlich anteilige Auszahlung erfolgte.

C. SONSTIGES

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