

Vergütungspolitik der Ottakringer Getränke AG

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Ottakringer Getränke AG angewendet werden.

Übergeordnetes Ziel der Vergütungspolitik ist die Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Die Vergütungspolitik wurden vom Aufsichtsrat erstellt und in der Aufsichtsratssitzung vom 11. März 2020 beschlossen. Die Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung am 24. Juni 2020 vorgelegt und soll nach Beschlussfassung angewendet werden. Vor Beschlussfassung bestehende Verträge und Vereinbarungen werden nicht angepasst. Alle nach Beschlussfassung abgeschlossenen Verträge und Vereinbarungen müssen der Vergütungspolitik entsprechen.

Gem. § 78b Abs. 1 AktG u. § 98a AktG wird die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Jahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung, der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

I. Vergütung des Vorstands

1. Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat ist für die Erstellung, die regelmäßige Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat einen externen Berater hinzuziehen. Um Interessenskonflikte zu vermeiden darf dieser Berater nicht zugleich auch den Vorstand beraten.

Die Vergütungspolitik soll marktkonform bezogen auf vergleichbare Unternehmensgruppen sein und in einem angemessenen Verhältnis zur wirtschaftlichen Lage und der Größe der Unternehmensgruppe stehen. Die Vergütungspolitik soll die Umsetzung der definierten Gruppenstrategie unterstützen und eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung fördern, ohne unverhältnismäßige Risiken einzugehen und kurzfristige Gewinne übermäßig zu fokussieren.

2. Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten feste, erfolgsunabhängige (Grundgehalt) und variable (erfolgsabhängige) Vergütungsbestandteile sowie Sachbezüge und andere Vorteile.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ausschließlich Vergütungen von der Ottakringer Getränke AG. Für die Ausübung von Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften werden keine gesonderten Vergütungen gewährt.

2.a. Feste Vergütungsbestandteile (Grundgehalt)

Bei der Festlegung der festen Vergütungsbestandteile werden die beruflichen Erfahrungen sowie die unterschiedlichen Aufgabenbereiche und Verantwortungen der einzelnen

Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Weiters werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt, damit die Vorstandvergütungen in einem angemessenen Verhältnis zur Vergütungsstruktur der Gesellschaft stehen.

Das Grundgehalt, bestehend aus einem jährlichen Festbetrag, wird in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Mit dem Grundgehalt sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten abgegolten.

2.b. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile sind mit sechs Bruttomonatsgehältern gedeckelt und bemessen sich nach finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien.

Bei der Festlegung der variablen Vergütungsbestandteile sind folgende Grenzen zu berücksichtigen:

- maximal 70 % der variablen Vergütung dürfen auf Grundlage finanzieller Leistungskriterien bemessen werden,
- mindestens 30 % der variablen Vergütung sollen auf Grundlage nicht finanzieller Leistungskriterien bemessen werden.

Finanzielle Leistungskriterien

Die finanziellen Leistungskriterien müssen sich immer auf, vom Aufsichtsrat genehmigte, Budget- und Planwerte beziehen und werden jährlich, unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklung der Gesellschaft, der gesamten Unternehmensgruppe, des Marktes und der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung, festgelegt.

Die finanziellen Leistungskriterien müssen mindestens zwei der nachfolgend angeführten Bereiche umfassen:

- Konzernumsatz
- Konzernenertrag
- Konzern-Rentabilität
- Konzern-Liquidität
- Konzern-Cash Flow
- Konzern-Eigenkapital

Nicht finanzielle Leistungskriterien

Die nicht finanziellen Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat jährlich festgelegt und müssen sich auf Projekte und Inhalte beziehen, die die Umsetzung der definierten Gruppenstrategie fördern.

Sonderboni

Dem Aufsichtsrat wird die Möglichkeit vorbehalten, zusätzlich zu den definierten finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, Sonderboni für besondere Leistungen mit einem zukunftsbezogenen Nutzen für die Unternehmensgruppe zu gewähren.

Nach Vorlage des Jahres- und Konzernabschlusses in der ordentlichen Hauptversammlung beurteilen die Aufsichtsratsvorsitzende sowie der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende

die Erfüllung der Leistungskriterien und die Angemessenheit allfälliger Sonderboni und legen diese Beurteilung dem gesamten Aufsichtsrat vor. Der gesamte Aufsichtsrat entscheidet über den Erfüllungsgrad sowie die Gewährung allfälliger Sonderboni.

Abhängig vom festgestellten Erfüllungsgrad werden variable Vergütungsbestandteile zwischen 0 und 100 % ausbezahlt. Die Gewährung von Sonderboni darf nicht dazu führen, dass mehr als 100 % der variablen Vergütungsbestandteile (somit mehr als 6 Bruttomonatsgehälter) ausbezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt nach Abhaltung der ordentlichen Hauptversammlung.

2.c. Sachbezüge und andere Vorteile

Die Vorstandsmitglieder sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, unfall- und pensionsversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen Vorstandsmitglied und der Gesellschaft aufgeteilt und die Gesellschaft leistet den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse.

Für ein beitragsorientiertes Pensionsmodell werden von der Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder gehaltsabhängige Beiträge in eine betriebliche Kollektivversicherung einbezahlt.

Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen, der auch privat genutzt werden darf, zur Verfügung stellen. Zusätzlich können die mit der Vorstandstätigkeit verbundenen Reisespesen ersetzt werden.

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

3. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsverträge sind maximal auf 4 Jahre befristet abzuschließen, wobei eine Wiederbestellung zulässig ist. Zur Wahrung der Kontinuität der Vorstandsbesetzung wird darauf geachtet, dass die Verträge nicht zum selben Stichtag auslaufen.

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen und können nur aus wichtigen Gründen, insbesondere gem. § 27 AngG (Entlassungsgründe im Sinne des Arbeitsrechts) sowie bei grober Pflichtverletzung, jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

Es werden keine Vereinbarungen bezüglich Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandsverträge geschlossen, wenn die Beendigung aus folgenden Gründen erfolgt:

- Reguläre Beendigung durch Fristablauf der vereinbarten Vertragsdauer
- Vorzeitige Beendigung aus wichtigen Gründen, insbesondere gem. § 27 AngG sowie bei grober Pflichtverletzung
- Vorzeitige Beendigung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages durch die Gesellschaft bei Fehlen eines wichtigen Grundes ist zu vereinbaren, dass als Abfindungszahlung maximal 50 % der fixen Vorstandsvergütungen (Grundgehalt) der restlichen Vertragslaufzeit bezahlt wird. Diese Abfindungszahlung darf jedoch zwei Jahresgrundgehälter nicht überschreiten.

4. Abweichung von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat gem. § 78a Abs. 8 AktG vorübergehend von dieser Vergütungspolitik abweichen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung der Rentabilität notwendig ist. Diese Abweichungen können sich auf die Punkte 2 u. 3 beziehen.

In diesem Fall muss der Aufsichtsrat einen Beschluss fassen, in dem dargelegt wird, ob die Voraussetzungen für ein Abweichen von der Vergütungspolitik vorliegen und wie die Vergütungen der Vorstandsmitglieder anzupassen sind.

Im Falle der nur in einer besonderen Ausnahmesituation in Betracht kommenden interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandats durch ein Aufsichtsratsmitglied können die variablen Vergütungsbestandteile abweichend festgelegt werden, um das aus dem Aufsichtsrat entsandte Vorstandsmitglied situationsadäquat zu vergüten.

II. Vergütung des Aufsichtsrats

1. Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufichtsrat zuständig. Endgültig festgelegt werden die Aufsichtsratsvergütungen jedoch von der Hauptversammlung (§ 98 AktG).

In der Hauptversammlung vom 27. Juni 2018 wurden letztmalig die Vergütungen des Aufsichtsrats beschlossen. Dieser Beschluss galt für das Geschäftsjahr 2017 und für die Folgejahre bis auf Widerruf.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die direkt oder indirekt an der Ottakringer Getränke AG wesentlich beteiligt sind oder in einer Gesellschaft eine Organfunktion ausüben, die an der Ottakringer Getränke AG direkt oder indirekt wesentlich beteiligt ist, erhalten keine Vergütung. Als wesentliche Beteiligung gilt ein Anteil (direkt oder indirekt) von mehr als 25 %.

Die Vergütungen des Aufsichtsrates sollen die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie die Umsetzung der Unternehmensstrategie fördern und gleichzeitig die Verantwortung und den Aufgaben- und Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft berücksichtigen.

2. Vergütungsbestandteile

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer fixen Pauschalvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit sowie einem Sitzungsgeld, abhängig von der Teilnahme bei Aufsichtsratssitzungen.

Die Aufsichtsratsvergütungen beinhalten keine variablen Bestandteile sowie aktienbezogene Vergütungen, damit eine unbefangene Überwachung der Geschäftsführung gewährleistet ist und eine Interessensüberschneidung mit den variablen Vorstandsvergütungen vermieden wird.

Die Aufsichtsratsvergütungen werden nach Abhaltung der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung an die Aufsichtsräte, jeweils für jenes Geschäftsjahr, über das die Entlastung erteilt wurde, als Einmalbetrag ausbezahlt.

Zusätzlich haben Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine „Directors an Officers“ (D&O)-Versicherung abgeschlossen.

3. Laufzeiten und Beendigung der Aufsichtsratsmandate

Die Aufsichtsratsmitglieder werden von der Hauptversammlung für die Dauer von maximal fünf Jahren gewählt. Eine kürzere Funktionsperiode ist möglich. Die bisherige Praxis bei der Ottakringer Getränke AG ist eine Funktionsperiode von zwei Jahren. Eine Wiederwahl ist zulässig.

Zur Wahrung der Kontinuität im Aufsichtsrat wird darauf geachtet, dass die Funktionsperioden nicht überwiegend zum selben Stichtag enden.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist, ohne Angabe von Gründen, durch schriftliche Anzeige niederlegen.

Bezüglich der Möglichkeit eines Widerrufs der Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern vor Ablauf der Funktionsperiode wird auf § 87 Abs. 8 AktG verwiesen.

Bei Beendigung des Aufsichtsratsmandates wird die fixe Pauschalvergütung aliquot gewährt.

4. Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Aufsichtsratsvergütungen (sowohl die fixe Pauschalvergütung als auch das Sitzungsgeld) anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

In diesem Fall muss der Aufsichtsrat einen Beschluss fassen, in dem dargelegt wird ob die Voraussetzungen für ein Abweichen von der Vergütungspolitik vorliegen und wie die Aufsichtsratsvergütungen anzupassen sind (Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung).