

## Vergütungsbericht der Ottakringer Getränke AG für das Geschäftsjahr 2020

### I. Einleitung: Wirtschaftliche Entwicklung und signifikante Ereignisse im Geschäftsjahr

Der Ausbruch von Covid-19 in Österreich zu Beginn des ersten Halbjahres 2020 hat zu einem Einbruch der Wirtschaft geführt und ab Mitte März 2020 auch die Ottakringer Gruppe stark getroffen. Von den zur Bekämpfung der Pandemie gesetzten Maßnahmen, wie die Schließungen der Gastronomie und Hotellerie, dem Verbot von Großveranstaltungen sowie Einschränkungen in der Mobilität sind sämtliche Geschäftsfelder der Ottakringer Gruppe betroffen.

Den größten Umsatzeinbruch gibt es im Geschäftsfeld Getränkehandel (-41 %). Im Geschäftsfeld Bier beträgt der Umsatzrückgang -22 % und im Geschäftsfeld Alkoholfrei -18%. Insgesamt ist der Konzernumsatz um 25 % eingebrochen.

Zur Gegensteuerung wurden in allen Geschäftsfeldern unverzüglich Maßnahmen zur Aufwandsreduktion gesetzt. Darüber hinaus wurde Kurzarbeit eingeführt und Covid-19 Förderungen von den betroffenen Konzerngesellschaften beantragt.

Trotz dieser Maßnahmen konnte der Umsatzrückgang von 25 % sowie der Rückgang im Rohertrag nicht ausgeglichen werden und der Verlust im Betriebsergebnis beträgt T€ -5.921 (2019: Gewinn in Höhe von T€ 12.154). Dieser Verlust resultiert überwiegend aus dem Geschäftsfeld Getränkehandel (T€ - 5.391; 2019: T€ -936). Einzig das Geschäftsfeld Alkoholfrei konnte ein positives Segmentergebnis von T€ 3.800 (2019: T€ 12.511) erzielen. Der Verlust im Geschäftsfeld Bier beträgt T€ -1.681 (2019: Gewinn von T€ 2.094).

Das Finanzergebnis ist mit T€ -521 negativ (2019: T€ 1.209). Der Verlust im Ergebnis von Steuern beträgt T€ -6.442 (2019: Gewinn in Höhe von T€ 13.363).

Nachfolgend sind die wesentlichen Kennzahlen des Konzernabschlusses der Ottakringer Getränke AG für den Zeitraum 1-12 2020 und 1-12 2019 sowie deren Veränderung dargestellt.

Kennzahlenübersicht Ottakringer Gruppe		2020	2019	Veränd. in M€
Umsatz	in M€	181,34	242,43	-61,09
EBITDA	in M€	13,77	31,47	-17,70
Abschreibungen	in M€	19,69	19,32	0,37
Betriebsergebnis	in M€	-5,92	12,15	-18,07
EBITDA-Marge	in %	7,6%	13,0%	
Betriebsergebnis-Marge	In %	-3,3%	5,0%	
Ergebnis vor Steuern	in M€	-6,44	13,36	-19,80
ROS	in %	-3,6%	5,5%	
ROE	In %	-6,5%	11,0%	
Nettofinanzschulden	in M€	47,91	37,25	10,66
Eigenkapital	in M€	67,66	89,34	-21,68
Eigenkapitalquote		33,7%	41,5%	

## II. Grundzüge der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat

### a) Allgemein

Die vom Aufsichtsrat erstellte Vergütungspolitik wurde in der Hauptversammlung vom 24. Juni 2020 beschlossen und 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.

### b) für den Vorstand

Der Aufsichtsrat ist für die Erstellung, die regelmäßige Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. 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.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- feste, erfolgsunabhängige Vergütungen (Grundgehalt)
- variable, erfolgsabhängige Vergütungen
- Sachbezüge und andere Vorteile

Die **erfolgsunabhängigen Vergütungen (Grundgehalt)** bestehen aus einem jährlichen Festbetrag, der in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Mit dem Grundgehalt sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten abgegolten.

Die **variablen Vergütungsbestandteile** sind mit sechs Bruttomonatsgehälter 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.

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

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

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.

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 **Sachbezüge und andere Vorteile** bestehen aus den gesetzlich vorgesehenen Beiträgen an eine Mitarbeitervorsorgekasse, den Zahlungen in eine betriebliche Kollektivversicherung für ein beitragsorientiertes Pensionsmodell sowie der Nutzung eines Dienstwagens. 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.

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.

#### **c) für den Aufsichtsrat**

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufsichtsrat 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 Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- fixe Pauschalvergütung
- Sitzungsgeld, abhängig von der Teilnahme bei Aufsichtsratssitzungen

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

### **III. Gesamtvergütung des Vorstandes**

#### **a) Feste, erfolgsunabhängige Vergütungen sowie Sachbezüge und andere Vorteile**

An Herrn Dr. Alfred Hudler wurde ein jährlicher Grundgehalt in Höhe von T€ 432 in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt, wobei aufgrund der Covid-19 bedingten negativen Geschäftsentwicklung auf 30 % eines Bruttomonatsgehaltes verzichtet wurde. Darüber hinaus wurden folgende Sachbezüge und andere Vorteile gewährt:

- jährliche Prämienzahlung in die Mitarbeitervorsorgekasse: T€ 8
- jährliche Prämienzahlungen in die betriebliche Kollektivversicherung: T€ 19
- jährliche Prämienzahlungen in Unfallversicherung: T€ 1
- Nutzung eines Dienstwagens auch für Privatnutzung mit einem einkommensteuerlichen Sachbezugswert von jährlich T€ 12

Es besteht eine D&O Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Herrn Dr. Alfred Hudler ausbezahlt worden.

An Frau Doris Krejcarek wurde ein jährlicher Grundgehalt in Höhe von T€ 281 in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt, wobei aufgrund der Covid-19 bedingten negativen Geschäftsentwicklung auf 30 % eines Bruttomonatsgehaltes verzichtet wurde. Darüber hinaus wurden folgende Sachbezüge und andere Vorteile gewährt:

- jährliche Prämienzahlung in die Mitarbeitervorsorgekassa: T€ 5
- jährliche Prämienzahlungen in die betriebliche Kollektivversicherung: T€ 11
- jährliche Prämienzahlungen in Unfallversicherung: T€ 1
- Nutzung eines Dienstwagens auch für Privatnutzung mit einem einkommensteuerlichen Sachbezugswert von jährlich T€ 6

Es besteht eine D&O Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Frau Doris Krejcarek ausbezahlt worden.

#### **b) Variable, erfolgsabhängige Vergütungen**

Nachfolgend werden die für die Berichtsperiode geschuldeten variablen Vergütungen dargestellt, auch wenn die Auszahlung erst in der Folgeperiode erfolgt. In der Übersichtstabelle werden auch die für Vorjahre ausbezahlten variablen Vergütungen dargestellt.

Laut den Zielvereinbarungen für das Geschäftsjahr 2020 sind 50 % der variablen Vergütungen von der Erreichung finanzieller Leistungskriterien (Konzernbetriebsergebnis sowie Konzernumsatzentwicklung) und 50 % der variablen Vergütungen von der Erreichung nicht finanzieller Leistungskriterien abhängig. Die definierten Leistungskriterien sind für beide Vorstandsmitglieder ident.

Das Konzernbetriebsergebnis ist negativ, wodurch die finanziellen Leistungskriterien nicht erfüllt wurden.

Als nicht finanzielle Leistungskriterien wurden übergeordnete strategische Ziele und Ziele für die Geschäftsbereiche der Unternehmensgruppe definiert. Der Erfüllungsgrad der nicht finanziellen Leistungskriterien wurde nicht evaluiert. Aufgrund der Covid-19 bedingten negativen Geschäftsentwicklung haben beide Vorstandsmitglieder auf die variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2020 verzichtet, die ihnen bei Erfüllung der nicht finanziellen Leistungskriterien zustehen würden.

Für das Geschäftsjahr 2020 erhalten die Vorstände Dr. Alfred Hudler und Doris Krejcarek demnach keine variablen Vergütungen.

Es bestehen keine Long Term Incentive Programme, d.h. variable Vergütungen über einen mehrjährigen Zeitraum.

Übersichtstabelle der fixen und variablen Vergütungen:

in T€	Geschäftsjahr 2019		Geschäftsjahr 2020	
	Dr. Alfred Hudler	Doris Krejcarek	Dr. Alfred Hudler	Doris Krejcarek
<b>Fixe Vergütungen</b>				
- Jahresfixgehalt	441	281	432	281
- Beiträge Mitarbeitervorsorgekasse p.a.	8	5	8	5
- Beiträge betriebliche Kollektivversicherung p.a.	19	8	19	11
- Beiträge Unfallversicherung p.a.	1	1	1	1
<b>Zwischensumme</b>	<b>468</b>	<b>294</b>	<b>459</b>	<b>297</b>
<b>Variable Vergütungen</b>				
- Jahresbonus für das laufende Geschäftsjahr	100	64	0	0
- <i>Auszahlung Vorjahresbonus</i>	72	71	100	64
- Long Term Incentive Programme	0	0	0	0
<b>Zwischensumme</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Vergütungen von verbundenen Unternehmen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sonstige Vergütungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>SUMME</b>	<b>568</b>	<b>358</b>	<b>459</b>	<b>297</b>
<i>davon fix</i>	<i>468</i>	<i>294</i>	<i>459</i>	<i>297</i>
<i>relativer Anteil fixe Vergütung</i>	<i>82%</i>	<i>82%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>davon variabel</i>	<i>100</i>	<i>64</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>relativer Anteil variable Vergütung</i>	<i>18%</i>	<i>18%</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>
<i>davon von verbundenen Unternehmen</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>davon Sonstige</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>926</b>		<b>756</b>	
Veränderung in %			-18%	

**c) Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik**

Die Gesamtvergütung stimmt mit der Vergütungspolitik überein. Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik.

Die Gesamtvergütung ist marktkonform bezogen auf vergleichbare Unternehmensgruppen und steht in einem angemessenen Verhältnis zur wirtschaftlichen Lage und Größe der Unternehmensgruppe.

Die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmensgruppe wurde insoweit berücksichtigt, als 50 % der variablen Vergütungen von finanziellen Leistungskriterien abhängig sind. Die nicht finanziellen Leistungskriterien wurden vom Aufsichtsrat so festgelegt, dass deren Erreichung die Umsetzung der definierten Gruppenstrategie unterstützen und die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Unternehmensgruppe fördern. Das Verhältnis finanzielle und nicht finanzielle Leistungskriterien wurde so gewählt, dass keine unverhältnismäßigen Risiken eingegangen werden und kurzfristige Gewinne nicht übermäßig fokussiert werden.

Die jährliche Veränderung der fixen Vergütungen ist an die kollektivvertraglichen Veränderungen der Dienstnehmer der Ottakringer Getränke AG gekoppelt. Die kollektivvertraglichen Gehaltssteigerungen in der Ottakringer Getränke AG betragen 2,3 %, in der gesamten Unternehmensgruppe, je nach anzuwendenden Kollektivvertrag, zwischen 2,3 % und 2,6 %.

#### d) Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Bei der Ottakringer Getränke AG ist kein Aktien-Optionsprogramm eingerichtet. Den Vorstandsmitgliedern wurden keine Aktien angeboten oder Optionen gewährt.

#### IV. Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Laut Beschluss der Hauptversammlung vom 27. Juni 2018 beträgt die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates insgesamt € 15.000,-- pro Kalenderjahr, wobei die Aufteilung innerhalb des Aufsichtsrats der Vorsitzenden obliegt. Zusätzlich erhält jedes von der Hauptversammlung gewählte Aufsichtsratsmitglied für die Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrates ein Entgelt von € 2.000,-- pro Sitzung. Dieser Beschluss gilt bis auf Widerruf.

Es besteht eine D&O Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine erfolgsabhängigen Vergütungen und keine aktienbasierten Vergütungen.

Die Gesamtvergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrates sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

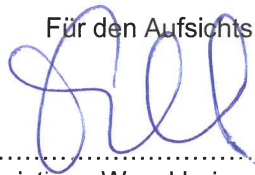
in T€	Geschäftsjahr 2019			Geschäftsjahr 2020		
	AR-Vergütung	Sitzungs-geld	GESAMT	AR-Vergütung	Sitzungs-geld	GESAMT
Christiane Wenckheim, EMCCC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mag. Siegfried Menz	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Florian Gschwandtner (seit 24.6.2020)	0,0	0,0	0,0	2,5	6,0	8,5
Dipl.-Ing. Johann Marihart (bis 24.6.2020)	5,0	10,0	15,0	2,5	6,0	8,5
Mag. Thomas Polanyi	5,0	10,0	15,0	5,0	12,0	17,0
Dkfm. Dr. Herbert Werner (bis 24.6.2020)	5,0	10,0	15,0	2,5	6,0	8,5
Mag. Maria Zesch (seit 24.6.2020)	0,0	0,0	0,0	2,5	6,0	8,5
	<b>15,0</b>	<b>30,0</b>	<b>45,0</b>	<b>15,0</b>	<b>36,0</b>	<b>51,0</b>

Die Vergütungen für das jeweilige Geschäftsjahr werden im jeweils folgenden Geschäftsjahr, nach Abhaltung der ordentlichen Hauptversammlung, ausbezahlt.

Die Gesamtvergütung stimmt mit der Vergütungspolitik überein. Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik.

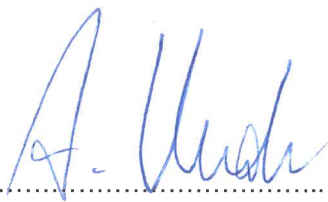
Wien, am 26. April 2021

Für den Aufsichtsrat



.....  
Christiane Wenckheim, EMCCC  
*Vorsitzende*

Der Vorstand



.....  
Dr. Alfred Hudler  
*Vorstandssprecher*



.....  
Doris Krejcarek  
*Vorstand*