

## Vergütungsbericht der Ottakringer Getränke AG für das Geschäftsjahr 2021

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

Die Covid-19 Pandemie hat die Ottakringer Gruppe auch im Geschäftsjahr 2021 stark getroffen, wobei jedoch gegenüber dem Vorjahr deutliche Verbesserungen erreicht wurden und ein positives Betriebsergebnis erzielt wurde.

In sämtlichen Geschäftsfeldern konnte der Umsatz gesteigert werden, der Konzernumsatz ist um 6,2 % auf T€ 192.571 gestiegen.

In allen operativen Geschäftsfeldern konnten die Betriebsergebnisse deutlich verbessert werden. Im Geschäftsfeld Alkoholfrei wurde der Gewinn im Betriebsergebnis auf T€ 6.465 (2020: T€ 3.800) gesteigert. Im Geschäftsfeld Bier wurde durch Sondereffekte ein positives Betriebsergebnis in Höhe von T€ 308 (2020: T€ -1.681) erzielt. Im Geschäftsfeld Getränkehandel konnte der Verlust im Betriebsergebnis auf T€ -1.421 (2020: T€ -5.391) reduziert werden. Im Bereich Holding hat die neu gegründete Freudewerk GmbH, eine „Start-Up“ Gesellschaft für neue und innovative Geschäftsmodelle, das Betriebsergebnis mit T€ -678 belastet. Dies sowie erhöhte Aufwendungen führten zu einem Betriebsergebnis im Bereich Holding von T€ -4.010 (2020: T€ -2.732). Aufgrund der Entwicklung in den einzelnen Geschäftsfeldern sowie unter Berücksichtigung von Konsolidierungseffekten (2021: T€ 19; 2020: T€ 83) konnte das Konzernbetriebsergebnis um T€ 7.282 auf T€ 1.361 (2020: T€ -5.921) verbessert werden.

In den sonstigen betrieblichen Erträgen sind die Covid-19-Förderungen und Zuschüsse für Verlustersatz, Fixkostensersatz, Ausfallsbonus und Kurzarbeit in Höhe von T€ 9.944 (2020: T€ 8.709) enthalten.

Das Finanzergebnis verbesserte sich geringfügig von T€ -521 auf T€ -410, das Ergebnis vor Steuern beträgt T€ 951 (2020: T€ -6.442).

Nachfolgend sind die wesentlichen Kennzahlen des Konzernabschlusses der Ottakringer Getränke AG für den Zeitraum 1-12 2021 und 1-12 2020 sowie deren Veränderung dargestellt.

| Kennzahlenübersicht Ottakringer Gruppe |       | 2021   | 2020   | Veränd. |
|--|-------|--------|--------|---------|
| Umsatz                                 | in M€ | 192,57 | 181,34 | 11,23   |
| Betriebsergebnis                       | in M€ | 1,36   | -5,92  | 7,28    |
| Betriebsergebnis-Marge                 |       | 0,7%   | -3,3%  |         |
| Ergebnis vor Steuern                   | in M€ | 0,95   | -6,44  | 7,39    |
| ROS                                    |       | 0,5%   | -3,6%  |         |
| ROE                                    |       | 1,6%   | -6,5%  |         |
| Nettofinanzschulden                    | in M€ | 52,00  | 47,91  | 4,09    |
| Eigenkapital                           | in M€ | 68,55  | 67,66  | 0,89    |
| Eigenkapitalquote                      |       | 33,5%  | 33,7%  |         |

### 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
- Konzernertrag
- 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€ 450 in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden folgende Sachbezüge und andere Vorteile gewährt:

- jährliche Prämienzahlung in die Mitarbeitervorsorgekasse: T€ 7
- 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 T€ 4 (für den Zeitraum Jän. - April 2021)
- Ersatzzulage für Dienstwagen von T€ 10 (für den Zeitraum Mai – Dez. 2021)

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€ 292 in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. 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 2021 sind 50 % der variablen Vergütungen von der Erreichung finanzieller Leistungskriterien (Konzernbetriebsergebnis) und 50 % der variablen Vergütungen von der Erreichung nicht finanzieller Leistungskriterien abhängig. Die definierten Leistungskriterien sind für beide Vorstandsmitglieder ident.

Das Konzernbetriebsergebnis beträgt T€ 1.361. Der Erfüllungsgrad des finanziellen Leistungskriteriums beträgt 15,1 %.

Als nicht finanzielle Leistungskriterien wurden übergeordnete strategische Ziele sowie die Umsetzung definierter Projekte festgelegt. Der Erfüllungsgrad der nicht finanziellen Leistungskriterien beträgt 76,0 %.

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

Für das Geschäftsjahr 2021 werden nachfolgend angeführte variable Vergütungen ausbezahlt:

| in €                                       | Dr. Alfred Hudler | Doris Krejcarek |
|--|-------------------|-----------------|
| - für finanzielle Leistungskriterien       | 14.488            | 9.411           |
| - für nicht finanzielle Leistungskriterien | 73.321            | 47.623          |
| - für Long Term Incentive Programme        | 0                 | 0               |
| <b>Summe</b>                               | <b>87.809</b>     | <b>57.034</b>   |

Übersichtstabelle der fixen und variablen Vergütungen:

|  | <u>Geschäftsjahr 2020</u> |                 | <u>Geschäftsjahr 2021</u> |                 |
|--|---------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|
|  | Dr. Alfred Hudler         | Doris Krejcarek | Dr. Alfred Hudler         | Doris Krejcarek |
| -  |                           |                 |                           |                 |
| in T€  |                           |                 |                           |                 |
| <b>Fixe Vergütungen</b>                            |                           |                 |                           |                 |
| - Jahresfixgehalt                                  | 432                       | 281             | 450                       | 292             |
| - Beiträge Mitarbeitervorsorgekasse p.a.           | 8                         | 5               | 7                         | 5               |
| - Beiträge betriebliche Kollektivversicherung p.a. | 19                        | 11              | 19                        | 11              |
| - Beiträge Unfallversicherung p.a.                 | 1                         | 1               | 1                         | 1               |
| <b>Zwischensumme</b>                               | <b>459</b>                | <b>297</b>      | <b>476</b>                | <b>308</b>      |
| <b>Variable Vergütungen</b>                        |                           |                 |                           |                 |
| - Jahresbonus für das laufende Geschäftsjahr       | 0                         | 0               | 88                        | 57              |
| - Auszahlung Vorjahresbonus                        | 100                       | 64              | 0                         | 0               |
| - Long Term Incentive Programme                    | 0                         | 0               | 0                         | 0               |
| <b>Zwischensumme</b>                               | <b>0</b>                  | <b>0</b>        | <b>88</b>                 | <b>57</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>459</b>                | <b>297</b>      | <b>564</b>                | <b>365</b>      |
| <i>davon fix</i>                                   | 459                       | 297             | 476                       | 308             |
| <i>relativer Anteil fixe Vergütung</i>             | 100%                      | 100%            | 84%                       | 84%             |
| <i>davon variabel</i>                              | 0                         | 0               | 88                        | 57              |
| <i>relativer Anteil variable Vergütung</i>         | 0%                        | 0%              | 16%                       | 16%             |
| <i>davon von verbundenen Unternehmen</i>           | 0                         | 0               | 0                         | 0               |
| <i>davon Sonstige</i>                              | 0                         | 0               | 0                         | 0               |
| <b>GESAMTVERGÜTUNG</b>                             | <b>756</b>                |                 | <b>929</b>                |                 |
| Veränderung in % zum Vorjahr                       | -18%                      |                 | 23%                       |                 |

Im Geschäftsjahr 2020 hat der Vorstand auf 30 % eines Bruttomonatsgehaltes sowie auf die variablen Vergütungen verzichtet.

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

Die Gesamtvergütung stimmt mit der Vergütungspolitik überein. Im Geschäftsjahr 2021 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 1,47 %, in der gesamten Unternehmensgruppe, je nach anzuwendenden Kollektivvertrag, zwischen 1,47 % und 1,6 %.

**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 für das jeweilige Geschäftsjahr in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

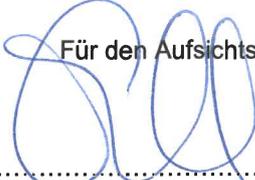
| -  | <u>Geschäftsjahr 2020</u> |               |             | <u>Geschäftsjahr 2021</u> |               |             |
|--|---------------------------|---------------|-------------|---------------------------|---------------|-------------|
|  | AR-Vergütung              | Sitzungs-geld | GESAMT      | AR-Vergütung              | Sitzungs-geld | GESAMT      |
| in T€                                      |                           |               |             |                           |               |             |
| Christiane Wenckheim                       | 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)      | 2,5                       | 6,0           | 8,5         | 5,0                       | 14,0          | 19,0        |
| Dipl.-Ing. Johann Marihart (bis 24.6.2020) | 2,5                       | 6,0           | 8,5         | 0,0                       | 0,0           | 0,0         |
| Mag. Thomas Polanyi                        | 5,0                       | 12,0          | 17,0        | 5,0                       | 14,0          | 19,0        |
| Dkfm. Dr. Herbert Werner (bis 24.6.2020)   | 2,5                       | 6,0           | 8,5         | 0,0                       | 0,0           | 0,0         |
| Mag. Maria Zesch (seit 24.6.2020)          | 2,5                       | 6,0           | 8,5         | 5,0                       | 14,0          | 19,0        |
|  | <b>15,0</b>               | <b>36,0</b>   | <b>51,0</b> | <b>15,0</b>               | <b>42,0</b>   | <b>57,0</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 2021 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik.

Wien, am 25. April 2022

Für den Aufsichtsrat

  
.....  
Christiane Wenckheim, EMCCC  
Vorsitzende

Der Vorstand

  
.....  
Dr. Alfred Hudler  
Vorstandssprecher

  
.....  
Doris Krejcarek  
Vorstand