

Vergütungsbericht der Ottakringer Getränke AG für das Geschäftsjahr 2022

I. Einleitung: Wirtschaftliche Entwicklung und signifikante Ereignisse im Geschäftsjahr

Nach Aufhebung der zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie bestehenden Einschränkungen hat sich ab dem zweiten Quartal 2022 die Entwicklung im für die Ottakringer Gruppe wichtigen Kundensegment „Gastronomie“ wieder normalisiert und war ein wesentlicher Faktor für das Umsatzwachstum im Geschäftsjahr 2022. In sämtlichen Geschäftsfeldern wurde ein höherer Umsatz erzielt. Der Konzernumsatz ist um rund 24 % auf T€ 237.756 gestiegen.

Der Krieg in der Ukraine bzw. die gegen Russland verhängten wirtschaftlichen Sanktionen haben zu massiven Verwerfungen auf den Beschaffungsmärkten geführt. Der sprunghafte Anstieg der Energie- und Rohstoffpreise hat die Ottakringer Gruppe stark belastet.

Das Geschäftsfeld Alkoholfrei war von den Preissteigerungen am stärksten betroffen, das Betriebsergebnis verringerte sich von T€ 6.465 auf T€ 3.204. Das Geschäftsfeld Bier verzeichnete einen Verlust in Höhe von T€ - 678 (2021: T€ 308). Lediglich das Geschäftsfeld Getränkehandel konnte das Betriebsergebnis gegenüber dem Vorjahr verbessern und reduzierte den Verlust von T€ - 1.422 auf T€ - 205. Im Bereich Holding ist die erhaltene Abschlagszahlung aus der Auflösung eines Lizenzvertrages enthalten und es wurden höhere Umsätze aus Dienstleistungen erzielt. Der Verlust der im Jahr 2021 neugegründeten Freudewerk GmbH, einer „Start-Up“-Gesellschaft für neue und innovative Geschäftsmodelle, konnte reduziert werden. Dadurch wurde im Bereich Holding ein positives Betriebsergebnis in Höhe von T€ 437 (2021: T€ - 4.010) erzielt. Aufgrund der Entwicklung der einzelnen Geschäftsfelder sowie unter Berücksichtigung von Konsolidierungseffekten (2022: T€ - 161; 2021: T€ 19) konnte das Konzern-Betriebsergebnis für das Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr von T€ 1.361 auf T€ 2.598 verbessert werden.

Die von den Gesellschaften der Ottakringer Gruppe beantragten Covid-19-Förderungen und Zuschüsse betragen im Geschäftsjahr 2022 insgesamt T€ 994 (2021: T€ 9.944) und sind in den sonstigen betrieblichen Erträgen ausgewiesen. Da die in Österreich gewährten Covid-19-Zuschüsse und Förderungen möglicherweise im Widerspruch zu Richtlinien der Europäischen Union stehen, wurde für drohende Rückzahlungsverpflichtungen bzw. für das Risiko einer Nichtauszahlung, eine Risikovorsorge in Höhe von T€ 1.833 getroffen, die in den sonstigen betrieblichen Aufwendungen enthalten ist.

Insbesondere aufgrund gestiegener Zinsaufwendungen reduzierte sich das Finanzergebnis geringfügig von T€ - 410 auf T€ - 612. Das Ergebnis vor Steuern verbesserte sich auf T€ 1.985 (2021: T€ 951).

Nachfolgend sind die wesentlichen Kennzahlen des Konzernabschlusses der Ottakringer Getränke AG für den Zeitraum 1-12 2022 und 1-12 2021 sowie deren Veränderung dargestellt.

Kennzahlenübersicht Ottakringer Gruppe		2022	2021	Veränd.
Umsatz	in M€	237,76	192,57	45,19
Betriebsergebnis	in M€	2,60	1,36	1,24
Betriebsergebnis-Marge		1,1%	0,7%	
Ergebnis vor Steuern	in M€	1,99	0,95	1,04
Return on Sales (ROS)		0,8%	0,5%	
Return on Equity (ROE)		1,9%	1,6%	
Nettofinanzschulden	in M€	52,43	52,00	0,43
Eigenkapital	in M€	69,93	68,55	1,38
Eigenkapitalquote		32,1%	33,5%	

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 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.

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

Dr. Alfred Hudler ist am 30. Juni 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Für den Zeitraum Jänner bis Juni 2022 wurde ein Grundgehalt in Höhe von T€ 237 in sieben 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€ 10

Bei Beendigung der Vorstandsfunktion wurde eine Urlaubersatzleistung in Höhe von T€ 53 ausbezahlt.

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 jährliches Grundgehalt in Höhe von T€ 308 in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden folgende Sachbezüge und andere Vorteile gewährt:

- jährliche Prämienzahlung in die Mitarbeitervorsorgekassa: T€ 6
- jährliche Prämienzahlungen in die betriebliche Kollektivversicherung: T€ 12
- 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.

Mag. Markus Raunig ist seit 1. September 2022 Vorstand der Ottakringer Getränke AG. Für den Zeitraum September bis Dezember 2022 wurde ein Grundgehalt in Höhe von T€ 113 in fünf Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden folgende Sachbezüge und andere Vorteile gewährt:

- jährliche Prämienzahlung in die Mitarbeitervorsorgekassa: T€ 1
- jährliche Prämienzahlungen in die betriebliche Kollektivversicherung: T€ 4
- Nutzung eines Dienstwagens auch für Privatnutzung mit einem einkommensteuerlichen Sachbezugswert von T€ 2
- Zahlung des Schulgeldes für Familienmitglieder mit einem einkommensteuerlichen Sachbezugswert von T€ 7

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 2022 sind 70 % der variablen Vergütungen von der Erreichung finanzieller Leistungskriterien (Konzernumsatz u. Konzernbetriebsergebnis) und 30 % der variablen Vergütungen von der Erreichung nicht finanzieller Leistungskriterien abhängig. Die definierten Leistungskriterien sind für die Vorstandsmitglieder ident.

Der Konzernumsatz beträgt T€ 237.756, das Konzernbetriebsergebnis beträgt T€ 2.598. Der Erfüllungsgrad der finanziellen Leistungskriterien beträgt 30,3 %. Für die Berechnung des Erfüllungsgrades bei Dr. Alfred Hudler wurde der Konzernumsatz sowie das Konzernbetriebsergebnis für den Zeitraum Jänner bis Juni 2022 herangezogen (Konzernumsatz T€ 112.058, Konzernbetriebsergebnis T€ 1.360) und beträgt 85,7 %.

Als nicht finanzielle Leistungskriterien wurden übergeordnete strategische Ziele sowie die Umsetzung definierter Projekte festgelegt. Der Erfüllungsgrad der nicht finanziellen Leistungskriterien beträgt 83,3 %.

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

Doris Krejcarek hat für den Zeitraum, in dem sie Alleinvorstand war (Juli bis August 2022) einen Sonderboni in Höhe von T€ 22 erhalten.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden bzw. werden nachfolgend angeführte variable Vergütungen ausbezahlt:

in T€	Dr. Alfred Hudler	Mag. Markus Raunig	Doris Krejcarek
- für finanzielle Leistungskriterien	59	10	28
- für nicht finanzielle Leistungskriterien	25	12	33
- Sonderboni	10	0	22
- für Long Term Incentive Programme	0	0	0
Summe	94	22	83

Übersichtstabelle der fixen und variablen Vergütungen:

in T€	<u>Geschäftsjahr 2021</u>		<u>Geschäftsjahr 2022</u>		
	Dr. Alfred Hudler	Doris Krejcarek	Dr. Alfred Hudler	Doris Krejcarek	Mag. Markus Raunig
Fixe Vergütungen					
- Jahresfixgehalt	450	292	237	308	113
- Urlaubersatzleistung			53		
- Beiträge Mitarbeitervorsorgekasse p.a.	7	5	7	6	1
- Beiträge betriebliche Kollektivversicherung p.a.	19	11	10	12	4
- Beiträge Unfallversicherung p.a.	1	1	0	1	0
Zwischensumme	476	308	307	327	118
Variable Vergütungen					
- Jahresbonus für das laufende Geschäftsjahr	88	57	94	83	21
- <i>Auszahlung Vorjahresbonus</i>	0	0	88	57	0
- Long Term Incentive Programme	0	0	0	0	0
Zwischensumme	88	57	94	83	21
Vergütungen von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütungen	0	0	0	0	0
SUMME	564	365	401	410	139
<i>davon fix</i>	476	308	307	327	118
<i>relativer Anteil fixe Vergütung</i>	84%	84%	77%	80%	85%
<i>davon variabel</i>	88	57	94	83	21
<i>relativer Anteil variable Vergütung</i>	16%	16%	23%	20%	15%
<i>davon von verbundenen Unternehmen</i>	0	0	0	0	0
<i>davon Sonstige</i>	0	0	0	0	0
GESAMTVERGÜTUNG	929		950		
Veränderung in % zum Vorjahr	23%		2%		

c) Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die Gesamtvergütung stimmt mit der Vergütungspolitik überein. Im Geschäftsjahr 2022 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 70 % 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.

Ab dem Jahr 2022 sind in den Vorstandsverträgen keine Anpassungen der fixen Vergütungen entsprechend der kollektivvertraglichen Erhöhungen der Dienstnehmer der Ottakringer Getränke AG mehr vorgesehen.

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:

in T€	<u>Geschäftsjahr 2021</u>			<u>Geschäftsjahr 2022</u>		
	AR-Vergütung	Sitzungs-geld	GESAMT	AR-Vergütung	Sitzungs-geld	GESAMT
Christiane Wenckheim, EMCCC	0	0	0	0	0	0
Mag. Siegfried Menz	0	0	0	0	0	0
Florian Gschwandtner	5	14	19	5	12	17
Mag. Thomas Polanyi	5	14	19	5	12	17
Mag. Maria Zesch	5	14	19	5	10	15
	15	42	57	15	34	49

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 2022 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik.

Wien, am 24. April 2023

Für den Aufsichtsrat


.....
Christiane Wenckheim, EMCCC
Vorsitzende

Der Vorstand


.....
Mag. Markus Raunig
Vorstandssprecher


.....
Doris Krejcarek
Vorstand