

Vergütungsbericht 2022/2023

Gemäß § 78c AktG

1. Einleitung

1.1 Grundlagen

Die aktuelle Vergütungspolitik der Gurktaler Aktiengesellschaft wurde in der Aufsichtsratsitzung vom 24. Juni 2020 beschlossen und der Hauptversammlung am 23. September 2021 zur Abstimmung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. Bei wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik und zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr wird der Aufsichtsrat die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorlegen.

Gemäß § 78c AktG haben der Vorstand und der Aufsichtsrat einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Gurktaler AG zu erstellen. Dieser hat einen umfassenden Überblick über die dem Vorstand sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahres 2022/2023 zu bieten.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 27. Juni 2023 beschlossen. Er ist gemäß § 78d Abs 1 AktG der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Im darauffolgenden Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Gurktaler AG als börsennotierte Gesellschaft um. Er orientiert sich an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting und Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“).

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Im Jahr 2022 konnte der Weltwirtschaftsmarkt keine vollständige Erholung nach der COVID-Pandemie der vergangenen 2 Jahre verzeichnen. Sowohl der Angriff Russlands auf die Ukraine im Frühjahr 2022 als auch die schnelle Ausbreitung von COVID-19 in China bremsten das wirtschaftliche Wachstum des globalen Bruttoinlandsprodukts (BIP) auf 3,4%. Zugleich wurde im Jahr 2022 ein Höhepunkt der globalen Inflation mit 8,8% verzeichnet. Die Öffnung Chinas, wirksame geldpolitische Maßnahmen und die derzeitige Entspannung der Energiemärkte lassen auf eine Erholung ab der zweiten Jahreshälfte 2023 hoffen. Die Eurozone hat auf das schwierige wirtschaftliche Umfeld dynamischer reagiert als erwartet, wie sich im positiven Konsum- und Investitionsverhalten im dritten Quartal 2022 zeigte. Dies

war insbesondere auf fiskalpolitische Maßnahmen zurückzuführen. Allerdings wurde die Stimmung durch die hohe Inflation gedämpft, was das Vertrauen der Verbraucher minderte. Laut IWF lag das BIP im abgelaufenen Jahr in der Eurozone bei 3,5%. Für die Jahre 2023 und 2024 wird ein Wachstum von 0,7% bzw. 1,6% prognostiziert. (IWF, Januar 2023).

Lag die Entwicklung des BIP in Österreich im Jahr 2022 noch bei 5,0 %, so geht der IWF hier im Jahr 2023 von einem deutlich geringeren Wachstum von 0,4 % aus, 2024 von 1,1 %. Die allgemeinen Preissteigerungen erreichten 2022 historische Dimensionen. Ausgelöst durch den Ukraine-Krieg zeigten vor allem die Energiepreise ab März eine regelrechte Preisrallye, die alle Wirtschaftssektoren beeinflusste und die höchste Inflation seit Mitte der 1970er Jahre auslöste. Mit einer Steigerungsrate von 8,6 % im Jahr 2022 liegt die allgemeine Preisentwicklung knapp unter dem Höchstwert der letzten rund 50 Jahre mit 9,5 % zur 1. Ölpreiskrise im Jahr 1974. Besonders hohe Preissteigerungen sind für den Ausgabenbereich Verkehr zu beobachten (16,2 %). Auch die Bereiche Wohnung, Wasser, Energie (12,6 %) sowie Nahrungsmittel (10,7 %) haben die 10 %-Marke überschritten. Laut dem Bericht des Internationalen Währungsfonds (IWF) im April 2023 wird die Inflation in Österreich auch im Jahr 2023 voraussichtlich erneut sehr hoch bei 8,2% liegen und erst 2024 auf 4,4% sinken. Die genannten Umstände prägten im Jahr 2022 auch andere relevante Märkte. In Deutschland berechnet der IWF das Wirtschaftswachstum für 2022 auf 1,9 % nach 2,6 % im Jahr 2021. Für 2023 wird zunächst mit einer stabilen Entwicklung von 0,1 % und 2024 mit einer Steigerung von 1,4 % gerechnet. Das BIP in Ungarn wuchs im Jahr 2022 laut Eurostat-Daten des Statistischen Bundesamts Deutschland um 4,6 % im Vergleich zum Vorjahr. Die Inflationsrate lag in Ungarn im Jahr 2022 bei 14,5 %.

Der Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt hält weiter an. Im Jahr 2022 waren laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria nach EU-Definition insgesamt 4.442.600 Personen ab 15 Jahren erwerbstätig, 221.100 arbeitslos. Mit 206.500 offenen Stellen wurde ein weiterer Höchststand des Stellenangebots verzeichnet. Die nicht saisonbereinigte Arbeitslosenquote lag 2022 mit insgesamt 4,8 % um 1,4 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert (6,2 %).

Der Umsatz der Gesellschaft ergibt sich im Wesentlichen aus den Pachterträgen für Gurktaler Alpenkräuter und Rossbacher. Im Geschäftsjahr 2022/2023 erzielte die Unternehmensgruppe Gurktaler mit EUR 0,4 Mio. gegenüber dem Vorjahr einen stabilen Pachtertrag und somit Umsatz.

Für das Geschäftsjahr 2022/23 wird ein Betriebsergebnis (EBIT) von TEUR -486 ausgewiesen (Vorjahr: TEUR -205). Das Ergebnis ist im Wesentlichen in den Aufwendungen für die Markenentwicklung speziell beim Gurktaler Alpenkräuterlikör in Form eines neuen Markenauftritts, der Entwicklung einer neuen Sorte - des Gurktaler Alpen-Aperitifs mit Sanddorn - und Markenaktivierungsmaßnahmen für diese Produkte begründet. Seit Oktober 2022 ist zusätzlich ein Mitarbeiter als Brand Ambassador u.a. zur Unterstützung der vertrieblichen Gastronomie- und Fachhandelsaktivitäten im Unternehmen angestellt. Die Kosten sind zudem durch inflationäre Effekte, die nur zum Teil durch Effizienzsteigerungen kompensiert werden konnten, sowie durch projektbezogene Kosten der Verschmelzung der Gurktaler Alpenkräuter GmbH und der „Rossbacher“ Vertriebs GmbH in die Gurktaler AG gestiegen.

Das At-Equity- Ergebnis umfasst die Erträge der At-Equity-Beteiligung in Ungarn mit EUR 2,2 Mio. (Vorjahr: EUR 2,1 Mio.). Das Finanzergebnis umfasst im Wesentlichen das Beteiligungsergebnis der Underberg GmbH & Co KG mit Sitz in Rheinberg, Deutschland, im Ausmaß von EUR 0,15 Mio. (Vorjahr: EUR -0,2 Mio.) und Zinserträge in Höhe von TEUR 32 (Vorjahr: TEUR 23 Zinsaufwendungen/Verwarentgelt).

An Ertragsteuern wurden im Geschäftsjahr 2022/23 EUR +0,1 Mio. (Vorjahr: EUR 0,4 Mio.) verbucht. Das Konzernjahresergebnis beträgt in Summe EUR 2,0 Mio. nach EUR 1,4 Mio. im Vorjahr.

Der Jahresabschluss der Gurktaler AG zum 31. März 2023 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr aus:

IFRS		2022/23	2021/22
Umsatz	in EUR Mio.	0,4	0,4
Betriebsergebnis	in EUR Mio.	-0,5	-0,2
Ergebnis vor Ertragsteuern	in EUR Mio.	1,9	1,7
Umsatzrentabilität	in %	417,5	395,8
Eigenkapitalrentabilität	in %	6,8	5,3

2. Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Die Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie der Gesellschaft aktiv zu entwickeln und zu verfolgen sowie dauerhaft eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Die Vergütung entspricht der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands und ist gleichzeitig von der individuellen Verantwortung des Einzelnen Vorstandsmitglieds abhängig.

Die Vergütung des Vorstands besteht nach der Vergütungspolitik der Gesellschaft aus einer fixen Vergütung, die sich aus dem Grundgehalt sowie Sachbezügen und Nebenleistungen zusammensetzt. Zusatzpensionssysteme und Vorruhestandsprogramme sind nicht vorgesehen.

2.2 Darstellung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Für einen klaren und verständlichen Überblick wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder tabellarisch abgebildet und in der Folge erläutert:

Geschäftsjahr 2022/2023

In Tsd EUR	Mag. Wolfgang Spiller 1.4.2022 bis 31.3.2023
Fixe Vergütung	
- Jahresgehalt	130
- Sachbezug	0
Zwischensumme	130
Variable Vergütung	
- Jahresbonus	30
Zwischensumme	30
Vergütung von verbundenen Unternehmen	
- Aufsichtsratsvergütung Zwack Unicum NYRT	9
Zwischensumme	9
Gesamtvergütung	
- fix	130
- variabel	30
- verbundene Unternehmen	9
- Sonstige	0
Summe	169

Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %) 82%

Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %) 18%

Geschäftsjahr 2021/2022

In Tsd EUR	Mag. Wolfgang Spiller 1.4.2021 bis 31.3.2022
Fixe Vergütung	122
- Jahresgehalt	0
- Sachbezug	122
Zwischensumme	
Variable Vergütung	30
- Jahresbonus	30
Zwischensumme	
Vergütung von verbundenen Unternehmen	9
- Aufsichtsratsvergütung Zwack Unicum NYRT	9
Zwischensumme	9
Gesamtvergütung	
- fix	122
- variabel	30
- verbundene Unternehmen	9
- Sonstige	0
Summe	161

Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	82%
Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	18%

2.3 Fixe Vergütung

2.3.1 Grundgehalt

Das Fixgehalt wird, wie in Österreich üblich, in 14 Monatsbezügen ausbezahlt. Mit dem Fixgehalt sind sämtliche Überstunden sowie Reise- und Wegzeiten abgegolten.

Für in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften übernommene Organfunktionen wird nach den Richtlinien der vertretenen Gesellschaften eine eigene Vergütung zugestanden und von der vertretenen Gesellschaft bezahlt. Dies ist nur für die Aufsichtsratsstätigkeit des Vorstands bei Zwack Unicum Nyrt. der Fall und beträgt rund 9 T-EUR pro Jahr.

Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in angemessener Höhe dar, der für die Vorstandsmitglieder Anreize schafft, zum Wohl der Gesellschaft unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer sowie der Öffentlichkeit zu handeln.

Das Grundgehalt soll eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Entlohnung sicherstellen, die es der Gesellschaft erlaubt, geeignete und entsprechend qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festsetzung des Grundgehalts die Aufgaben und beruflichen Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung.

2.3.2 Nebenleistungen und andere Vorteile

Dienstwagen

Dem Vorstand steht ein Dienstwagen zur Verfügung. Dieser darf auch privat genutzt werden. Vereinbarungsgemäß wurde im Jänner 2021 ein Elektrofahrzeug im Bruttowert von 50 T-EUR angeschafft. Die Kosten für die Gesellschaft unter Berücksichtigung aller Nachlässe, Förderungen und steuerlicher Anreize betragen Netto 31 T-EUR.

Telekommunikationskosten

Dem Vorstand würde ein Mobiltelefon zur Verfügung stehen, von dem er aber keinen Gebrauch macht. Telefonrechnungen und Internetgebühren für den Privatanschluss der Vorstandsmitglieder würden unter lohnsteuerlicher Hinzurechnung des Sachbezugswerts von der Gesellschaft getragen werden, wovon der Vorstand aber ebenfalls keinen Gebrauch macht.

Versicherungen

Zugunsten der Organträger – hier dem Vorstand – hat die Gesellschaft eine D&O Versicherung abgeschlossen.

Ersatz von Barauslagen und Reisespesen

Dem Vorstand steht Ersatz der nachgewiesenen Barauslagen und Reisekosten, die im Zusammenhang mit der Vorstandsstellung angefallen sind, zu.

Urlaubsanspruch

Der Vorstand hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Urlaubsregelung wird in jedem Kalenderjahr individuell mit dem Aufsichtsrat vereinbart, entspricht dem Grunde nach jedoch den gesetzlichen Regelungen.

Abfertigungsansprüche

Die Vorstandsmitglieder unterliegen der betrieblichen Mitarbeitervorsorge gemäß Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz. Die Gesellschaft leistet dafür Beiträge in gesetzlich vorgesehener Höhe an die Betriebliche Vorsorgekasse. Darüberhinausgehende vertragliche Vereinbarungen sind nicht vorgesehen.

2.4 Variable Vergütung

Die Ziele für die variable Vergütung werden vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegt. Diese Ziele sind aufgabenbezogen und entweder finanzieller oder qualitativer Natur.

Basis der variablen Bezüge sind die in der Planung festgelegten Kennzahlen für das Ergebnis vor Beteiligungserträgen, die Beteiligungserträge sowie projektbezogene Ziele. Im abgelaufenen Wirtschaftsjahr wurden unter anderem der Verkauf des Markenrechts von Leibwächter und die damit im Zusammenhang stehende Verschmelzung in den variablen Bezügen berücksichtigt.

Die variable Vergütungskomponente zielt darauf ab, die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder auf die Steigerung des Unternehmenswerts auszurichten und die Identifikation mit der langfristigen Planung und den Zielen des Unternehmens zu erhöhen:

- Schaffen von Markenwerten und Weiterentwicklung von starken Kräuterspirituosen-Warenzeichen mit höchster Qualität,
- Aufspüren von Marktchancen sowie Ausbau bestehender und Erschließung neuer Absatzkanäle im In- und Ausland,
- Ständige Weiterentwicklung qualitativ hochwertiger Produktionsverfahren und Produkte mit starkem regionalem Bezug,
- Einbindung beteiligter Unternehmen und die Schaffung von Synergien hinsichtlich Entwicklung, Produktion und Vermarktung.

Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde nicht Gebrauch gemacht.

Aufgrund der Aktionärsstruktur und zur Vermeidung von kurzfristiger Orientierung bei Vorstandsentscheidungen wird mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat keine aktienbasierte Vergütung vereinbart.

2.5 Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Fixvergütung des Vorstands entspricht der Vergütungspolitik.

Darüber hinaus wird abweichend von der Vergütungspolitik eine variable Entlohnung von rund 25% des Jahresbruttogehaltes gewährt. Die variable Entlohnung ist im Verhältnis zum Fixgehalt mit einem absoluten Betrag gedeckelt.

3. Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Aufsichtsrat zuständig. Endgültig wird die Gesamthöhe der Aufsichtsratsvergütung von der Hauptversammlung festgelegt. Die Aufteilung auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats bleibt dem Aufsichtsrat überlassen. In Anbetracht der größeren Verantwortung und des weiteren Tätigkeitsumfelds können dem/der Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seinem/seiner Stellvertreter/in ein größerer Anteil an der Gesamtvergütung des Aufsichtsrats gewährt werden.

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einem Pauschalbetrag. Daneben werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats Reisekosten und Barauslagen ersetzt, die im Zusammenhang mit ihrer Aufsichtsratsfunktion anfallen.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll die Geschäftsstrategie und die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Den Aufsichtsratsmitgliedern werden keine variablen Vergütungen, Boni oder aktienbezogene Vergütungen gewährt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird so festgelegt, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder steht.

Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) abgeschlossen.

3.2 Darstellung der Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die aktuell gültige Vergütungsregelung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates hat die Hauptversammlung am 20. September 2022 beschlossen. Darüber hinaus ist die Vergütung von der Funktion abhängig. Dabei wird zwischen Vorsitzender und normalen Aufsichtsratsmitgliedern unterschieden.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Funktion	Wert in EUR (brutto)
Vorsitzende	12.000
Stv. Vorsitzender	8.000
Mitglied	8.000

Die Reisespesen betragen insgesamt rund TEUR 4.

3.3 Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen.

Die Auszahlung der Vergütung erfolgt nach Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates durch die Hauptversammlung.

Geschäftsjahr 2022/2023

In Tsd EUR	Hubertine Underberg- Ruder	Eduard Kranebitter	Tobias Bürgers	Thomas Mempel
Fixe Vergütung				
- Grundvergütung	12	8	8	8
Variable Vergütung				
Auslagen	-	1	1	-
Summe	12	9	9	8

*) anteilig

Anmerkung:

Ausweis im GJ 2022/23 laut Auszahlung AR-Vergütung für GJ 21/22

Geschäftsjahr 2021/2022

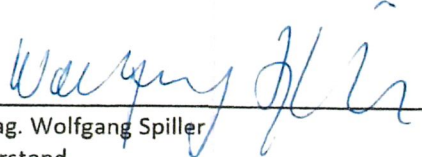
In Tsd EUR	Hubertine Underberg- Ruder	Eduard Kranebitter	Tobias Bürgers	Thomas Mempel
Fixe Vergütung				
- Grundvergütung	12	8	8	4 ^{*)}
Variable Vergütung				
Auslagen	-	1	3	-
Summe	12	9	11	4

Anmerkung:

Ausweis im GJ 2021/22 laut Auszahlung AR-Vergütung für GJ 20/21

Der Vorstand,

Wien am 28.6.2023


Mag. Wolfgang Spiller
Vorstand

Der Aufsichtsrat,

Wien am 28.6.2023


Dr Hubertine Underberg-Ruder
Vorsitzende