

Vergütungspolitik der Gurktaler Aktiengesellschaft

I. Einleitung

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung bilden den Rahmen für die Gestaltung der Vergütung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gurktaler Aktiengesellschaft („Vergütungspolitik“).

Die erste Fassung der Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 24.06.2020 beschlossen und im Rahmen der 8. Ordentlichen Hauptversammlung am 23.09.2020 gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes einer unverbindlichen Abstimmung durch die Aktionäre unterzogen.

In einer ersten Anpassung wurde eine variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands ermöglicht. Diese geänderte Vergütungspolitik wurde der 9. Ordentlichen Hauptversammlung am 23.09.2021 vorgelegt und unverbindlich abgestimmt.

Die nunmehr zur Abstimmung vorliegende unveränderte Fassung der Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 24.06.2025 beschlossen und wird der 13. Ordentlichen Hauptversammlung am 18.09.2025 zur Abstimmung vorgelegt.

II. Vergütung des Vorstands

1. Grundsätze der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu der 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 zum einen aus einer fixen Vergütung, die sich aus dem Grundgehalt sowie Sachbezügen und Nebenleistungen zusammensetzt. Zum anderen ist eine variable Vergütung vorgesehen. Zusatzpensionssysteme und Vorruhestandsprogramme sind nicht vorgesehen.

2. Grundgehalt

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, der in 14 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird. Mit diesem sind sämtliche Überstunden sowie Reise- und Wegzeiten abgegolten.

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 Festlegung des Grundgehalts die Aufgaben und die beruflichen Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung.

3. Sachbezüge und andere Vorteile

3.1 Dienstwagen

Den Vorstandsmitgliedern kann ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt werden, wobei auch eine private Nutzung vereinbart werden kann.

3.2 Telekommunikationskosten

Telefonrechnungen und Internetgebühren für den Privatanschluss der Vorstandsmitglieder können unter lohnsteuerlicher Hinzurechnung des Sachbezugswerts von der Gesellschaft getragen werden.

3.3 Versicherungen

Die Gesellschaft kann für Vorstandsmitglieder eine "Directors and Officers"-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung), eine Unfallversicherung sowie weitere, für die Tätigkeit als Vorstand erforderliche Versicherungen, wie etwa eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung, abschließen. Die dafür anfallenden Versicherungsprämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

3.4 Ersatz von Barauslagen und Reisespesen

Die Mitglieder des Vorstands haben Anspruch auf Ersatz ihrer nachgewiesenen Barauslagen und Reisekosten, die in Zusammenhang mit ihrer Vorstandsstellung angefallen sind.

3.5 Urlaubsanspruch

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Urlaubsregelung wird in jedem Kalenderjahr individuell mit dem Aufsichtsrat vereinbart.

3.6 Abfertigungsansprüche

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

4. **Variables Gehalt**

Das variable Gehalt dient dazu, die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder auf die Steigerung des Unternehmenswerts auszurichten und die Identifikation mit der langfristigen Planung und den Zielen des Unternehmens zu erhöhen.

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

4.1 Finanzielle Leistungskriterien

Basis der variablen Bezüge sind die in der Planung festgelegten Kennzahlen für das Ergebnis vor Beteiligungserträgen, die Beteiligungserträge sowie projektbezogene Ziele. Es obliegt dem Aufsichtsrat, in jedem Geschäftsjahr geeignete Kriterien auszuwählen und heranzuziehen, den Erfolg der Unternehmensführung, auch unter Berücksichtigung der konkreten Unternehmens-, Markt- und gesamtwirtschaftlichen Situation, zu bewerten. Der Aufsichtsrat kann für das Geschäftsjahr Zielwerte und Zielerreichungsgrade im Vorhinein festlegen.

4.2 Qualitative, nichtfinanzielle Leistungskriterien

Dem Aufsichtsrat obliegt es, in jedem Geschäftsjahr auch geeignete nicht-finanzielle Kriterien zur Bewertung der Erfolge eines Vorstandsmitglieds heranzuziehen. Herangezogen werden können insbesondere

- die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmens- und Gruppenstrategie,
- die Erschließung von Märkten,
- den Aufbau von Geschäftsbereichen,
- die Entwicklung oder Umsetzung von Schlüsselprojekten,
- die Entwicklung und/oder Einführung von Produktgruppen oder Produkten,
- die Reputation des Unternehmens,
- die Innovationen im Unternehmen,
- das Krisenmanagement und die Bewältigung gesamtwirtschaftlicher, markt- oder geschäftsfallbezogener Herausforderungen,
- die Nachhaltigkeit und/oder soziale Verantwortung.

Der Aufsichtsrat bewertet die Erreichung der finanziellen und qualitativen Ziele für das jeweils vergangene Geschäftsjahr. Eine Zielerreichung über einem festgelegten Mindest-Zielwert, aber unter einem allfälligen Maximal-Zielerreichungsgrad führt zum anteiligen Entstehen eines Prämienanspruchs. Der variable Gehaltsbestandteil ist mit maximal 25 % des Fixbezugs begrenzt. Eine Übererfüllung in einem Bereich (zB >150% des Zielwerts) kann eine allfällige Mindererfüllung in einem anderen Bereich kompensieren.

Variable Vergütungsbestandteile können zurückgefordert werden, sofern sie auf Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden.

5. Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat vorübergehend unter Wahrung der vertraglichen Ansprüche von dieser Vergütungspolitik abweichen, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw ihre Rentabilität sicherzustellen.

Darüber hinaus können unter außergewöhnlichen Umständen, die gesamtwirtschaftlich oder speziell für die Gesellschaft besonders herausfordernd sind, vorübergehend abweichende kurz- und langfristige Leistungsboni festgelegt werden, um besonders geeignete Vorstandsmitglieder zu gewinnen und sie über Vergütungsanreize entsprechend zu motivieren.

6. Laufzeit und Beendigung der Vorstandsmandate

Die Laufzeit der Verträge (Anstellungsverträge) beträgt im Regelfall drei Jahre. Die Verträge enden durch Zeitablauf, ohne dass es einer weiteren Erklärung bedarf.

Die Gesellschaft ist berechtigt, den Anstellungsvertrag aus wichtigem Grund, wozu insbesondere, aber nicht nur, die Gründe des § 75 Abs 4 AktG zählen, mit sofortiger Wirkung aufzulösen. Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, sein Mandat mit sofortiger Wirkung niederzulegen.

7. Wettbewerbsverbot

Die Anstellungsverträge enthalten ein strenges Wettbewerbsverbot.

8. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Bei der Festlegung der Vergütung für Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen anderer Mitarbeiter, einschließlich der Führungskräfte, um sicherzustellen, dass die Vergütung für Vorstandsmitglieder in einer Gesamtbetrachtung angemessen und nachvollziehbar ist.

9. Anpassung bestehender Anstellungsverträge

Sofern und soweit es erforderlich ist, um den Bestimmungen dieser Vergütungspolitik vollumfänglich zu entsprechen, werden bestehende Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder spätestens bei einer Verlängerung der Anstellung angepasst.

III. Vergütung des Aufsichtsrats

1. Grundsätze der Vergütungspolitik

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 kann für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine "Directors and Officers"-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) abschließen, deren Prämien von der Gesellschaft getragen werden.

2. Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Höhe der Aufsichtsratsvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

3. Laufzeit und Beendigung der Aufsichtsratsmandate

Das Amt der Aufsichtsratsmitglieder dauert, falls sie nicht auf kürzere Zeit gewählt werden, bis zur Beendigung jener Hauptversammlung, die über die Entlastung für das dritte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt. Dabei wird das Geschäftsjahr, in dem das Aufsichtsratsmitglied gewählt wurde, nicht mitgerechnet.

Die Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit einer Mehrheit von drei Viertel der abgegebenen Stimmen widerrufen werden.

IV. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. Bei Bedarf erfolgt ausnahmsweise die Unterstützung durch einen externen Vergütungsberater. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass ein eventuell beauftragter Berater nicht gleichzeitig auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

Bei wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik und zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr wird der Aufsichtsrat die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorlegen.