



## Vergütungspolitik der Gurktaler Aktiengesellschaft

### I. Einleitung

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder der Gurktaler Aktiengesellschaft ("Vergütungspolitik") wurden vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 24.06.2020 beschlossen. Die Vergütungspolitik wird im Rahmen der 8. ordentlichen Hauptversammlung am 23.09.2020 gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes einer unverbindlichen Abstimmung durch die Aktionäre unterzogen. Die Vergütungspolitik gilt ab dem Zeitpunkt ihrer Annahme in der Hauptversammlung und bildet den Rahmen für die Gestaltung der Vergütung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats.

### 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 aus einer fixen Vergütung, die sich aus dem Grundgehalt sowie Sachbezügen und Nebenleistungen zusammensetzt. 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. **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.

### 5. **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.

### 6. **Wettbewerbsverbot**

Die Anstellungsverträge enthalten ein strenges Wettbewerbsverbot.

### 7. **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.

## **8. 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. Wie den Vorstandsmitgliedern werden auch den Aufsichtsratsmitgliedern 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**

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 24.06.2020 aufgestellt und wird in der 8. ordentlichen Hauptversammlung der Gurktaler Aktiengesellschaft den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt.

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.