



Vergütungsbericht Rumpfgeschäftsjahr 2020

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Wolford Aktiengesellschaft („**Wolford AG**“) erstellt und gibt einen umfassenden Überblick über alle im Rumpfgeschäftsjahr 2020 gewährten oder geschuldeten Vergütungen für aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Alle Geldbeträge im Vergütungsbericht sind als Bruttozahlen angegeben.

1. Einleitung – wirtschaftliche Entwicklung

Die Wolford Gruppe erzielte im Rumpfgeschäftsjahr 2020 einen Umsatz von 68,04 Mio. EUR. Er lag damit um 42,75% unter dem Vorjahreswert (118,54 Mio. EUR). Im Vergleich zum gleichen Zeitraum des Vorjahres (Monate von Mai bis Dezember 2019), ergibt sich ein Umsatzrückgang von 22,75 Mio. EUR (25,1%).

Der weltweite Ausbruch des Coronavirus sowie die damit verbundenen Schließungen der Handelsfilialen, die bereits das Ende des Geschäftsjahres 2019/20 beeinflussten, führten auch im Rumpfgeschäftsjahr 2020 zu erheblichen Beeinträchtigungen der Ertragslage. Wolford AG leidet wie der stationäre Modeeinzelhandel weltweit unter dem anhaltenden Phänomen sinkender Kundenfrequenzen, nicht zuletzt auch infolge des boomenden Onlinehandels.

Entsprechend ergaben sich – auch bereinigt um den Effekt aus unterschiedlichen Betrachtungsperioden – Rückgänge über nahezu alle Vertriebswege. Eine Ausnahme dazu stellt der Online-Handel dar, der Teile der rückläufigen Umsätze aufgrund der Storeschließungen kompensieren konnte und in dem der Umsatz folglich in den acht Monaten des Rumpfgeschäftsjahres 2020 auf 20,25 Mio. EUR gesteigert werden konnte (gesamtes Geschäftsjahr 2019/20: 15,41 Mio. EUR).

Im Hinblick auf die regionale Umsatzentwicklung zeigten sich ebenfalls deutliche Umsatzeinbußen über alle Hauptmärkte, wobei die größten Rückgänge in den Segmenten Nordamerika, übriges Europa und Deutschland zu verzeichnen waren.

Mit einem Anteil von 42% entfiel im Rumpfgeschäftsjahr 2020 weiterhin der größte Anteil des Konzernumsatzes auf die Produktgruppe Legwear. Der Umsatzanteil der Produktgruppe Ready-to-wear blieb mit 30% auf dem Niveau des Vorjahres. Sie ist die zweitgrößte Produktgruppe der Wolford AG und musste mit einem Rückgang von 30,3% ebenfalls deutliche Umsatzeinbußen hinnehmen. Die Produktgruppe Lingerie, die 14% des Konzernumsatzes erwirtschaftete, verzeichnete Umsatzeinbußen in Höhe von 32,1%. Im Bereich Handelsware (1% Umsatzanteil) lagen die Umsätze um 33,1% unter dem Niveau des Vorjahres, im Bereich Accessories (14% Umsatzanteil) stiegen die Umsätze, bedingt durch die Aufnahme von MNS-Masken ins Sortiment, um 1107,1%.

Während der Materialaufwand im Verhältnis zu den Umsatzerlösen (Materialtangente) im Rumpfgeschäftsjahr 2020 einen Anstieg zeigt, der insbesondere auch durch eine Anpassung in der Wertberichtigungslogik getrieben ist, konnte die Personaltangente trotz rückläufiger Umsatzerlöse verringert werden. Ausschlaggebend dafür ist neben einem Rückgang der durchschnittlichen Mitarbeiteranzahl auf Vollzeitbasis um 74 auf 1.169 die Inanspruchnahme von Kurzarbeitsförderungen, die saldiert im Personalaufwand erfasst wurden.

Bedingt durch den rückläufigen Umsatz sowie zusätzliche Effekte aus der Dotierung einer Restrukturierungsrückstellung zeigt sich ein deutlicher Anstieg des sonstigen betrieblichen Aufwands im Verhältnis zu den Umsatzerlösen. Demgegenüber trugen geringere Abschreibungen (inklusive



Wertminderungen und Wertaufholungen) zu einer Ergebnisverbesserung bei (Rückgang von 24,70 Mio. EUR im Vorjahr auf 15,86 Mio. EUR im Rumpfgeschäftsjahr).

2. Vergütungsbericht für Bezüge der Vorstandsmitglieder

Grundzüge der Vergütungspolitik. Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder der Wolford AG stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, der Lage der Gesellschaft und der branchenüblichen Vergütung. Ziel des Vergütungssystems ist, die Vorstände im nationalen und internationalen Vergleich gemäß ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten. Das Vergütungssystem für den Vorstand besteht aus einer festen und einer variablen Vergütung. Aktuell beinhaltet die Vergütung des Vorstandes keine aktienbasierte Entlohnung.

Feste Vergütung. Die feste Vergütung ist ein vertraglich vorgegebener Geldbetrag, den ein Vorstandsmitglied erhält. Die Höhe der festen Vergütung ist erfolgsunabhängig. Die Höhe der festen Vergütung hängt vom Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitgliedes sowie von der strukturellen Gesamtsituation der Wolford AG ab. Die fixe Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird mit 14 monatlichen Zahlungen pro Jahr als Gehalt ausbezahlt.

Variable Vergütung. Den Vorstandsmitgliedern gebührt eine variable Vergütung. Die variable Vergütung ist von der wirtschaftlichen Entwicklung der Wolford AG und von der Erreichung individuell vereinbarter Ziele abhängig. Die Leistungskriterien sind mit der nachhaltigen Wachstumsstrategie des Unternehmens abzustimmen, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine verantwortungsvolle Managementkultur. Die Leistungskriterien werden jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzt. Neben quantitativen Kriterien bestehen auch qualitative Kriterien, wie etwa im Bereich Produktinnovation und Marktentwicklung oder der strategischen Unternehmensentwicklung. Die variable Vergütung ist mit 150 % des jeweiligen Bruttogrundgehalts begrenzt (ausgenommen Sonderboni).

Quantitative Ziele. Die quantitativen Ziele (finanzielle Leistungskriterien) umfassen nach billigem Ermessen im Voraus festgelegte Nettoumsatz-Ziele (Jahresbonus I), EBIT-Ziele (Jahresbonus II) und Operativer-Cashflow-Ziele (Jahresbonus III). Als Basis für die Beurteilung der Zielerreichung der quantitativen Ziele wird der für das zu beurteilende Jahr geprüfte konsolidierte Jahresabschluss herangezogen. Bei Übererfüllung sämtlicher drei Ziele erhält das Vorstandsmitglied einen Sonderbonus.

Qualitativen Ziele. Die qualitativen Ziele (nichtfinanzielle Leistungskriterien) werden jährlich individuell zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat neu festgesetzt (Jahresbonus IV).

Auszahlung der variablen Bezüge. Die Auszahlung der variablen Bezüge erfolgt zur Gänze im Folgejahr aufgrund der Beurteilung der Zielerreichung, wobei bei den quantitativen Zielen der geprüfte konsolidierte Jahresabschluss für das zu beurteilende Jahr heranzuziehen ist. Durch die Auszahlung im Folgejahr und anhand geprüfter und ausgewiesener Kriterien ist die Fairness sichergestellt.

Sonstige Vorteile. Während der Dauer des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitgliedes kann die Gesellschaft einem Vorstandsmitglied einen Personenkraftwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung stellen, der auch privat genutzt werden darf. Die Wolford AG hat für die Vorstandsmitglieder eine Directors-&Officers (D&O)-Versicherung mit einer Haftungssumme von 25 Mio. EUR sowie eine Managerrechtsschutz- und Kollektivunfallversicherung abgeschlossen und trägt dafür die Kosten. Die Gesellschaft leistet die gesetzlich vorgesehenen Beiträge an die VBV Vorsorgekasse.

Zur Aufnahme von Nebentätigkeiten benötigen die Vorstandsmitglieder die Zustimmung des Aufsichtsrats. So ist sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für die Wolford AG führen.

Überblick der Gesamtvergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder (bezogen auf das jeweilige Geschäftsjahr).

Laufende Vorstandsvergütung in EUR	2020 Fix	2020 Variabel	2020 Gesamt	2019/20 Gesamt
Andrew Thorndike	227.000	NZB ¹	227.000	394.000
Silvia Azzali	149.000	NZB	149.000	285.000
Axel Dreher	0	NZB	0	588.000
Brigitte Kurz	0	NZB	0	194.000
Gesamt	376.000	0	376.000	1.461.000

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Rumpfgeschäftsjahr 2020 beträgt somit insgesamt 376.000 EUR (Vorjahr: 823.000 EUR). Die Bewertung der variablen Vergütung erfolgt im Laufe des Geschäftsjahres 2021 anhand der festgesetzten Leistungskriterien.

Im Rumpfgeschäftsjahr 2020 wurden die variablen Vergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder aus dem Geschäftsjahr 2019/2020 iHv insgesamt 308.750 EUR ausbezahlt.

Insgesamt wurden daher im Rumpfgeschäftsjahr 2020 Vergütungen iHv 684.750 EUR an Vorstandsmitglieder der Wolford AG ausbezahlt.

An ehemalige Mitglieder des Vorstandes wurden im Rumpfgeschäftsjahr 2020 Vergütungen (Pensionen) in Höhe von 180.000 EUR ausbezahlt (Vorjahr: 250.000 EUR).

3. Vergütungsbericht für Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

Grundzüge der Vergütungspolitik. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird von der Hauptversammlung bestimmt. Für die Berichtsperiode gilt das von der 27. Hauptversammlung mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2014/15 genehmigte Vergütungsschema. Die Gesamtvergütung setzt sich aus den nachfolgenden Vergütungsbestandteilen zusammen; von einer erfolgsabhängigen Vergütung oder der Gewährung einer aktienbezogenen Vergütung wird Abstand genommen. Die Auszahlung der jährlichen Fixbezüge und der Sitzungsgelder erfolgen zur Gänze jeweils nach der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung.

Vergütung für Aufsichtsratssitzungen. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für die Vorbereitung und Teilnahme an den vier ordentlichen Aufsichtsratssitzungen pro Geschäftsjahr beträgt wie folgt:

- Der/Die Aufsichtsratsvorsitzende: 50.000 EUR

¹ Noch zu berechnen.

- Der/Die Vertretung des/der Aufsichtsratsvorsitzenden: 35.000 EUR
- Sonstige Aufsichtsratsmitglieder: 25.000 EUR

Allfällige Sondersitzungen werden einheitlich mit 4.000 EUR pro Mitglied und Sitzung vergütet.

Vergütung für Prüfungsausschusssitzungen. Die Vergütung für die Prüfungsausschussmitglieder für die Vorbereitung und Teilnahme an den zwei ordentlichen Prüfungsausschusssitzungen pro Geschäftsjahr beträgt (zudem):

- Der/Die Prüfungsausschussvorsitzende: 5.500 EUR
- Sonstige Prüfungsausschussmitglieder: 5.000 EUR

Allfällige Sondersitzungen werden einheitlich mit 4.000 EUR pro Mitglied und Sitzung vergütet.

Vergütung für Sitzungen des Strategie- und Marketingausschuss. Die Vergütung für die Vorbereitung und Teilnahme an den zwei ordentlichen Sitzungen des Strategie- und Marketingausschuss pro Geschäftsjahr beträgt (zudem):

- Der/Die Vorsitzende: 5.500 EUR
- Sonstige Mitglieder 5.000 EUR

Allfällige Sondersitzungen werden einheitlich mit 4.000 EUR pro Mitglied und Sitzung vergütet.

Vergütung für Personalausschusssitzungen. Die Vorbereitung und Teilnahme an den Personalausschusssitzungen wird als Sondersitzung und somit einheitlich mit 4.000 EUR pro Mitglied und Sitzung vergütet.

Sonstige Vorteile. Die Wolford AG hat für die Aufsichtsratsmitglieder eine Directors-&-Officers (D&O)-Versicherung mit einer Haftungssumme von 25 Mio. EUR abgeschlossen und trägt dafür die Kosten.

Überblick zur Gesamtvergütung der aktiven Aufsichtsratsmitglieder.

Aufsichtsratsvergütung in EUR	2020	2019/20
Dr. Junyang Shao, Vorsitzende (4 Aufsichtsratssitzungen, 2 Personalausschusssitzungen, 1 Strategie- und Marketingausschusssitzung und 2 Prüfungsausschusssitzungen)	61.750	69.000
Thomas Dressendörfer, Stellvertreter der Vorsitzenden (4 Aufsichtsratssitzungen, 2 Personalausschusssitzungen, 2 Prüfungsausschusssitzungen)	44.500	53.000
Yun Cheng (1 Aufsichtsratssitzung)	6.250	30.000
Prof. Dr. Matthias Freise (4 Aufsichtsratssitzungen, 1 Strategie- und Marketingausschusssitzung)	27.500	29.000
Birgit G. Wilhelm		30.000
Gesamt	144.000	211.000

Eine der beiden Personalausschusssitzungen wurde gemeinsam mit einer Sondersitzung des Prüfungsausschusses abgehalten und wird daher nicht gesondert abgerechnet. Anstelle der geplanten zwei jährlichen ordentlichen Sitzungen des Strategie- und Marketingausschusses wurde im Rumpfgeschäftsjahr 2020 bloß eine Sitzung abgehalten, weshalb die Vergütung der Ausschusssmitglieder aliquot berechnet wird.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Rumpfgeschäftsjahr 2020 beträgt somit insgesamt 144.000 EUR (Vorjahr: 211.000 EUR).

Im Rumpfgeschäftsjahr 2020 wurden die Vergütungsansprüche der Aufsichtsratsmitglieder aus dem Geschäftsjahr 2019/2020 iHv insgesamt 70.148 EUR ausbezahlt. Die Auszahlung der Vergütungsansprüche der Aufsichtsratsmitglieder EUR aus dem Rumpfgeschäftsjahr 2020 iHv 144.000 erfolgt zur Gänze nach der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung.

4. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des wirtschaftlichen Erfolges der Gesellschaft sowie der Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Wolford AG auf Basis Vollzeitäquivalent stellt sich wie folgt dar:

Die Wolford AG erwirtschaftete im Rumpfgeschäftsjahr 2020 ein Ergebnis vor Steuern in Höhe von TEUR 34.418 (2019/20: TEUR -30.463). Das Konzernergebnis vor Steuern lag im Rumpfgeschäftsjahr 2020 bei TEUR 17.327 (2019/20: TEUR -35.020).

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder belief sich im Rumpfgeschäftsjahr 2020 auf 376.000 EUR. Die Höhe der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder steht (noch) nicht fest, da die Bewertung der variablen Vergütung im Laufe des Geschäftsjahres 2021 anhand der festgesetzten Leistungskriterien erfolgt. Im Jahr 2019/20 belief sich die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf 1.461.000 EUR. Die durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands betrug 2020 188.000 EUR (2019/20: 365.000 EUR).

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug 2020 49.833,00 EUR (2019/20: 46.184,00 EUR)

Am 30.9.2020 wurde in der 33. ordentlichen Hauptversammlung der Wolford AG die Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder beschlossen. Im Rumpfgeschäftsjahr 2020 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik.