



Vergütungsbericht Geschäftsjahr 2021

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Wolford Aktiengesellschaft („**Wolford AG**“) erstellt und gibt einen umfassenden Überblick über alle im Geschäftsjahr 2021 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 Geschäftsjahr 2021 einen Umsatz von 108,95 Mio. EUR. Er lag damit um 60,1% über dem Vorjahreswert (68,04 Mio. EUR im Rumpfgeschäftsjahr 2020). Im Vergleich zum gleichen Zeitraum des Vorjahres (Monate von Jänner bis Dezember 2020), ergibt sich ein Umsatzzuwachs von 13,1 Mio. EUR (13,7%).

Die nach wie vor angespannte Pandemiesituation sowie die damit verbundenen Schließungen der Handelsfilialen, die bereits das Geschäftsjahr 2020 beeinflussten, führten auch im Geschäftsjahr 2021 zu erheblichen Beeinträchtigungen der Ertragslage. Die Wolford AG hatte, wie der stationäre Modeeinzelhandel weltweit, unter dem anhaltenden Phänomen sinkender Kundenfrequenzen, nicht zuletzt auch infolge des boomenden Onlinehandels, gelitten.

Entsprechend ergaben sich bereinigt um den Effekt aus unterschiedlichen Betrachtungsperioden – Zuwächse über alle Vertriebswege. Erfreulich zeigte sich der wiedererstarke stationäre Handel in dem, im Vergleich zu 2020 (Januar bis Dezember), um 26,8% zugelegt werden konnte.

Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Umsatz um insgesamt 14% gesteigert werden: Mit 79% Wachstum waren das China-Geschäft, und das US-Geschäft mit 38% die geografischen Wachstumstreiber, in EMEA konnte Wolford trotz Covid-19 um 7% zulegen.

Auf die Produktgruppe Legwear entfiel im Geschäftsjahr 2021 ein Anteil von 37% des Konzernumsatzes. Damit war die Produktgruppe Legwear erstmalig nicht mehr die stärkste Produktgruppe und wurde von der Produktgruppe Ready-to-wear mit 43% von der Spitze abgelöst. Die Produktgruppe Lingerie (inclusive Swimwear), die 16% des Konzernumsatzes erwirtschaftete, konnte den Umsatz um 27 Prozent steigern. Im Bereich Handelsware (1% Umsatzanteil) lagen die Umsätze um 20% unter dem Niveau des Vorjahres, im Bereich Accessoires (2% Umsatzanteil) gingen die Umsätze, bedingt durch den Rückgang des Verkaufs von MNS-Masken, um 74% zurück.

Sowohl der Materialaufwand im Verhältnis zu den Umsatzerlösen (Materialtangente) als auch der Personalaufwand im Verhältnis zu den Umsatzerlösen (Personaltangente) zeigen im Geschäftsjahr 2021, verglichen zum Rumpfgeschäftsjahr 2020, einen Anstieg. Ausschlaggebend für den Rückgang der Personalkosten ist, neben einem Rückgang der durchschnittlichen Mitarbeiteranzahl auf Vollzeitbasis um 78 auf 1.091, die Inanspruchnahme von Kurzarbeitsförderungen, welche saldiert im Personalaufwand erfasst wurden.

Auch die Relation des sonstigen betrieblichen Aufwands im Verhältnis zu den Umsatzerlösen hat sich verbessert. Mit den geringeren Abschreibungen (inklusive Wertminderungen und Wertaufholungen) kam es schlussendlich zu einer Ergebnisverbesserung (EBIT) von 21,59 Mio. EUR (Rumpfgeschäftsjahr 2020 bereinigt um den Veräußerungserlös der Liegenschaft in Bregenz) auf 0,54 Mio. EUR im Geschäftsjahr 2021.



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	2021 Fix	2021 Variabel	2021 Gesamt	2020 Gesamt
Andrew Thorndike	347.291,00	NZB ¹	347.291,00	267.000,00
Silvia Azzali	242.857,00	NZB ²	242.857,00	175.667,00
Gesamt	590.148,00	0	590.148,00	442.667,00

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 beträgt somit insgesamt 590.148,00 EUR (Vorjahr: 376.000,00 EUR). Die Bewertung der variablen Vergütung erfolgt im Laufe des Geschäftsjahres 2022 anhand der festgesetzten Leistungskriterien.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die variablen Vergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder aus dem Rumpfgeschäftsjahr 2020 iHv insgesamt 66.667,00 EUR ausbezahlt.

Insgesamt wurden daher im Geschäftsjahr 2021 Vergütungen iHv 656.815 EUR an Vorstandsmitglieder der Wolford AG ausbezahlt.

An ehemalige Mitglieder des Vorstandes wurden im Geschäftsjahr 2021 Vergütungen (Pensionen) in Höhe von 246.997,00 EUR ausbezahlt (Vorjahr: 180.000,00 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
- 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):

¹ Noch zu berechnen.

² Noch zu berechnen.

- 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	2021	2020
Dr. Junyang Shao, Vorsitzende (4 Aufsichtsratssitzungen, 1 Personalausschusssitzungen, 1 Strategie- und Marketingausschusssitzung und 3 Prüfungsausschusssitzungen)	66.750	61.750
Thomas Dressendörfer, Stellvertreter der Vorsitzenden (4 Aufsichtsratssitzungen, 1 Personalausschusssitzungen, 3 Prüfungsausschusssitzungen)	51.000	44.500
Yun Cheng	-	6.250
Prof. Dr. Matthias Freise (4 Aufsichtsratssitzungen, 1 Strategie- und Marketingausschusssitzung, 1 Personalausschusssitzung)	31.500	27.500
Gesamt	152.250	144.000

Anst

elle der geplanten zwei jährlichen ordentlichen Sitzungen des Strategie- und Marketingausschusses wurde im Geschäftsjahr 2021 bloß eine Sitzung abgehalten, weshalb die Vergütung der Ausschussmitglieder aliquot berechnet wird.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 beträgt somit insgesamt 152.250 EUR (Vorjahr: 144.000 EUR).

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die Vergütungsansprüche der Aufsichtsratsmitglieder aus dem Geschäftsjahr 2020 iHv insgesamt 0 EUR ausbezahlt. Die Auszahlung der Vergütungsansprüche der Aufsichtsratsmitglieder aus dem Geschäftsjahr 2021 iHv 152.250 EUR 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 Geschäftsjahr 2021 ein Ergebnis vor Steuern in Höhe von TEUR -5.26 (2020: TEUR 19.939). Das Konzernergebnis vor Steuern lag im Geschäftsjahr 2021 bei TEUR -9.14 (2020: TEUR 17.327).

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf 590.148,00 EUR. Die Höhe der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder steht (noch) nicht fest, da die Bewertung der variablen Vergütung im Laufe des Geschäftsjahres 2022 anhand der festgesetzten Leistungskriterien erfolgt. Im Jahr 2020 belief sich die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf 442.667,00 EUR. Die durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands betrug 2021 295.074,00 EUR (2020: 221.333,50 EUR).

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug 2021 47.264,00 EUR (2020: 49.833,00 EUR).

Am 30.9.2020 wurde in der 33. ordentlichen Hauptversammlung der Wolford AG die Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder beschlossen. Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik.