



Vergütungsbericht Geschäftsjahr 2022

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Wolford Aktiengesellschaft („**Wolford AG**“) erstellt und gibt einen umfassenden Überblick über alle im Geschäftsjahr 2022 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 2022 einen Umsatz von EUR 125,51 Mio. Er lag damit um 15,2 % über dem Vorjahreswert (EUR 108,95 Mio. im Geschäftsjahr 2021).

Zuwächse gab es in fast allen Vertriebskanälen, mit Ausnahme von Factory Outlets und Eigenmarken. Die größten Umsatzsteigerungen im Geschäftsjahr 2022 nach der Lockerung der Covid-Maßnahmen gab es in den eigenen Boutiquen (EUR 57,18 Mio.; Geschäftsjahr 2021: EUR 46,41 Mio.) und in den Fachgeschäften (EUR 14,70 Mio., Geschäftsjahr 2021: EUR 11,29 Mio.).

Mit Ausnahme von Asien (-8 %) stiegen die Umsätze in allen Märkten im Vergleich zum Vorjahr, insbesondere in Nordamerika (um ca. 45 %) sowie in Deutschland und dem übrigen Europa, wo die Umsätze um 12 % bzw. 13 % zunahmen. Die Umsatzsteigerung in Asien in der ersten Jahreshälfte mit Neueröffnungen verlief aufgrund der Covid-19-Sperre nicht wie geplant, wurde aber durch die positive Entwicklung in Europa und den USA weitgehend kompensiert.

Der Umsatzanteil der Produktgruppe Ready-to-wear hat mit 46 % (Geschäftsjahr 2021: 43 %) im Geschäftsjahr 2022 erneut den größten Anteil am Konzernumsatz. Mit einem Anteil von 39 % (Geschäftsjahr 2021: 37 %) im Geschäftsjahr 2022 liegt die Produktgruppe Legwear wieder an zweiter Stelle. In der Produktgruppe Lingerie, die 14 % (Geschäftsjahr 2021: 16 %) des Konzernumsatzes erwirtschaftete, lag der Umsatz etwa auf Vorjahresniveau. Im Bereich Accessoires, Beachware und Handelsware mit einem Umsatzanteil von 1 % (Geschäftsjahr 2021: 4 % Umsatzanteil) lagen die Umsätze um mehr als 50 % unter dem Niveau des Geschäftsjahres 2021.

Das Ergebnis ist aufgrund von Preiserhöhungen und notwendigen Investitionen trotzdem weiterhin negativ. Der Anstieg der Betriebskosten war getrieben durch Inflation und Verknappung auf den Beschaffungsmärkten und führte zu höheren Preisen für Material, Papier, Energie und Logistik. Auf der Personalseite stiegen die Kosten aufgrund von Tarifverträgen ebenfalls. Hinzu kommen Aufwendungen im Zusammenhang mit der organisatorischen und strukturellen Weiterentwicklung der Organisation.

Bis auf den Materialaufwand im Verhältnis zu den Umsatzerlösen (Materialtangente) haben sich alle Rentabilitätskennzahlen verschlechtert. Dies ist im Wesentlichen auf die Kostensteigerungen im sonstigen betrieblichen Aufwand und kollektivvertragliche Lohn- und Gehaltssteigerungen zum Ausgleich der Inflationseffekte im privaten Konsum der Mitarbeiter sowie Wiedereinstellungen von Mitarbeitern nach Kündigungen in 2021, insbesondere in den USA, zurückzuführen. Ausschlaggebend für die geringere Personaltangente des Geschäftsjahres 2021 war neben einem Rückgang der durchschnittlichen Mitarbeiteranzahl auf Vollzeitbasis die Inanspruchnahme von Kurzarbeitsförderungen, die saldiert im Personalaufwand erfasst wurden.

Der Anstieg des Materialaufwands und der Aufwendungen für bezogene Leistungen von EUR 18,62 Mio. im Geschäftsjahr 2021 auf EUR 31,04 Mio. ist neben dem gestiegenen Umsatz vor allem auf Inflationsbedingte Preissteigerungen und Energieverknappungen zurückzuführen. Das EBIT lag zum Jahresende bei EUR -28,6 Mio.



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 10 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	2022 Fix	2022 Variabel	2022 Einmalige Zulage	2022 Gesamt	2021 Gesamt
Silvia Azzali	300.000,00	51.615,00		351.615,00	269.525,00
Paul Kotrba	125.108,00	0,00		125.108,00	0,00
Andrew Thorndike	271.622,00	74.107,00	200.000,00 Beendigungs vergleich	545.729,000	387.291,00
Gesamt	696.730,00	125.722,00	200.000,00	1.022.452,00	656.816,00

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 beträgt somit insgesamt EUR 696.730,00 (Vorjahr: EUR 590.148,00). Die Bewertung der variablen Vergütung erfolgt im Laufe des Geschäftsjahres 2023 anhand der festgesetzten Leistungskriterien.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden die variablen Vergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder aus dem Geschäftsjahr 2021 iHv insgesamt EUR 125.722,00 ausbezahlt.

Insgesamt wurden daher im Geschäftsjahr 2022 Vergütungen iHv EUR 1.022.452,00 an Vorstandsmitglieder der Wolford AG ausbezahlt.

An ehemalige Mitglieder des Vorstandes wurden im Geschäftsjahr 2022 Vergütungen (Pensionen) in Höhe von EUR 252.443,00 ausbezahlt (Vorjahr: EUR 246.997,00).

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: EUR 50.000
- Der/Die Vertretung des/der Aufsichtsratsvorsitzenden: EUR 35.000
- Sonstige Aufsichtsratsmitglieder: EUR 25.000

Allfällige Sondersitzungen werden einheitlich mit EUR 4.000 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: EUR 5.500
- Sonstige Prüfungsausschussmitglieder: EUR 5.000

Allfällige Sondersitzungen werden einheitlich mit EUR 4.000 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: EUR 5.500
- Sonstige Mitglieder EUR 5.000

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

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

Sonstige Vorteile. Die Wolford AG hat für die Aufsichtsratsmitglieder eine Directors-&-Officers (D&O) - Versicherung mit einer Haftungssumme von EUR 10 Mio. abgeschlossen und trägt dafür die Kosten.

Überblick zur Gesamtvergütung der aktiven Aufsichtsratsmitglieder.

Aufsichtsratsvergütung in EUR	2022	2021
David K. Chan, Vorsitzender ab 20.07.2022 (2 Aufsichtsratssitzungen)	25.000	–
Dr. Junyang Shao, Vorsitzende bis 20.07.2022 (2 Aufsichtsratssitzungen, 1 Strategie- und Marketingausschusssitzung und 3 Prüfungsausschusssitzungen)	36.750	66.750
Thomas Dressendörfer, Stellvertreter des Vorsitzenden (4 Aufsichtsratssitzungen, , 4 Prüfungsausschusssitzungen)	48.500	51.000
Yun Cheng, AR Mitglied bis 20.07.2022 (1 Aufsichtsratssitzung)	6.250	-
Shang-Hsiu Koo, AR Mitglied ab 20.07.2022 (2 Aufsichtsratssitzungen, 1 Prüfungsausschusssitzung)	15.000	-
Prof. Dr. Matthias Freise, AR Mitglied bis 20.07.2022 (2 Aufsichtsratssitzungen, 1 Strategie- und Marketingausschusssitzung)	17.500	31.500

Chenling Zhang, AR Mitglied ab 20.07.2022 (2 Aufsichtsratssitzungen)	12.500	-
Gesamt	161.500	152.250

Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine Sitzung des Strategie- und Marketingausschusses abgehalten, weshalb die Vergütung der Ausschussmitglieder aliquot berechnet wird.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 beträgt somit insgesamt EUR 161.500 (Vorjahr: 152.250 EUR).

Im Geschäftsjahr 2022 wurden die Vergütungsansprüche der Aufsichtsratsmitglieder aus dem Geschäftsjahr 2021 iHv insgesamt EUR 73.238 ausbezahlt. Die Auszahlung der Vergütungsansprüche der Aufsichtsratsmitglieder aus dem Geschäftsjahr 2022 iHv EUR 161.500 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 2022 ein Ergebnis vor Steuern in Höhe von TEUR -28,64 (2021: TEUR -5.26). Das Konzernergebnis vor Steuern lag im Geschäftsjahr 2022 bei TEUR -34,88 (2021: TEUR -9.42).

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf EUR 696.730,00 . Die Höhe der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder steht (noch) nicht fest, da die Bewertung der variablen Vergütung im Laufe des Geschäftsjahres 2023 anhand der festgesetzten Leistungskriterien erfolgt. Im Jahr 2021 belief sich die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf EUR 656.816,00 (inkl. Boni für das GJ 2020). Die durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands betrug 2022 EUR 232.243,00 (2021: EUR 295.074,00).

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug 2022 EUR 49.308,00 (2021: EUR 47.264,00).

Am 30.9.2020 wurde in der 33. ordentlichen Hauptversammlung der Wolford AG die Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder beschlossen. Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik.