

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER WOLFORD AG

1. DER VORSTAND

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands der WOLFORD AG wurden auf Vorschlag des Vergütungsausschusses gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats aufgestellt und sollen nach Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung der WOLFORD AG angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

1.1. Zielsetzung

Gemäß § 78a AktG hat der Aufsichtsrat Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik), welche die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern und zu erläutern, wie sie das tun.

Dabei sind u.a. die verschiedenen festen und variablen Vergütungsbestandteile, die Mitgliedern des Vorstands gewährt werden können, einschließlich sämtlicher Boni und anderer Vorteile in jeglicher Form, unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils, zu beschreiben. Die Gesellschaft verfolgt eine nachhaltige und profitable Wachstumsstrategie, die auf den Elementen Produktentwicklung, Marktentwicklung und Diversifikation beruht.

Die variable Vergütung, die sich aus quantitativen und qualitativen Komponenten zusammensetzt, ist leistungsorientiert ausgestaltet und berücksichtigt diese Komponenten sowie etwaige andere für die Gesellschaft wichtige Unternehmensziele. Die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre werden dadurch gewahrt, dass Vorstandsmitglieder für finanzielle und nichtfinanzielle Leistungen in Form einer variablen Vergütung intensiviert werden.

Bei Abweichungen von den Ergebniserwartungen verringert sich bzw. entfällt die variable Vergütung. Durch anspruchsvoll definierte Ziele, nachhaltig orientierte Wachstumsfaktoren und die Gesamtdeckung der variablen Vergütung mit 150 % des jährlichen Bruttogrundgehalts (ausschließlich Sonderboni) ist die langfristige Orientierung der Geschäftsführung sichergestellt.

1.2. Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten aufgrund der Vergütungspolitik folgende Vergütungsbestandteile:

- Feste Vergütungsbestandteile, diese sind erfolgsunabhängig

- Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, wobei die Leistungskriterien jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzt werden

1.2.1. Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen das Grundgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen sowie Versorgungsaufwendungen.

(i) Grundgehalt

Die fixe Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird mit 14 monatlichen Zahlungen pro Jahr als Gehalt ausbezahlt. Bei der Bemessung des Grundgehalts sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen: Bei der Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die strukturelle Gesamtsituation der WOLFORD AG berücksichtigt. Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um qualifizierte Vorstandmitglieder zu gewinnen und zu halten.

(ii) Sachbezüge und Nebenleistungen

D&O-Versicherung: Den Vorstandsmitgliedern wird die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager Haftpflichtversicherung) mit risikoadäquater Deckung zugesagt. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

Versorgungsaufwendungen: Dienstverhältnisse fallen in den Geltungsbereich des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes („BMSVG“). Die Gesellschaft hat gemäß § 9 BMSVG die VBV-Pensionskasse AG als betriebliche Vorsorgekasse ausgewählt und leistet an diese die gesetzlich vorgesehenen Beiträge. Anwartschaften auf einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch gegenüber der Gesellschaft werden nicht erworben.

Managerrechtsschutz- und Kollektivunfallversicherung: Die Gesellschaft schließt zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Managerrechtsschutz- und Kollektivunfallversicherung ab. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

Dienstwagen: Während der Dauer des Anstellungsvertrags kann die Gesellschaft einem Vorstandsmitglied einen Personenkraftwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung zu stellen, der auch privat genutzt werden darf.

1.2.2. Variable Vergütungsbestandteile

Den Vorstandsmitgliedern gebührt eine variable Vergütung. Diese 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. Durch die Auszahlung im Folgejahr und anhand geprüfter und ausgewiesener Kriterien ist die Fairness sichergestellt. Die Performance-Kriterien gewährleisten ein Gleichgewicht von Finanz-, Effizienz- und Nachhaltigkeitsindikatoren und bilden somit die nachhaltige

Wachstumsstrategie des Unternehmens ab. Für die variable Vergütung sind die nachstehend näher ausgeführten Performance-Kriterien festgelegt. 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).

(i) Leistungskriterien

Die quantitativen Ziele (finanzielle Leistungskriterien) umfassen Nettoumsatz, EBIT und operativen Cashflow. Die quantitativen Ziele sind im Wesentlichen entsprechend gewichtet und werden mit einem Wachstumsfaktor multipliziert. Als Basis für die Beurteilung der Zielerreichung der quantitativen Ziele wird der für das zu beurteilende Jahr geprüfte konsolidierte Jahresabschluss herangezogen.

Die qualitativen Ziele (nichtfinanzielle Leistungskriterien) werden jährlich neu festgesetzt. Für die Erreichung der qualitativen Ziele kann ein Fixbetrag vereinbart werden, der bei Zielerreichung ausbezahlt wird, oder graduelle Beträge nach Maßgabe der Zielerreichung.

Unter Berücksichtigung dieser Leistungskriterien muss die variable Vergütung auf einem wettbewerbsfähigen Niveau liegen, um die Motivation und Verfügbarkeit von qualifizierten Führungskräften für die Position eines Vorstandsmitglieds zu gewährleisten.

(ii) Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile

Die Auszahlung der variablen Bezüge erfolgt grundsätzlich 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.

(iii) Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen von den Vorstandsmitgliedern kann vorgesehen werden.

1.3. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Die Vergütungsmodelle der Arbeitnehmer sind so gestaltet, dass sie die jeweiligen nationalen Vergütungsbestimmungen erfüllen. Die Beschäftigungsbedingungen zielen darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter Leistung erbringen, sich entwickeln und sich engagieren können. Die Vergütungsbedingungen bieten eine Entlohnung, mit der kompetente und leistungsstarke Mitarbeiter rekrutiert und an das Unternehmen gebunden werden können. Das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds steht in einem angemessenen Verhältnis, gerechnet auf Vollzeitbasis, zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft. Für Mitarbeiter in Führungspositionen ist eine variable Vergütung vorgesehen. Die variablen Bezüge sind erfolgsabhängig und unterliegen vergleichbaren finanziellen Leistungskriterien auf Vorstandsebene.

1.4. Laufzeit und Beendigung der Verträge mit Vorstandsmitgliedern

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sind befristet, wobei die Laufzeiten der Anstellungsverträge grundsätzlich nach den aktienrechtlichen Maximalfristen festzulegen sind. Die Anstellungsverträge unterliegen keinem ordentlichen Kündigungsrecht und enden daher durch Zeitablauf oder aufgrund vorzeitiger Beendigung aus wichtigem Grund.

Bei Beendigung des Vorstandsvertrags hat das ausscheidende Vorstandsmitglied in analoger Anwendung der Bestimmungen des österreichischen Angestelltengesetzes Anspruch auf Vergütung. Für die aktiven Vorstandsmitglieder der Wolford AG bestehen weder Pensionskassenregelungen noch leistungsorientierte Zusagen.

1.5. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats aufgestellt und wird der ordentlichen Hauptversammlung der WOLFORD AG zur Abstimmung vorgelegt. Der Vorstand berichtet jährlich - falls notwendig, unter Beiziehung von Auskunftspersonen - über das Thema Vergütung an den Vergütungsausschuss, der bei Bedarf eine Überarbeitung der Vergütungspolitik einleiten kann. Dem Ausschuss gehören ausschließlich Mitglieder des Aufsichtsrats an. Diese haben jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten. Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Vergütungsausschuss - falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten - die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. Der Vergütungsausschuss hat danach die Vergütungspolitik zu beschließen. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik. In der Folge wird die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

1.6. Abweichungen von der Vergütungspolitik unter außergewöhnlichen Umständen

Der Aufsichtsrat von WOLFORD ist berechtigt, von dieser Vergütungspolitik abzuweichen, sofern dies außergewöhnliche Umstände erforderlich machen.

Im Falle einer Abweichung von der Vergütungspolitik muss auf der nächsten Jahreshauptversammlung eine neue Vergütungspolitik vorgelegt werden. Gleichzeitig muss der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates das Vorliegen außergewöhnlicher Umstände feststellen, unter denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung des Unternehmens oder zur Sicherung seiner Rentabilität notwendig ist.

1.7. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde, entfallen die Angaben zu diesem Punkt.

2. DER AUFSICHTSRAT

Die folgenden Grundsätze der Vergütung (Vergütungspolitik) für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats und gemäß der Satzung der WOLFORD AG entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats der WOLFORD AG wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats aufgestellt und sollen nach Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung WOLFORD AG angewendet werden. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 98a i. V. m. § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2.1. Zielsetzung

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der WOLFORD AG fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern.

Die Aufsichtsratsvergütung muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Sie soll die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und die Umsetzung der nachhaltigen Wachstumsstrategie fördern. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen, hierbei wird ein besonderes Augenmerk auf die Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur und des Berufshintergrunds der Mitglieder gelegt.

2.2. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung wird von der Hauptversammlung beschlossen. Soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats dem Organ nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot (berechnet auf Monatsbasis). Die Auszahlung der jährlichen Fixbezüge und der Sitzungsgelder erfolgt zur Gänze jeweils nach der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung. Die Gesamtvergütung setzt sich aus den nachfolgenden Vergütungsbestandteilen zusammen; von einer erfolgsabhängigen Vergütung oder der Gewährung einer aktienbezogenen Vergütung wird Abstand genommen.

(i) Jährliche fixe Grundvergütung

Die jeweilige Höhe der fixen Grundvergütung für die Aufsichtstätigkeit sowie die Vorbereitung und Teilnahme an den regulär stattfindenden vier Aufsichtsratssitzungen pro Geschäftsjahr ist insbesondere nach Funktionen (Vorsitz, Mitglied des Aufsichtsrats) unterschiedlich bemessen.

(ii) Ausschussvergütung

Ausschusssitzungen werden gesondert, der Höhe nach gestaffelt nach Aufgabenbereich und Verantwortung des jeweiligen Ausschusses, vergütet.

Höhe der Ausschussvergütung ist insbesondere nach Funktionen (Vorsitz, Mitglied des Aufsichtsrats) und Art der Sitzung (reguläre Sitzungen oder Sondersitzung) unterschiedlich bemessen.

(iii) D&O-Versicherung

Den Aufsichtsratsmitgliedern wird die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung mit risikoadäquater Deckung zugesagt. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

2.3. Förderung der Entwicklung und der langfristigen Geschäftsstrategie

Die Vergütungspolitik fördert eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats, damit wird zugleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung unterstützt.

2.4. Funktionsperioden der Aufsichtsratsmitglieder

Die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder erfolgt auf die Höchstlaufzeit gemäß § 87 Abs. 7 AktG, sofern nichts Gegenteiliges von der Hauptversammlung beschlossen wird. Neben den Bestellungsbeschlüssen der Hauptversammlung bestehen keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse zwischen der WOLFORD AG und den Mitgliedern des Aufsichtsrats.

2.1. Abweichungen von der Vergütungspolitik unter außergewöhnlichen Umständen

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft die Höhe der Grundvergütung 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.

2.2. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen beabsichtigten Änderung seiner Vergütungspolitik hat der Vergütungsausschuss einen Beschluss über die Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten. Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Hauptversammlung entscheidet bindend über den Vergütungsanspruch der Aufsichtsratsmitglieder, wodurch Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik vermieden werden.

2.3. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde, entfallen die Angaben zu diesem Punkt.