

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER FACC AG

DER VORSTAND

AUFSTELLUNG VON GRUNDSÄTZEN FÜR DIE VERGÜTUNGSPOLITIK DES VORSTANDS

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

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

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 drei Kernelementen „Innovation und Kundennutzen“, „Kompetenz und Stabilität“ und „Wachstum und Diversifikation“ fußt.

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 incentiviert werden.

Bei Abweichungen von den Ergebniserwartungen verringert sich bzw. entfällt die variable Vergütung. Durch anspruchsvoll definierte Ziele, nachhaltig orientierte Wachstumsfaktoren und die Gesamtdeckelung der variablen Gesamtvergütung aller Bonuszahlungen des Unternehmens auf einen Anteil der Dividendenzahlung ist die langfristige Orientierung des Vorstandsmanagements sichergestellt.

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 nichtfinanziellen Leistungskriterien jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzt werden

FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

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 FACC AG berücksichtigt. Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.

SACHBEZÜGE UND NEBENLEISTUNGEN

Dienstwagen

Während der Dauer des Anstellungsvertrags stellt die Gesellschaft jedem Vorstandsmitglied einen Personenkraftwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf.

Unfall- und Invaliditätsversicherung

Die Gesellschaft schließt zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung für die Versicherungsfälle Todesfall, Invalidität und Unfall ab. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu tragen.

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.

VERSORGUNGS-AUFWENDUNGEN

Die Vorstandsmitglieder in den Funktionen CEO, CFO und COO haben ab dem 50. Lebensjahr Anspruch auf Teilnahme an einem Pensionsplan. Dieser sieht einen direkten Pensionsanspruch gegenüber dem Unternehmen vor. Es handelt sich um eine beitragsorientierte Pensionszusage mittels Rückversicherung. Das Unternehmen zahlt hierfür Pensionsbeiträge als Prämien in eine Pensionsrückversicherung ein. Die Höhe der ausbezahlten Pension bemisst sich im Wesentlichen nach den gezahlten Prämien und dem erzielten Investitionserfolg. Das Pensionsantrittsalter ist frühestens mit dem vollendeten 60. Lebensjahr festgesetzt. Die Bezahlung von Pensionsbeiträgen erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten. Der Rückgriff auf eine Pensionsrückversicherung beschränkt die Risiken der Gesellschaft. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses erwachsen dem Unternehmen aus dem Titel der betrieblichen Altersversorgung sowie etwaiger Anwartschaften der Vorstandsmitglieder keine zukünftigen Lasten.

VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

GRUNDLEGENDES

Den Vorstandsmitgliedern gebührt eine variable Vergütung. Diese ist von der wirtschaftlichen Entwicklung der FACC 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 dem darauffolgenden Jahr 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 100 % des jeweiligen Bruttogrundgehalts begrenzt.

LEISTUNGSKRITERIEN

Indizes:

- EBIT Index / Gewichtung 60%
- FCF Index / Gewichtung 30%
- ESG Index / Gewichtung 10%

Zusätzliche Konditionen:

- Gesamtumschlagshäufigkeit (Total Asset Turnover)
- Forderungen (A/R Ratio)
- Lagerbestände (Inventory Ratio)

Die quantitativen Ziele sind im Wesentlichen entsprechend gewichtet und die EBIT-Anforderung wird mit einem Wachstumsfaktor multipliziert. Als Basis für die Beurteilung der Zielerreichung der quantitativen Ziele wird der für das zu beurteilende Jahr geprüfte konsolidierte Konzernabschluss herangezogen.

Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile

Die Auszahlung der variablen Bezüge erfolgt immer zur 70% im Folgejahr und zu 30% im darauffolgenden Jahr (unter der Annahme, dass das EBIT des Folgejahres 80% des Vergleichsjahres nicht unterschreitet) aufgrund der Beurteilung der Zielerreichung, wobei bei den quantitativen Zielen der geprüfte konsolidierte Konzernabschluss für das zu beurteilende Jahr heranzuziehen ist. Durch die Auszahlung im Folgejahr und anhand geprüfter und ausgewiesener Kriterien ist die Fairness sichergestellt.

Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen von den Vorstandsmitgliedern besteht.

LONG-TERM INCENTIVE PLAN

Es besteht kein Aktienoptionsprogramm für die Vorstandmitglieder; insbesondere besteht kein Stock Option Programm oder Programm für die begünstigte Übertragung von Aktien. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, ein solches Programm einzuführen, z.B. um das Engagement und die Motivation der Führungskräfte zu erhöhen.

Um eine nachhaltig positive Entwicklung der Unternehmensprofitabilität sicherzustellen, besteht ein Langzeitbonus, der an Ende der 3-jährigen Bonusperiode unter der Bedingung ausgezahlt wird, dass die EBIT Marge der gesamten 3-jährigen Periode einen zuvor definierten Schwellenwert erreicht.

VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER

Die Vergütungsmodelle der Belegschaft sind so gestaltet, dass sie die jeweiligen nationalen Vergütungsbestimmungen erfüllen. Die Beschäftigungsbedingungen zielen darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter*innen Leistung erbringen, sich entwickeln und sich engagieren können. Die Vergütungsbedingungen bieten eine Entlohnung, mit der kompetente und leistungsstarke Mitarbeiter*innen 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*innen der Gesellschaft.

LAUFZEIT UND BEENDIGUNG DER VERTRÄGE MIT VORSTANDSMITGLIEDERN

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sind befristet, wobei die Laufzeiten der Dienstverträge grundsätzlich nach den aktiengesetzlichen Maximalfristen festzulegen sind. Die Dienstverträge unterliegen keinem ordentlichen Kündigungsrecht und enden daher durch Zeitablauf oder aufgrund vorzeitiger Beendigung aus wichtigem Grund. Die Vorstandsmitglieder haben einen vertraglichen Anspruch auf eine betriebliche Abfertigung, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt und sich an den Mechanismen des § 23 AngG orientiert. Abfertigungszahlungen erfolgen auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um qualifizierte Vorstandmitglieder zu gewinnen und zu halten. Abfertigungen betragen maximal ein Bezugsjahr, welches 12 Monatsgehältern entspricht.

VERFAHREN BETREFFEND DIE VERGÜTUNGSPOLITIK

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats aufgestellt und wird der ordentlichen Hauptversammlung der FACC 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. Nach Vorlage eines Beschlussvorschlages an den Aufsichtsrat beschließt dieser die Vergütungspolitik. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik. In der Folge wird die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

ABWEICHUNGEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK UNTER AUSSERGEWÖHNLICHEN UMSTÄNDEN

Der Aufsichtsrat von FACC 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.

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Vergütungspolitik FACC AG

Im Vergleich zu der vorherigen Vergütungspolitik wurden in dieser Fassung die Indizes der variablen Vergütung angepasst, eine CSR-Komponente bei den Leistungskriterien aufgenommen sowie eine langfristige EBIT-orientierte Komponente in die Vergütungspolitik aufgenommen.

DER AUFSICHTSRAT

AUFSTELLUNG VON GRUNDSÄTZEN FÜR DIE VERGÜTUNGSPOLITIK DES AUFSICHTSRATS

Die folgenden Grundsätze der Vergütung (Vergütungspolitik) für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats und gemäß der Satzung der FACC AG entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats der FACC AG wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats aufgestellt und sollen nach Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung FACC 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.

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 FACC 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.

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 erfolgt zur Gänze jeweils nach der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung. Das Sitzungsgeld wird nach jeder Sitzung ausbezahlt. Die Gesamtvergütung setzt sich aus den nachfolgenden Vergütungsbestandteilen zusammen; von einer erfolgsabhängigen Vergütung oder der Gewährung einer aktienbezogenen Vergütung wird Abstand genommen.

JÄHRLICHE FIXE GRUNDVERGÜTUNG

Die jeweilige Höhe der fixen Grundvergütung für die Aufsichtstätigkeit ist insbesondere nach Funktionen (Vorsitz, Mitglied des Aufsichtsrats) unterschiedlich bemessen.

ANWESENHEITSGELD

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen und Hauptversammlungen ein Sitzungsgeld je besuchter Sitzung oder Versammlung.

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.

FÖRDERUNG DER GESCHÄFTSSTRATEGIE UND DER LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG

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

FUNKTIONSPERIODEN DES AUFSICHTSRATS

Die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder erfolgt stets 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 FACC AG und den Mitgliedern des Aufsichtsrats.

ABWEICHEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK IM FALL AUSSERGEWÖHNLICHER UMSTÄNDE

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.

VERFAHREN BETREFFEND DIE VERGÜTUNGSPOLITIK

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen beabsichtigten Änderung seiner Vergütungspolitik hat der Vergütungsausschuss einen Beschlussvorschlag an den Aufsichtsrat zu unterbreiten. Dieser entscheidet in weitere Folge über die Vorlage des Beschlussvorschlags an die Hauptversammlung. 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.

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Es wurden keine Veränderungen vorgenommen.