

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER FACC AG

Die Vergütungspolitik der FACC AG wurde zuletzt in der 9. ordentlichen Hauptversammlung am 8. Mai 2023 genehmigt. Die Richtlinie wird nun aktualisiert, um die Wirksamkeit der variablen Vergütung bei der Unterstützung strategischer Ziele und einer langfristig nachhaltigen Wertentwicklung zu verbessern.

Künftig soll ein Aktienoptionsprogramm als langfristiger Anreizplan für den Vorstand eingeführt werden. Entsprechend wird die Vergütungspolitik angepasst, um die Einführung eines Aktienoptionsprogramms mit spezifischen Kernelementen zu ermöglichen. Das Programm soll aktienbasiert sein, eine dreijährige Sperrfrist aufweisen und an wichtige Leistungs- und ESG-Kennzahlen gekoppelt sein.

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 des österreichischen Aktiengesetzes (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, ein mögliches Aktienoptionsprogramm und anderer Vorteile in jeglicher Form 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.

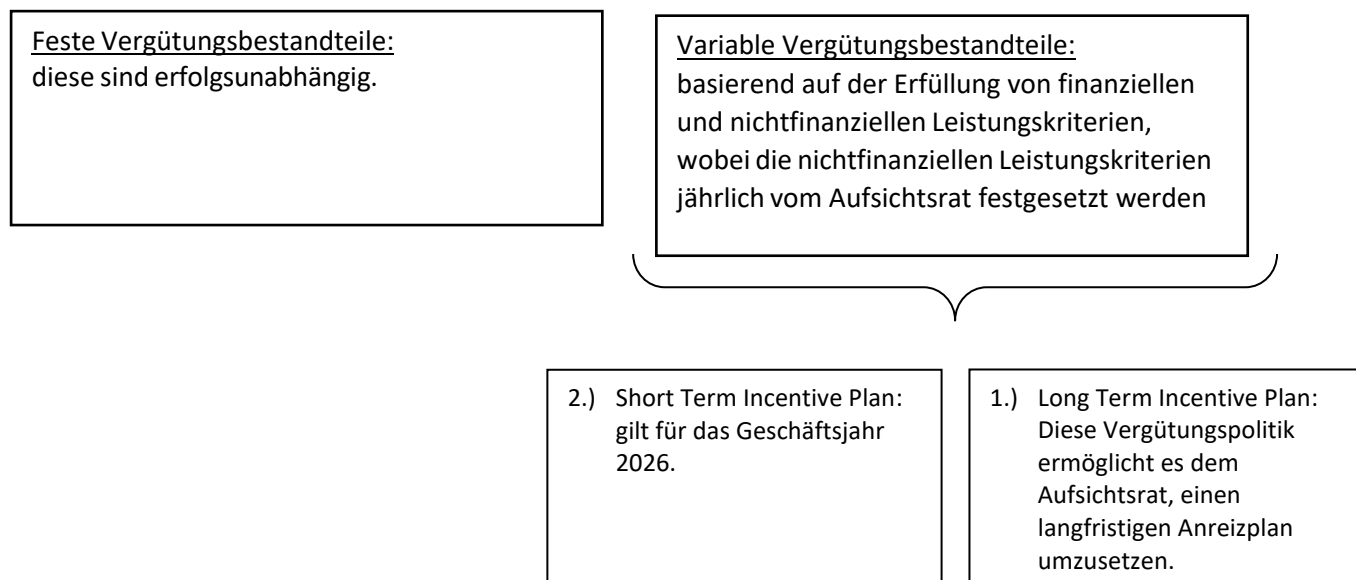
Die variable Vergütung, die sich aus quantitativen und qualitativen Komponenten zusammensetzt, ist leistungsorientiert ausgestaltet und berücksichtigt diese Komponenten sowie etwaige andere für die Gesellschaft wichtige Unternehmensziele. Die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre werden dadurch 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. Die (langfristige) Ausrichtung des Vorstands wird durch ehrgeizige finanzielle und nichtfinanzielle Ziele, nachhaltige Wachstumsfaktoren sowie die Begrenzung der variablen Vergütung aller Bonuszahlungen des Unternehmens auf einen Prozentsatz der Dividendenausschüttung sichergestellt.

Vergütungspolitik FACC AG

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen. Neben der festen Vergütung gibt es einen kurzfristigen variablen Leistungsbonus (Short-Term Incentive, kurz STI) sowie die Möglichkeit eines langfristigen variablen Leistungsbonus (Long-Term Incentive, kurz LTI).



Vergütungspolitik FACC AG

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 Vorstandmitglieder 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

Vorstandsmitglieder 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

SHORT TERM INCENTIVES (STI)

GRUNDLEGENDE INFORMATIONEN

Die Mitglieder des Vorstands und berechnigte Mitarbeitende der österreichischen Standorte haben Anspruch auf eine variable Vergütungskomponente im Rahmen des Short-Term Incentive Plan (STI).

Vergütungspolitik FACC AG

Der Short-Term Incentive Plan gilt für das jeweilige Geschäftsjahr und ist an die wirtschaftliche und nachhaltige Leistung der FACC AG gekoppelt. Die Leistungskriterien sollen auf die nachhaltige Wachstumsstrategie des Unternehmens abgestimmt sein, eine leistungsorientierte Vergütung gewährleisten und eine verantwortungsvolle Führungskultur fördern. Der STI basiert auf dem Ergebnis vor Steuern (EBT) des Konzerns gemäß IFRS. Die Leistungskriterien sollen eine leistungsbezogene Vergütungsstruktur gewährleisten und die Anreize an die finanzielle Performance des Unternehmens ausrichten.

LEISTUNGSKRITERIEN FÜR DAS WIRTSCHAFTSJAHR 2026

Indizes:

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

Der Bonuspool wird gekürzt, wenn:

- der Free Cashflow einen festgelegten Schwellenwert verfehlt.)

Die allgemeine Auszahlung des STI-Bonus unterliegt bestimmten Mindestbedingungen:

- Es wird kein Bonus gezahlt, wenn für das jeweilige Geschäftsjahr keine Dividende an die Aktionärinnen und Aktionäre ausgeschüttet wird.
- Darüber hinaus wird kein Bonus gewährt, wenn der Konzern für das jeweilige Geschäftsjahr einen negativen Free Cashflow ausweist.
- Darüber hinaus wird kein Bonus gewährt, wenn der Konzern eine EBIT-Marge unterhalb einer bestimmten Mindestschwelle ausweist.

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 (IFRS) herangezogen.

Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile

In allen Fällen werden 70 % der variablen Vergütung (kurzfristige Anreize) im Jahr nach der Hauptversammlung des jeweiligen Geschäftsjahres, auf das sich der Bonus bezieht, und 30 % im darauffolgenden Jahr ausgezahlt (vorausgesetzt, das EBIT im Folgejahr fällt nicht unter 80 % des Niveaus des Referenzjahres), nach einer Bewertung des Zielerreichungsgrades auf Basis des geprüften Konzernabschlusses für das Berichtsjahr. Die Fairness wird durch die Auszahlung im Folgejahr und durch die Anwendung bewährter Kriterien gewährleistet.

Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

In vorab festgelegten Fällen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungen ganz oder teilweise zu kürzen („Malus“) oder bereits ausgezahlte variable Nettovergütungen ganz oder teilweise zurückzufordern („Clawback“).

Eine Rückzahlung erfolgt insbesondere, wenn sich herausstellt, dass die variable Vergütung auf der Grundlage ungenauer oder falscher Informationen oder Daten angesammelt oder ausgezahlt wurde,

Vergütungspolitik FACC AG

oder wenn nachträglich nachgewiesen wird, dass verbindliche interne Vorschriften oder geltende gesetzliche Standards („Compliance“) verletzt wurden.

Zu den vorab definierten Fällen gehören:

- eine wesentliche Falschangabe im geprüften Konzernabschluss;
- regulatorische Sanktionen oder gerichtliche Verurteilungen aus Gründen, für die ein Mitglied des Vorstands verantwortlich ist;
- ein wesentliches Versagen des Risikomanagements oder der internen Kontrollen und
- eine schwerwiegende Schädigung des Ansehens des Konzerns oder eines seiner Unternehmen infolge eines Fehlverhaltens eines Vorstandsmitglieds.

Etwaige Schadensersatzansprüche der FACC AG, insbesondere gemäß § 84 des österreichischen Aktiengesetzes (AktG), das Recht der FACC AG auf Widerruf der Bestellung gemäß § 75 Abs. 4 des österreichischen Aktiengesetzes (AktG) sowie das Recht der FACC AG auf Kündigung des Arbeitsvertrags aus wichtigem Grund bleiben von den Malus- und Clawback-Bestimmungen unberührt.

LONG-TERM INCENTIVE PLAN

Zum Zeitpunkt der 12. ordentlichen Hauptversammlung der FACC AG am 28. Mai 2026 bestand für die Mitglieder des Vorstands kein Stock-Option-Programm (SOP); insbesondere existierte kein SOP oder anderes Programm zur bevorzugten Übertragung von Aktien.

Es ist jedoch vorgesehen, im Jahr 2026 ein SOP für den Vorstand und das Senior Management der FACC AG einzuführen, das mit 1. Jänner 2027 wirksam wird.

STOCK OPTION PROGRAM

Die langfristige variable Vergütung (sogenannter Long-Term Incentive; LTI) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsleitung und soll die mittel- und langfristige Wertschöpfung der FACC AG fördern. Ziel der langfristigen variablen Vergütung ist es zudem, die Interessen von Management und Aktionären in Einklang zu bringen und gleichzeitig unangemessene Risikobereitschaft zu vermeiden. Daher ist das Programm als mehrjähriger Anreiz zu gestalten. Die Sperrfrist beträgt mindestens drei Jahre, und die Optionen dürfen erst nach Ablauf dieser Frist ausgeübt werden. Es gelten zudem übliche Haltefristen.

Die konkreten Bedingungen des Aktienoptionsprogramms werden vor der Erstzuteilung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen festgelegt und, soweit erforderlich, transparent offengelegt.

Das Aktienoptionsprogramm ist als aktienbasiertes Programm oder wahlweise in bar auszugleichen.

Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, eine angemessene persönliche Beteiligung an Aktien der FACC AG aufzubauen und diese Aktien bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zu halten.

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

Vergütungspolitik FACC AG

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 Beschlussvorschlags 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 der FACC ist berechtigt, gemäß § 78 Abs. 8 des österreichischen Aktiengesetzes (AktG) unter außergewöhnlichen Umständen von dieser Vergütungspolitik abzuweichen. Als außergewöhnliche Umstände gelten nur Situationen, in denen eine Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung des Unternehmens oder zur Sicherung seiner Rentabilität erforderlich ist.

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

Im Vergleich zur bisherigen Vergütungspolitik wurden die variablen Vergütungsindizes des STI angepasst. Derzeit wird ein Aktienoptionsprogramm für den Vorstand und die Führungskräfte ausgearbeitet, das am 1. Januar 2027 in Kraft treten soll. Die grundlegenden Parameter sind in dieser aktualisierten Vergütungspolitik beschrieben.

Vergütungspolitik FACC AG

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.

Vergütungspolitik FACC AG

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.