

## **Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der Zumtobel Group AG**

### **1. Aufstellung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik**

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands der Zumtobel Group AG wurden auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) durch Beschluss des Gesamtaufsichtsrats vom 22. Juni 2020 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 44. ordentliche Hauptversammlung der Zumtobel Group AG angewendet werden.

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

### **2. Zielsetzung**

Das Vergütungssystem für den Vorstand und das obere Management der Zumtobel Group AG ist darauf ausgerichtet, dass die Vergütung leistungsgerecht ausfällt. Dazu gehört, dass überdurchschnittliche Leistung einen positiven und unterdurchschnittliche Leistung einen negativen Effekt auf die Höhe der Vergütung des Vorstandes hat.

Die Vergütung soll dem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie auch der Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds entsprechen.

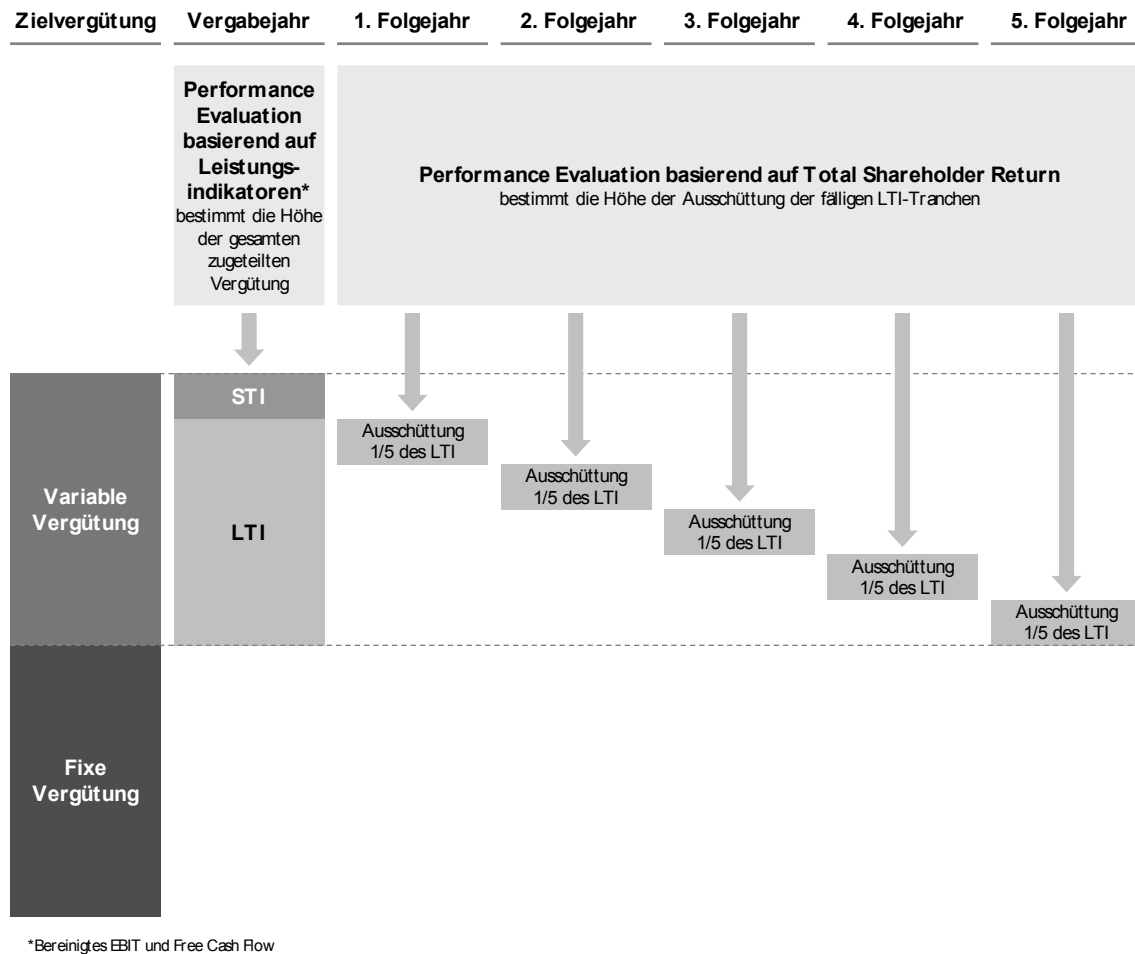
Ebenso soll sichergestellt sein, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht.

Die Vergütung muss außerdem so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Vorstandsverantwortung in einem global tätigen, börsennotierten Unternehmen gewonnen und auch gehalten werden können. Das Vergütungssystem soll folglich wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet sein.

Zudem legt das Vergütungssystem einen Fokus auf nachhaltiges, langfristig orientiertes Handeln und unterstützt die strategischen Ziele der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem soll anerkannten nationalen und internationalen Standards der guten Unternehmensführung, einschließlich der Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes und der Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex, entsprechen. Dazu gehört, dass die Vergütung transparent und leicht verständlich sein soll.

## 3. Vergütung der Vorstandsmitglieder



### 3.1. Fixe Vergütung

Jedes Mitglied des Vorstands der Gesellschaft hat Anspruch auf eine fixe jährliche Vergütung. Dieses fixe Basisgehalt orientiert sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des Vorstands und wird, wie in Österreich üblich, in 14 Monatsgehältern im Nachhinein ausbezahlt. Die fixe Vergütung entlohnt grundsätzlich die Übernahme des Vorstand-Mandats und die damit verbundene Gesamtverantwortung entsprechend der bestehenden Aufgabenverteilung.

Die fixe Vergütung soll sich außerdem an der marktüblichen Vergütung von Vorstandsmitgliedern orientieren. Im Rahmen dieses Marktvergleichs, der sich insbesondere an anderen börsennotierten Gesellschaften im Inland ausrichten soll, ist zudem die spezifische Ausprägung der Zumtobel Group zu berücksichtigen, die sich insbesondere aus den regionalen Märkten, den Geschäftsfeldern der Gruppe sowie spezifischen Unternehmenskennzahlen ableiten lässt.

## **3.2. Variable Vergütung**

Für jedes Vorstandsmitglied wird für die gesamte Vertragslaufzeit durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten eine variable Zielvergütung festgelegt. Diese variable Zielvergütung beträgt dabei höchstens 50% der gesamten Zielvergütung (= fixe plus variable Vergütung).

### **Zuteilung der variablen Vergütung**

Bei der Performance Evaluation für die Zuteilung der variablen Vergütung im Vergabearbeit werden zwei Leistungsindikatoren herangezogen und wie folgt gewichtet:

- **Bereinigtes Konzern-EBIT (Gewichtung 75%)**

Das Konzern-EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) gibt das betriebliche Ergebnis einer Periode auf Basis des Konzernabschlusses an. Dieses Ergebnis wird vor Abzug von Zinsen und Steuern dargestellt, um die Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen zu erleichtern. Beim bereinigten EBIT wird das betriebliche Ergebnis einer Periode um einmalige Sondereffekte bereinigt, um die rein operative Performance des Unternehmens darzustellen. Das bereinigte Konzern-EBIT gibt Aufschluss über die Ertragskraft der Gesellschaft und ist wesentlich für die langfristige Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft.

- **Konzern Free Cash Flow (Gewichtung 25%)**

Der Konzern Free Cash-Flow ist die Summe aus dem Operativen Cash-Flow zuzüglich dem Cash-Flow aus der Investitionstätigkeit. Er ist der frei verfügbare Cash-Flow zur Bedienung der Eigen- und Fremdkapitalgeber und bietet die Grundlage für die im Aktionärsinteresse liegende Dividendenpolitik.

Ergibt die Performance Evaluation eine volle Zielerreichung, gebührt die volle Zielvergütung. Bei Über- oder Untererreichung der Ziele wird die variable Vergütung im Vergabearbeit entsprechend nach oben oder unten angepasst.

100%-Zielerreichung bedeutet, dass die vereinbarten Leistungskennzahlen (EBIT adj. und Free Cash Flow) jeweils gemäß dem vom Gesamtaufsichtsrat genehmigten Budget erreicht wurden. Dabei wird ein Floor bei einer Zielverfehlung von bis zu -30% (das entspricht einer Zielerreichung von 0%) und ein Cap bei einer Zielüberschreitung von +30% (das entspricht einer Zielerreichung von 200%) eingezogen.

Werden die vereinbarten Ziele somit mehr als 30% unterschritten, erhält jedes Mitglied des Vorstands für das abgelaufene Geschäftsjahr keine variable Vergütung (keinen Bonus). Werden die vereinbarten Ziele jeweils um mehr als 30% überschritten, ist das Ziel um 200% übererreicht und steht jedem Mitglied des Vorstands die maximale variable Vergütung zu.

## **ZUMTOBEL Group**

Zwischen Floor und Cap wird linear interpoliert.

Das Budget der Zumtobel Group wird jeweils in der Aufsichtsratssitzung im April eines jeden Jahres für das folgende Geschäftsjahr vom Gesamtaufsichtsrat genehmigt. Aufgrund ungewöhnlicher und unvorhersehbarer Ereignisse deren Folgen trotz Anwendung der gebotenen Sorgfalt nicht abschätzbar sind kann die Zielfestlegung auch in einer späteren Sitzung des Gesamtaufsichtsrats erfolgen. Der für das Folgejahr vereinbarte erfolgsbezogene Bonus wird nach den vorstehenden Bestimmungen aus den Budgetzahlen (EBIT adj. und FCF) abgeleitet und jeweils vom Vergütungsausschuss in Abstimmung mit einem jeden Vorstandsmitglied festgelegt.

Bei der Festlegung der Ziele (Budgetzahlen) ist gleichsam auf ambitionierte Vorgaben, wie auf die Vermeidung von Anreizen zur Eingehung unangemessener Risiken zu achten.

Die variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen Komponente (Short-Term Incentive; STI) und einer langfristigen Komponente (Long-Term Incentive; LTI) zusammen.

Der STI beträgt hierbei je nach individueller Festlegung mit dem Vorstandsmitglied 20-30% der variablen Vergütung, der LTI 70-80% der variablen Vergütung. Der STI wird zum Zeitpunkt der Zuteilung zur Gänze ausbezahlt. Die Ausschüttung des LTI wird auf die fünf folgenden Jahre verteilt, wobei die Höhe der auszubehandelnden Tranche anhand einer Performance Evaluation zum jeweiligen Ausschüttungszeitpunkt bestimmt wird. Durch die Bewertung der LTI-Tranchen wird sichergestellt, dass nicht nur die kurzfristigen Effekte von Managemententscheidungen, sondern eben auch deren langfristige Auswirkungen auf die Unternehmensentwicklung in der Vergütung angemessen berücksichtigt werden.

### **Evaluierung rückgestellter LTI-Tranchen auf Basis des Total Shareholder Return (TSR)**

Die Evaluierung rückgestellter LTI-Tranchen aus Vorjahren basiert auf dem Total Shareholder Return der Zumtobel Group AG, welcher mit dem Total Shareholder Return einer spezifisch auf den Konzern zugeschnittenen Gruppe von Vergleichsunternehmen (Peer Group) verglichen wird. Der Total Shareholder Return (deutsch: Aktienrendite) ist dabei eine Rendite-Maßzahl dafür, wie sich der Wert einer Aktie über einen bestimmten Zeitraum hinweg entwickelt, und berücksichtigt sowohl die in dem Zeitraum angefallenen Dividenden als auch die eingetretenen Kursveränderungen.

Wie auch bei der Zuteilung der variablen Vergütung, wird auch bei der Evaluierung der im jeweiligen Jahr zur Auszahlung-fälligen rückgestellter LTI Tranchen eine Anreizsensitivität von 30% gesetzt. D.h. ist der TSR der Zumtobel Group 30% oder mehr über der Peer Group, so wird die Auszahlungstranche mit 200% bewertet und ausbezahlt, ist der TSR bei 30% oder weniger unter der Peer Group, so werden die Tranche mit 0% bewertet und dementsprechend verfällt die Auszahlung (z. B. würde sich bei einem TSR der 10% über der Peer Group liegt eine Auszahlung von 133,3% der rückgestellten LTI Tranche ergeben).

## ZUMTOBEL Group

Die Peer Group ist sowohl geografisch als auch bezüglich Industriesektoren breit abgestützt. Im Fokus stehen dabei insbesondere die geografische Vergleichbarkeit sowie die Gleichartigkeit der Geschäftstätigkeit.

Aktuelle Zusammensetzung der Peer Group der Zumtobel Group AG<sup>1</sup>:

<b>Geografische Verteilung</b>	<b>Anteil</b>	<b>Verteilung der Industriesektoren</b>	<b>Anteil</b>
D/A/CH	35,6%	Lighting	68,1%
Nord- und Westeuropa	30,3%	Construction, same level of supply	20,8%
Süd- und Osteuropa	6,6%	Construction, upstream level of supply	11,0%
Amerika	12,9%		
Asien & Pazifik	14,5%		

In begründeten Fällen kann sowohl beim STI als auch beim LTI eine über die Zielerreichung des Leistungsindikators hinausgehende, diskretionäre Vergütung gewährt werden, die nichtfinanzielle Kriterien berücksichtigt. Hier nehmen insbesondere Nachhaltigkeits-Ziele einen zu priorisierenden Stellenwert ein. Dieser diskretionäre Anteil beträgt dabei höchstens 20% auf die jeweilige Zielvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds. Ein Rechtsanspruch auf eine diskretionäre Vergütung erwächst daraus nicht. Damit berücksichtigt das Vergütungssystem der Zumtobel Group AG in all seinen Bestandteilen die Anforderungen des Österreichischen Aktiengesetzes sowie des Österreichischen Corporate Governance Kodex, insbesondere auch die C-Regel 27.

Gegebenenfalls wird ein zu begründender diskretionärer Bonusanteil jährlich im Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten evaluiert und abgenommen. Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten ist das Gremium, das Empfehlungen zum Vergütungssystem an den Gesamtaufsichtsrat zur Entscheidung vorlegt. Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten wird bei Bedarf von einem unabhängigen Beratungsunternehmen unterstützt.

Eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) ist in Übereinstimmung mit C-Regel 27 ÖCGK möglich, sofern diese auf der Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden.

<sup>1</sup> Die Peer Group wurde seit der Einführung des relativen Leistungsindikators auf Basis des Total Shareholder Returns im Geschäftsjahr 2014/15 mehrfach überarbeitet und angepasst, zuletzt im Geschäftsjahr 2019/20.

## **3.3. Sonstige Vergütungsbestandteile**

### **3.3.1. Unfallversicherung**

Jedes Vorstandsmitglied kann an der für Vorstandsmitglieder vorgesehenen Kollektivunfallversicherung für Berufsunfälle teilnehmen. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

### **3.3.2. Krankenversicherung**

Die Gesellschaft kann jedem Vorstandsmitglied die nachgewiesenen Kosten einer globalen Krankenversicherung für sich und dessen Familie zahlen.

### **3.3.3. D&O-Versicherung**

Jedes Vorstandsmitglied wird in die von der Gesellschaft abgeschlossene Strafrechtsschutzversicherung und in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) aufgenommen. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

### **3.3.4. Dienstwagen**

Die Gesellschaft stellt dem Vorstandsmitglied gemäß der aktuellen Dienstwagenregelung der Zumtobel Group AG einen Dienstwagen zur Verfügung (gehobene Mittelklasse), der auch für private Zwecke genutzt werden darf.

Die auf den für die Privatnutzung anzusetzenden Sachbezugswert entfallenden Steuern und Abgaben trägt zur Gänze das Vorstandsmitglied.

## **4. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer**

Die Zumtobel Group arbeitet auf Grundlage einer einheitlichen Vergütungssystematik für Vorstand und Arbeitnehmer, mit dem Ziel einer hohen Transparenz und marktkonformen sowie leistungsgerechten Entlohnung. Die Vergütungsregelungen für Vorstandsmitglieder stehen folglich in einem angemessenen Verhältnis zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer.

## **5. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder**

### **5.1. Laufzeit und Beendigung**

Grundsätzlich beträgt die Laufzeit der Verträge (Anstellungsverträge) der Vorstandsmitglieder drei Jahre. In jedem Fall ist sie jedoch an die Mandatsdauer gekoppelt.

Das Vorstandsmitglied kann durch den Gesamtaufsichtsrat bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 75 Abs 4 AktG, wozu insbesondere grobe Pflichtverletzung, Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung oder Entziehung des Vertrauens durch die Hauptversammlung zählen, vorzeitig von seinem Amt abberufen werden.

## **ZUMTOBEL Group**

Die Gesellschaft ist im Falle der Abberufung auch zur vorzeitigen Auflösung des Anstellungsvertrages berechtigt, wenn ein vom Vorstandsmitglied verschuldeter Grund vorliegt, der in sinngemäßer Anwendung des § 27 AngG die Gesellschaft zur Entlassung berechtigt.

Bei einer unverschuldeten Abberufung des Vorstandsmitgliedes aus wichtigem Grund kann die Gesellschaft den Anstellungsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 12 Monaten zum jeweiligen Monatsende aufkündigen.

Die Vorstandsverträge enthalten eine Change-of-Control-Klausel. Im Falle einer Übernahme der Gesellschaft durch einen neuen Mehrheitsaktionär steht den Vorstandsmitgliedern das Recht zu, ihr Mandat einseitig zurückzulegen. In diesem Fall erhalten die Vorstandsmitglieder die fixen und variablen Bezüge bis zum ursprünglich vereinbarten Ablauf des Vertrages, maximal jedoch für die Dauer von 12 Monaten. Darüber hinaus haben die Vorstandsmitglieder keine besonderen Ansprüche oder Anwartschaften im Falle der Beendigung ihrer Funktion.

### **5.2. Folgen der Beendigung**

Bei Kündigung oder Aufhebung eines Vorstandsvertrages erhält das Vorstandsmitglied die festen und variablen Bezüge, welche zwischen der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages und dem Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer – längstens jedoch für eine Periode von 12 Monaten – noch angefallen wären bzw. anfallen. Der Anspruch der variablen Bezüge gilt bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung.

Die Gesellschaft kann mit Mitgliedern des Vorstandes vereinbaren, dass diese sich einem Wettbewerbsverbot nach Ende der Organtätigkeit gegen Fortzahlung des fixen und variablen Entgelts für einen Zeitraum von längstens 12 Monaten unterwerfen.

## **6. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik**

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Gesamtaufsichtsrats vom 22. Juni 2020 aufgestellt und wird der 44. ordentlichen Hauptversammlung der Zumtobel Group 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 für Vorstandsangelegenheiten, welcher dem Vergütungsausschuss entspricht, gehören überwiegend unabhängige Mitglieder des Gesamtaufsichtsrats an. Diese haben jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten – falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist.

Der Vergütungsausschuss hat danach eine Empfehlung zur Vergütungspolitik an den Gesamtaufsichtsrat zu erteilen. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik.

In der Folge hat der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten.

Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

### **7. Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik**

Ein Abgehen von dieser Vergütungspolitik ist nur unter außergewöhnlichen Umständen und vorübergehend statthaft und darf sich ausschließlich auf die Punkte 3.1 (Fixe Vergütung) sowie 3.2 (Variable Vergütung) beziehen. Allfällige Abweichungen sind, einschließlich einer Erläuterung der zugrunde liegenden außergewöhnlichen Umstände, an die Hauptversammlung zu berichten.

Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere:

- Wesentliche Änderungen des gesetzlichen oder regulatorischen Umfelds
- Eine Änderung der Grundlagen für die Beurteilung eines nichtfinanziellen Leistungskriteriums, durch welche die Zielerfüllung nicht mehr bestimmt werden kann
- Das unvorhergesehene Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds aus welchen Gründen auch immer, wenn die gleichwertige Nachbesetzung der Position im Rahmen dieser Vergütungspolitik nicht möglich erscheint
- Erhebliche volkswirtschaftliche Umbrüche oder Veränderungen bzw. kriegs- oder terroristische Ereignisse

Der Vergütungsausschuss oder der Aufsichtsrat hat in solchen Fällen einen Beschluss zu fassen, ob ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt und ein Abweichen von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Stellt der Vergütungsausschuss oder der Aufsichtsrat dies fest, kann er im entsprechenden Umfang von der Vergütungspolitik abweichende vertragliche Verpflichtungen der Gesellschaft gegenüber Vorstandsmitgliedern eingehen.

### **8. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik**

Da die vorliegende Vergütungspolitik auf Grund des Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 (AktRÄG 2019) erstmals beschlossen wurde, entfallen Angaben zu diesem Punkt.