

# **Vergütungsbericht 2020/21**

# Inhalt

Einleitung	3
1. Vorstandsvergütung	4
1.1 Grundzüge der Vergütungspolitik	4
1.1.1 Zielsetzung	4
1.1.2 Vergütung der Vorstandsmitglieder	5
1.1.3 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer	8
1.1.4 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder	9
1.1.5 Verfahren betreffend der Vergütungspolitik	9
1.1.6 Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik	10
1.1.7 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik	10
1.2 Vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik aufgrund der Covid-19-Pandemie	11
1.3 Gesamtvergütung des Vorstands	12
1.3.1 Darstellung der Gesamtvergütung 2019/20 und 2020/21	12
1.3.2 Ansprüche und Auszahlungen aus LTI-Bonusbank	14
1.3.3 Jährliche Veränderung von Vergütung und Performance	15
1.3.4 Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen	15
1.3.5 Informationen zu Vergütungen von verbundenen Unternehmen	15
2. Aufsichtsratsvergütung	16
2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik	16
2.1.1 Aufstellung von Grundsätzen der Vergütungspolitik	16
2.1.2 Zielsetzung	16
2.1.3 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	16
2.1.4 Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung	17
2.1.5 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer	17
2.1.6 Funktionsperiode des Aufsichtsrats	17
2.1.7 Verfahren betreffend der Vergütungspolitik	17
2.1.8 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik	17
2.2 Gesamtvergütung des Aufsichtsrats	18
2.2.1 Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen	19
2.2.2 Informationen zu Vergütungen von verbundenen Unternehmen	19

# Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und erläutert Struktur und Höhe der individuellen Vorstandseinkommen. Der Bericht enthält ferner Angaben zu Leistungen, die den Vorstandsmitgliedern für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt worden sind, sowie Angaben zur Vergütung des Aufsichtsrats. In der 44. ordentlichen Hauptversammlung der Zumtobel Group am 24. Juli 2020 wurde die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat genehmigt.

Das Geschäftsjahr 2020/21 der Zumtobel Group war durch die anhaltende Covid-19-Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen geprägt. Vor dem Hintergrund dieser Unsicherheit auf die Geschäftsentwicklung hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im Oktober 2020 den Beschluss gefasst, die Zielfestlegung für die variable Vergütung anzupassen. So wurde unter anderem die variable Vergütung auf eine Maximalerreichung von 100% begrenzt. Zusätzlich hat der Vorstand insgesamt für sechs Monate freiwillig auf 20% des Grundgehalts verzichtet. Davon entfiel ein Monat auf das Geschäftsjahr 2019/20 sowie fünf Monate auf das Geschäftsjahr 2020/21.

In Folge der Covid-19-Pandemie gingen die Umsatzerlöse um 7,7% auf 1.044,5 Mio EUR (VJ 1.131,3 Mio EUR) zurück. Nichtsdestotrotz konnte die Zumtobel Group, dank ihres effektiven Krisen- und Kostenmanagements, ein positives bereinigtes Gruppen-Ergebnis (EBIT) von 45,5 Mio EUR (VJ 53,9 Mio EUR) ausweisen. Der Free Cashflow stieg auf 100,0 Mio EUR (53,3 Mio EUR). Die Zumtobel Group Aktie stieg, nach einem zwischenzeitlichen Tiefststand im Oktober 2020, im Geschäftsjahr 2020/21 um 42,6%.

# 1. Vorstandsvergütung

## 1.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die 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.

### 1.1.1 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.

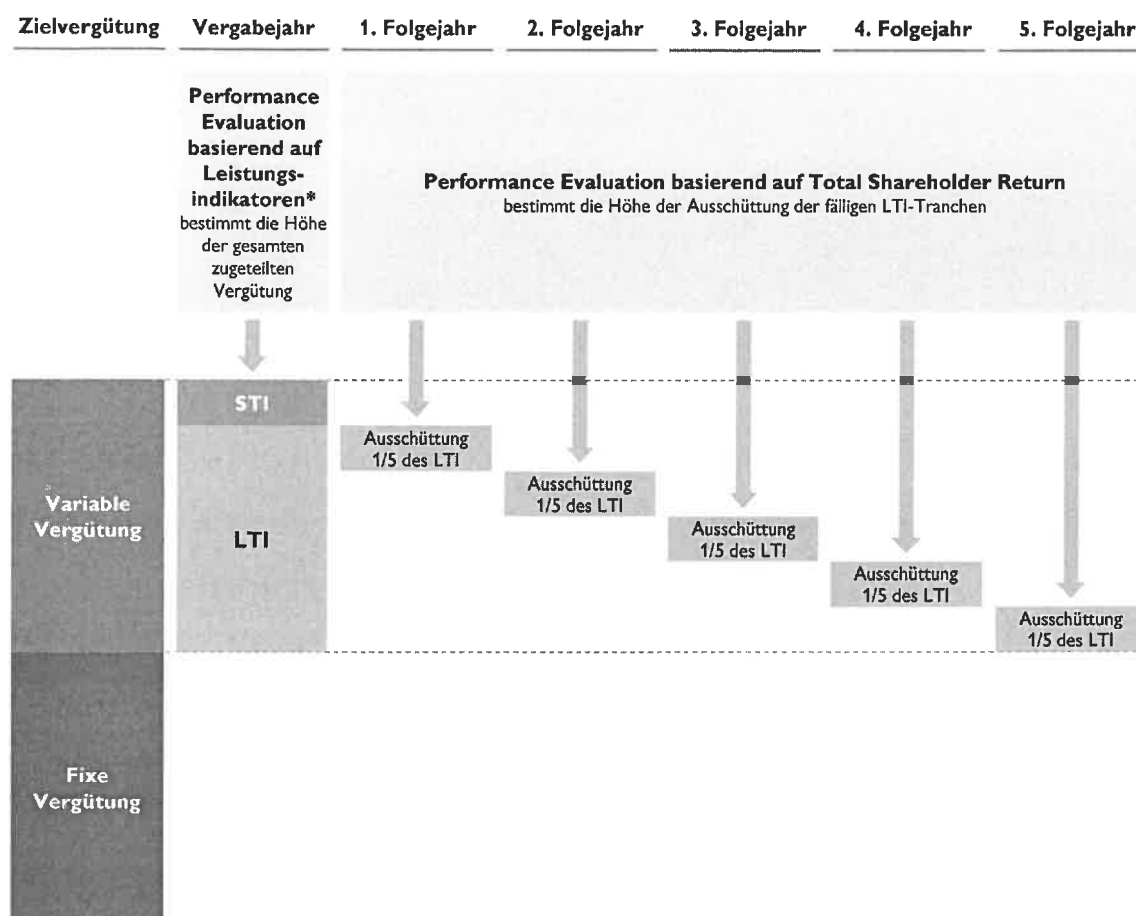
Ebenso soll sichergestellt sein, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht.

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.

## 1.1.2 Vergütung der Vorstandsmitglieder



\*Bereinigtes EBIT und Free Cash Flow

### 1.1.2.1 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 Vorstands-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.

### 1.1.2.2 Variable Vergütung

Für jedes Vorstandsmitglied wird für die gesamte Vertragslaufzeit durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten eine variable Zielvergütung festgelegt. Diese variable Zielvergütung beträgt bei 100% Zielerreichung höchstens 50% der gesamten Zielvergütung (= fixe plus variable Vergütung).

## Zuteilung der variablen Vergütung

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

### Bereinigtes Gruppen-EBIT (Gewichtung 75%)

Das Gruppen-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 Gruppen-EBIT gibt Aufschluss über die Ertragskraft der Gesellschaft und ist wesentlich für die langfristige Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft.

### Gruppen-Free Cashflow (Gewichtung 25%)

Der Gruppen-Free Cashflow ist die Summe aus dem Operativen Cashflow zuzüglich dem Cashflow aus der Investitionstätigkeit. Er ist der frei verfügbare Cashflow 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 Vergabebjahr entsprechend nach oben oder unten angepasst.

100%-Zielerreichung bedeutet, dass die vereinbarten Leistungskennzahlen (bereinigtes EBIT und Free Cashflow) 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. 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 (bereinigtes EBIT und Free Cashflow) 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-Anteil der variablen Vergütung beträgt hierbei je nach individueller Festlegung mit dem Vorstandsmitglied 20–30% der variablen Vergütung, der LTI-Anteil 70–80% der variablen Vergütung. Die STI-Tranche wird zum Zeitpunkt der Zuteilung zur Gänze ausbezahlt. Die Ausschüttung des LTI-Anteils wird auf die fünf folgenden Jahre verteilt, wobei die Höhe der auszubezahlenden Tranchen anhand einer Performance Evaluation zum jeweiligen Ausschüttungszeitpunkt bestimmt wird.

#### 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. 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.

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.

So wie bei der Zuteilung der variablen Vergütung, wird auch bei der Evaluierung der im jeweiligen Jahr zur Auszahlung fälligen rückgestellten 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 wird 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).

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>:

Geografische Verteilung	Anteil	Verteilung der Industriesektoren	Anteil
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%	Gesamt	100,0%
Asien & Pazifik	14,5%		
Gesamt	100,0%		

<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. Die Peer Group umfasst 23 Unternehmen.

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.

#### 1.1.2.3 Sonstige Vergütungsbestandteile

##### Unfallversicherung

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

##### Krankenversicherung

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

##### 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.

##### 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.

#### 1.1.3 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.



### **1.1.4 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder**

#### **1.1.4.1 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.

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 maximal 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.

#### **1.1.4.2 Folgen der Beendigung**

Bei Kündigung oder Aufhebung eines Vorstandvertrages erhält das Vorstandsmitglied die festen und variablen Bezüge, welche zwischen der vorzeitigen Beendigung des Vorstandvertrages 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.

### **1.1.5 Verfahren betreffend der 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.

#### **1.1.6 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 zugrundeliegenden 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. kriegsrische 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.

#### **1.1.7 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik**

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

## 1.2 Vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik aufgrund der Covid-19-Pandemie

Die von der Hauptversammlung 2020 beschlossene Vergütungspolitik sieht in ihrem Punkt 7 ein vorübergehendes Abgehen von der Vergütungspolitik unter bestimmten außergewöhnlichen Umständen vor. Dazu zählen unter anderem erhebliche volkswirtschaftliche Umbrüche oder Veränderungen.

Das Geschäftsjahr 2020/21 stand klar unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie, die die gesamte Weltwirtschaft vor bislang unbekannte Herausforderungen gestellt hat. Vor dem Hintergrund dieser pandemiebedingten Unsicherheit hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im Oktober 2020 den Beschluss gefasst, die Zielfestlegung für die variable Vergütung anzupassen, um die sachgerechte Incentivierung der Vorstandsmitglieder und der Mitglieder des obersten Führungskreises sicherzustellen, um damit einhergehend die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der Covid-19-Pandemie zu gewährleisten.

Einerseits wurde festgelegt, dass anstelle des Budgets, das zu einem Zeitpunkt erstellt wurde, an dem die Tragweite der Pandemie schlichtweg noch nicht absehbar war, der später erstellte Forecast 3+9 Grundlage der Zielfestlegung für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020/21 sein soll.

Zum anderen wurde aber auch angestrebt, besondere Leistungen des Vorstands in einem herausfordernden Ausnahmejahr angemessen zu honorieren und gleichzeitig den Aktionärsinteressen Rechnung zu tragen. In diesem Sinne wurden die Ziele für das Geschäftsjahr folgendermaßen festgelegt:

- >> Als einzige Leistungskennzahl für den variablen Anteil gilt das bereinigte Gruppen-EBIT. Das heißt, dass bei der Bonusauszahlung auf die Komponente Free Cashflow verzichtet wird.
- >> Sind sowohl das bereinigte Gruppen-EBIT als auch der Free Cashflow der Zumtobel Group im Geschäftsjahr 2020/21 positiv, werden mindestens 25% des Bonus ausbezahlt. Darüber hinaus wurde auf Basis des Forecast 3+9 der Schwellenwert für eine 100%-Zielerreichung definiert.
- >> Im Geschäftsjahr 2020/21 ist die variable Vergütung auf eine Maximalerreichung von 100% begrenzt.
- >> Konkret bedeutet dies eine mögliche Zielerreichung von mindestens 25% – sofern bereinigtes Gruppen-EBIT und Free Cashflow positiv sind – und maximal 100% – bei Erreichung oder Übererreichung des definierten Schwellenwerts – anstatt eines grundsätzlichen Korridors von 0% bis 200%.

Auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten legte der Aufsichtsrat darüber hinaus fest, dass die zur Auszahlung fälligen rückgestellten LTI-Tranchen für alle aktiven Teilnehmer des LTI-Programms ebenso zu mindestens 25% ausbezahlt werden, sofern das bereinigte Gruppen-EBIT und der Free Cashflow der Zumtobel Group AG positiv sind.

## 1.3 Gesamtvergütung des Vorstands

### 1.3.1 Darstellung der Gesamtvergütung 2019/20 und 2020/21

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020/21 kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden:<sup>2</sup>

		Alfred Felder CEO		Bernard Motzko COO		Thomas Tschol CFO		Gesamtbezüge des Vorstands	
in TEUR	Ziel- erreichung	2020/21	2019/20	2020/21	2019/20	2020/21	2019/20	2020/21	2019/20
Zielvergütung									
Fix (Grundgehalt)		650	650	470	470	425	425	1.545	1.545
Variabel	100%	650	650	350	350	320	320	1.320	1.320
Ziel gesamt		1.300	1.300	820	820	745	745	2.865	2.865
Spanne der Gesamtvergütung je nach variabler Zielerreichung									
Minimum	0%	650	650	470	470	425	425	1.545	1.545
Maximum	200%	1.950	1.950	1.170	1.170	1.065	1.065	4.185	4.185
Gewährte Vergütung									
Fix (Grundgehalt)		604	641	436	463	390	418	1.430	1.522
in % der Gesamtvergütung		47%	46%	55%	51%	54%	57%	51%	50%
Variabel	100%	650	712	350	430	320	301	1.320	1.444
in % der Gesamtvergütung		51%	52%	44%	47%	44%	41%	47%	48%
davon Zuteilung STI		130	222	105	199	96	90	331	512
davon Zuteilung LTI		520	490	245	231	224	211	989	932
Sonstige Nebenleistungen		25	25	12	12	12	12	49	49
in % der Gesamtvergütung		2%	2%	1%	1%	2%	2%	2%	2%
Gewährt gesamt		1.279	1.379	798	905	721	731	2.798	3.014
Ausbezahlte Vergütung									
Fix (Grundgehalt)		604	641	436	463	390	418	1.430	1.522
STI Auszahlung aus Vorperiode		222	0	199	0	90	100	512	100
LTI Auszahlung aus Vorperioden		55	45	15	12	0	0	70	57
Auszahlung gesamt		881	686	650	475	480	518	2.012	1.679

Vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie und damit einhergehenden Maßnahmen, wie zum Beispiel die Nutzung des Instruments der Kurzarbeit, hat der Vorstand insgesamt für sechs Monate freiwillig auf 20% des Grundgehalts verzichtet. Davon entfiel ein Monat auf das Geschäftsjahr 2019/20 sowie fünf Monate auf das Geschäftsjahr 2020/21. Dementsprechend liegt die gewährte und ausbezahlte fixe Vergütung für die letzten beiden Jahre unter dem Zielwert für die fixe Vergütung.

<sup>2</sup> In der Darstellung der Zielvergütung sind keine Nebenleistungen berücksichtigt.

Aufgrund der pandemiebedingten vorübergehenden Abweichung von der Vergütungspolitik im Geschäftsjahr 2020/21 beträgt die Zielerreichung für die variable Vergütung 100%.

in TEUR	Ziel	Ist	Gewicht	Zielerreichung
Bereinigtes EBIT	19,4	45,5	100%	100%
Free Cashflow	>0	100,0	0%	100%
<b>Gesamt</b>				<b>100%</b>

Als einzige Leistungskennzahl für den variablen Anteil wurde, unter der Voraussetzung, dass sowohl das bereinigte EBIT als auch der Free Cashflow der Zumtobel Group im Geschäftsjahr 2020/21 positiv sind, das bereinigte Gruppen-EBIT berücksichtigt. Ebenso wurde im Geschäftsjahr 2020/21 die variable Vergütung auf eine Maximalerreichung von 100% begrenzt, ansonsten hätte aufgrund der deutlichen Übererreichung des Schwellenwerts die variable Vergütung 200% betragen.

Die Position „Sonstige Nebenleistungen“ beinhaltet im Wesentlichen die Dienstwagen für alle Vorstandsmitglieder sowie eine Unfallversicherung. Darüber hinaus besteht für den Vorstandsvorsitzenden und dessen Familie eine zusätzliche Krankenversicherung.

Die Zumtobel Group AG hat für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und leitende Angestellte eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung („Directors & Officers“-Versicherung) abgeschlossen. Davon umfasst sind Schäden, die dem Unternehmen durch Pflichtverletzungen des genannten Personenkreises (ohne Vorsatz bzw. wissentliche Pflichtverletzung) entstehen. Für die versicherten Organe und Angestellten der Zumtobel Group AG wurde kein Selbstbehalt vereinbart.

### 1.3.2 Ansprüche und Auszahlungen aus LTI-Bonusbank

in TEUR	Entwicklung LTI-Bonusbank				Auszahlung Bonusbank			
	Bestand Anfang Geschäftsjahr	+ Erworbener Anspruch aus LTI	- Zur Auszahlung fällig	Bestand Ende Geschäftsjahr	Auszahlung bei 100% TSR-Ziel- erreichung	Tatsächliche TSR-Ziel- erreichung	Auszahlung auf Basis der TSR-Ziel- erreichung	Auszahlung im Geschäftsjahr
<b>Gesamtbezüge aktive und ehemalige Vorstandsmitglieder</b>								
2020/21	1.144	989	-293	1.840	293	21%	61	214
2019/20	389	932	-176	1.144	176	122%	214	175
2018/19	565	0	-176	389	176	99%	175	0
2017/18	667	61	-164	565	164	0%	0	68
<b>Alfred Felder CEO</b>								
2020/21	579	520	-143	956	143	25%	36	55
2019/20	135	490	-45	579	45	122%	55	45
2018/19	180	0	-45	135	45	99%	45	0
2017/18	226	0	-45	180	45	0%	0	1
<b>Bernard Motzko COO</b>								
2020/21	268	245	-58	454	58	25%	15	15
2019/20	49	231	-12	268	12	122%	15	12
2018/19	61	0	-12	49	12	99%	12	0
2017/18	0	61	0	61	0	100%	0	0
<b>Thomas Tschol CFO</b>								
2020/21	211	224	-42	393	42	25%	11	0
2019/20	0	211	0	211	0	122%	0	0
2018/19								
2017/18								
<b>Karin Sonnenmoser CFO (bis März 2018)</b>								
2020/21	86	0	-49	37	49	0%	0	144
2019/20	205	0	-118	86	118	122%	144	118
2018/19	323	0	-118	205	118	99%	118	0
2017/18	441	0	-118	323	118	0%	0	67

Der Total Shareholder Return der Zumtobel Group für das Geschäftsjahr 2020/21 beträgt 9,4%<sup>3</sup> und liegt damit 41,0% unter dem Total Shareholder Return der definierten Peer Group, was eine Zielerreichung von 0% bedeuten würde. Allerdings wurde innerhalb der pandemiebedingten vorübergehenden Abweichung von der Vergütungspolitik im Geschäftsjahr 2020/21 festgelegt, dass die zur Auszahlungsfälligen rückgestellten LTI-Tranchen, für alle aktiven Teilnehmer des LTI-Programms, zu mindestens 25% ausbezahlt werden, sofern das bereinigte EBIT und der Free Cashflow der Zumtobel Group AG positiv sind. Damit kommen für die aktiven Vorstandsmitglieder 25% der fälligen LTI-Tranchen zur Auszahlung.

<sup>3</sup> Für die Berechnung des Total Shareholder Return werden die Durchschnittskurse der jeweils 60 letzten Handelstage verwendet. Dementsprechend liegt das TSR-Ergebnis der Zumtobel Group von 9,4% deutlich unter der stichtagsbezogenen Entwicklung der Zumtobel Group Aktie von 42,6%, die insbesondere von der starken Entwicklung der Aktie zum Ende des Geschäftsjahres profitieren konnte.

Neben den aktiven Mitgliedern des Vorstands bestehen auch für die im März 2018 ausgeschiedene ehemalige CFO Karin Sonnenmoser Ansprüche aus der Bonusbank. Die letzte ihr zugewiesene LTI-Tranche aus dem Geschäftsjahr 2016/17 verbleibt im Auszahlungsschema bis in das Geschäftsjahr 2021/22.

### 1.3.3 Jährliche Veränderung von Vergütung und Performance

Diese Tabelle zeigt die Entwicklung der Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder im Vergleich zur Entwicklung der Unternehmensperformance. Ebenso ist die Entwicklung der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten über die letzten drei Jahre dargestellt.

in TEUR	Basis 2020/21	Δ 2020/21 vs 2019/20 in %	Δ 2019/20 vs 2018/19 in %	Δ 2018/19 vs 2017/18 in %
<b>Gesamtbezüge des Vorstands</b>				
Alfred Felder CEO	1.279	-7,2	77,8	43,5
Bernard Motzko COO	798	-11,8	46,1	
Thomas Tschol CFO	721	-1,3	-2,4	
<b>Unternehmensperformance</b>				
Umsatzerlöse	1.044	-7,7	-2,6	-2,9
Bereinigtes EBIT	45	-15,7	95,0	40,6
Jahresergebnis	46	>100	>100	-67,4
Free Cashflow	100	87,7	>100	>100
<b>Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten in Österreich</b>				
Mitarbeiter Österreich	64	3,1	1,3	5,9

### 1.3.4 Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Es kommen keine aktienbezogenen Vergütungen zur Anwendung.

### 1.3.5 Informationen zu Vergütungen von verbundenen Unternehmen

Von verbundenen Unternehmen wurden keine Vergütungen gewährt.

## 2. Aufsichtsratsvergütung

### 2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

#### 2.1.1 Aufstellung von Grundsätzen der Vergütungspolitik

Die Grundsätze der Vergütung (Vergütungspolitik) für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats der Zumtobel Group AG wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats 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 § 98a iVm § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

#### 2.1.2 Zielsetzung

Die Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder soll dem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich entsprechen. Sie soll zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern. Ebenso soll sichergestellt sein, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder 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 Aufsichtsratsverantwortung in einem global tätigen, börsennotierten Unternehmen gewonnen und auch gehalten werden können. Das Vergütungssystem soll folglich wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet sein.

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.

#### 2.1.3 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Aufsichtsratsvergütungen werden von der Hauptversammlung beschlossen. Die jeweilige Höhe der Vergütung bemisst sich nach den unterschiedlichen Funktionen (z. B. Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz, Mitgliedschaft im Aufsichtsrat wie auch in den Ausschüssen).

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und erhalten keine Aufsichtsratsvergütung. Jedes Aufsichtsratsmitglied, einschließlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

##### 2.1.3.1 Fixe Vergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Fixvergütung pro Jahr. Die Fixvergütung wird in monatlich gleichen Beträgen ausbezahlt. Für die Aufsichtsratssitzungen des Gesamtaufichtsrates oder für die Hauptversammlung gebührt kein zusätzliches Sitzungsgeld.

##### 2.1.3.2 Sitzungsgeld

Die gewählten Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats erhalten für die Teilnahme an jeder Ausschusssitzung ein Sitzungsgeld. Die Sitzungsgelder werden nur den persönlich anwesenden Mitgliedern geleistet und jeweils eine Woche nach der betreffenden Sitzung ausbezahlt.

##### 2.1.3.3 Sonstige Vergütungsbestandteile

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats 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.



#### **2.1.4 Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung**

Die Vergütungspolitik des Aufsichtsrates verzichtet im Einklang mit dem Marktstandard auf eine erfolgsabhängige Vergütung des Aufsichtsrates, die einen Zielkonflikt mit seiner Überwachungsfunktion bewirken könnte. Indem die Vergütungspolitik eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats fördert, unterstützt sie zugleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

#### **2.1.5 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer**

Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütungspolitiken der Gesellschaft sodann regelmäßig unter der Berücksichtigung der Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer und achtet auf ein angemessenes Verhältnis zur Entwicklung der Vergütung des Vorstandes wie des Aufsichtsrates.

#### **2.1.6 Funktionsperiode des Aufsichtsrats**

Sofern die Hauptversammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder stets auf die Höchstlaufzeit gemäß § 87 Abs. 7 AktG. Die Aufsichtsratsmitglieder werden, falls sie nicht für eine kürzere Funktionsperiode gewählt werden, für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung gewählt, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt. Hierbei wird das Geschäftsjahr, in dem das einzelne Aufsichtsratsmitglied gewählt wird, nicht mitgerechnet.

Neben den Bestellungsbeschlüssen der Hauptversammlung bestehen keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse zwischen der Zumtobel Group und den Mitgliedern des Aufsichtsrats. Angaben über die Laufzeit der Verträge der Mitglieder des Aufsichtsrats, die maßgeblichen Kündigungsfristen, die Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen sowie die Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen entfallen daher.

Vom Betriebsrat entsandte Arbeitnehmervertreter können jederzeit vom Betriebsrat berufen oder abberufen werden.

#### **2.1.7 Verfahren betreffend der Vergütungspolitik**

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 22. Juni 2020 aufgestellt und wird der 44. ordentlichen Hauptversammlung der Zumtobel Group AG zur Abstimmung vorgelegt.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung seiner Vergütungspolitik hat der Aufsichtsrat 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.

#### **2.1.8 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik**

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

## 2.2 Gesamtvergütung des Aufsichtsrats

Die Aufsichtsratsvergütungen und die Anwesenheitsgelder werden von der Hauptversammlung beschlossen und wurden letztmalig in der ordentlichen Hauptversammlung vom 24. Juli 2015 betragsmäßig neu festgelegt. Die Fixvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates beträgt 120.000 EUR, jedes andere gewählte Aufsichtsratsmitglied erhält 60.000 EUR pro Geschäftsjahr. Für die Aufsichtsratssitzungen oder für die Hauptversammlung gebührt kein zusätzliches Sitzungsentgelt. Darüber hinaus erhalten die gewählten Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats eine variable Vergütung. Den Vorsitzenden eines jeden Ausschusses wird dabei eine Vergütung von 15.000 EUR pro Sitzung, maximal aber 30.000 EUR, für die Tätigkeit als Vorsitzender eines Ausschusses pro Geschäftsjahr gewährt. Jedem sonstigen Mitglied eines jeden Ausschusses werden 5.000 EUR pro Sitzung, aber maximal 10.000 EUR pro Geschäftsjahr und Ausschuss, gewährt. Die Belegschaftsvertreter erhalten keine Aufsichtsratsvergütung. Die Fixvergütung wird in monatlich gleichen Beträgen ausbezahlt. Die variable Vergütung wird nur den persönlich anwesenden Mitgliedern geleistet und jeweils eine Woche nach der betreffenden Sitzung ausbezahlt.

Vergütung des Aufsichtsrats:<sup>4</sup>

	Fixe Vergütung		Variable Vergütung (Sitzungsgeld)		Gesamtbezüge des Aufsichtsrats	
	2020/21	2019/20	2020/21	2019/20	2020/21	2019/20
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>420</b>	<b>392</b>	<b>190</b>	<b>175</b>	<b>610</b>	<b>567</b>
Lic.Oec. Karin Zumtobel-Chammah	117	46	30	5	147	51
Dr. Ing. Georg Pachta-Reyhofen	57	0	50	0	107	0
Dr.Volkhard Hofmann	60	60	50	40	110	100
Dipl.-Betw. Eva Kienle	60	46	20	5	80	51
Prof. Dr.Thorsten Staake	57	0	10	0	67	0
Christian Beer	46	0	10	0	56	0
Dr. Johannes Burtscher	14	60	20	45	34	105
Dipl.-Ing. Jürg Zumtobel	6	120	0	50	6	170
Dipl.-Ing. Fritz Zumtobel	3	60	0	30	3	90

Die Aufsichtsratsvergütung für die neugewählten Aufsichtsräte Georg Pachta-Reyhofen und Thorsten Staake wurde anteilig ab dem 18. Mai 2020 ausbezahlt, während umgekehrt die Vergütung für Jürg Zumtobel und Fritz Zumtobel anteilig bis zu diesem Datum ausbezahlt wurde. Ebenso wurde für den bis zur ordentlichen Hauptversammlung am 24. Juli 2020 tätigen Aufsichtsrat Johannes Burtscher und den am gleichen Tag neugewählten Aufsichtsrat Christian Beer jeweils anteilig die Vergütung ausbezahlt.

<sup>4</sup> Hinweis: Im Sinne von Transparenz und Klarheit sind jene Vergütungen dargestellt, welche auf die im jeweiligen Geschäftsjahr stattgefundenen Sitzungen entfallen, unabhängig von deren Auszahlungszeitpunkt.

### 2.2.1 Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Es kommen keine aktienbezogenen Vergütungen zur Anwendung.

### 2.2.2 Informationen zu Vergütungen von verbundenen Unternehmen

Von verbundenen Unternehmen wurden keine Vergütungen gewährt.

Dornbirn, am 24. Juni 2021



Alfred Felder  
Vorsitzender des Vorstands, CEO



Karin Zumtobel-Chammah  
Vorsitzende des Aufsichtsrats