

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der Zumtobel Group AG

Vorwort

Die Vergütungspolitik (im Folgenden „Vergütungspolitik 2020/2021“) für den Vorstand der Zumtobel Group AG (in Folgenden auch „Zumtobel Group“ oder die „Gesellschaft“) wurde auf der 44. ordentlichen Hauptversammlung am 24. Juli 2020 mit einer Zustimmungsquote von 86,08 % gebilligt und ist seither für alle Vorstandsmitglieder in Kraft.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 hat der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten (im Folgenden „Vergütungsausschuss“) des Aufsichtsrats die Vergütungspolitik 2020/2021 mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsberaters überprüft. Dabei wurden insbesondere Verbesserungspotenziale bei der Anreizwirkung mit Blick auf die Umsetzung der strategischen Ziele der Gesellschaft und die Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Zumtobel Group evaluiert. Daneben standen auch die Erwartungen des Kapitalmarkts sowie das Feedback der Aktionäre der Zumtobel Group AG zur Vergütungspolitik 2020/2021 im Fokus.

Auf Basis der Ergebnisse dieser Überprüfung hat der Vergütungsausschuss wesentliche Anpassungsvorschläge zur Vergütungspolitik 2020/2021 erarbeitet. Die überarbeitete Vergütungspolitik (im Folgenden auch die „Vergütungspolitik“) wurde auf Vorschlag des Vergütungsausschusses gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) vom Gesamtaufsichtsrat am 29. Juni 2022 beschlossen. Die überarbeitete Vergütungspolitik für den Vorstand der Zumtobel Group wird im Folgenden beschrieben und der 46. ordentlichen Hauptversammlung der Zumtobel Group AG am 29. Juli 2022 im Einklang mit § 78b Abs. 1. AktG zur Abstimmung vorgelegt.

Die nachstehend im Detail dargelegte Vergütungspolitik tritt – unter der aufschiebenden Bedingung der Billigung der vorgelegten Vergütungspolitik durch die 46. ordentliche Hauptversammlung der Zumtobel Group AG – rückwirkend zum 1. Mai 2022 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder und zukünftige Vorstandsmitglieder in Kraft.

Die wesentlichen Änderungen im Vergleich zur Vergütungspolitik 2020/2021 sowie der Hintergrund dieser Änderungen werden im Abschnitt „Die Vergütungspolitik im Überblick“ erläutert.

1. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Gesamtaufsichtsrats vom 29. Juni 2022 aufgestellt und wird der 46. 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 Vergütungsausschuss gehören überwiegend unabhängige Mitglieder des Gesamtaufsichtsrats an. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats haben jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten.

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

Daher überprüft der Vergütungsausschuss zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr – falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist.

Der Vergütungsausschuss erteilt danach eine Empfehlung zur Vergütungspolitik an den Gesamtaufsichtsrat. 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.

ZUMTOBEL Group

2. Zielsetzung der Vergütungspolitik

Bei der Festsetzung der Vergütungspolitik werden insbesondere die nachfolgenden Zielsetzungen berücksichtigt:

- **Strategiebezug**

Die Vergütungspolitik leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der strategischen Ziele der Gesellschaft mit Fokus auf nachhaltigem und profitablen Wachstum. Dazu werden die EBIT-Marge, Free Cash Flow, Umsatzwachstum und Ziele aus den Bereichen Environment, Social und Governance (kurz: ESG), in der variablen Vergütung verankert.

- **Langfristigkeit und Nachhaltigkeit**

Die Vergütungspolitik legt einen Fokus auf nachhaltiges, langfristig orientiertes Handeln. Dazu gehört neben einer mehrheitlich langfristigen Ausgestaltung der variablen Vergütung auch die explizite Berücksichtigung relevanter Ziele aus den Bereichen Environment, Social und Governance.

- **Pay-for-Performance**

Die Vergütungspolitik für den Vorstand und das obere Management der Zumtobel Group AG ist darauf ausgerichtet, dass die Vergütung leistungsgerecht ausfällt. Dazu gehört, dass die Vergütung des Vorstands eng mit der Entwicklung der Gesellschaft verknüpft ist, d. h. dass überdurchschnittliche Leistung einen positiven und unterdurchschnittliche Leistung einen negativen Effekt auf die Höhe der Vergütung hat.

- **Regulatorische Konformität**

Die Vergütungspolitik entspricht anerkannten nationalen und internationalen Standards der guten Unternehmensführung, einschließlich der Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes und der Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Dazu gehört, dass die Vergütungspolitik transparent und verständlich ist.

- **Angemessenheit und Wettbewerbsfähigkeit**

Es 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 soll dem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie auch der Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds entsprechen. 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. Die Vergütung soll sich 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. Die Vergütungspolitik soll folglich wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet sein.

- **Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer**

Die Zumtobel Group arbeitet auf Grundlage einer einheitlichen Vergütungssystematik für Vorstand, Führungskräfte und Arbeitnehmer, mit dem Ziel einer hohen Transparenz und marktkonformen sowie leistungsgerechten Entlohnung. Die Vergütungsregelungen für Vorstandsmitglieder berücksichtigen daher die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer.

ZUMTOBEL Group

3. Die Vergütungspolitik im Überblick

3.1. Zusammenfassung der Vergütungspolitik

Im Folgenden werden die wichtigsten Bestandteile der überarbeiteten Vergütungspolitik zusammengefasst und denen der Vergütungspolitik 2020/2021 gegenübergestellt. Zur besseren Vergleichbarkeit sind wesentliche Anpassungen entsprechend hervorgehoben.

Vergütungspolitik des Vorstands		
Vergütungspolitik 2020/2021		Überarbeitete Vergütungspolitik
Fixe Vergütung		
<ul style="list-style-type: none"> Jährliches Grundgehalt, das in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird 	Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Jährliches Grundgehalt, das in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird
<ul style="list-style-type: none"> Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, insb. Bereitstellung eines Dienstwagens, Beitrag zu privater Kranken- und Unfallversicherung, D&O Versicherung 	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, insb. Bereitstellung eines Dienstwagens, Beitrag zu privater Kranken- und Unfallversicherung, D&O Versicherung
Variable Vergütung		
<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus Leistungszeitraum: 1 Jahr Kriterien: <ul style="list-style-type: none"> Bereinigtes EBIT (75 %) Free Cash Flow (25 %) Cap: 200 % des Zielbetrags 	Short-Term Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus Leistungszeitraum: 1 Jahr Kriterien: <ul style="list-style-type: none"> EBIT-Marge (60 %) Free Cash Flow (20 %) ESG-Ziele (20 %) Cap: 200 % des Zielbetrags
<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Deferral/Aufschub aus STI Leistungszeitraum: 5 Jahre mit jährlicher Messung und Auszahlung Kriterien: <ul style="list-style-type: none"> Relativer Total Shareholder Return (Peer Group: individuelle Vergleichsunternehmen) Cap: 200 % des aufgeschobenen Betrags 	Long-Term Incentive (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Performance Cash Plan Leistungszeitraum: 4 Jahre Kriterien: <ul style="list-style-type: none"> Umsatzwachstum (CAGR) (50 %) Relativer Total Shareholder Return (50 %) (Peer Group: STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services) Cap: 200 % des Zielbetrags
<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit der Gewährung einer zusätzlichen, diskretionären Vergütung i. H. v. bis zu maximal 20 % der Zielvergütung Berücksichtigung von nichtfinanziellen Kriterien, insbesondere Nachhaltigkeitszielen 	Diskretionäre Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Keine diskretionäre Vergütung
Weitere Ausgestaltungsmerkmale		
<ul style="list-style-type: none"> Rückforderungsmöglichkeit (Clawback) sofern variable Vergütungsbestandteile auf Basis offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden 	Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Reduktion (Malus) und zur Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses und im Falle von Compliance-Verstößen
<ul style="list-style-type: none"> Keine Aktienhalteverpflichtung 	Aktienhalteverpflichtung (SOGs)	<ul style="list-style-type: none"> Aktienhalteverpflichtung: 100 % des jährlichen Bruttogrundgehalts (SOG-Ziel)

Insgesamt erfolgt durch die Überarbeitung der Vergütungspolitik 2020/2021

- eine deutliche Stärkung des Pay-for-Performance-Zusammenhangs,
- eine noch enger mit den strategischen Zielen der Zumtobel Group verknüpfte Anreizwirkung,
- eine wirksame Verknüpfung der Interessen des Vorstands und der Aktionäre sowie
- eine marktüblichere und mehr an den Erwartungen der Aktionäre angepasste Ausgestaltung.

Die Hintergründe der beschlossenen wesentlichen Anpassungen an der Vergütungspolitik 2020/2021 werden nachstehend erläutert:

ZUMTOBEL Group

Überarbeitung des STI

Im STI werden die Leistungskriterien im Rahmen der Überarbeitung der Vergütungspolitik 2020/2021 angepasst, um die Anreizwirkung insgesamt noch stärker an der aktuellen Unternehmensstrategie auszurichten. Dazu gehört zum einen die explizite Aufnahme von ESG-Zielen mit einer Gewichtung von 20 %. Dadurch wird der für die Zumtobel Group angestrebten Ausrichtung auf langfristig und nachhaltig orientiertes Handeln Rechnung getragen. Zudem dient zukünftig die EBIT-Marge (vorher: bereinigtes EBIT) als zentrales finanzielles Leistungskriterium mit einer Gewichtung von 60 %. Zusammen mit dem Leistungskriterium Umsatzwachstum im LTI wird dadurch die Umsetzung des strategischen Ziels eines profitablen Wachstums klar durch entsprechende Zielsetzungen in der variablen Vergütung verfolgt. Das Leistungskriterium Free Cash Flow ist weiterhin von hoher Bedeutung für die Zumtobel Group und bleibt daher im STI mit einer Gewichtung von 20 % erhalten.

Einführung eines eigenständigen LTI

Die variable Vergütung in der Vergütungspolitik 2020/2021 besteht aus einem STI und einem LTI, wobei Letzterer als Deferral bzw. Aufschubmechanismus des STI ausgestaltet ist. Somit hängt die Höhe des in den LTI aufgeschobenen Betrags von der Zielerreichung im STI ab, dieser Betrag kann daher deutlichen Schwankungen unterliegen. Da die Anreizsetzung zur Erreichung langfristiger Ziele ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungspolitik ist, soll der Zielbetrag des LTI durch die Aufhebung dieser Verknüpfung vom STI entkoppelt und damit der LTI als eigenständiges variables Vergütungselement etabliert werden.

Daher wird ein neuer LTI in Form eines Performance Cash Plans mit einem marktüblichen Leistungszeitraum von vier Jahren eingeführt. Der relative TSR bleibt als Leistungskriterium erhalten. Jedoch hat der Aufsichtsrat die Verwendung des STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services anstatt der bisherigen individuellen Vergleichsgruppe beschlossen, um den Vergleich der Kapitalmarktperformance auf eine breitere und stabilere Basis relevanter branchenähnlicher Unternehmen zu stellen, die einfach zu berechnen und öffentlich nachvollziehbar ist. Des Weiteren wird neben dem relativen TSR das Umsatzwachstum als zweites Leistungskriterium implementiert, um neben der Kapitalmarktperformance auch einen deutlichen Fokus auf die Erreichung der langfristigen strategischen Ziele der Zumtobel Group zu legen.

Abschaffung der Möglichkeit diskretionärer Vergütung

Bisher besteht die Möglichkeit, den Vorstandsmitgliedern eine zusätzliche diskretionäre Vergütung von bis zu 20 % der Zielvergütung zu gewähren, die nichtfinanzielle Kriterien, insbesondere Nachhaltigkeitsziele, berücksichtigt. Diese Möglichkeit besteht in der überarbeiteten Vergütungspolitik zukünftig nicht mehr. Dadurch soll der Pay-for-Performance-Gedanke der Vergütungspolitik gestärkt werden und auch dem Feedback der Aktionäre der Zumtobel Group AG Rechnung getragen werden.

Mit der überarbeiteten Vergütungspolitik werden ESG-Ziele nun explizit als Leistungsindikator im STI mit einer Gewichtung von 20 % berücksichtigt. So wird der Aspekt der Nachhaltigkeit fest in der Vergütungspolitik des Vorstands verankert.

Erweiterung der Malus- und Clawback-Regelungen

Im Rahmen der Vergütungspolitik 2020/2021 besteht eine Rückforderungsmöglichkeit (Clawback), sofern variable Vergütungsbestandteile auf Basis offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden. Diese wurden nun auf eine Malus- und Clawback-Regelung erweitert, welche auch Compliance-Verstöße umfasst.

Einführung einer Aktienhalteverpflichtung

Mit der überarbeiteten Vergütungspolitik wird eine Aktienhalteverpflichtung für Vorstandsmitglieder eingeführt. Damit sollen die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur der Gesellschaft gestärkt und die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre der Zumtobel Group AG stärker miteinander in Einklang gebracht werden.

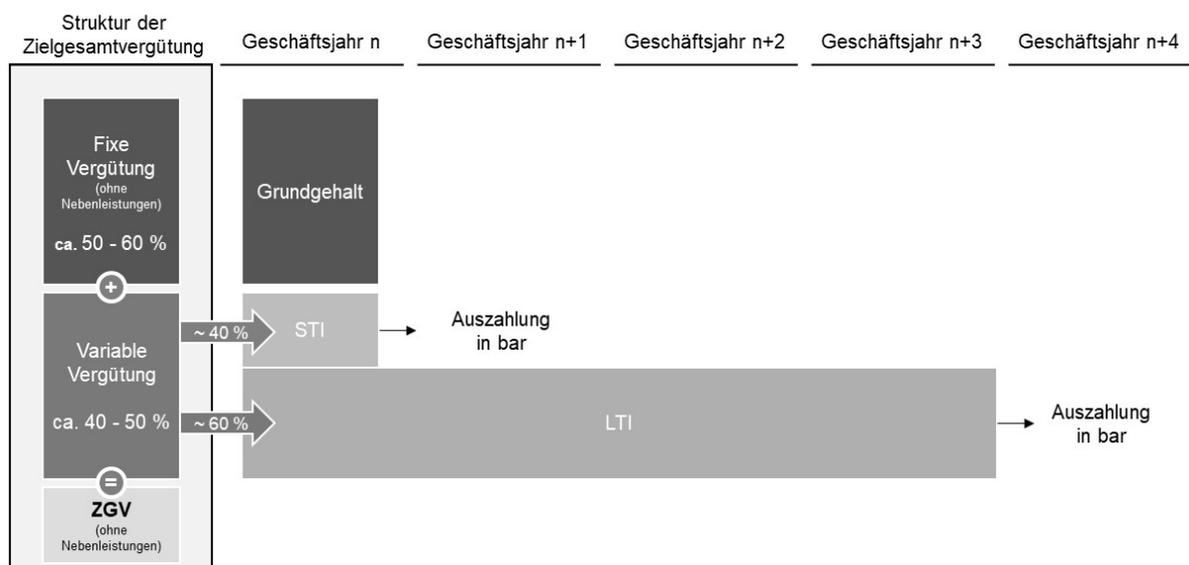
3.2. Vergütungsstruktur

Die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus den fixen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus Grundgehalt und Nebenleistungen, sowie den Zielbeträgen der variablen Vergütungsbestandteile, bestehend aus der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und der langfristigen variablen Vergütung (LTI), zusammen. Der Zielbetrag gibt jeweils die Höhe des variablen Vergütungsbestandteils bei einer Zielerreichung von 100 % an.

Die Vergütung des Vorstands ist in hohem Maße leistungsabhängig. Dies wird durch den signifikanten Anteil der variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung sichergestellt. Zudem ist die variable Vergütung mehrheitlich an die Erreichung ambitionierter langfristig orientierter Ziele geknüpft. Auf diese Weise setzt die Vergütungsstruktur einen starken Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Struktur der Zielgesamtvergütung kann zwischen den Vorstandsmitgliedern, insbesondere zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den Vorstandsmitgliedern, leicht voneinander abweichen. Bei der Festlegung der Vergütung achtet der Aufsichtsrat darauf, dass sich die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile in den nachfolgend dargestellten Bandbreiten bewegen. Da die Nebenleistungen naturgemäß jährlichen Schwankungen unterliegen, sind diese in der Darstellung nicht berücksichtigt. Die Nebenleistungen machen in der Regel etwa 1 - 3 % der Zielgesamtvergütung aus.

Struktur der Zielgesamtvergütung (ZGV)



4. Die Vergütungspolitik im Detail

4.1. Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst das Grundgehalt sowie marktübliche Nebenleistungen. Eine betriebliche Altersversorgungszusage besteht für die Vorstandsmitglieder nicht.

4.1.1. Grundgehalt

Jedes Mitglied des Vorstands der Gesellschaft hat Anspruch auf ein fixes jährliches Grundgehalt. Dieses orientiert sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des Vorstands und wird, wie in Österreich üblich, in 14 Monatsgehältern ausbezahlt. Das Grundgehalt entlohnt grundsätzlich die Übernahme des Vorstand-Mandats und die damit verbundene Gesamtverantwortung entsprechend der bestehenden Aufgabenverteilung.

Der Vergütungsausschuss der Zumtobel Group AG behält sich – nach Einholung entsprechender Beschlüsse zu Kapitalmaßnahmen durch die Hauptversammlung – vor, bei Vertragsverlängerungen oder Neubestellungen von Vorstandsmitgliedern, einen Teil des Grundgehalts (z.B. ein Drittel) in Aktien der Gesellschaft auszuzahlen, die bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand zu halten sind.

ZUMTOBEL Group

4.1.2. Nebenleistungen

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

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

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.

Bei Krankheit oder unverschuldetem Unglück gelten für die Entgeltfortzahlung die Bestimmungen des AngG sinngemäß.

Die Gesellschaft leitet für die Vorstandsmitglieder die Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse weiter.

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

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig eine Zahlung zum Amtsantritt zu gewähren. Damit können z.B. Umzugs- sowie Mietskosten oder etwaige Verluste von bereits zugeteilter Vergütung durch ehemalige Arbeitgeber kompensiert werden, die durch den Wechsel zur Zumtobel Group entstehen. Dadurch wird die notwendige Flexibilität zur Gewinnung der bestmöglichen Kandidaten für den Aufsichtsrat gewährleistet.

4.2. Variable Vergütung

4.2.1. Short-Term Incentive (STI)

Der STI ist als Zielbonus ausgestaltet, wobei die Höhe der Auszahlung aus dem STI sowohl von der Erreichung finanzieller Ziele sowie ausgewählter Ziele aus den Bereichen Environmental, Social und Governance (kurz: ESG) abhängt. Als finanzielle Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat die EBIT-Marge mit einer Gewichtung von 60 % sowie den Free Cash Flow mit einer Gewichtung von 20 % festgelegt. Die ESG-Ziele fließen mit einer Gewichtung von 20 % in Gesamtzielerreichung des STI ein. Beide finanziellen Kennzahlen sind wichtige Indikatoren für den operativen Erfolg der Zumtobel Group. Insgesamt stellen die festgelegten Leistungskriterien des STI wesentliche Steuerungselemente zur Erreichung zentraler strategischer Ziele der Zumtobel Group dar, ein nachhaltiges, profitables Wachstum sowie eine kontinuierliche Verbesserung der Liquidität. Die maximale Auszahlung des STI ist auf 200 % des Zielbetrags (dieser definiert die Höhe der Auszahlung bei 100 % Zielerreichung) begrenzt.

Die Auszahlung des STI erfolgt in bar und wird wie folgt berechnet:

Übersicht Short-Term Incentive (STI)

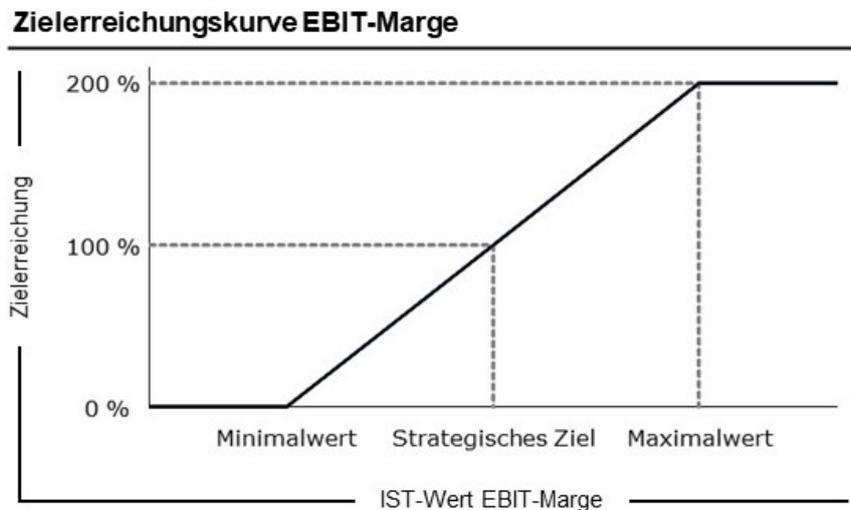


ZUMTOBEL Group

Leistungskriterium EBIT-Marge

Die EBIT-Marge ist definiert als EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) geteilt durch den Umsatz des jeweiligen Geschäftsjahrs und wird auf Grundlage des vom Abschlussprüfer geprüften und vom Aufsichtsrat der Hauptversammlung vorgelegten Konzernabschlusses der Gesellschaft berechnet.

Für die Bemessung der Zielerreichung setzt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres das strategische Ziel sowie einen Minimal- und Maximalwert für die EBIT-Marge fest. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn die tatsächlich erreichte EBIT-Marge für das Geschäftsjahr dem strategischen Ziel entspricht. Bei einer EBIT-Marge in Höhe der Untergrenze oder weniger beträgt die Zielerreichung 0 %. Eine EBIT-Marge in Höhe der Obergrenze oder mehr führt zu einer Zielerreichung von 200 %. Wird der Maximalwert erreicht, so führt eine höhere EBIT-Marge zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert. Die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium EBIT-Marge stellt sich demnach wie folgt dar:



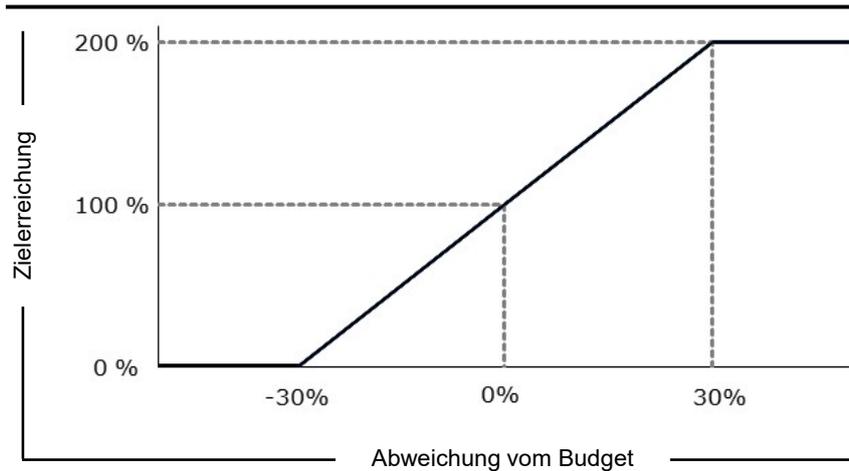
Sofern während des Geschäftsjahres Unternehmen oder Unternehmensteile erworben oder veräußert werden und dies in der Planung für die EBIT-Marge nicht berücksichtigt wurde, werden die hieraus folgenden Effekte bei der Ermittlung der EBIT-Marge (d. h. bei der Ermittlung des EBIT sowie des Umsatzes) bereinigt, sofern der Erwerb bzw. die Veräußerung auch bei der Festlegung der Zielwerte der EBIT-Marge für das Geschäftsjahr nicht berücksichtigt wurde und soweit die Effekte (bezogen auf das EBIT) den Betrag von 5.000.000 € übersteigen. Der Veräußerung von Unternehmensteilen steht die Schließung von Geschäftszweigen oder Unternehmensteilen insoweit gleich, sofern sie mit Zustimmung des Aufsichtsrats erfolgt.

Leistungskriterium Free Cash Flow

Das 100% Ziel für das Leistungskriterium Free Cash Flow entspricht dem vom Aufsichtsrat festgelegten Budget des jeweiligen Geschäftsjahres. Minimal- und Maximalwert werden durch den Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres definiert. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Free Cash Flow für das Geschäftsjahr auf Grundlage des vom Abschlussprüfer geprüften und vom Aufsichtsrat der Hauptversammlung vorgelegten Konzernabschlusses der Gesellschaft den budgetierten Free Cash Flow für dieses Geschäftsjahr genau erreicht. Bei einer Abweichung des Free Cash Flow gegenüber dem Budget um -30 % oder mehr beträgt die Zielerreichung 0 %. Eine Abweichung des Free Cash Flow von 30 % oder mehr gegenüber dem Budget führt zu einer Zielerreichung von 200 %. Wird der Maximalwert erreicht, so führt ein höherer Free Cash Flow zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert. Die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium Free Cash Flow stellt sich demnach wie folgt dar:

ZUMTOBEL Group

Zielerreichungskurve Free Cash Flow



Sofern während des Geschäftsjahres Unternehmen oder Unternehmensteile erworben oder veräußert werden und dies in der Budgetplanung für den Free Cash Flow nicht berücksichtigt wurde, werden für Zwecke der Berechnung der Zielerreichung des Leistungskriteriums Free Cash Flow die Effekte aus dem Erwerb bzw. der Veräußerung bei der Ermittlung des IST-Ergebnisses des Free Cash Flow bereinigt, soweit sie (bezogen auf den Free Cash Flow) den Betrag von 5.000.000 € übersteigen. Der Veräußerung von Unternehmensteilen steht die Schließung von Geschäftszweigen oder Unternehmensteilen insoweit gleich, sofern sie mit Zustimmung des Aufsichtsrats erfolgt.

Leistungskriterium ESG

Die ESG-Ziele werden aus dem Nachhaltigkeitsbericht der Zumtobel Group bzw. aus dem nachfolgenden Kriterienkatalog vom Aufsichtsrat abgeleitet. Für die ESG-Ziele werden Kriterien aus den Kategorien Environment, Social und Governance definiert und mit konkreten Zielvorgaben operationalisiert. Die konkreten Ziele, der Minimal- und der Maximalwert werden jährlich durch den Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgesetzt. Der Zielerreichungsgrad für die ESG-Ziele ist ebenfalls auf 200 % begrenzt.

Kriterienkatalog für ESG-Ziele

 Umwelt	 Soziales	 Governance
Produktverantwortung	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	Corporate Governance & Compliance
Nachhaltige Beschaffung	Produktverantwortung	Nachhaltige Unternehmensführung
Betrieblicher Umweltschutz	Nachhaltige Beschaffung	Verantwortungsvoller Arbeitgeber
	Nachhaltige Unternehmensführung	

Über die Auszahlungshöhe des Zielbonus wird im Vergütungsbericht nachträglich berichtet. Dazu werden die Zielsetzungen für EBIT-Marge, Free Cash Flow und ESG-Ziele als auch die jeweiligen Zielerreichungen im Vergütungsbericht veröffentlicht und erläutert.

4.2.2. Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI ist als Performance Cash Plan mit einer vierjährigen Performanceperiode ausgestaltet. Die Zuteilung einer neuen LTI-Tranche erfolgt jährlich. Als maßgebliche Leistungskriterien für die Bemessung der Auszahlungshöhe des LTI hat der Aufsichtsrat den relativen Total Shareholder Return („relativer TSR“) im Vergleich zum STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services sowie das Umsatzwachstum festgelegt. Beide Leistungskriterien fließen mit einer Gewichtung von jeweils 50 % in die Berechnung des finalen Auszahlungsbetrags ein. Auf diese Weise erfolgt zum einen eine gezielte Anreizwirkung, die langfristigen Wachstumsambitionen der Zumtobel Group zu erreichen. Zum anderen steht die Performance der Zumtobel Group am Kapitalmarkt im Vergleich zu einem relevanten

ZUMTOBEL Group

Branchenindex im Fokus, wodurch die Interessen des Vorstands und der Aktionäre der Zumtobel Group miteinander in Einklang gebracht werden. Die maximale Auszahlung des LTI ist auf 200 % des Zielbetrags (dieser definiert die Höhe der Auszahlung bei 100 % Zielerreichung) begrenzt.

Die Auszahlung des LTI erfolgt in bar und wird wie folgt berechnet:

Übersicht Long-Term Incentive (LTI)

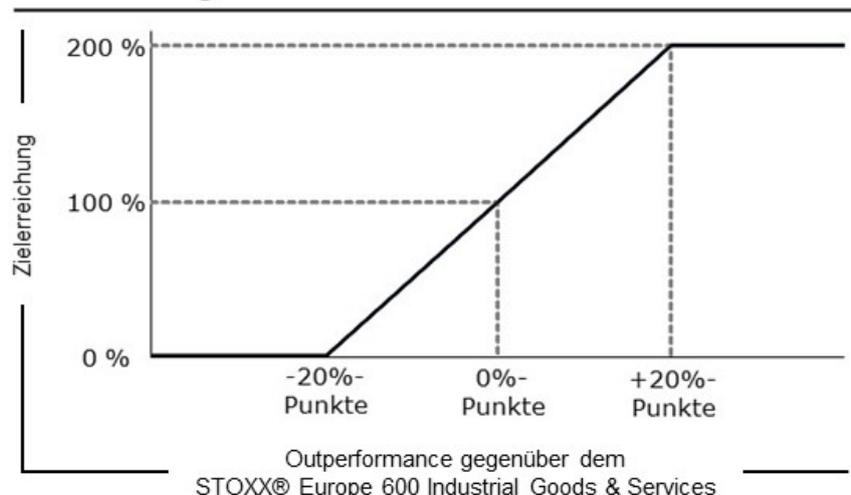


Leistungskriterium relativer TSR

Der TSR bezeichnet die Entwicklung des Aktienkurses inklusiv fiktiv reinvestierter Dividenden der Gesellschaft. Der relative TSR vergleicht den TSR der Zumtobel Group AG mit dem TSR von anderen Unternehmen. Zur Ermittlung der Zielerreichung des relativen TSR wird während der Laufzeit jährlich zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres der absolute TSR der Zumtobel Group AG mit dem STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services verglichen. Hierzu wird die Outperformance-Methode verwendet. Dabei wird die Differenz zwischen dem TSR der Zumtobel Group AG und dem TSR des Vergleichsindex in %-Punkten errechnet. Abhängig von der Outperformance relativ zum Index in %-Punkten ergibt sich die Zielerreichung.

Die jährliche Zielerreichung beträgt 100 %, wenn die Performance des TSR der Zumtobel Group AG genau der des TSR des Vergleichsindex entspricht, also die Outperformance 0 %-Punkte beträgt. Bei einer Underperformance von -20 %-Punkten oder weniger beträgt die jährliche Zielerreichung 0 %. Eine Outperformance von 20 %-Punkten oder mehr führt zu einer jährlichen Zielerreichung von 200 %. Wird der Maximalwert erreicht, so führt eine höhere relative TSR-Performance zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert. Die Zielerreichungskurve für den relativen TSR stellt sich demnach wie folgt dar:

Zielerreichungskurve relativer TSR



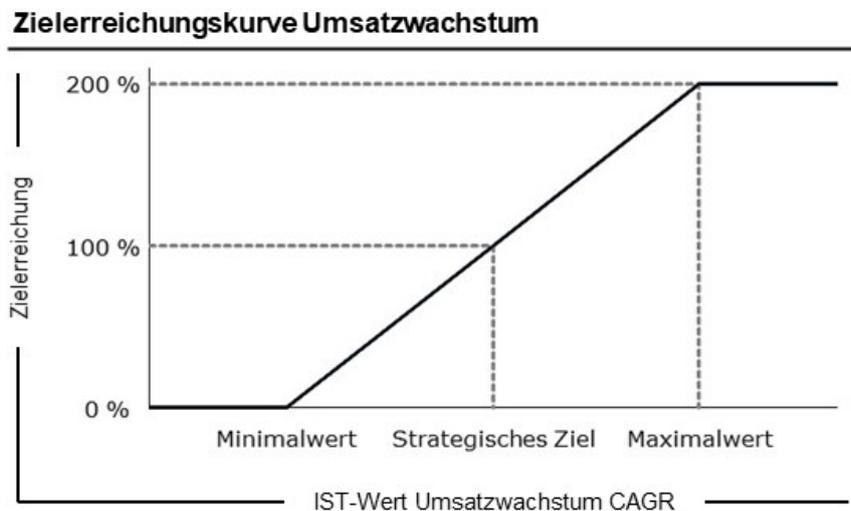
Die Zielerreichung des relativen TSR für die gesamte Performanceperiode errechnet sich aus dem Durchschnitt der jährlichen Zielerreichung während der Performanceperiode.

ZUMTOBEL Group

Leistungskriterium Umsatzwachstum

Das Umsatzwachstum berechnet sich, indem der Umsatz der Zumtobel Group AG gemäß Konzernabschluss des letzten Geschäftsjahres der jeweiligen Performanceperiode ins Verhältnis zum Umsatz des Geschäftsjahres vor Beginn dieser Performanceperiode gesetzt wird. Als entscheidende Größe wird dabei das durchschnittliche jährliche Umsatzwachstum betrachtet („Compound Annual Growth Rate“, „CAGR“).

Das strategische Ziel sowie der Minimal- und Maximalwert für das Erfolgskriterium Umsatzwachstum werden durch den Aufsichtsrat vor Beginn der Performanceperiode festgesetzt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das tatsächliche durchschnittliche Umsatzwachstum dem strategischen Ziel für die jeweilige Performanceperiode entspricht (0 %-Punkte Differenz). Liegt das tatsächliche durchschnittliche Umsatzwachstum auf oder unter der Untergrenze, beträgt die Zielerreichung 0 % („Minimalwert“). Entspricht das tatsächliche Umsatzwachstum der Obergrenze oder überschreitet es diese, beträgt die Zielerreichung 200 % („Maximalwert“). Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert. Die Zielerreichungskurve des Umsatzwachstums stellt sich demnach wie folgt dar:



Sofern während der Performanceperiode Unternehmen erworben oder veräußert werden und dies bei der Festlegung des Zielwerts für das Leistungskriterium Umsatzwachstum nicht berücksichtigt wurde, werden für Zwecke der Berechnung der Zielerreichung die Effekte aus dem Erwerb bzw. der Veräußerung bei der Feststellung des IST-Ergebnisses des Umsatzwachstums bereinigt, soweit sie (bezogen auf den Umsatz) den Betrag von 100.000.000 € übersteigen. Der Veräußerung von Unternehmensteilen steht die Schließung von Geschäftszweigen oder Unternehmensteilen insoweit gleich, sofern sie mit Zustimmung des Aufsichtsrats erfolgt.

Über die Auszahlungshöhe des LTI wird im Vergütungsbericht nachträglich berichtet. Dazu werden die Zielsetzungen für das Umsatzwachstum und den relativen TSR als auch die jeweiligen Zielerreichungen im Vergütungsbericht veröffentlicht und erläutert.

4.3. Sonstige vertragliche Bestimmungen

4.3.1. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Für die Vorstandsmitglieder besteht eine Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline; SOG). Durch die SOG werden die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur der Gesellschaft gestärkt und auf diese Weise die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre der Zumtobel Group AG miteinander in Einklang gebracht.

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der Zumtobel Group AG zu investieren und diese Aktien für die Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand zu halten. Der Mindestbetrag, der in Aktien zu investieren ist, das sogenannte SOG-Ziel, beträgt 100 % eines jährlichen fixen Bruttogrundgehalts.

ZUMTOBEL Group

Für das Erreichen des SOG-Ziels wurde eine Aufbauphase von fünf Jahren festgelegt. Während dieser Aufbauphase sind Vorstandsmitglieder zudem verpflichtet, jährlich mindestens 15 % des SOG-Ziels in Aktien der Zumtobel Group AG zu investieren. So wird ein kontinuierlicher Aufbau des SOG-Ziels sichergestellt. Spätestens nach Ablauf von fünf Jahren ab Beginn der Aufbauphase muss das SOG-Ziel vollständig erfüllt sein. Zu Beginn der Aufbauphase vom Vorstandsmitglied bereits gehaltene Aktien der Zumtobel Group AG werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

Die Aktienhalteverpflichtung gilt für alle Vorstandsmitglieder, die nach Inkrafttreten der Vergütungspolitik neu bestellt werden. Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vergütungspolitik amtierende Vorstandsmitglieder gilt die Aktienhalteverpflichtung ab der nächsten Wiederbestellung.

4.3.2. Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, in vorab definierten Fällen noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig bis auf null zu reduzieren („Malus“) oder netto bereits ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückzufordern („Clawback“).

Die vorab definierten Fälle umfassen zum einen vorsätzliche Pflichtverstöße in Form der Verletzung wesentlicher Bestimmungen des unternehmensinternen Code of Conduct, der Verletzung wesentlicher dienstvertraglicher Pflichten oder der Verletzung der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 84 AktG, sofern der Verstoß die Voraussetzungen einer groben Pflichtverletzung, die einen Widerruf der Bestellung zum Mitglied des Vorstands gemäß § 75 Abs. 4 AktG rechtfertigt, erfüllt. Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn der maßgebliche Verstoß mehr als fünf Jahre zurückliegt.

Darüber hinaus haben die Vorstandsmitglieder im Falle einer Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütung auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses den aufgrund einer korrigierten Festsetzung festgestellten Differenzbetrag zurückzuzahlen. Ein Rückerstattungsanspruch besteht nicht mehr, sofern nach Ablauf des relevanten Geschäftsjahres mehr als fünf Jahre vergangen sind.

Etwaige Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere aus § 84 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 75 Abs. 4 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund bleiben von den Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

4.3.3. Ausgestaltung der Verträge der Vorstandsmitglieder

Laufzeit

Grundsätzlich beträgt die Laufzeit der Verträge (Anstellungsverträge) der Vorstandsmitglieder drei Jahre.

Vorzeitige Beendigung

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.

Der Anstellungsvertrag kann sowohl durch die Gesellschaft als auch durch das Vorstandsmitglied unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum jeweiligen Monatsende aufgekündigt werden. Das gilt auch im Falle eines Kontrollwechsels.

Folgen der Beendigung

Grundsätzlich erfolgt bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütung nach den ursprünglich vereinbarten Bemessungsgrundlagen (Performance-Ziele, Performance-Zeiträume etc.) und Fälligkeitszeitpunkten, wobei der Zielbetrag für den STI bzw. die LTI-

ZUMTOBEL Group

Tranche des Geschäftsjahres, in dem das Dienstverhältnis endet, für jeden vollen Monat, in welchem das Dienstverhältnis in diesem Geschäftsjahr nicht bestanden hat, um 1/12 gekürzt wird.

Wird das Dienstverhältnis vor Ende der Performanceperiode durch Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft beendet, so verfallen sämtliche laufenden Tranchen des LTI ersatz- und entschädigungslos.

Im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder bei Tod des Vorstands werden der STI sowie alle laufenden Tranchen des Performance Cash Plans, deren Performanceperiode noch nicht beendet ist, sofort ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht den kumulierten Zielbeträgen des STI sowie aller ausstehenden LTI-Tranchen, wobei der jeweilige Zielbetrag für das Geschäftsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, für jeden vollen Monat, in welchem das Dienstverhältnis in diesem Geschäftsjahr nicht bestanden hat, um 1/12 gekürzt wird.

Sollte ein Vorstandsmitglied innerhalb der vereinbarten Kündigungsfrist keine adäquate ihm zumutbare Nachbeschäftigung eingehen, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf drei weitere Monatsbezüge einschliesslich anteiliger variabler Vergütung.

Wettbewerbsverbot

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.

5. 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 4.1 (Fixe Vergütung) sowie 4.2 (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 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. kriegerische 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.