

ZUMTOBEL GROUP

VERGÜTUNGSBERICHT

2023 - 2024

WINDOWS

Lina Ghotmeh

OF LIGHT

Das Cover des Vergütungsberichts referiert auf den in diesem Jahr von der französisch-libanesischen Architektin Lina Ghotmeh gestalteten Geschäftsbericht der Zumtobel Group. Unter dem Titel *Windows of Light* präsentiert die Ausgabe eine Sammlung von Feldnotizen zum Thema Licht. Licht als physikalisches Phänomen und Licht als verbindendes soziales Element, insbesondere unter dem Aspekt des tiefgreifenden Einflusses von Licht auf unsere Umwelt und Kultur. Die Sammlung spannt einen weiten Bogen von der Erforschung von Symbolen und Mythen bis hin zu Innovationen und beleuchtet die Bedeutung des Lichts von seinen Ursprüngen bis in die Gegenwart. Beirut, eine Stadt der „offenen Archäologie“, wird als Fallstudie für die ungleiche Verteilung des Lichts präsentiert: eine Stadt, in der Licht eher Privileg als Recht ist.

Von zentraler Bedeutung bei dieser Untersuchung ist die kosmische Mikrowellenhintergrundstrahlung, das älteste nachweisbare Licht des Universums, das mikroskopisch kleine Temperaturschwankungen aus der Zeit zeigt, als sich Photonen erstmals frei durch den Weltraum bewegen konnten. Diese Signale aus vorgeschichtlicher Zeit ermöglichen uns einen Einblick in die frühen Entwicklungsphasen unseres Universums und seine Evolution über Milliarden von Jahren.

Das Buch ist in drei miteinander verbundene Themenbereiche gegliedert: die Ursprünge des Lichts, das Verständnis von Licht in unterschiedlichen Kulturen und die Methoden mit denen das Licht eingefangen wird. Zeitlich erstrecken sich die Studien von der Entstehung unserer Sonne bis hin zu den Einflüssen moderner Technologien auf den Nachthimmel. Die tiefgreifenden Auswirkungen künstlichen Lichts auf dunkle Lebensräume, und damit einhergehend auf die Ökosysteme und Kulturlandschaften, bilden dabei ein zentrales Thema.

Windows of Light setzt sich auch mit der Problematik ungleichen Zugangs zu Licht auseinander, veranschaulicht durch einen fotografischen Essay zur Stromkrise in Beirut, mit besonderem Augenmerk auf die gesellschaftlichen Auswirkungen von Licht und Dunkelheit. Das Buch schließt mit persönlichen Tuschezeichnungen von Lina Ghotmeh, die zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit Licht als zentralem Element sowohl der natürlichen als auch der metaphysischen Welt einladen.

Vergütungsbericht 2023/24

Inhalt

Einleitung	3
1. Vorstandsvergütung	4
1.1 Vorwort	4
1.2 Verfahren betreffend die Vergütungspolitik	5
1.3 Vergütung der Vorstandsmitglieder	6
1.3.1 Zusammenfassung der Vergütungspolitik	6
1.3.2 Vergütungsstruktur	6
1.3.3 Fixe Vergütung	7
1.3.4 Variable Vergütung	8
1.4 Sonstige vertragliche Bestimmungen	12
1.4.1 Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)	12
1.4.2 Malus- und Clawback-Regelungen	12
1.4.3 Ausgestaltung der Verträge der Vorstandsmitglieder	13
1.5 Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik	14
1.6 Gesamtvergütung des Vorstands	15
1.6.1 Darstellung der Gesamtvergütung 2022/23 und 2023/24	15
1.6.2 Ansprüche und Auszahlungen aus LTI-Bonusbank (erworben bis einschließlich Geschäftsjahr 2021/22)	17
1.6.3 Jährliche Veränderung von Vergütung und Performance	18
1.6.4 Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen	18
1.6.5 Informationen zu Vergütungen von verbundenen Unternehmen	18
2. Aufsichtsratsvergütung	19
2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik	19
2.1.1 Aufstellung von Grundsätzen der Vergütungspolitik	19
2.1.2 Zielsetzung	19
2.1.3 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	19
2.1.4 Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung	20
2.1.5 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer	20
2.1.6 Funktionsperiode des Aufsichtsrats	20
2.1.7 Verfahren betreffend der Vergütungspolitik	20
2.1.8 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik	21
2.2 Gesamtvergütung des Aufsichtsrats	21
2.2.1 Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen	22
2.2.2 Informationen zu Vergütungen von verbundenen Unternehmen	22

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 46. ordentlichen Hauptversammlung der Zumtobel Group AG am 29. Juli 2022 wurde die überarbeitete Vergütungspolitik für den Vorstand genehmigt und die 2020 festgesetzte Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat bestätigt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde von Vorstand sowie Aufsichtsrat erstellt und der 47. ordentlichen Hauptversammlung der Zumtobel Group am 28. Juli 2023 zur Abstimmung vorgelegt. Auf die Beschlussfassung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23 entfielen 99,04% (Vorjahr: 88,90%) der abgegebenen gültigen Ja-Stimmen.

Beschlussfassung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23

Abstimmungsergebnis	Abgegebene Stimmen	Anteil (%)
Ja	24.336.877	99,04%
Nein	236.596	0,96%
Enthaltung	0	0,00%

Im Geschäftsjahr 2023/24 sanken die Umsatzerlöse um –6,8% auf EUR 1.127,0 Mio (2022/23: EUR 1.209,2 Mio). Die Zumtobel Group konnte wie im Vorjahr ein positives Gruppen-Ergebnis (EBIT) von EUR 49,5 Mio (2022/23: EUR 84,3 Mio) sowie eine EBIT-Marge von 4,4% (2022/23: 7,0%) ausweisen, wobei der Free Cashflow auf EUR 53,8 Mio (2022/23: EUR 52,3 Mio) stieg. Der Total Shareholder Return der Zumtobel Group für das Geschäftsjahr 2023/24 beträgt –13,37% (2022/23: 0,36%). Der Total Shareholder Return des STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services beträgt im Zeitraum 21,04%. Damit ergibt sich eine Underperformance größer 20%-Punkte. Die Zielerreichung für den TSR im Geschäftsjahr 2023/24 ist damit 0.

1. Vorstandsvergütung

1.1 Vorwort

Die Vergütungspolitik 2020/2021 für den Vorstand der Zumtobel Group AG (im Folgenden auch „Zumtobel Group“ oder „die Gesellschaft“) wurde auf der 44. ordentlichen Hauptversammlung am 24. Juli 2020 mit einer Zustimmungquote 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. Auf der Basis der Ergebnisse dieser Überprüfung hat der Vergütungsausschuss wesentliche Anpassungsvorschläge erarbeitet. Dabei wurden insbesondere Verbesserungspotenziale mit Blick auf:

- 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 überarbeitete Vergütungspolitik 2022/2023 (im Folgenden auch „die Vergütungspolitik“) für den Vorstand der Zumtobel Group wurde auf Vorschlag des Vergütungsausschusses gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) vom Gesamtaufichtsrat am 29. Juni 2022 beschlossen sowie der 46. ordentlichen Hauptversammlung der Zumtobel Group AG am 29. Juli 2022 im Einklang mit § 78b Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Zustimmungquote von 98,88% gebilligt.

Beschlussfassung über die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes – Vergütungspolitik 2022/2023

Abstimmungsergebnis	Abgegebene Stimmen	Anteil (%)
Ja	24.153.741	98,88%
Nein	273.168	1,12%
Enthaltung	0	0,00%

Die nachstehend dargelegte Vergütungspolitik ist nach der Billigung durch die 46. ordentliche Hauptversammlung der Zumtobel Group AG rückwirkend zum 1. Mai 2022 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder und zukünftige Vorstandsmitglieder in Kraft getreten.

1.2 Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Gesamtaufsichtsrats vom 29. Juni 2022 aufgestellt und 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.

1.3 Vergütung der Vorstandsmitglieder

1.3.1 Zusammenfassung der Vergütungspolitik

Im Folgenden werden die wichtigsten Bestandteile der Vergütungspolitik zusammengefasst.

Vergütungspolitik des Vorstands	
Fixe Vergütung	
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Jährliches Grundgehalt, das in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird
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	
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
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
Diskretionäre Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Keine diskretionäre Vergütung
Weitere Ausgestaltungsmerkmale	
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
Aktienhalteverpflichtung (SOGs)	<ul style="list-style-type: none"> Aktienhalteverpflichtung: 100 % des jährlichen Bruttogrundgehalts (SOG-Ziel)¹

1.3.2 Vergütungsstruktur

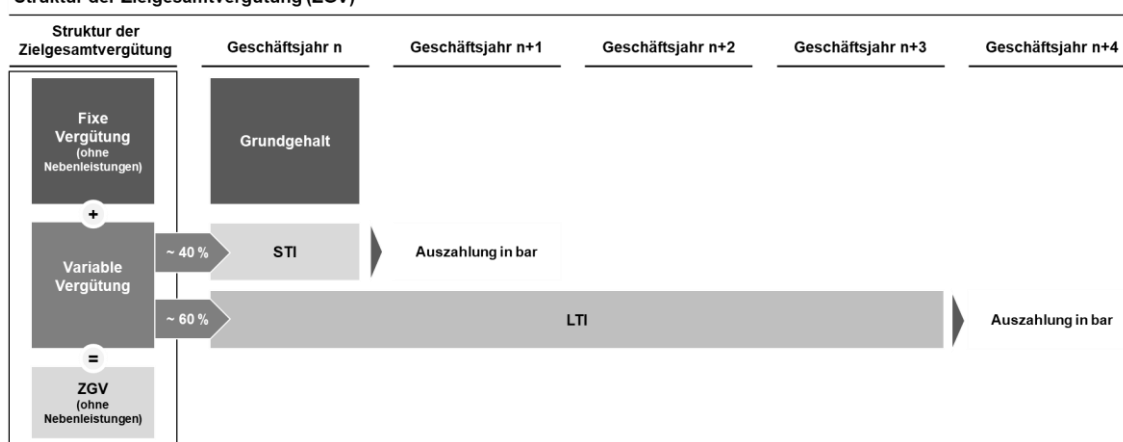
Die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich zusammen aus den fixen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus Grundgehalt und Nebenleistungen, sowie den Zielbeträgen der variablen Vergütungsbestandteile, bestehend aus der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und der langfristigen variablen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

¹ Nähere Details unter Punkt 1.4.1.

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 legt 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 sie in der Darstellung nicht berücksichtigt. Die Nebenleistungen machen in der Regel etwa 1 bis 3% der Zielgesamtvergütung aus.

Struktur der Zielgesamtvergütung (ZGV)



1.3.3 Fixe Vergütung

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

1.3.3.1 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 Vorstandsmandats 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.

1.3.3.2 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 seine 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 Mietkosten oder etwaige Verluste von bereits zugeteilter Vergütung durch ehemalige Arbeitgeber kompensiert werden, die durch den Wechsel zur Zumtobel Group entstehen. Dadurch wird für den Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität zur Gewinnung der bestmöglichen Kandidaten gewährleistet.

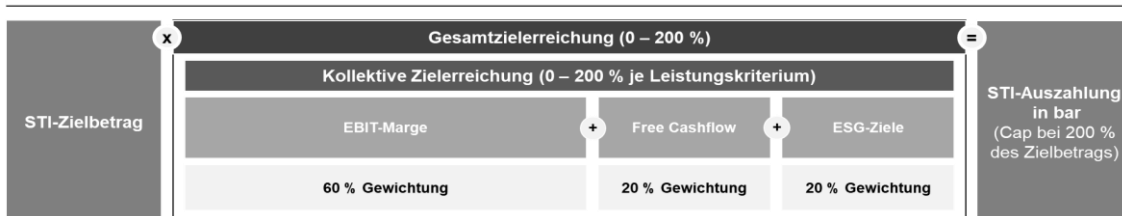
1.3.4 Variable Vergütung

1.3.4.1 Short-Term Incentive (STI)

Das STI ist als Zielbonus ausgestaltet, wobei die Höhe der Auszahlung aus dem STI sowohl von der Erreichung finanzieller Ziele als auch 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 Cashflow mit einer Gewichtung von 20% festgelegt. Die ESG-Ziele fließen mit einer Gewichtung von 20% in die 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, ein nachhaltiges, profitables Wachstum sowie eine kontinuierliche Verbesserung der Liquidität, dar. Die maximale Auszahlung des STI ist auf 200% des Zielbetrags (er 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)



Leistungskriterium EBIT-Marge

Die EBIT-Marge ist definiert als EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) geteilt durch den Umsatz des jeweiligen Geschäftsjahres und wird auf der 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 einen 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.

In die Planbedingungen des STI wurde mit Zustimmung des Aufsichtsrats folgender Zusatz zur EBIT-Marge beschlossen: Sofern während des Geschäftsjahres Unternehmen oder Unternehmensteile erworben oder veräußert werden und dies in der Budgetplanung für die EBIT-Marge nicht berücksichtigt wurde, werden solche Effekte bei der Ermittlung der EBIT-Marge (d. h. bei der Ermittlung des EBIT sowie des Umsatzes) bereinigt, sofern der Erwerb bzw. die Veräußerung bei der Festlegung der Zielwerte der EBIT-Marge für das Geschäftsjahr nicht berücksichtigt wurde und soweit der Effekt (bezogen auf das EBIT) den Betrag von EUR 5 Mio übersteigen. Der Veräußerung von Unternehmensteilen steht die Schließung von Geschäftszweigen oder Unternehmensteilen insoweit gleich, sofern sie mit Zustimmung des Aufsichtsrats erfolgt.

Leistungskriterium Free Cashflow

Das 100%-Ziel für das Leistungskriterium Free Cashflow entspricht dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget des jeweiligen Geschäftsjahres. Die Zielerreichung beträgt 100%, wenn der Free Cashflow für das Geschäftsjahr auf der Grundlage des vom Abschlussprüfer geprüften und vom Aufsichtsrat der Hauptversammlung vorgelegten Konzernabschlusses der Gesellschaft den budgetierten Free Cashflow für dieses Geschäftsjahr genau erreicht. Bei einer Abweichung des Free Cashflows gegenüber dem Budget um –30% oder mehr beträgt die Zielerreichung 0%. Eine Abweichung des Free Cashflows von +30% oder mehr gegenüber dem Budget führt zu einer Zielerreichung von 200%. Wird der Maximalwert erreicht, so führt ein höherer Free Cashflow zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert.

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

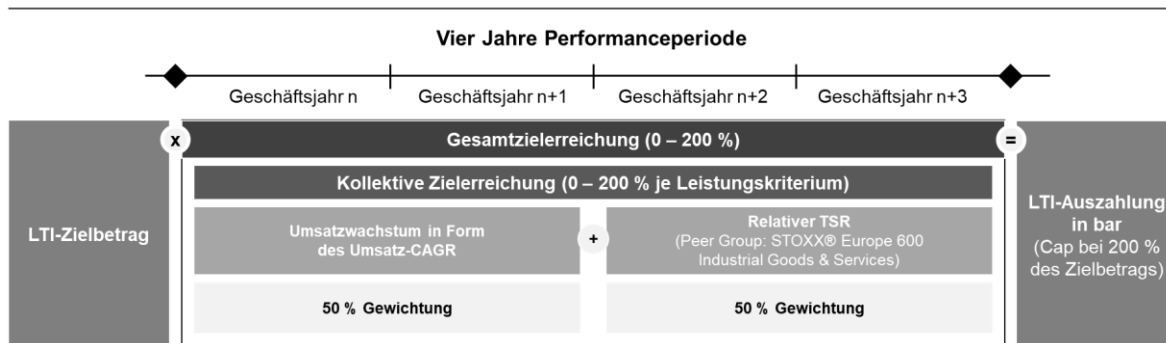
 Umwelt	 Soziales	 Governance
Produktverantwortung	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	Corporate Governance & Compliance
Nachhaltige Beschaffung	Produktverantwortung	Nachhaltige Unternehmensführung
Betrieblicher Umweltschutz	Nachhaltige Beschaffung	Verantwortungsvoller Arbeitgeber
	Nachhaltige Unternehmensführung	

1.3.4.2 Long-Term Incentive (LTI)

Das 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 erfüllen. Zum anderen steht die Performance der Zumtobel Group am Kapitalmarkt im Vergleich zu einem relevanten 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 (er 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 inklusive 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 mehr 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 Zielerreichung des relativen TSR für die gesamte Performanceperiode errechnet sich aus dem Durchschnitt der jährlichen Zielerreichung während der Performanceperiode.

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.

1.3.4.3 Evaluierung rückgestellter LTI-Tranchen bis einschließlich Geschäftsjahr 2021/22

Die Evaluierung rückgestellter LTI-Tranchen aus Vorjahren unter der vormaligen Vergütungspolitik bis einschließlich Geschäftsjahr 2021/22 basiert auf dem Total Shareholder Return der Zumtobel Group AG, der mit dem Total Shareholder Return einer spezifisch auf den Konzern zugeschnittenen Gruppe von Vergleichsunternehmen (Peer Group) verglichen wird.

Bei der Evaluierung der im jeweiligen Jahr zur Auszahlung fälligen rückgestellten LTI-Tranchen gilt eine Anreizsensitivität von 30%. Das heißt, liegt der TSR der Zumtobel Group um 30% oder mehr über der Peer Group, so wird die Auszahlungstranche mit 200% bewertet und ausbezahlt; liegt der TSR um 30% oder weniger unter der Peer Group, so wird die Tranche mit 0% bewertet und die Auszahlung verfällt dementsprechend.

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.

1.3.4.4 Aktuelle Zusammensetzung der Peer Group der Zumtobel Group AG²:

Geografische Verteilung	Anteil	Verteilung der Industriesektoren	Anteil
D/A/CH	36,4%	Lighting	63,6%
Nord- und Westeuropa	22,7%	Construction, same level of supply	22,7%
Süd- und Osteuropa	4,5%	Construction, upstream level of supply	13,6%
Amerika	18,2%	Gesamt	100,0%
Asien & Pazifik	18,2%		
Gesamt	100,0%		

² Die Peer Group wurde seit der Einführung des relativen Leistungsindikators auf der Basis des Total Shareholder Returns im Geschäftsjahr 2014/15 mehrfach überarbeitet und angepasst, zuletzt im Geschäftsjahr 2021/22. Die Peer Group umfasst 22 Unternehmen.

1.4 Sonstige vertragliche Bestimmungen

1.4.1 Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Für die Vorstandsmitglieder, die nach Genehmigung der neuen Vergütungspolitik durch die Hauptversammlung vom 29. Juli 2022 bestellt werden, besteht eine Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline, SOG).

Durch die SOG werden die Kapitalmarktorientierung und die 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.

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 bereits vom Vorstandsmitglied gehaltene Aktien der Zumtobel Group AG werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

1.4.2 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 der 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 Schadenersatz, 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.

1.4.3 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 (Performanceziele, Performancezeiträume etc.) und Fälligkeitszeitpunkten, wobei der Zielbetrag für den STI bzw. die LTI- Tranche des Geschäftsjahres, in dem das Dienstverhältnis endet, für jeden vollen Monat, in dem 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 dem 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.

1.5 Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Ein Abgehen von dieser Vergütungspolitik ist nur unter außergewöhnlichen Umständen und vorübergehend statthaft und darf sich ausschließlich nur auf die Punkte 1.3.3 (Fixe Vergütung) sowie 1.3.4 (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 die 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.

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.

1.6 Gesamtvergütung des Vorstands

1.6.1 Darstellung der Gesamtvergütung 2022/23 und 2023/24

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023/24 kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden:³

in TEUR	Zielerreichung	Alfred Felder CEO		Thomas Erath CFO (seit Aug. 2021)		Bernard Motzko COO		Marcus Frantz CDTO (seit Nov. 2022)		Thomas Tschol CFO (bis Jul. 2021)		Gesamtbezüge des Vorstands	
		2023/24	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24	2022/23
Zielvergütung													
Fix (Grundgehalt)		700	700	394	369	520	520	450	225			2.064	1.814
Variabel	100%	700	700	266	249	350	350	450	225			1.766	1.524
Ziel gesamt		1.400	1.400	660	617	870	870	900	450			3.830	3.337
Spanne Gesamtvergütung													
Minimum	0%	700	700	394	369	520	520	450	225			2.064	1.814
Maximum	200%	2.100	2.100	925	866	1.220	1.220	1.350	675			5.595	4.861
Gewährte Vergütung													
Fix (Grundgehalt)		700	700	394	369	520	520	450	225			2.064	1.814
in % Gesamtvergütung		46%	43%	56%	53%	55%	53%	46%	43%			50%	47%
STI ⁴	128,22%	359	460	136	163	180	230	231	148			906	1.002
LTI ⁵		420	420	159	149	210	210	270	135			1.059	914
Sonstige Nebenleistungen		39	34	18	18	29	29	23	11			108	92
in % Gesamtvergütung		3%	2%	2%	3%	3%	3%	2%	2%			3%	2%
Gewährung gesamt		1.518	1.615	707	699	938	989	974	519			4.137	3.822
Ausbezahlte Vergütung													
Fix (Grundgehalt)		700	700	394	369	520	520	450	225	0	0	2.064	1.814
STI-Auszahlung Vorperiode		460	195	163	79	230	158	148	0	0	0	1.002	432
LTI-Auszahlung Vorperioden		442	227	46	0	223	99	0	0	107	80	819	407
Auszahlung gesamt		1.602	1.122	603	448	973	777	598	225	107	80	3.885	2.652

Die Position „Sonstige Nebenleistungen“ beinhaltet im Wesentlichen die Dienstwagen sowie private Kranken- und Unfallversicherung für die Vorstandsmitglieder.

³ In der Darstellung der Zielvergütung sind keine Nebenleistungen berücksichtigt.

⁴ Die Werte des STI entsprechen dem Auszahlungsbetrag basierend auf der Zielerreichung von 128,22%.

⁵ Gewährung LTI entspricht seit 2022/23 dem Zielwert. Die Auszahlung erfolgt gemäß Zielerreichung nach 4 Jahren Performanceperiode. Details siehe 1.3.4.2.

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.

Im Geschäftsjahr 2023/24 beträgt die Zielerreichung für die variable Vergütung 128,22%.

Leistungskriterium	Ziel	Ist	Gewicht	Zielerreichung
EBIT-Marge GRS (%)	4,7	4,9 ⁶	60%	110%
Free Cashflow (Mio EUR)	38,3	53,8	20%	200%
ESG-Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung von Reporting Standards (30%) • Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit durch Maßnahmen aus der Mitarbeiterbefragung (30%) • Reduktion von CO₂-Emissionen (10%) • Verbesserung der Abfall- und Recyclingquote (10%) • Senkung von Ausschuss in den Werken (10%) • Einführung Monitoring digitaler Projekte (10%) 		20%	111,1%
Gesamt				128,22%

⁶ Siehe hierzu neuer Zusatz in den Planbedingungen des STI. Die EBIT-Marge von 4,4% wurde um den Betrag der angefallenen Aufwendungen der Werksteilschließung der Tridonic Dornbirm korrigiert auf eine EBIT-Marge GRS von 4,9%. Die EBIT-Marge GRS wird für die Berechnung der Zielerreichung herangezogen.

1.6.2 Ansprüche und Auszahlungen aus LTI-Bonusbank (erworben bis einschließlich Geschäftsjahr 2021/22)

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- Zielerreichung	Auszahlung im Geschäftsjahr
Gesamtbezüge aktive und ehemalige Vorstandsmitglieder								
2023/24	2.032	0	-651	1.382	651	21%	134	818
2022/23	2.695	0	-663	2.032	663	123%	818	406
2021/22	1.803	1.333	-440	2.695	440	92%	406	61
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
Alfred Felder CEO								
2023/24	1.132	0	-358	774	358	21%	74	442
2022/23	1.490	0	-358	1.132	358	123%	442	227
2021/22	956	780	-246	1.490	246	92%	227	36
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
Thomas Erath CFO (seit August 2021)								
2023/24	148	0	-37	111	37	21%	8	46
2022/23	185	0	-37	148	37	123%	46	0
2021/22	0	185	0	185	0	92%	0	0
Bernard Motzko COO								
2023/24	533	0	-169	365	169	21%	35	223
2022/23	714	0	-181	533	181	123%	223	99
2021/22	454	368	-107	714	107	92%	99	15
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
Thomas Tschol CFO (bis Juli 2021)								
2023/24	219	0	-87	132	87	21%	18	107
2022/23	306	0	-87	219	87	123%	107	80
2021/22	393	0	-87	306	87	92%	80	11
2020/21	211	224	-42	393	42	25%	11	0
2019/20	0	211	0	211	0	122%	0	0

Der Total Shareholder Return der Zumtobel Group für das Geschäftsjahr 2023/24 beträgt -13,37% und liegt damit um -23,84% unter dem Total Shareholder Return der definierten Peer Group (10,47%), was im Rahmen der für das Geschäftsjahr 2023/24 zur Evaluierung fälligen rückgestellten LTI-Tranchen einer Zielerreichung von 20,53% entspricht.

1.6.3 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 vergangenen fünf Jahre dargestellt.

in TEUR	Basis 2023/24	Δ 2023/24	Δ 2022/23	Δ 2021/22	Δ 2020/21	Δ 2019/20
		vs. 2022/23 in %	vs. 2021/22 in %	vs. 2020/21 in %	vs. 2019/20 in %	vs. 2018/19 in %
Gewährte Vorstandsvergütung						
Alfred Felder CEO	1.518	-6,0	-2,6	29,0	-7,2	77,8
Thomas Erath CFO	707	1,1	29,3	neu		
Bernard Motzko COO	938	-5,1	-7,7	31,8	-11,8	46,1
Marcus Frantz CDTO	974	neu	neu			
Unternehmensperformance						
Umsatzerlöse (Mio EUR)	1.127	-6,8	5,3	9,9	-7,7	-2,6
Bereinigtes EBIT (Mio EUR)	57,3	-32,0	36,8	40,1	-15,7	95,0
EBIT (Mio EUR)	49,5	-41,3	38,7	40,2	23,9	> 100
EBIT-Marge (%)	4,4%	-36,9	31,7	27,5	34,2	> 100
Jahresergebnis (Mio EUR)	24,7	-58,8	28,8	2,0	> 100	> 100
Free Cashflow (Mio EUR)	53,8	3,0	> 100	-84,1	87,7	> 100
Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten in Österreich						
Mitarbeiter Österreich	75	9,9	4,8	2,2	3,1	1,3

Die gewährte Vergütung beinhaltet ebenfalls die Zuteilung von LTI-Tranchen. Die Bewertung und Auszahlung der im jeweiligen Jahr zur Auszahlung fälligen rückgestellten LTI-Tranchen kann dabei, wie unter 1.3.4.2 Long-Term Incentive (LTI) beschrieben, zwischen 0% und 200% liegen.

1.6.4 Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Es kommen keine aktienbezogenen Vergütungen zur Anwendung.

1.6.5 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 i.V.m. § 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 Gesamtaufichtsrats 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 Aufsichtsrats verzichtet im Einklang mit dem Marktstandard auf eine erfolgsabhängige Vergütung des Aufsichtsrats, 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 Berücksichtigung der Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer und achtet auf ein angemessenes Verhältnis zur Entwicklung der Vergütung des Vorstandes sowie des Aufsichtsrats.

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 der 44. ordentlichen Hauptversammlung der Zumtobel Group AG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,99% beschlossen. Diese Vergütungspolitik wurde in den Folgejahren nicht geändert.

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 und seitdem nicht abgeändert 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 die Vorsitzende des Aufsichtsrats beträgt EUR 120.000, jedes andere gewählte Aufsichtsratsmitglied erhält EUR 60.000 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 EUR 15.000 pro Sitzung, maximal aber EUR 30.000 für die Tätigkeit als Vorsitzender eines Ausschusses pro Geschäftsjahr gewährt. Jedem sonstigen Mitglied eines jeden Ausschusses werden EUR 5.000 pro Sitzung, maximal aber EUR 10.000 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:⁷

in TEUR	Fixe Vergütung		Variable Vergütung (Sitzungsgeld)		Gesamtbezüge des Aufsichtsrats	
	2023/24	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24	2022/23
Gesamtvergütung	420	420	240	240	660	660
Lic. oec. Karin Zumtobel-Chammah	120	120	30	30	150	150
Dr.-Ing. Georg Pachta-Reyhofen	60	60	50	50	110	110
Dr.Volkhard Hofmann	60	60	60	60	120	120
Dipl.-Betw. Eva Kienle	60	60	40	40	100	100
Prof. Dr.Thorsten Staake	60	60	40	40	100	100
Christian Beer	60	60	20	20	80	80

⁷ Hinweis: Im Sinne von Transparenz und Klarheit sind jene Vergütungen dargestellt, die 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 26. Juni 2024

Dr. Alfred Felder
Vorsitzender des Vorstands, CEO

Lic. oec. Karin Zumtobel-Chammah
Vorsitzende des Aufsichtsrats



ZUMTOBEL Group