

# ZUMTOBEL Group

## Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der Zumtobel Group AG

### 1. Aufstellung von Grundsätzen der Vergütungspolitik

Gemäß § 98a iVm § 78b Abs. 1 Aktiengesetz ist die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wurde die Vergütungspolitik erstmalig in der Hauptversammlung am 24. Juli 2020 vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,99% beschlossen („**Vergütungspolitik 2020**“). Die Vergütungspolitik 2020 wurde in den Folgejahren nicht geändert.

Die folgenden Grundsätze der Vergütung (Vergütungspolitik) für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats der Zumtobel Group AG wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 28. Juni 2024 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 48. 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. Zielsetzung

Die Vergütung für Aufsichtsratsmitgliedern 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.

## **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.

### 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.

### 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.

### 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.

## **4. Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft**

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.

## **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.

## **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.

## **7. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik**

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 28. Juni 2024 aufgestellt und wird der 48. 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.

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

Die vorliegende Version der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat enthält keine wesentlichen inhaltlichen Änderungen gegenüber der Vergütungspolitik 2020.