

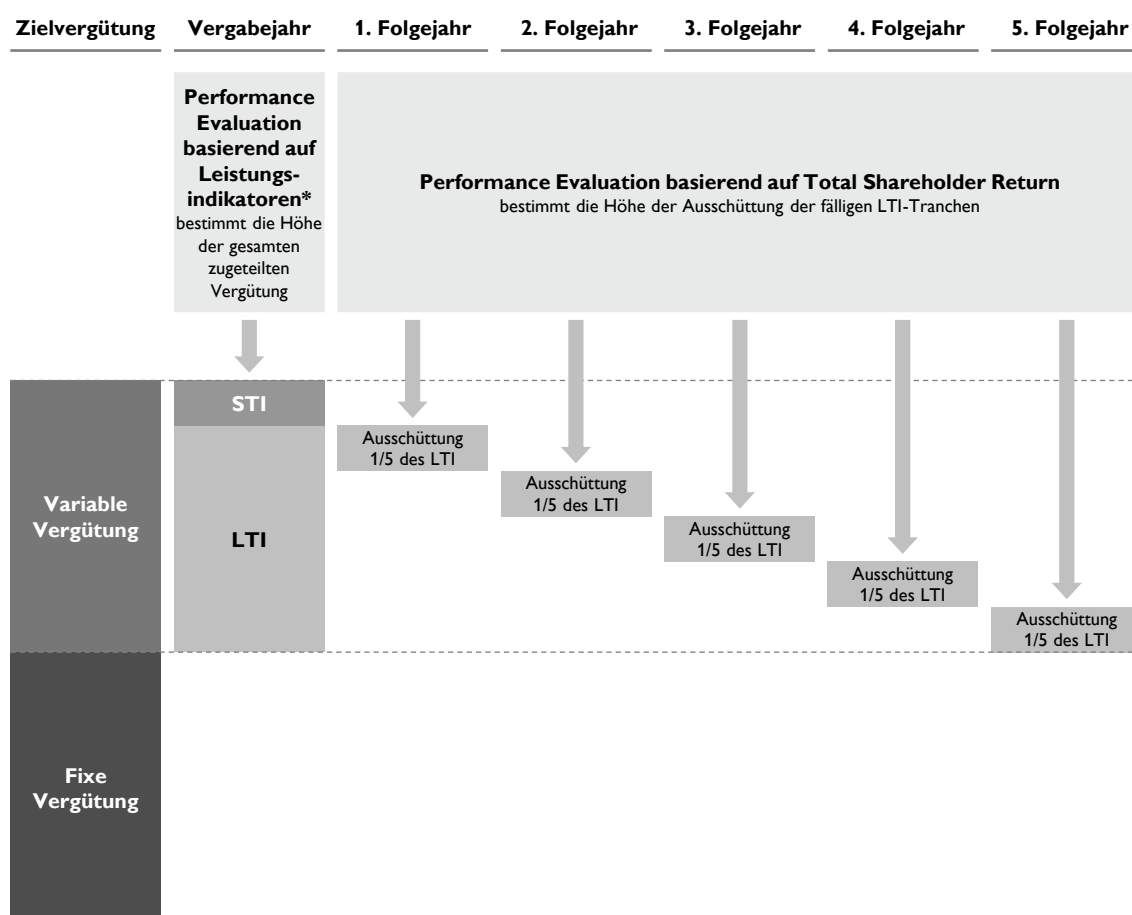
## 3.5 Vergütungsbericht

### 3.5.1 Vorstandsvergütung

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

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus einem fixen und einem variablen Anteil. Das fixe Basisgehalt orientiert sich am Verantwortungsbereich des Vorstands und wird, wie in Österreich üblich, in 14 Monatsgehältern im Nachhinein ausbezahlt. Für jedes Vorstandsmitglied wird vor dem Geschäftsjahr eine variable Zielvergütung festgelegt. Bei Zielerreichung als Ergebnis der Performance Evaluation wird diese Zielvergütung zugeteilt. Bei Über- oder Untererreichung des Ziels wird die variable Vergütung im Vergabejahr nach oben oder unten angepasst.

Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand:



\*Bereinigtes EBIT und Free Cash Flow

Die variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen Komponente (Short-Term Incentive; STI) und einer langfristigen Komponente (Long-Term Incentive; LTI) zusammen. Der STI wird zum Zeitpunkt der Zuteilung direkt in Cash ausbezahlt. Die Ausschüttung des LTI in Cash wird auf die fünf folgenden Jahre verteilt, wobei der Wert der ausbezahlten Tranche anhand einer Performance Evaluation zum jeweiligen

Ausschüttungszeitpunkt bestimmt wird. Durch die Bewertung der LTI-Tranchen wird sichergestellt, dass nicht nur die kurzfristigen Effekte von Managemententscheidungen, sondern eben auch deren langfristige Auswirkungen auf die Unternehmensentwicklung in der Vergütung angemessen berücksichtigt werden.

Bei der Performance Evaluation für die Zuteilung der variablen Vergütung im Vergabejahr werden zwei Leistungsindikatoren herangezogen. Diese Kennzahlen sind: Bereinigtes EBIT sowie Free Cash Flow. Die Zielgröße für diese Leistungsindikatoren wird auf Basis der Budgetplanung vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt.

Die Evaluierung rückgestellter LTI-Tranchen aus Vorjahren basiert auf dem Total Shareholder Return der Zumtobel Group AG, welcher mit dem Total Shareholder Return einer spezifisch auf den Konzern zugeschnittenen Gruppe von Vergleichsunternehmen (Peer Group) verglichen wird. Die Peer Group ist sowohl geografisch als auch bezüglich Industriesektoren breit abgestützt. Die Zusammensetzung der Peer Group wurde im Geschäftsjahr 2019/20 im Vergleich zum Vorjahr angepasst, um weiterhin eine bestmögliche Vergleichsgruppe für die Zumtobel Group sicherzustellen. Fokus der veränderten Zusammensetzung sowie der Neugewichtung waren insbesondere die geografische Vergleichbarkeit sowie die Gleichartigkeit der Geschäftstätigkeit. Dies führte zu einer entsprechenden Anpassung der prozentualen Anteile bei der geografischen Verteilung und den Industriesektoren im Geschäftsjahr 2019/20:

Zusammensetzung der Peer Group der Zumtobel Group AG<sup>4</sup>:

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

In begründeten Fällen kann sowohl beim STI als auch beim LTI eine über die Zielerreichung des Leistungsindikators hinausgehende, diskretionäre Vergütung gewährt werden, die nichtfinanzielle Kriterien berücksichtigt. Dieser diskretionäre Anteil bewegt sich innerhalb der betraglich im Vorhinein bestimmten Höchstgrenzen. Damit berücksichtigt das Vergütungssystem der Zumtobel Group AG in all seinen Bestandteilen die Anforderungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex, insbesondere auch der Regel C27.

Die Zielsetzung und der Zielerreichungsgrad der Leistungsindikatoren sowie ein individuell zu begründender diskretionärer Bonusanteil werden jährlich im Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten evaluiert und abgenommen. Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten ist das Gremium, das Entscheidungen zum Vergütungssystem trifft. Dieser wird von einem unabhängigen Beratungsunternehmen<sup>5</sup> unterstützt.

<sup>4</sup> Die Peer Group wurde seit der Einführung des relativen Leistungsindikators auf Basis des Total Shareholder Returns im Geschäftsjahr 2014/15 mehrfach überarbeitet und angepasst, zuletzt im Geschäftsjahr 2019/20.

<sup>5</sup> FehrAdvice & Partners AG

Die Performance Evaluation für das Geschäftsjahr 2019/20 führte zu folgender Vergütung der Vorstandsmitglieder<sup>6</sup> (Offenlegung gemäß Regeln C29, C30 und C31):

In TEUR	Gesamt		Fix	Variabel		LTI-Auszahlung aus Vorperioden	Abfindungszahlungen
	Zielvergütung <sup>7</sup>	Vergütung <sup>8</sup>	Grundgehalt	STI	LTI <sup>9</sup>		
<b>Gesamtbezüge des Vorstands</b>							
2019/20	2.865	2.963	1.519	512	932	214	0
2018/19	3.208	2.095	1.995	100	0	175	1.500
<b>Alfred Felder, CEO (seit 1. April 2016 im Vorstand, seit 8. Juni 2018 als CEO)</b>							
2019/20 <sup>10</sup>	1.300	1.352	639	222	490	55	0
2018/19 <sup>11</sup>	1.400	750	750	0	0	45	0
<b>Bernard Motzko, COO (seit 1. Februar 2018)</b>							
2019/20 <sup>12</sup>	820	892	462	199	231	15	0
2018/19 <sup>13</sup>	958	608	608	0	0	12	0
<b>Thomas Tschol, CFO (seit 1. April 2018)</b>							
2019/20 <sup>14</sup>	745	719	418	90	211	0	0
2018/19 <sup>15</sup>	850	738	638	100	0	0	0
<b>Ulrich Schumacher, CEO (bis 1. Februar 2018)</b>							
2019/20	0	0	0	0	0	0	0
2018/19 <sup>16</sup>	0	0	0	0	0	0	1.500
<b>Karin Sonnenmoser, CFO (bis 9. März 2018)</b>							
2019/20 <sup>17</sup>	0	0	0	0	0	144	0
2018/19	0	0	0	0	0	118	0

<sup>6</sup> Hinweis: Im Sinne von Transparenz und Klarheit sind jene Vergütungen dargestellt, welche im Geschäftsjahr 2019/20 erworben wurden, unabhängig von deren Auszahlungszeitpunkt.

<sup>7</sup> Die Zielvergütung umfasst alle Vergütungsbestandteile, die vertraglich festgelegt sind, exklusive vertraglich festgelegte Abfindungszahlungen.

<sup>8</sup> Die Vergütung umfasst alle Vergütungsbestandteile, die im Geschäftsjahr erworben wurden, exklusive LTI-Auszahlungen aus Vorperioden und Abfindungszahlungen.

<sup>9</sup> Das Verhältnis von LTI zu STI liegt auf Vorstandsebene bei 70:30 respektive 80:20 (CEO); die Auszahlungsdauer des LTI auf Vorstandsebene umfasst fünf Jahre für alle amtierenden Vorstandsmitglieder.

<sup>10</sup> Durch einen freiwilligen Verzicht des Vorstands auf 20% des Grundgehalts für den Zeitraum der COVID-19-bedingten Kurzarbeit in Österreich (April bis Juni 2020) wurden im April 2020 nur 80% des Grundgehalts ausbezahlt; im GJ 2019/20 wurde eine diskretionäre Bonuszahlung in der Höhe von insgesamt EUR 100.000 ausbezahlt.

<sup>11</sup> Die Zielvergütung sowie die tatsächliche Vergütung von Alfred Felder beinhaltet für das Geschäftsjahr 2018/19 eine vertraglich festgelegte einmalige Bonuszahlung von EUR 100.000.

<sup>12</sup> Durch einen freiwilligen Verzicht des Vorstands auf 20% des Grundgehalts für den Zeitraum der COVID-19-bedingten Kurzarbeit in Österreich (April bis Juni 2020) wurden im April 2020 nur 80% des Grundgehalts ausbezahlt; im GJ 2019/20 wurde eine diskretionäre Bonuszahlung in der Höhe von insgesamt EUR 100.000 ausbezahlt.

<sup>13</sup> Die Zielvergütung sowie die tatsächliche Vergütung von Bernard Motzko beinhaltet im Geschäftsjahr 2018/19 die vertraglich vereinbarte zweite Tranche des Sign-up-Bonus in Höhe von EUR 137.500.

<sup>14</sup> Durch einen freiwilligen Verzicht des Vorstands auf 20% des Grundgehalts für den Zeitraum der COVID-19-bedingten Kurzarbeit in Österreich (April bis Juni 2020) wurden im April 2020 nur 80% des Grundgehalts ausbezahlt.

<sup>15</sup> Die Zielvergütung sowie die tatsächliche Vergütung von Thomas Tschol beinhaltet im Geschäftsjahr 2018/19 für das erste Vertragsjahr die vertraglich garantierte Bonuszahlung von EUR 212.500. Im GJ 2018/19 wurde eine diskretionäre Bonuszahlung in der Höhe von insgesamt EUR 100.000 ausbezahlt.

<sup>16</sup> Am 23. Januar 2019 wurde vor dem Landesgericht Feldkirch mit Ulrich Schumacher ein Vergleich geschlossen. Mit der Bezahlung des Vergleichsbetrages sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche zwischen den Parteien, insbesondere auch sämtliche von der Beendigungsart unabhängige Bonifikationsansprüche (Bonusbank), endgültig abgegolten und ausgeglichen.

<sup>17</sup> Bei der einvernehmlichen Auflösung des Mandats im GJ 2017/18 wurde eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe von EUR 235.000 vereinbart. Alle Ansprüche aus der Bonusbank bleiben aufrecht, d.h. die zugewiesene LTI-Tranche aus dem Geschäftsjahr 2017/18 verbleibt im Auszahlungsschema bis in das Geschäftsjahr 2022/23.

Der mit Ende des Geschäftsjahres 2019/20 auslaufende Vertrag mit CFO Thomas Tschol wurde am 08. November 2019 bis zum 30. April 2021 verlängert.

Die Vorstandsverträge enthalten eine Change-of-Control-Klausel. Im Falle einer Übernahme der Gesellschaft durch einen neuen Mehrheitsaktionär steht den Vorstandsmitgliedern das Recht zu, ihr Mandat einseitig zurückzulegen. In diesem Fall erhalten die Vorstandsmitglieder die fixen und variablen Bezüge bis zum ursprünglich vereinbarten Ablauf des Vertrages, maximal jedoch für die Dauer von 24 Monaten. Darüber hinaus haben die Vorstandsmitglieder keine besonderen Ansprüche oder Anwartschaften im Falle der Beendigung ihrer Funktion. Die Vorstandstätigkeit von Thomas Tschol wird über einen Management-Gestellungsvertrag, abgeschlossen mit der Management Factory Corporate Advisory GmbH, bereitgestellt. Der Vertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines jeden Monats von beiden Seiten gekündigt werden.

Auf der Website der Zumtobel Group ([www.zumtobelgroup.com](http://www.zumtobelgroup.com)) wird laufend über den Kauf und Verkauf eigener Aktien durch die Directors im Sinne des österreichischen Börsengesetzes berichtet. Über die Anforderungen der Regel 73 hinaus bleiben diese Informationen für mindestens sechs Monate auf der Website verfügbar.

### **3.5.2 Aufsichtsratsvergütung**

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

Gesamtvergütungen des Aufsichtsrats:<sup>18</sup>

In TEUR	2019/20	2018/19
<b>Gesamtvergütungen des Aufsichtsrats</b>	<b>580</b>	<b>421</b>
davon fixe Vergütung	392	300
davon variable Vergütung	175	120
davon Spesen-/Aufwandsersatz	13	1

Vergütungen für Aufsichtsratsmitglieder<sup>19</sup>

Offenlegung gemäß Regel 51:

In TEUR	2019/20	2018/19
Dipl.-Ing. Jürg Zumtobel	170	140
Dr. Johannes Burtscher	105	100
Dipl.-Ing. Fritz Zumtobel	90	80
Dr. Volkhard Hofmann	100	100
Dipl.-Betw. Eva Kienle <sup>20</sup>	51	0
Lic.Oec. Karin Zumtobel-Chammah <sup>21</sup>	51	0

<sup>18</sup> Hinweis: Im Sinne von Transparenz und Klarheit sind jene Vergütungen dargestellt, welche auf die im jeweiligen Geschäftsjahr stattgefundenen Sitzungen entfallen, unabhängig von deren Auszahlungszeitpunkt.

<sup>19</sup> Ohne Spesen- oder Aufwandsersatz.

<sup>20</sup> Die Aufsichtsrats-Vergütung für das Geschäftsjahr 2019/20 wurde anteilig ab dem 26. Juli 2019 ausbezahlt.

<sup>21</sup> Die Aufsichtsrats-Vergütung für das Geschäftsjahr 2019/20 wurde anteilig ab dem 26. Juli 2019 ausbezahlt.