

Vergütungspolitik für den Vorstand der S&T AG

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands der S&T AG innerhalb der S&T Gruppe angewendet werden.

Primäres Ziel der Vergütungspolitik ist es, eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung vor allem im Interesse der Aktionäre zu fördern. Diese Grundsätze hat der Aufsichtsrat am 20. Mai 2020 beschlossen und wird diese am 16. Juni 2020 der Hauptversammlung der S&T AG gemäß § 78 österreichisches Aktiengesetz zur Beschlussfassung vorlegen. Die in der Folge dargestellten Grundsätze bilden jenen Rahmen, den der Aufsichtsrat bei der Gestaltung der Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands und der erfolgsbasierten variablen Vergütung für Führungskräfte beachten wird. In den 2020 abgeschlossenen Vorstandsverträgen sind diese bereits im Wesentlichen umgesetzt worden. Allfällige notwendige Anpassungen werden mit den Vorstandsmitgliedern besprochen und im Vergütungsbericht für die ordentliche Hauptversammlung 2021 vorgelegt werden.

Grundsätze der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat ist für die Ausarbeitung, die regelmäßige Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Bei Bedarf erfolgt ausnahmsweise die Unterstützung durch einen externen Vergütungsberater. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass ein eventuell in Anspruch genommener Berater nicht gleichzeitig auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

Die nachfolgenden Grundsätze gelten für die Gestaltung der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der S&T AG:

- Die Vergütung soll die Übereinstimmung zwischen dem Verhalten, Handeln und der Leistung der Vorstandsmitglieder und der Erwartungshaltung und den Interessen aller Stakeholders der S&T AG und der S&T Gruppe, insbesondere der Aktionäre und Investoren der S&T AG, fördern.
- Die Vergütung soll den kurz- und langfristigen strategischen Zielen der Gesellschaft und der Gruppe entsprechen und diese reflektieren und unterstützen.
- Die Vergütung soll dem Verantwortungsbereich und der Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds Rechnung tragen.
- Das Verhältnis zwischen den unterschiedlichen Vergütungskomponenten soll sinnvoll und ausgeglichen gestaltet sein.
- Die Gesamtvergütung soll auf jener der Unternehmen der Peer-Gruppe entsprechen.
- Die Vergütung soll transparent und leicht verständlich sein.

Die Vergütung des Vorstands setzt sich grundsätzlich aus einer fixen Vergütung (Grundgehalt) und einem variablen Leistungsbonus zusammen. Außerdem haben alle Vorstandsmitglieder die Möglichkeit (ebenso wie ausgewählte Führungskräfte), an einem Aktienoptionsprogramm teilzunehmen, das auf einer nachhaltigen Kurs- und Ergebnisentwicklung der Gesellschaft aufbaut. Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung wird in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern unterschieden, maßgeblich dafür sind neben der Gesamtverantwortung des Vorstands und dem wirtschaftlichen Zusammenhang zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen, der eigene Geschäftsbereich und dessen Bedeutung. Bei den festen Gehaltsbestandteilen berücksichtigt der Aufsichtsrat die Aufgaben und die beruflichen Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung. Der Vorsitzende erhält auf Grund seiner besonderen Verantwortung und Bedeutung für

das Unternehmen grundsätzlich höhere Gesamtbezüge. Durch einen horizontalen Vergütungsvergleich mit anderen österreichischen und deutschen Unternehmen wird eine marktkonforme und konkurrenzfähige Vorstandsvergütung erzielt, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Des Weiteren werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt, um die Vorstandsvergütung in eine angemessene Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen.

Im Hinblick auf Abschnitt G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), zu dem sich die S&T AG als in Frankfurt, Deutschland, börsennotiertes Unternehmen bekennt, sieht die Vergütungspolitik vor, dass die Gesellschaft variable Vergütungskomponenten zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden.

Grundgehalt

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlichen festen Gehaltsbezug, welcher nach Sitzstaats des Vorstandsmitgliedes in 12 oder 14 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird. Mit diesen Bezügen sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten sowie Leistungen abgegolten, die über die für Angestellte der Gesellschaft geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden. Ebenfalls abgegolten wird damit die Übernahme von Organfunktionen im Konzern.

Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die Vorstandsmitglieder incentiviert, zum Wohl des Unternehmens und unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln. Die sonstigen Bezüge betreffen überwiegend steuerpflichtige Sachbezüge für Firmen-PKWs.

Die Vergütungspolitik soll einfach und klar die Incentivierung des Vorstands auf die für die Fortentwicklung der Gruppe wichtige Verbesserung der Ertragslage zum Ausdruck bringen und einfach nachvollziehbar sein: Falls dies auf Grund einer wirtschaftlich extrem schlechten Entwicklung geboten ist, wird der Aufsichtsrat an die Vorstandsmitglieder herantreten, um diese zu einer Reduzierung des Festbezugs zu bewegen.

Kurzfristiger variabler Leistungsbonus

Die variable Komponente orientiert sich ausschließlich am ausgewiesenen Ergebnis des jeweiligen Verantwortungsbereichs; es gibt keine nicht-finanziellen Kriterien, die für die variable Vergütung maßgeblich sind. Die S&T AG ist in sehr unterschiedlichen Geschäftsbereichen tätig, weshalb es nicht sinnvoll ist, Kriterien einheitlich für die gesamte Gruppe zu definieren. Der kurzfristige variable Leistungsbonus ist vom Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig und berücksichtigt als finanzielle Zielgröße für CEO & CFO das im Konzernabschluss ausgewiesene EBITDA, für andere Vorstandsmitglieder jeweils das EBITDA ihres Verantwortungsbereiches. Der variable Leistungsbonus für alle Vorstände ist mit dem halben Festgehalt begrenzt.

Der Bonusanspruch, der sich aus der Erreichung der finanzielle Leistungskriterien ergibt, kann bei außergewöhnlichen Leistungen, die sich nicht in den finanziellen Kriterien widerspiegeln, erhöht werden. Dies kann insbesondere zum Tragen kommen, wenn es um den Aufbau und die Integration neuer Geschäftsbereiche geht, besondere Ziele zur Erhöhung der Nachhaltigkeit zu erreichen oder tiefgreifende Restrukturierungsmaßnahmen umzusetzen sind. Derartige Bonifikationen können unabhängig vom Erreichen finanzieller Leistungskriterien gewährt werden.

Der Aufsichtsrat behält sich vor, unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) das finanzielle Leistungskriterium mit alternativen Leistungskriterien wie Rohertrag, Wachstum, operativer oder Free Cash-Flow, EBITDA- oder EBIT-Marge zu ergänzen. Dies soll in kritischen Unternehmensphasen eine Fokussierung des Managements auf die Generierung

von positiven Cash-Flows unter Berücksichtigung der Rentabilitätsentwicklung ermöglichen. Die zeitliche und die betragliche Begrenzung bleiben davon unberührt.

Langfristige Incentivierung über Aktienoptionenprogramme

Als weitere variable, langfristige Komponente wurden bereits in der Vergangenheit dem Vorstand (als auch leitenden Angestellten) Aktienoptionen bzw. Aktienoptionsscheine eingeräumt, die eine zusätzliche variable langfristige Vergütung bei positiver Entwicklung des Aktienkurses der S&T AG Aktie bedingt.

Der Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit wurde bei Ausgestaltung der Aktienoptionsprogramme 2020, 2021, 2022 durch die darin vorgesehene 36-monatigen Wartefrist ab Einräumung der Optionsscheine sowie dem Kriterium einer Kurssteigerung von mindestens 80% beachtet im Vergleich zum Kurs der S&T Aktie zum Zeitpunkt der Einräumung der Option Rechnung getragen. Nur nach Ablauf der Wartefrist und bei Erreichung dieses Zieles (180% Steigerung des Aktienkurses) können die Optionsscheine ausgeübt werden. Sollten diese Kriterien nicht erfüllt werden, verfällt der Optionsschein ersatzlos. Die Laufzeit der Optionsscheine ist mit 60 Monaten begrenzt. Es besteht das freie Wahlrecht der S&T AG, das Settlement bei Ausübung in bar oder durch neue oder eigene Aktien durchzuführen.

Die Prämienregelung sowie das Aktienoptionsprogramm bringen die Interessen des Vorstands mit jenen der Aktionäre und anderer Stakeholder in Einklang. Damit wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht. Die finanziellen Zielgrößen sind objektiv und transparent und lassen sich durch kurzfristige Maßnahmen kaum wesentlich beeinflussen, womit sie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.

Sondergratifikationen und –boni

Der Vergütungsausschuss behält sich das Recht vor, für besondere Leistungen über die erwähnten variablen Leistungsboni hinausgehende Sonderboni zu gewähren, sofern durch diese besonderen Leistungen ein zukunftsbezogener Nutzen, insbesondere in den Bereichen Nachhaltigkeit und „Health & Safety“, für die Gesellschaft entstanden ist. Die allfälligen Sonderboni sollen die Vorstandsmitglieder motivieren, das Unternehmen langfristig und nachhaltig zu führen. Sie sind mit dem einfachen Festbezug eines Jahres begrenzt.

Es ist zulässig, den Vorstandsmitgliedern Sign on – sowie Stay-Boni zu gewähren. Dies kann erforderlich sein, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. sie an die Gesellschaft zu binden.

Sachbezüge und andere Vorteile

Die Gesellschaft kann für Vorstandsmitglieder eine „Directors und Officers“ (D&O) -Versicherung eine Unfallversicherung sowie weitere, für die Tätigkeit als Vorstand erforderliche Versicherungen wie etwa eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung abschließen. Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen. Zusätzlich können den Vorstandsmitgliedern die mit ihrer Stellung als Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstaufwendungen sowie die Vergütung ihrer Reisekosten ersetzt werden (gemäß der Richtlinien der S&T AG für Geschäftsreisen). Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt und die Gesellschaft leistet entweder den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse oder es werden Abfertigungen in Anlehnung an den § 23 des österreichischen Angestelltengesetzes bzw. einer vergleichbaren Regelung, sollte der Vorstand seinen Wohnsitz im Ausland haben, gewährt.

Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats vorübergehend unter Wahrung der vertraglichen Ansprüche von dieser Vergütungspolitik abweichen, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw. ihre Rentabilität sicherzustellen.

Im Falle der nur in einer besonderen Ausnahmesituation in Betracht kommenden interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandats durch ein Aufsichtsratsmitglied können die variablen Vergütungsbestandteile abweichend festgelegt werden, um das aus dem Aufsichtsrat entsandte Vorstandsmitglied situationsadäquat zu incentivieren.

Darüber hinaus können unter außergewöhnlichen Umständen, die gesamtwirtschaftlich oder speziell für das Unternehmen besonders herausfordernd sind, vorübergehend abweichende kurz- und langfristige Leistungsboni festgelegt werden, um besonders geeignete Vorstandsmitglieder zu gewinnen und sie über Vergütungsanreize entsprechend zu motivieren.

Laufzeiten der Vorstandsmandate

Vorstandsmandate sind im Regelfall auf drei Jahre befristet, bei einer erstmaligen Bestellung auf zwei Jahre.

Beendigungen eines Vorstandsmandats

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen. Sie können nur aus wichtigen Gründen, insbesondere jenen des § 27 des österreichischen Angestelltengesetzes (Entlassungsgründe im Sinne des Arbeitsrechts) sowie einer groben Pflichtverletzung, jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Im Falle dauernder Berufsunfähigkeit sowie nach mehr als sechsmonatiger Erkrankung kann das Anstellungsverhältnis mit dreimonatiger Frist zum Monatsende gekündigt werden. In diesem Fall bleibt der Anspruch auf das Festgehalt für die restliche Vertragslaufzeit, längstens aber für 6 Monate bestehen. Dies gilt auch im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung bei Fehlen eines wichtigen Grunds.