

Vergütungsbericht gem. § 78c AktG für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG für das Geschäftsjahr 2021

1 Einleitung

Die 23. ordentliche Hauptversammlung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG beschloss einstimmig die jeweiligen Grundsätze der Vergütungspolitik für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Der vorliegende Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat der SW Umwelttechnik gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrates gewährten bzw. geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten. Er wurde vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 24.03.2022 beschlossen.

1.1 Grundlagen

Dieser Vergütungsbericht wurde entsprechend der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee erstellt. Die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern werden somit umgesetzt.

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, im folgenden Vergütungsbericht ist zu erläutern, wie dem Abstimmungsergebnis über den Vergütungsbericht der vergangenen Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

Der Vergütungsbericht fasst die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der SW Umwelttechnik angewendet werden. Im Bericht werden die daraus abgeleitete Struktur und Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsbezüge sowie der Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat offen gelegt.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2021

Die globale Wirtschaftsentwicklung war 2021 weiterhin stark von der Covid-19-Pandemie geprägt. Insgesamt erholte sich die weltweite Wirtschaftstätigkeit kräftiger als von Ökonom:innen prognostiziert mit über fünf Prozent BIP-Wachstum.

Die einzelnen Wirtschaftssektoren waren vom Pandemiegesehen sehr unterschiedlich betroffen. Einige wenige Branchen verloren auch 2021 massiv an Umsatz und Wertschöpfung, andere Wirtschaftsbereiche verzeichneten Umsatzzuwächse oder stagnierten zumindest. Dieses zweigespaltene Konjunkturgeschehen ist ein Phänomen der aktuellen Lage. Für Bau, IT-Dienstleistungen und die Sachgütererzeugung war 2021 ein starkes Jahr, kontaktintensive Dienstleistungen litten hingegen unter behördlichen Auflagen und Nachfrageeinbußen.

Der hohe Nachfrageüberhang aufgrund der zügigen Erholung der weltweiten Güternachfrage sowie Lieferengpässe führten vor allem bei Rohstoffen und Energie zu hohen Preisanstiegen. Dies wirkte sich auch direkt auf die Verbraucherpreise und die Inflation aus, die in den USA, dem Euroraum, aber auch in EU-Ländern mit eigenständiger Währungspolitik weit über die Zielmarke der Europäischen Zentralbank von 2 % anstieg. Die jüngste Eskalation im Konflikt zwischen Russland und der Ukraine wird die weltweiten Energie- und Rohstoffpreise weiterhin beeinflussen.

SW Umwelttechnik gelang es 2021 den Erfolgskurs der vergangenen drei Geschäftsjahre fortzusetzen und den Umsatz auf über EUR 100 Mio. zu steigern. Die Bautätigkeit stieg 2021 in Summe deutlich an und sorgte für eine sehr gute Auftragslage. Bei SW Umwelttechnik waren

darüber hinaus keine coronabedingten Auswirkungen im Geschäftsverlauf zu verzeichnen und es gab keinerlei Lieferschwierigkeiten oder eine Betroffenheit durch die weltweite Rohstoffverknappung. Maßgeblich dafür ist der direkte und regionale Bezug von Rohstoffen zur Betonherstellung sowie langjährige Partnerschaften bzw. Verträge mit Lieferanten. Darüber hinaus haben auch die vorausschauende Einkaufsplanung und die zeitgerechte Aufstockung von Lagerbeständen zur ausreichenden Versorgung mit allen notwendigen Produktionsmitteln beigetragen.

Im Geschäftsjahr 2021 erwirtschaftete SW Umwelttechnik Umsatzerlöse in Höhe von EUR 102,9 Mio. (VJ EUR 89,3 Mio.). Die Ertragszahlen liegen aufgrund der relativ stabilen operativen Entwicklung auf dem Rekordniveau des Vorjahres: Das EBIT beträgt EUR 11,8 Mio. (VJ EUR 11,5 Mio.), das EBITDA beläuft sich auf EUR 16,2 Mio. (VJ EUR 15,5 Mio.), die EBITDA-Marge beträgt somit 15,4 %.

2 Berichterstattung über die Bezüge der Vorstandsmitglieder

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG wurden gemäß C-Regel 43 des österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 24.03.2020 aufgestellt. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.

2.1.1 Zielsetzung

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Die Vergütung ist zudem so attraktiv gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Somit ist die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet.

Die Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, dauerhaft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Bei Festlegung der konkreten Leistungskriterien wurde darauf geachtet, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig wurden ambitionierte Ziele festgelegt, die einen Anreiz zu besonderen Leistungen bilden. Übergeordnetes Anliegen ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

2.1.2 Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- Feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind
- Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen Leistungskriterien
- Langfristige Zielprämie

Die festen Vergütungsbestandteile gliedern sich in das Grundgehalt sowie Sachbezüge und Nebenleistungen, die einen Dienstwagen, eine Pensions- und Unfallversicherung sowie eine D&O-Versicherung enthalten.

Den Mitgliedern des Vorstandes gebührt ebenfalls ein variabler Vergütungsbestandteil, der vom Geschäftserfolg abhängt und durch eine jährliche Zahlung abgegolten wird. Diese hängt vom erwirtschafteten Konzern-EGT und vom Erreichen des geplanten Konzern-EGT (berechnet nach IFRS Richtlinien) der Unternehmensgruppe SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG (gilt inkl. der Beteiligungen) ab. Dafür kommen folgende Richtlinien zur Anwendung:

- Bei Erreichen des geplanten EGT stehen dem Vorstandsmitglied vier Prozent des erwirtschafteten Konzern-EGT als variabler Gehaltsanteil zu.
- Bei Abweichen bis zu 25 % nach oben bzw. nach unten wird der variable Gehaltsbestandteil linear um 1 % des erwirtschafteten Konzern-EGT erhöht bzw. reduziert.
- Bei Unterschreiten des geplanten EGT um mehr als 25 % besteht kein Anspruch auf einen variablen Gehaltsbestandteil. Bei Überschreiten um mehr als 25 % erfolgt keine weitere Erhöhung des variablen Gehaltsbestandes.
- Der variable Gehaltsanteil ist mit 68 % des jährlichen Grundgehaltes begrenzt.

Bei Erreichen sämtlicher vereinbarter Kennzahlen im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2021 haben die Mitglieder des Vorstandes Anspruch auf eine einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 32 % ihres für die gesamte Periode von 01.01.2019 bis 31.12.2021 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts. Werden nur einzelne Kennzahlen erreicht, steht die Prämie nur in Höhe der in der Tabelle jeweils angeführten Gewichtung zu.

- a) Stufe 1: Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 16 % seines für die gesamte Periode von 01.01.2019 bis 31.12.2021 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts. Werden nur einzelne Kennzahlen erreicht, steht die Prämie nur in Höhe der in der Tabelle jeweils angeführten Gewichtung zu.

Ziel	Berechnung	Zeitpunkt	Zielwert	Gewichtung Prämie
Verschuldung	Net debts / EBITDA	31.12.2021	Max. 4,0	25 %
EK Anteil	EK Quote	31.12.2021	Min. 20,0 %	25 %
Rendite	EBITDA Marge	Durchschnitt 2019-2021	Min. 11,0 %	25 %
Ausschüttungsfähigkeit	anteilig vom Jahresüberschuss	Durchschnitt 2019-2021	Min. 20,0 %	15 %
Umsatzwachstum	CAGR ab 2018	Durchschnitt 2019-2021	Min. 3,0 %	10 %

- b) Stufe 2: Das Vorstandsmitglied hat zusätzlich zur Stufe 1 einen Anspruch auf eine weitere einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 16 % seines für die gesamte Periode von 01.01.2019 bis 31.12.2021 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts, sofern sämtliche in der folgenden Tabelle angeführten Kennzahlen im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2021 erreicht werden. Werden nur einzelne Kennzahlen erreicht, steht die Prämie nur in Höhe der in der Tabelle jeweils angeführten Gewichtung zu.

Ziel	Berechnung	Zeitpunkt	Zielwert	Gewichtung Prämie
Verschuldung	Net debts / EBITDA	31.12.2021	Max. 3,5	25 %
EK Anteil	EK Quote	31.12.2021	Min. 22,0 %	25 %
Rendite	EBITDA Marge	Durchschnitt 2019-2021	Min. 14,0 %	25 %
Ausschüttungsfähigkeit	anteilig vom Jahresüberschuss	Durchschnitt 2019-2021	Min. 25,0 %	15 %
Umsatzwachstum	CAGR ab 2018	Durchschnitt 2019-2021	Min. 5,0 %	10 %

Der in Unterpunkt a) und b) angeführte Zielwert der Ausschüttungsfähigkeit bezieht sich auf den Jahresüberschuss im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft, wobei die Fähigkeit zur Ausschüttung auf Ebene der Gesellschaft zu bewerten ist.

Nach Evaluierung der Ziele mit Stichtag zum 31.12.2021 wurde mit den Vorstandsmitgliedern eine neue langfristige Prämienvereinbarung abgeschlossen.

2.1.3 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen

Um ein angemessenes Verhältnis der Vorstandsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen der Gesellschaft zu gewährleisten, soll das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds nicht mehr als das 15-fache durchschnittliche monatliche Grundgehalt der in Österreich tätigen Mitarbeiter/innen der Gesellschaft auf Vollzeitbasis berechnet betragen.

2.2 Darstellung der Gesamtvergütung

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2021 erwarb der Vorstand Gehaltsansprüche in Höhe von 1.085 TEUR (VJ 1.166 TEUR). Der fixe Gehaltsbestandteil von Klaus Einfalt belief sich 2021 auf 304 TEUR (VJ 300 TEUR) und von János Váczi auf 244 TEUR (VJ 240 TEUR). Zusätzlich erwarb Klaus Einfalt variable Gehaltsansprüche in Höhe von 207 TEUR (VJ 204 TEUR) und János Váczi in Höhe von 166 TEUR (VJ 163 TEUR). In Form von Beiträgen zu Pensionskassen wurden im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 164 TEUR (VJ 162 TEUR) für die Vorstandsmitglieder aufgewendet, davon 91 TEUR (VJ 90 TEUR) für Klaus Einfalt und 73 TEUR (VJ 72 TEUR) für János Váczi.

Aufgrund der anteiligen Zielerreichungen für die langfristige Zielprämie wurden Rückstellungen für Klaus Einfalt in Höhe von 0 TEUR (VJ 231 TEUR) und für János Váczi in Höhe von 0 TEUR (VJ 185 TEUR) gebildet.

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstandes Heinz Wolschner und Bernd Wolschner hat die Gesellschaft Gesamtzahlungen in Form von Pensionsbeiträgen in Höhe von 179 TEUR (VJ 177 TEUR) geleistet. Davon entfielen 60 TEUR (VJ 59 TEUR.) auf Heinz Wolschner und 119 TEUR (VJ 118 TEUR) auf Bernd Wolschner.

2.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Es besteht kein Aktien-Optionsprogramm. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden den Vorstandsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

2.4 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach den Grundsätzen der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Die Vergütung muss zudem so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Somit muss die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet sein.

Die Vorstandsmitglieder wurden im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2021 den erläuterten Grundsätzen entsprechend entlohnt.

3 **Berichterstattung über die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder**

Die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 24.03.2020 aufgestellt. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.

3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

3.1.1 Zielsetzung

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie fördert die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG und sichert zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates ist marktgerecht und so attraktiv gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Zudem ermöglicht sie eine fachliche und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter.

3.1.2 Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird von der Hauptversammlung beschlossen und setzt sich aus einer Grundvergütung pro Geschäftsjahr und einem Sitzungsgeld pro Sitzung zusammen. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Anspruch auf Vergütung von Fahrt- und Übernachtungskosten in angemessener Höhe.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Grundvergütung pro Geschäftsjahr, die jährlich ausbezahlt ist. Die jeweilige Höhe der jährlichen Grundvergütung kann nach Funktion (z.B. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz, weitere gewählte Mitglieder) unterschiedlich bemessen werden. Zusätzlich hat die Gesellschaft für die Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung abzuschließen.

Darüber hinaus erhalten Aufsichtsratsmitglieder Sitzungsgelder für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse. Die jeweilige Höhe der Sitzungsgelder kann nach Funktion (z.B. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz, weitere gewählte Mitglieder) unterschiedlich bemessen werden. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen.

3.1.3 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen

Um ein angemessenes Verhältnis der Aufsichtsratsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen der Gesellschaft zu gewährleisten, soll die jährliche Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds nicht mehr als das durchschnittliche jährliche Grundgehalt der in Österreich tätigen Mitarbeiter/innen der Gesellschaft auf Vollzeitbasis berechnet betragen.

3.2 Darstellung der Gesamtvergütung

Die Grundvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates betrug im abgeschlossenen Geschäftsjahr 5.760 Euro, für den Stv. Vorsitzenden des Aufsichtsrates 4.320 Euro und für alle weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates 2.880 Euro. Das Sitzungsgeld für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates und der Ausschüsse betrug 1.800 Euro, für ihren Stellvertreter 1.350 Euro sowie für alle weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates 900 Euro.

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2021 erwarben die Mitglieder des Aufsichtsrates für ihre Tätigkeit Ansprüche (inkl. Spesen) in Höhe von insgesamt 100 TEUR (VJ 69 TEUR).

Die genaue Aufteilung auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

in EUR	Gesamtaufwendungen 2021	Gesamtaufwendungen 2020
Dr. Heinz Taferner	-	3.833
Dr. Reinhard Iro	23.310	15.740
Dr. Ulrich Glaunach	19.170	14.791
Mag. Birgit Kuras	10.080	8.453
Mag. Sabine Lax	9.180	7.553
DI Heinz Wolschner	13.515	8.953
DI Dr. Wolschner Bernd	12.780	10.171
MMag. Michaela Werbitsch	5.970	-
Dr. Alexander Schwartz	5.520	-
Bezüge gesamt	99.525	69.494

3.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Es besteht kein Aktien-Optionsprogramm, im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

3.4 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach den Grundsätzen der Vergütungspolitik muss die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehen. Mit diesen wird das Ziel verfolgt, die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der SW Umweltechnik Stoiser & Wolschner AG zu fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sicherzustellen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können.

Die Aufsichtsratsmitglieder wurden im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2021 den erläuterten Grundsätzen entsprechend entlohnt.