

Vergütungsbericht gem. § 78c AktG für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG für das Geschäftsjahr 2020

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 25.03.2021 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 2020

Der Ausbruch der Covid-19-Pandemie sowie die damit einhergehenden, länderübergreifenden Infektionspräventionsmaßnahmen und Mobilitätseinschränkungen brachten im Jahr 2020 große wirtschaftliche Unsicherheiten gefolgt von einer deutlichen Rezession mit sich. Die drei Kernmärkte von SW Umwelttechnik waren von dieser erhöhten Volatilität wie ganz Europa betroffen und erlebten einen deutlichen Konjunktur-Einbruch. Die europäische Bauwirtschaft entwickelte sich leicht rückläufig, auch infolge des Auslaufens des EU-Finanzrahmens. Langfristige Projekt-Vorlaufzeiten wie auch der spätzyklische Charakter der Baubranche trugen jedoch dazu bei, dass das Ausnahmejahr 2020 die Bauwirtschaft weniger schwer traf als andere Wirtschaftszweige.

Aufgrund der endenden Förderperiode wurden Fördergelder aus EU-Töpfen in Rumänien verstärkt beansprucht, in Ungarn zeigte sich jedoch eine gegenläufige Entwicklung. Durch die insgesamt bereits hohe Ausschöpfung der Strukturfonds flachten die Investitionen im zweiten Halbjahr 2020 ab.

Nach einem Jahr des wirtschaftlichen Einbruchs ist für alle drei Kernmärkte von SW Umwelttechnik eine schrittweise Rückkehr zur Normalität in den Jahren 2021 und 2022 anzunehmen, die sich in positiven Investitionsentwicklungen – auch im Bereich der Bauaktivitäten – zeigen wird.

Trotz Corona-Krise zählt 2020 gemeinsam mit den vergangenen Jahren 2018 und 2019 zu den erfolgreichsten Geschäftsjahren in der Unternehmensgeschichte von SW Umwelttechnik. Der

spätzyklische Charakter der Bauwirtschaft kam dem Unternehmen ebenso zu Gute wie die lange Vorlaufzeit von Projekten. Zusätzlich waren in den Märkten ausreichend Finanzmittel vorhanden, im Gegensatz zur Liquiditätskrise des Jahres 2009. Bis zum Sommer war die Geschäftsentwicklung dementsprechend stabil, danach kam es zu ersten Projektverschiebungen und Verzögerungen bei Genehmigungsprozessen. SW Umwelttechnik konnte die Herausforderungen des zurückliegenden Geschäftsjahres insgesamt gut bestreiten und letztlich sehr gute Ergebnisse erzielen.

Im Geschäftsjahr 2020 erwirtschaftete SW Umwelttechnik Umsatzerlöse in Höhe von EUR 89,3 Mio. (VJ EUR 97,2 Mio.). Die Ertragszahlen liegen aufgrund der relativ stabilen operativen Entwicklung auf dem Rekordniveau des Vorjahres: Das EBIT beträgt EUR 11,5 Mio. (VJ EUR 11,6 Mio.), das EBITDA beläuft sich auf EUR 15,5 Mio. (VJ EUR 15,4 Mio.), die EBITDA-Marge beträgt somit 17 %.

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 IAS 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 wird mit den Vorstandsmitgliedern eine neue langfristige Prämienvereinbarung abgeschlossen werden.

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 2020 erwarb der Vorstand Gehaltsansprüche in Höhe von 1.166 TEUR (VJ 1.430 TEUR). Der fixe Gehaltsbestandteil von Klaus Einfalt belief sich 2020 auf 300 TEUR (VJ 282 TEUR) und von János Váczi auf 240 TEUR (VJ 226 TEUR). Zusätzlich erwarb Klaus Einfalt variable Gehaltsansprüche in Höhe von 204 TEUR (VJ 192 TEUR) und János Váczi in Höhe von 163 TEUR (VJ 154 TEUR). In Form von Beiträgen zu Pensionskassen wurden im Geschäftsjahr 2020 insgesamt 162 TEUR (VJ 160 TEUR) für die Vorstandsmitglieder aufgewendet, davon 90 TEUR (VJ 89 TEUR) für Klaus Einfalt und 72 TEUR (VJ 71 TEUR) für János Váczi.

Aufgrund der anteiligen Zielerreichungen für die langfristige Zielprämie wurden Rückstellungen für Klaus Einfalt in Höhe von 60 TEUR (VJ 231 TEUR) und für János Váczi in Höhe von 35 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 177 TEUR (VJ EUR 1,3 Mio.) geleistet. Davon entfielen 59 TEUR (VJ EUR 1,2 Mio.) auf Heinz Wolschner und 118 TEUR (VJ 117 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 2020 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 auszuzahlen 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 3.200 Euro, für den Stv. Vorsitzenden des Aufsichtsrates 2.400 Euro und für alle weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates 1.600 Euro. Das Sitzungsgeld für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates betrug 1.000 Euro, für seinen Stellvertreter 750 Euro sowie für alle weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates 500 Euro.

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2020 erwarben die Mitglieder des Aufsichtsrates für ihre Tätigkeit Ansprüche (inkl. Spesen) in Höhe von insgesamt 69 TEUR (VJ 47 TEUR).

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

	Gesamtaufwendungen 2020	Gesamtaufwendungen 2019
Dr. Heinz Taferner	3.833	9.200
Dr. Reinhard Iro	15.740	8.650
Dr. Ulrich Glaunach	14.791	8.150
Mag. Birgit Kuras	8.453	3.100
Mag. Sabine Lax	7.553	3.567
DI Heinz Wolschner	8.953	5.600
DI Dr. Wolschner Bernd	10.171	7.183
Mag. Dr. Herta Stockbauer	-	1.533
Bezüge gesamt	69.494	46.983

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 Umwelttechnik 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 2020 den erläuterten Grundsätzen entsprechend entlohnt.