

DO & CO AKTIENGESELLSCHAFT

VERGÜTUNGS- BERICHT

GESCHÄFTSJAHR 2022/2023



THE GOURMET
ENTERTAINMENT
COMPANY

Der Vergütungsbericht gewährt einen umfassenden Überblick über die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der DO & CO Aktiengesellschaft im Geschäftsjahr 2022/2023.

Grundsätze der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik bildet den Rahmen für die Leistungsvergütung aller Organmitglieder der DO & CO Aktiengesellschaft. Oberstes Ziel der Vergütungspolitik ist es, taugliche Anreize zum Wohl des Unternehmens, seiner – insbesondere langfristigen – Entwicklung und seines wirtschaftlichen Erfolges zu setzen. Die Vergütungspolitik soll die Vergütung der Organmitglieder klar, transparent und nachvollziehbar machen. Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit geltendem Recht und den Empfehlungen des ÖCGK und soll sicherstellen, dass Unternehmensziele, -strategie und Eigentümerinteressen gleichlaufen.

Die Vergütungspolitik hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 15. Juni 2020 beschlossen und am 31. Juli 2020 der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

Vergütungen für den Vorstand

Die Ausarbeitung und Weiterentwicklung der Vergütungspolitik sowie die konkrete Vergütungspraxis obliegt dem Aufsichtsrat bzw. seinem Vergütungsausschuss.

Die Vergütungspolitik soll Organmitglieder zu außerordentlichen Leistungen motivieren und besonderen Einsatz, persönliche Verdienste und Erfolge um das Unternehmen und seine Entwicklung, auch im Interesse der Aktionäre und Mitarbeiter, honorieren. Eine markt- und konkurrenzfähige Vergütung dient als Incentivierung zur Erreichung langfristiger strategischer Ziele und der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenserfolges. Darüber hinaus sind die besonderen Herausforderungen, die durch das wirtschaftliche Umfeld gegeben sind, in der Ausgestaltung der Vergütung berücksichtigt.

Die Vergütung des Vorstandes setzt sich aus fixen und variablen, erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen, wobei sich der Fixbezug der Vorstandsmitglieder am Aufgaben- und Verantwortungsbereich orientiert. Die DO & CO Aktiengesellschaft gewährt darüber hinaus bestimmte Sachbezüge gemäß individueller vertraglicher Vereinbarung.

Die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022/2023 bzw. das vorangegangene Geschäftsjahr zeigt folgende Übersicht:

Ausbezahlte Gesamtvergütung des Vorstandes		
	2022/2023	2021/2022
Ergebnis nach Steuern (in t€)	35.837,99	13.924,91
Ausbezahlte Gesamtvergütung Vorstand (in t€)	3.463,45	2.279,55
Durchschnittlichen Entlohnung der Mitarbeiter (in €)	73.838,32	79.117,00

Herrn Attila Dogudan wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 eine Gesamtvergütung in Höhe von 1.005.292€ (VJ: 955.323 €) ausbezahlt. Diese Vergütung setzt sich aus einem ausbezahlten Fixbezug in Höhe von 790.000 € (VJ: 790.000 €), bezahlte Sozialversicherungsbeträge in Höhe von 12.086 € (VJ: 11.885 €), Sachbezügen in Höhe von 148.252 € (VJ: 140.160 €), einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 54.954 € (VJ: 13.278 €) und einem variablen Bezug in Höhe von 0 € (VJ: 0 €) zusammen. Die festen Vergütungsbestandteile machen sohin 100 % der ausbezahlten Gesamtvergütung aus.

Herrn Mag. Gottfried Neumeister wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 eine Gesamtvergütung in Höhe von 1.213.751 € (VJ: 1.174.563 €) ausbezahlt. Diese Bezüge setzen sich aus einem Fixbezug in Höhe von 1.150.000 € (VJ: 1.150.000 €), bezahlte Sozialversicherungsbeträge in Höhe von 12.410 € (VJ: 12.353 €), Sachbezügen in Höhe von 0 € (VJ: 0 €), einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 51.341 € (VJ: 12.210 €) und einem variablen Bezug in Höhe von 0 € (VJ: 0 €) zusammen. Die festen Vergütungsbestandteile machen sohin 100 % der ausbezahlten Gesamtvergütung aus.

Herrn Attila Mark Dogudan wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 eine Gesamtvergütung in Höhe von 444.410 € (VJ: 149.667 €) ausbezahlt. Diese Bezüge setzen sich aus einem Fixbezug in Höhe von 432.000 € (VJ: 68.000 €), bezahlte Sozialversicherungsbeträge in Höhe von 12.410 € (VJ: 0 €), Sachbezügen in Höhe von EUR (VJ: 0 €), einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 0 € (VJ: 81.667 €) und einem variablen Bezug in Höhe von 0 € (VJ: 0 €) zusammen. Die festen Vergütungsbestandteile machen sohin 100 % der ausbezahlten Gesamtvergütung aus. Herr Attila Mark Dogudan wurde mit 10. Juni 2021 in den Vorstand berufen.

Fixe Vergütungskomponente

Die Höhe des Fixbezuges der einzelnen Vorstandsmitglieder orientiert sich in erster Linie am konkreten Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitgliedes und berücksichtigt die individuelle Arbeitsbelastung und Komplexität der übernommenen Aufgaben. Der individuelle berufliche Hintergrund und die relevante Berufserfahrung fließen in die Bemessung des Fixbezuges ebenso in angemessener Weise ein wie die Lage des Unternehmens und des Marktes, um eine konkurrenzfähige Vergütung sicherzustellen.

Der Fixbezug besteht aus einem vertraglich vereinbarten Jahresbezug, der in vierzehn Monatsgehältern im Nachhinein ausbezahlt wird. Durch den Fixbezug sind sämtliche Überstunden, die Übernahme von Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften, Tätigkeiten im In- und Ausland sowie Reise- und Wegzeiten abgegolten.

Der Vorstandsvorsitzende Attila Dogudan hat im Geschäftsjahr 2022/2023 einen Fixbezug in Höhe von 790.000 € erworben (VJ: 790.000 €), der in 14 Teilbeträgen ausbezahlt wurde. Darüber hinaus wurden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 12.086 € (VJ: 11.885 €) in 12 Teilbeträgen bezahlt.

Mag. Gottfried Neumeister hat im Geschäftsjahr 2022/2023 einen Fixbezug in Höhe von 1.950.000 € erworben (VJ: 1.950.000 €), ein Jahresbruttobezug von 1.150.000 € wurde in 14 Teilbeträgen ausbezahlt, weitere 800.000 € wurden aufgrund gesetzlich festgelegter Beschränkungen aus COVID Förderungen bis Juni 2023 unverzinst gestundet. Darüber hinaus wurden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 12.410 € (VJ: 12.353 €) in 12 Teilbeträgen bezahlt

Attila Mark Dogudan hat im Geschäftsjahr 2022/2023 einen Fixbezug in Höhe von 432.000 € (VJ: 68.000 €) erworben, der Jahresbruttobezug wurde in 14 Teilbeträgen ausbezahlt.

Variable Vergütungskomponente

Die DO & CO Aktiengesellschaft strebt die Erzielung langfristigen und nachhaltigen Wachstums an. Die Vorstandsmitglieder werden durch variable Prämien für finanzielle wie nicht-finanzielle Leistungen motiviert, die Unternehmensstrategie aktiv zu gestalten und umzusetzen. Variable Vergütungsbestandteile können in Übereinstimmung mit C-Regel 27 des ÖCGK zurückgefordert werden, sofern sie auf Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden („Clawback“).

Finanzielle Leistungskriterien für eine variable Prämie

Die finanziellen Kriterien zur Bewertung des Erfolges der Unternehmensführung werden in jedem Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der konkreten Unternehmens-, Markt- und gesamtwirtschaftlichen Situation ausgewählt. Der Aufsichtsrat bzw. der Vergütungsausschuss hat für das Geschäftsjahr nachfolgende Zielwerte und Zielerreichungsgrade festgelegt.

Durch veränderte Marktbedingungen – insbesondere durch Inflation und Arbeitskräftemangel – ist das Unternehmen nach der COVID-19 Pandemie neuen Herausforderungen ausgesetzt.

Das Unternehmen steht weiterhin vor zwei entscheidenden, miteinander verbundenen Herausforderungen: zum einen ist es die Aufgabe, Liquidität zu gewährleisten, um den Fortbestand der Gruppe zu sichern und zum anderen soll durch die Gewinnung neuer Kunden und Märkte, den weiterhin anhaltenden Auswirkungen der Pandemie im Vertrieb entgegenzuwirken.

Unter Berücksichtigung dieser Anforderungen hat der Vergütungsausschuss folgende Leistungskriterien beschlossen:

Finanzielle Leistungskriterien für eine variable Prämie:

- positiver Free Cashflow
- Anstieg des Bestands an liquiden Mitteln von einem Geschäftsjahr auf das nächste
- positives Konzernergebnis
- Verhältnis von Nettoverschuldung zu EBITDA (Net Debt to EBITDA) sinkt unter die Default Covenant von 3,5 (sollte dieses Ziel nicht erreicht werden, wird kein Bonus ausgezahlt)
- zusätzlicher variabler Bonus, wenn das Verhältnis von Nettoverschuldung zu EBITDA (Net Debt to EBITDA) unter 2,0 liegt
- als langfristiges Ziel: Verbesserung der Eigenkapitalquote um zumindest 2 Prozentpunkte pro Jahr in den kommenden 3 Jahren

Nicht-finanzielle Leistungskriterien für eine variable Prämie

Die nicht-finanziellen Kriterien zur Bewertung des Erfolges der Unternehmensführung werden in jedem Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Strategie, Entwicklung oder Zukunft der DO & CO Aktiengesellschaft, welche eine substantielle Stärkung der Position des Unternehmens bewirken, aber nicht (direkt) messbar sein können, ausgewählt. Der Aufsichtsrat bzw. der Vergütungsausschuss hat für das Geschäftsjahr nachfolgende Zielwerte und Zielerreichungsgrade festgelegt.

Die variable Vergütungsbestandteile waren mit Vorgaben verknüpft, die sich aus den ESG-Zielen des Unternehmens ableiten, welche für das Geschäftsjahr 2022/2023 wie folgt definiert wurden:

- Entwicklung einer wissenschaftlich fundierten Messung der Scope 1, 2 und 3 Emissionen. Diese verdeutlicht unser Engagement in Bezug auf die Ziele in unserem Klimaübergangsplans, insb., Erreichung von Net Zero Emissionen bis 2030 in Scope 1 und 2.
- Implementierung einer Nachhaltigkeitskampagne für Lieferanten, die die Abholzung von Wäldern und Menschenrechte in unserer Lieferkette anspricht.
- Erarbeitung und Durchführung eines internationalen Top-Management-ESG-Trainings zu klimabezogenen Risiken, Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Erkenntnisse sollen entsprechend in unsere Geschäftsentscheidungen integriert werden.

Die gesetzten Ziele konnten realisiert werden, die Top-Management-ESG-Trainings finden nach dem Abschluss des Geschäftsjahres 2022/2023 statt.

Zur Sicherstellung der Qualitätsstandards des Unternehmens sowie die Basis für weitere Expansionsschritte ist es essenziell die Herausforderungen am Arbeitsmarkt zu überwinden. Mit dem Aufbau eines globalen, spezialisierten Recruiting-Teams, das sich auf Fachkräfte und Führungspositionen konzentriert, konnte die Basis hierfür geschaffen werden. Ebenso wurde das Ziel realisiert, externe Recruitingkosten zu minimieren sowie die durchschnittlichen Ressourcen pro besetzte Position zu reduzieren.

Weiters konnte die Einführung eines länderübergreifenden Bewerbermanagement-Systems realisiert werden, welches neben einem rascheren Austausch zwischen Bewerber und Recruiting-Manager auch vollständige Transparenz zwischen verschiedenen Abteilungen und Ländern ermöglicht. Einschulung, Training und die Bindung von ausreichend Mitarbeitern und die operativ notwendige Netto-Zunahme von 1.500 Mitarbeitern ermöglichten die operativen Aufgaben des Unternehmens zu erfüllen.

Die für das Geschäftsjahr ursprünglich vorgesehene variable Vergütung ist betraglich beschränkt und kann die Fixbezüge des Vorstandsmitgliedes übersteigen. Jede der variablen Prämien (finanziell und nicht-finanziell) ist jeweils mit maximal 100% des Fixbezuges begrenzt. Ein vorübergehendes Abgehen von diesem Rahmen für eine variable Vergütung ist im Sinn des § 78a Abs 8 AktG über Beschluss des Aufsichtsrates möglich.

Der gesamte Vorstand hat im Geschäftsjahr 2022/2023 als Solidaritätsbeitrag wiederholt auf die Auszahlung einer variablen Prämie verzichtet, obwohl ihm ein Anspruch auf Auszahlung einer variablen Prämie, gemessen an der individuellen Zielerreichung anhand der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien, zugestanden hätte.

Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Pensionsregelungen

Es bestehen derzeit keine Vereinbarungen über eine betriebliche Altersvorsorge für den Vorstand. Dem Vorstandsvorsitzenden steht ein Abfertigungsanspruch in analoger Anwendung des Angestelltengesetzes zu.

Directors and Officers-Versicherung (D&O-Versicherung)

Die DO & CO Aktiengesellschaft hat für ihre Vorstandsmitglieder und Funktionsträger eine Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen, welche bestimmte persönliche Haftungsrisiken der verantwortlich handelnden Personen absichert. Die Kosten im Geschäftsjahr 2022/2023 betragen 50,25 t€ (VJ: 42,2 t€).

Vergütung in anderen Unternehmen der Unternehmensgruppe

Die DO & CO Aktiengesellschaft hält indirekt eine Beteiligung in Höhe von 50% an der THY DO & CO Ikram Hizmetleri A.Ş. Der Vorstand gehört dem Verwaltungsrat dieser Gesellschaft an und erhält in dieser Funktion eine separate Vergütung.

Herr Attila Dogudan wurde in seiner Funktion als Mitglied des Verwaltungsrates dieser Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022/2023 ein Fixbezug in Höhe von 54.954 € ausbezahlt (VJ: 13.278 €)

Herrn Mag. Gottfried Neumeister wurde in seiner Funktion als Mitglied des Verwaltungsrates dieser Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022/2023 ein Fixbezug in Höhe von 51.341 € ausbezahlt (VJ: 12.210 €).

Herr Attila Mark Dogudan wurden 0 € (VJ: 81.667 €) in der DO & CO Hospitality Spain, S.L. ausbezahlt.

Vergütungen für den Aufsichtsrat

Die Vergütung des Aufsichtsrates setzt sich aus fixen und variablen, erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen, wobei sich der Fixbezug der Aufsichtsratsmitglieder am Aufgaben- und Verantwortungsbereich orientiert und jeweils von der Hauptversammlung für das abgeschlossene Geschäftsjahr beschlossen wird.

Die Bezüge des Aufsichtsrates wurden in der Hauptversammlung vom 14. Juli 2022 beschlossen und für das Geschäftsjahr 2021/22 mit 140.000 € (VJ: 140.000 €) festgesetzt. Herr Dr. Cem Kozlu verzichtete auf seinen Bezug, womit ein Betrag von 105.000 € zur Auszahlung gelangte.

Bezüge Aufsichtsrat 2021/2022 *		
in t€	Fixer Jahresbezug	Sitzungsgelder
Dr. Andreas Bierwirth	45,00	0,00
Dr. Peter Hoffmann-Ostenhof	35,00	0,00
Dr. Cem Kozlu	0,00	0,00
Mag. Daniela Neuberger	25,00	0,00
Summe	105,00	0,00

* Die Bezüge des Aufsichtsrates werden jeweils in der Hauptversammlung für das vorangegangene Jahr beschlossen.