



**DO & CO Aktiengesellschaft**  
Wien, FN 156765 m

**Beschlussvorschläge des Vorstandes und des Aufsichtsrats für die  
22. ordentliche Hauptversammlung  
31. Juli 2020**

**1. Vorlage des Jahresabschlusses samt Lagebericht und Corporate Governance-Bericht, des Konzernabschlusses samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung und des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2019/2020**

Da die Vorlage der vorgenannten Unterlagen nur der Information der Hauptversammlung dient, wird es zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung geben.

Der Jahresabschluss 2019/2020 ist bereits durch den Aufsichtsrat gebilligt und damit festgestellt worden.

Im Jahresabschluss 2019/2020 ist kein verteilungsfähiger Bilanzgewinn ausgewiesen, sodass ein Tagesordnungspunkt über die Gewinnverwendung entfällt.

**2. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019/2020**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2019/2020 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu beschließen.

**3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019/2020**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2019/2020 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

**4. Beschlussfassung über die Vergütung für den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2019/2020**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, als Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019/2020 einen Betrag von EUR 140.000,00 zu beschließen, wobei die Aufteilung dem Aufsichtsrat überlassen wird.

**5. Wahl des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2020/2021**

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die PKF CENTURION Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH, Wien, zum Abschlussprüfer für den Jahres- und Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2020/2021 zu bestellen. Diesem Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats liegt ein Vorschlag durch den Prüfungsausschuss zugrunde.

**6. Beschlussfassung über die Vergütungspolitik**

Der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft hat die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 78a iVm § 98a AktG zu erarbeiten (Vergütungspolitik).

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr (sowie bei jeder wesentlichen Änderung) zur Abstimmung vorzulegen. Bei der DO & CO Aktiengesellschaft ist dies erstmals in der ordentlichen Hauptversammlung am 31. Juli 2020 erforderlich.

Die Abstimmung in der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78b Abs 1 AktG).

Der Aufsichtsrat hat einen Vorschlag zur Beschlussfassung über die Vergütungspolitik gemäß § 108 Abs 1 AktG zu erstaten.

Dieser Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats und die Vergütungspolitik sind gemäß § 108 Abs 4 Z 4 AktG ab dem 21. Tag vor der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich zu machen.

Der Aufsichtsrat der DO & CO Aktiengesellschaft hat in der Sitzung vom 15. Juni 2020 die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 78a iVm § 98a AktG erörtert und die Vergütungspolitik aufgestellt.

Die Vergütungspolitik wird spätestens am 10. Juli 2020 (21. Tag vor der HV) auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der DO & CO Aktiengesellschaft unter [ww.doco.com](http://ww.doco.com) zugänglich gemacht.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die Vergütungspolitik, wie diese auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich gemacht ist, zu beschließen.

Die Vergütungspolitik ist diesem Beschlussvorschlag als *Anlage ./1* angeschlossen.

**7. Beschlussfassung über**

**a) die Schaffung eines neuen Genehmigten Kapitals [Genehmigtes Kapital 2020]**

**(i) grundsätzlich unter Wahrung des gesetzlichen Bezugsrechtes, auch im Sinne des mittelbaren Bezugsrechtes gemäß § 153 Abs 6 AktG,**

**(ii) mit der Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts,**

**(iii) mit der Möglichkeit zur Ausgabe der neuen Aktien gegen Sacheinlage**

**und**

**b) die Änderung der Satzung durch Aufnahme eines neuen § 5 Abs 5.**

DO & CO will die Möglichkeit schaffen, auf einen künftigen Finanzierungs- und/oder Refinanzierungsbedarf möglichst schnell und flexibel reagieren und/oder die Eigenkapitalbasis möglichst schnell und flexibel stärken zu können. Dies (allenfalls auch in mehreren Tranchen) in Form einer Barkapitalerhöhung und/oder in Form einer Kapitalerhöhung gegen Sacheinlage. In beiden Fällen soll der Ausschluss des Bezugsrechtes der Aktionäre möglich sein.

Demgemäß soll ein neues Genehmigtes Kapital 2020 geschaffen und der Vorstand ermächtigt werden, grundsätzlich unter Wahrung des Bezugsrechtes der Aktionäre, aber – mit Zustimmung des Aufsichtsrates – auch unter Ausschluss des Bezugsrechtes der Aktionäre, das Grundkapital von derzeit Nominale EUR 19.488.000,-- um bis zu weitere EUR 1.948.800,-- durch Ausgabe von bis zu 974.400 Stück neue, auf Inhaber lautende Stammaktien (Stückaktien) zu erhöhen. Dies entspricht einem Anteil von 10% des derzeitigen Grundkapitals der Gesellschaft.

Der Vorstand schlägt in diesem Sinne die Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals [Genehmigtes Kapital 2020] vor, wobei die Hauptversammlung zu diesem Zweck folgendes beschließen möge:

- a) Beschlussfassung über die Ermächtigung des Vorstandes, für die Dauer von fünf Jahren nach der Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung im Firmenbuch
  - aa) gemäß § 169 AktG mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital von derzeit Nominale EUR 19.488.000,-- um bis zu weitere EUR 1.948.800,-- durch Ausgabe von bis zu 974.400 Stück neue, auf Inhaber lautende Stammaktien (Stückaktien) gegen Bar- und/oder Sacheinlage – allenfalls in mehreren Tranchen – zu erhöhen und den Ausgabebetrag, die Ausgabebedingungen und die weiteren Einzelheiten der Durchführung der Kapitalerhöhung jeweils mit Zustimmung des Aufsichtsrats festzusetzen,
  - bb) vorbehaltlich eines Ausschlusses des Bezugsrechtes gemäß lit. cc) die neuen Aktien allenfalls im Wege des mittelbaren Bezugsrechts gem § 153 Abs 6 AktG den Aktionären zum Bezug anzubieten,
  - cc) mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre auszuschließen,
    - (i) wenn die Kapitalerhöhung gegen Bareinlage in einer oder mehreren Tranchen erfolgt und die neuen Aktien einem oder mehreren institutionellen Investoren im Rahmen einer Privatplatzierung angeboten werden und die unter Ausschluss des Bezugsrechts ausgegebenen Aktien insgesamt 10% (zehn Prozent) des im Zeitpunkt dieser Satzungsänderung im Firmenbuch eingetragenen Grundkapitals der Gesellschaft nicht überschreiten;

- (ii) wenn die Kapitalerhöhung gegen Sacheinlagen zum Zwecke des Erwerbs von Unternehmen und Betrieben oder Teilen hiervon oder Anteilen an einer oder mehreren Gesellschaften im In- und Ausland erfolgt oder
- (iii) um Spitzenbeträge vom Bezugsrecht der Aktionäre auszunehmen,  
oder
- (iv) um eine den Emissionsbanken eingeräumte Mehrzuteilungsoption zu bedienen,

wobei der Aufsichtsrat ermächtigt ist, Änderungen der Satzung, die sich durch die Ausgabe von Aktien aus dem genehmigten Kapital ergeben, zu beschließen [Genehmigtes Kapital 2020], und

- b) die entsprechende Änderung der Satzung der Gesellschaft durch Aufnahme eines neuen § 5 Abs 5, welcher wie folgt lautet:

„(5) Der Vorstand ist für die Dauer von fünf Jahren nach Eintragung dieser Satzungsänderung im Firmenbuch ermächtigt,

- a) gemäß § 169 AktG mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital von derzeit Nominale EUR 19.488.000,-- um bis zu weitere EUR 1.948.800,-- durch Ausgabe von bis zu 974.400 Stück neue, auf Inhaber lautende Stammaktien (Stückaktien) gegen Bar- und/oder Sacheinlage – allenfalls in mehreren Tranchen – zu erhöhen und den Ausgabebetrag, die Ausgabebedingungen und die weiteren Einzelheiten der Durchführung der Kapitalerhöhung jeweils mit Zustimmung des Aufsichtsrats festzusetzen,
- b) vorbehaltlich eines Ausschlusses des Bezugsrechtes gemäß lit.
- c) die neuen Aktien allenfalls im Wege des mittelbaren Bezugsrechts  
gem  
§ 153 Abs 6 AktG den Aktionären zum Bezug anzubieten,
- c) mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre auszuschließen,
  - (i) wenn die Kapitalerhöhung gegen Bareinlage in einer oder mehreren Tranchen erfolgt und die neuen Aktien einem oder mehreren institutionellen Investoren im Rahmen einer Privatplatzierung angeboten werden und die unter Ausschluss des Bezugsrechts ausgegebenen Aktien insgesamt 10% (zehn Prozent) des im Zeitpunkt dieser Satzungsänderung im Firmenbuch eingetragenen Grundkapitals der Gesellschaft nicht überschreiten;
  - (ii) wenn die Kapitalerhöhung gegen Sacheinlagen zum Zwecke des Erwerbs von Unternehmen und Betrieben oder Teilen hiervon oder Anteilen an einer oder mehreren Gesellschaften im In- und Ausland erfolgt oder

- (iii) um Spitzenbeträge vom Bezugsrecht der Aktionäre auszunehmen, oder
- (iv) um eine den Emissionsbanken eingeräumte Mehrzeilungsoption zu bedienen.

Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, Änderungen der Satzung, die sich durch die Ausgabe von Aktien aus dem genehmigten Kapital ergeben, zu beschließen.

[Genehmigtes Kapital 2020]“

Im Übrigen wird auf den Bericht des Vorstands gem § 170 Abs 2 AktG iVm § 153 Abs 4 S 2 AktG zu diesem Tagesordnungspunkt verwiesen.

Anlage. /1 Vergütungspolitik

Wien, am 15.Juni 2020

Der Vorstand

.....  
Attila Dogudan  
Vorsitzender

.....  
Mag. Gottfried Neumeister

Für den Aufsichtsrat

.....  
Dr. Andreas Bierwirth  
Vorsitzender

## Anlage I

### Vergütungspolitik

der

DO & CO Aktiengesellschaft

#### 1. Grundsätze und Verfahren

- 1.1. *Diese Vergütungspolitik bildet den Rahmen für die Leistungsvergütung aller Organmitglieder der DO & CO Aktiengesellschaft („DO & CO“). Im vorgegebenen Rahmen gestaltet der Aufsichtsrat die Vergütungspraxis für jedes Geschäftsjahr konkret aus, abhängig unter anderem von Unternehmens- und Markterfordernissen. Oberstes Ziel der Vergütungspolitik ist es, taugliche Anreize zum Wohl des Unternehmens, seiner – insbesondere langfristigen – Entwicklung und seines wirtschaftlichen Erfolgs zu setzen. 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. Die Bedeutung eines außerordentlichen Einsatzes von Führungskräften zeigt sich - derzeit noch mehr als sonst - in Krisenzeiten. Eine am Unternehmenswohl orientierte Vergütungspolitik hat daher immer auch besondere Herausforderungen der Leitungsorgane in wirtschaftlichen Krisenzeiten angemessen zu berücksichtigen, das Unternehmen bestmöglich durch solche Krisen, insbesondere der Kernmärkte und -tätigkeiten des Unternehmens, zu führen. Neben dem Setzen von Anreizen für außerordentliche Leistungen des Gesamtvorstands und jedes einzelnen Vorstandsmitglieds verfolgt die Vergütungspolitik auch das Ziel, bestqualifizierte und erfahrene Führungskräfte für DO & CO gewinnen und halten zu können.*
- 1.2. *Die Vergütung besteht aus einem fixen Jahresbezug sowie variablen, erfolgsabhängigen Prämien. Darüber hinaus gewährt DO & CO gemäß individueller vertraglicher Vereinbarung bestimmte Sachbezüge.*
- 1.3. *Die Ausarbeitung und Weiterentwicklung der Vergütungspolitik sowie die konkrete Vergütungspraxis obliegt dem Aufsichtsrat bzw allenfalls seinem Vergütungsausschuss. Die Vergütungspolitik und -praxis stehen im Einklang mit geltendem Recht und den Empfehlungen des ÖCGK. Diese Vergütungspolitik wird der 22. Hauptversammlung am 31. Juli 2020 zur Abstimmung vorgelegt. Der Aufsichtsrat wird eine aktualisierte Vergütungspolitik spätestens der 26. Hauptversammlung vorlegen, bei Bedarf wesentlicher Anpassungen auch früher, und*

*bis dahin jährlich mit dem Vorstand einen Vergütungsbericht erstatten, welcher der Hauptversammlung zur Abstimmung mit Empfehlungscharakter vorgelegt wird. Bestehende Vorstandsdiensverträge werden anlässlich der nächsten Vertragserneuerung angepasst werden.*

## **2. Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder**

A.

### **2.1. Fixer Jahresbezug**

2.1.1. Ein fixer (dh erfolgsunabhängiger), allenfalls gemäß Verbraucherpreisindex wertgesicherter Jahresbezug wird Vorstandsmitgliedern für die Übernahme ihres Mandats und die damit verbundene Gesamtverantwortung gewährt. Die Höhe des Fixbezugs der einzelnen Vorstandsmitglieder orientiert sich in erster Linie am konkreten Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und berücksichtigt die individuelle Arbeitsbelastung und Komplexität der übernommenen Aufgaben. Sie wird in einzeln verhandelten Vorstandsdiensverträgen festgelegt. Der individuelle berufliche Hintergrund und die relevante Berufserfahrung fließen in die Bemessung des Fixbezugs ebenso in angemessener Weise ein wie die Lage des Unternehmens und des Markts, um eine konkurrenzfähige Vergütung sicherzustellen.

2.1.2. Mit dem Fixbezug sind sämtliche Überstunden, die Übernahme von Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften, Tätigkeiten im In- und Ausland sowie Reise- und Wegzeiten abgegolten. Der Fixbezug wird nach den Bestimmungen des Vorstandsdiensvertrags, im Regelfall in 14 Teilbeträgen, ausbezahlt.

2.1.3. Die Vorstandsmitglieder sind, soweit gesetzlich vorgesehen, kranken-, unfall- und pensionsversichert. DO & CO leistet die gesetzlich vorgesehenen Arbeitgeberbeiträge sowie allfällige gesetzliche Beiträge an eine Mitarbeitervorsorgekasse. DO & CO kann eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (Directors & Officers Versicherung), eine Strafrechtsschutzversicherung, eine Kfz-Rechtsschutzversicherung für Dienstfahrzeuge, eine Dienstreiseversicherung sowie eine Kollektivunfallversicherung zugunsten seiner Vorstandsmitglieder abschließen.

2.1.4. DO & CO kann Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen inklusive Betriebskosten zur Verfügung stellen, der auch privat genützt werden darf, dem Vorstandsvorsitzenden darüber hinaus eine Dienstwohnung. DO & CO kann den Vorstandsmitgliedern Arbeitsmittel, insbesondere betreffend Kommunikation,

zur Verfügung stellen, deren auch private Nutzung im Einklang mit unternehmensinternen Richtlinien zugelassen werden kann.

2.1.5. DO & CO kann Vorstandsmitgliedern tatsächlich aufgewendete und mit ihrer Vorstandstätigkeit verbundene Spesen ersetzen.

2.1.6. Soweit nicht ohnedies die gesetzlichen Urlaubsbestimmungen zur Anwendung kommen, gewährt DO & CO 25 bezahlte Urlaubstage je Geschäfts- oder Dienstjahr.

## 2.2. Ansprüche bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

2.2.1. Die Bestellung zu Vorstandsmitgliedern und eine allfällige vorzeitige Beendigung erfolgt gemäß § 75 AktG sowie aufgrund spezifischer Vereinbarung im Dienstvertrag. Eine anderweitige vorzeitige Beendigung kann im Regelfall nur einvernehmlich erfolgen. Die reguläre Bestelldauer beträgt drei bis fünf Jahre; sie kann verlängert werden. Endet eine Funktionsperiode divergierend vom Geschäftsjahr, gebührt der Fixbezug anteilig.

2.2.2. Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung einer Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund kann DO & CO, neben allfälligen zwingenden gesetzlichen Ansprüchen für den Beendigungsfall, in Vorstandsdienstverträgen eine die vertragliche Restlaufzeit im Regelfall nicht übersteigende, mit drei Brutto-Monatsgehältern begrenzte Zahlung an das Organmitglied vorsehen.

2.2.3. Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung einer Vorstandstätigkeit aus vom Vorstandsmitglied zu vertretendem, wichtigem Grund gewährt DO & CO mit Ausnahme allfälliger gesetzlicher Ansprüche keine Leistungen. Von diesem Grundsatz kann nur in individuell begründeten Ausnahmefällen zur Abwendung eines allenfalls drohenden erheblichen Schadens oder sonstigen Nachteils für das Unternehmen mit Beschluss des Aufsichtsrats abgegangen werden.

2.2.4. Es bestehen keine Sonderregelungen für einen Kontrollwechsel.

2.2.5. DO & CO kann in Vorstandsdienstverträgen für den Todesfall eines Vorstandsmitglieds während aufrechter Organfunktion einmalige Sonderzahlungen an Hinterbliebene, dh Ehegatten oder Lebenspartner, Kinder oder sonstige Erben, vereinbaren, dies bis zur Grenze von sechs Brutto-Monatsgehältern.

## 2.3. Variable Prämien

Variable Prämien honorieren den Erfolg des Vorstands unter Berücksichtigung finanzieller (anhand des IFRS-Konzernabschluss zu beurteilender) Kriterien.

Die Vorstandsmitglieder werden durch variable Prämien für finanzielle wie nicht-finanzielle Leistungen motiviert, die Unternehmensstrategie aktiv zu gestalten und umzusetzen. Eine konsequente Anwendung mehrjähriger Kriterien stellt sicher, dass Anreize nicht übermäßig auf kurzfristige wirtschaftliche Erfolge fokussieren.

### 2.3.1. *Finanzielle Leistungskriterien für eine variable Prämie*

2.3.1.1. Finanzielle Leistungskriterien werden als fundamentaler Gradmesser des unternehmerischen Erfolgs der Leitungsorgane herangezogen. Die maßgeblichen Kriterien sind dieser Vergütungspolitik zu entnehmen, wobei es dem Aufsichtsrat obliegt, in jedem Geschäftsjahr geeignete Kriterien auszuwählen und heranzuziehen, den Erfolg der Unternehmensführung, auch unter Berücksichtigung der konkreten Unternehmens-, Markt- und gesamtwirtschaftlichen Situation, zu bewerten. Der Aufsichtsrat bzw. der Vergütungsausschuss können für das Geschäftsjahr Zielwerte und Zielerreichungsgrade festlegen, welche für die Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche der Organmitglieder auch unterschiedlich bestimmt werden können.

DO & CO legt angesichts seiner Internationalität im Regelfall besonderes Gewicht auf international vergleichbare Performance-Indikatoren. Als zentrale Leistungskriterien werden zumeist das E-BITDA, das EBIT sowie der Konzernumsatz herangezogen. Die relevanten Zielwerte werden jeweils für das Geschäftsjahr sowie für einen mehrjährigen Beobachtungszeitraum beurteilt und separat gewichtet, um auch langfristige Erfolge einfließen zu lassen. Der Umsatz bildet, gerade in außergewöhnlichen branchenweiten bis gesamtwirtschaftlichen Krisenzeiten, keine alleinige Grundlage für eine angemessene Beurteilung des Führungserfolgs. In diesem Sinn stehen dem Aufsichtsrat für den Fall auch krisenhafter Entwicklungen stets alternative Kriterien der Bemessung des wirtschaftlichen Erfolgs zur Verfügung. Zu denken ist etwa an die Aufrechterhaltung der Liquidität sowie Maßnahmen zur Restrukturierung oder Effizienzsteigerung in Organisation und Abläufen. Als geeignete Leistungskriterien kommen folglich Kennzahlen betreffend

- Konzernumsatz,
- Konzernertrag,
- Konzern-Cash Flow,
- Konzern-Rentabilität,
- Konzern-Liquidität,
- Konzern-Eigenkapital,
- Share-Performance

in Frage. Der Aufsichtsrat hat für jedes Geschäftsjahr aus den oben genannten Kennzahlen zumindest zwei für eine variable Prämie auf Basis finanzieller Kriterien geeignete Parameter auszuwählen.

### 2.3.2. *Nicht-finanzielle Leistungskriterien für eine variable Prämie*

2.3.2.1. Zum Zweck der Honorierung besonderer individueller Verdienste um die Strategie, Entwicklung oder Zukunft von DO & CO, welche eine substantielle Stärkung der Position des Unternehmens bewirken, aber nicht (direkt) messbar sein können, steht dem Aufsichtsrat als Instrument zur außerordentlichen Honorierung die Gewährung einer Prämie für nicht-finanzielle Leistungen zur Verfügung. Dem Aufsichtsrat obliegt es, in jedem Geschäftsjahr auch geeignete nicht-finanzielle Kriterien zur Bewertung der Erfolge eines Vorstandsmitglieds im jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich heranzuziehen, dies insbesondere um

- die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmens- und Gruppenstrategie,
- die Erschließung von Märkten,
- den Aufbau von Geschäftsbereichen,
- die Kundenbeziehungen und den Kundenbestand,
- die Investorenbeziehungen,
- die Mitarbeiterentwicklung und Personalpolitik,
- die Entwicklung oder Umsetzung von Schlüsselprojekten,
- die Entwicklung und/oder Einführung von Produktgruppen oder Produkten,
- die Reputation des Unternehmens,
- Innovationen im Unternehmen,
- das Krisenmanagement und die Bewältigung gesamtwirtschaftlicher, markt- oder geschäftsfallbezogener Herausforderungen,
- die Entwicklung oder Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen,
- die Nachhaltigkeit und/oder soziale Verantwortung.

2.3.2.2. Durch die Berücksichtigung solcher (auch nicht direkt messbarer) besonderer Verdienste wird die Leistung eines Vorstandsmitglieds in ihrer Gesamtheit beurteilt und konkurrenzfähig vergütet.

B.

### 2.3.3. *Bemessung variabler Prämien*

2.3.3.1. Der Aufsichtsrat bewertet die Erreichung der finanziellen wie nicht-finanziellen Erfolgskriterien für das vergangene Geschäftsjahr. Eine Erfüllung für einen Teilbereich (beispielsweise nur für den vorab definierten mehrjährigen Zeitraum) führt zum Entstehen eines anteiligen Prämienanspruchs (gemäß Gewichtung). Eine Zielerreichung über einem festgelegten Mindest-Zielwert, aber unter einem allfälligen Maximal-Zielerreichungsgrad führt zum anteiligen Entstehen eines Prä-

mienanspruchs (auf Basis geradliniger Verteilung - linearer Interpolation - im Bereich zwischen 0 und 100%).

- 2.3.3.2. Jede der variablen Prämien (finanziell und nicht-finanziell) ist jeweils mit maximal 100% des Fixbezugs begrenzt.
- 2.3.3.3. Eine Übererfüllung in einem Bereich (zB >150% des Zielwerts) kann eine allfällige Mindererfüllung in einem anderen Bereich kompensieren. Eine Übererfüllung in einem Geschäftsjahr in einem oder mehreren Bereichen (zB >150% des jeweiligen Zielwerts) kann auf das Folgejahr übertragen werden.

#### 2.3.4. *Besondere Bestimmungen zur variablen Prämie*

- 2.3.4.1. 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“).
- 2.3.4.2. In begründeten Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat für die Gewinnung eines hochqualifizierten Kandidaten oder einer hochqualifizierten Kandidatin für ein Vorstandsmandat oder zum Zweck der Bindung eines verdienten Organmitglieds an DO & CO eine besondere Vergütung für die Annahme eines Mandats oder das Verbleiben in einer Organfunktion mit Beschluss gewähren.
- 2.3.4.3. Ein vorübergehendes Abgehen von diesem Rahmen für eine variable Vergütung ist im Sinn des § 78a Abs 8 AktG über Beschluss des Aufsichtsrats möglich.

### **3. Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder**

#### **3.1. Fixer Jahresbezug (Aufwandsentschädigung)**

3.1.1. *Aufsichtsratsmitglieder beziehen eine jährliche, allenfalls gemäß Verbraucherpreisindex wertgesicherte Aufwandsentschädigung in marktüblicher und konkurrenzfähiger Höhe. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, seinen Stellvertreter, Ausschussvorsitzende oder Finanzexperten kann die Aufwandsentschädigung höher dotiert sein als für einfache Aufsichtsratsmitglieder.*

3.1.2. DO & CO kann Aufsichtsratsmitgliedern tatsächlich aufgewendete und mit ihrer Aufsichtsratsstätigkeit verbundene Spesen ersetzen.

C.

3.1.3. *DO & CO kann eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (Directors & Officers-Versicherung) für Aufsichtsratsmitglieder abschließen (§ 15 Abs 3 der Satzung).*

#### **3.2. Variable Anwesenheitsgelder**

3.2.1. Mitglieder des Aufsichtsrats von DO & CO können zusätzlich eine dem konkreten Arbeitsanfall eines Jahres entsprechende variable Vergütung in Gestalt des Anwesenheitsgeldes je absolvierter Sitzung beziehen.

3.2.2. Divergieren der Beginn oder das Ende der Funktionsperiode eines Mitglieds des Aufsichtsrats im Vergleich zum Geschäftsjahr, gebühren die jeweils tatsächlich angefallenen Anwesenheitsgelder sowie eine aliquote Aufwandsentschädigung nach tatsächlicher Dauer der Organfunktion.

3.2.3. Darüber hinausgehend werden den Aufsichtsratsmitgliedern keine variable Vergütung oder Beendigungsansprüche gewährt.

3.2.4. Die alleinige Kompetenz zur Entscheidung über die Höhe von Anwesenheitsgeldern und Aufwandsentschädigung liegt bei der Hauptversammlung; sie entscheidet mit Beschluss (§ 15 Abs 1 der Satzung). Der Hauptversammlung steht auch die Möglichkeit offen, für den Fall einer Übernahme besonderer Tätigkeiten im Interesse der Gesellschaft durch Mitglieder des Aufsichtsrats einen Beschluss auf Sondervergütung zu fassen.