

# **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 Vorstandsdienstverträge werden anlässlich der nächsten Vertragserneuerung angepasst werden.

## **2. Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder**

### **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 Vorstandsdienstverträgen 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 Vorstandsdienstvertrags, 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 EBITDA, 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.

## 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 Prämienanspruchs (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.
- 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.