

**DO & CO AKTIENGESELLSCHAFT**

---

# **VERGÜTUNGS- BERICHT**

---

**GESCHÄFTSJAHR 2021/2022**



**THE GOURMET  
ENTERTAINMENT  
COMPANY**

## Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht gewährt einen umfassenden Überblick über die Vergütung des Vorstandes und Aufsichtsrates der DO & CO Aktiengesellschaft im Geschäftsjahr 2021/2022.

### 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. allenfalls 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. Insbesondere in Krisenzeiten zeigt sich die Bedeutung einer marktfähigen und konkurrenzfähigen Vergütung, um auch besondere Herausforderungen der Leitungsorgane in wirtschaftlichen Krisenzeiten angemessen zu berücksichtigen und das Unternehmen so bestmöglich durch solche Krisen zu führen, insbesondere in den von der Krise besonders hart getroffenen Kernmärkten und -tätigkeiten des Unternehmens.

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 2021/2022 bzw. das vorangegangene Geschäftsjahr zeigt folgende Übersicht:

<b>Ausbezahlte Gesamtvergütung des Vorstandes</b>		
	<b>2021/2022</b>	<b>2020/2021</b>
Ergebnis nach Steuern (in t€)	13.924,91	-37.572,71
Ausbezahlte Gesamtvergütung Vorstand (in t€)	2.279,55	1.743,47
Durchschnittlichen Entlohnung der Mitarbeiter (in €) <sup>1</sup>	79.117,00	76.179,00

<sup>1</sup> Die Ausgaben für die durchschnittliche Entlohnung der Mitarbeiter der DO & CO Aktiengesellschaft im Geschäftsjahr 2021/2022 ist durch die Beanspruchung von Kurzarbeitsmodellen in Österreich, welche die Personalkosten für bzw. die Entlohnung der Mitarbeiter, welche in diesen Kurzarbeitsmodellen waren bzw. sind, reduziert, deutlich beeinflusst. Die Vergleichbarkeit der durchschnittlichen Entlohnung der Mitarbeiter der Geschäftsjahre 2021/2022 und 2020/2021 ist daher nur beschränkt gegeben. Festzuhalten ist, dass weder eine Anpassung von Besoldungsschemen von Mitarbeiterkategorien noch eine Reduktion der vertraglich festgesetzten Entlohnung vorgenommen wurde. Es handelt sich hierbei um den Jahresbruttobezug.

Herrn Attila Dogudan wurde im Geschäftsjahr 2021/2022 eine Gesamtvergütung in Höhe von 955.323 € (VJ: 938.021 €) ausbezahlt. Diese Vergütung setzt sich aus einem ausbezahlten Fixbezug in Höhe von 790.000 € (VJ: 790.000 €), bezahlte Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 11.885 € (VJ: 11.528 €), Sachbezügen in Höhe von 140.160 € (VJ: 132.720 €), einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 13.278 € (VJ: 3.773 €) 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 2021/2022 eine Gesamtvergütung in Höhe von 1.174.563 € (VJ: 805.452 €) ausbezahlt. Diese Bezüge setzen sich aus einem Fixbezug in Höhe von 1.150.000 € (VJ: 790.000 €), bezahlte Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 12.353 € (VJ: 11.983 €), Sachbezügen in Höhe von EUR 0 € (VJ: 0 €), einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 12.210 € (VJ: 3.469 €) 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 2021/2022 eine Gesamtvergütung in Höhe von 149.667 € ausbezahlt. Diese Bezüge setzen sich aus einem Fixbezug in Höhe von 68.000 €, Sachbezügen in Höhe von EUR 0 €, einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 81.667 € und einem variablen Bezug in Höhe von 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 2021/2022 einen Fixbezug in Höhe von 790.000 € erworben (VJ: 790.000 €), der in 14 Teilbeträgen ausbezahlt wurde. Darüber hinaus wurden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 11.885 € (VJ: 11.528 €) in 12 Teilbeträgen bezahlt.

Mag. Gottfried Neumeister hat im Geschäftsjahr 2021/2022 einen Fixbezug in Höhe von 1.950.000 € erworben (VJ: 790.000 €), ein Jahresbruttobezug von 1.150.000 € wurde in 14 Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 12.353 € (VJ: 11.983 €) in 12 Teilbeträgen bezahlt. Aufgrund der nach wie vor anhaltenden Auswirkungen der COVID-19 Pandemie, sowie zur Einhaltung der gesetzlich

festgelegten Beschränkungen, welche aus den erhaltenen staatlichen Unterstützungen (USA und Österreich) resultieren, ist Mag. Gottfried Neumeister mit dem Aufsichtsrat übereingekommen den verbleibenden Betrag von 800.000 erst im Juni 2023 unverzinst ausbezahlen.

Attila Mark Dogudan hat im Geschäftsjahr 2021/2022 einen Fixbezug in Höhe von 68.000 € erworben, der Jahresbruttobezug wurde in 12 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.

Die DO & CO Aktiengesellschaft ist durch ihr Geschäftsmodell weiterhin der COVID-19 Pandemie in besonderem Maße ausgesetzt. Aufgrund der langanhaltenden Einschränkungen und oftmals kurzfristigen Entwicklungen im Bereich der Reisebeschränkungen, der Gastronomie und der Möglichkeiten, Großveranstaltungen abzuhalten, ist es für das Unternehmen essenziell, starken Fokus auf ein angemessenes Liquiditätsniveau zu legen. Dies stellt die Handlungsfähigkeit der DO & CO Aktiengesellschaft unter neuen Anforderungen an Markt- und Kundenbedürfnisse sicher.

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 5,5 (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 3,5 liegt

## **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.

Folgende nicht-finanzielle Kriterien wurden für die Erreichung einer variablen Prämie definiert:

Erstmalig werden variable Vergütungsbestandteile mit Vorgaben verknüpft, die sich aus den ESG-Zielen des Unternehmens ableiten. Dies soll sich nicht nur in der Verantwortung des Vorstandes, sondern darüber hinaus auch in jener der entsprechenden Geschäftsführer der DO & CO Gesellschaften niederschlagen. Entsprechende Transparenz soll durch eine „state-of the art“ Publizitätsmethode und entsprechende Systeme gewährleistet werden. Darüber hinaus ist es quantitatives Ziel, den CO<sub>2</sub> Verbrauch kontinuierlich um 5% zu reduzieren.

Neue Niederlassungen in Form von weiteren DO & CO Gourmet Küchen sind essenziell für die globale Expansion der DO & CO Gruppe. Diese erweitern die Kundenbasis und sichern damit die breite Diversifikation des DO & CO Portfolios. Darüber hinaus stärken sie langfristig die Wettbewerbsposition und die Profitabilität des Unternehmens. Nach dem Erfolg des Geschäftsjahres 2020/21 mit der Etablierung einer Gourmet Küche in Detroit, wurde als Ziel der Ausbau des US-Marktes in Form von Niederlassungen in Miami, Boston oder Washington zu definiert. Mit dem Gewinn der Ausschreibung von Delta Airlines für den Standort Boston und der dafür entsprechenden neuen Gourmet Küche, konnte diese Vorgabe realisiert werden.

Langfristige Partnerschaften sind der Schlüssel zum Erfolg und die Basis für ein solides Wachstum. Nach der erfolgreichen Verlängerung des Vertrages mit Formel 1, war es Ziel die Preisstruktur insbesondere für die Formel 1-Rennen im Mittleren Osten neu zu verhandeln.

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 2021/2022 als Solidaritätsbeitrag 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 2021/2022 betragen 42,2 t€ (VJ: 55,0 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 2021/2022 ein Fixbezug in Höhe von 13.278 € ausbezahlt (VJ: 3.773 €).

Herrn Mag. Gottfried Neumeister wurde in seiner Funktion als Mitglied des Verwaltungsrates dieser Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021/2022 ein Fixbezug in Höhe von 12.210 € ausbezahlt (VJ: 3.469 €).

Herr Attila Mark Dogudan wurden 81.667 € in der DO & CO Hospitality Spain, S.L. ausbezahlt.

### Sachbezüge

An Sachbezügen für den Vorstand, im Wesentlichen für Dienstwohnung und Dienstwagen, wurden im Geschäftsjahr 2021/2022 140.160 € aufgewendet (VJ: 132.720 €).

## 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 15.7.2021 beschlossen und für das Geschäftsjahr 2020/21 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 2020/2021 *		
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
<b>Summe</b>	<b>105,00</b>	<b>0,00</b>

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