

DO & CO AKTIENGESELLSCHAFT

VERGÜTUNGS- POLITIK

AB 2024



THE GOURMET
ENTERTAINMENT
COMPANY

Grundsätze und Verfahren

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.

Die Vergütung besteht aus einem fixen Jahresbezug sowie variablen, erfolgsabhängigen Vergütungen. Darüber hinaus gewährt DO & CO gemäß individueller vertraglicher Vereinbarung bestimmte Sachbezüge.

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 26. Hauptversammlung am 25. Juli 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Der Aufsichtsrat wird eine aktualisierte Vergütungspolitik spätestens der 30. 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.

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder

1. Fixer Jahresbezug

Ein fixer (d.h. 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.

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.

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.

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.

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

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

2. Variable Vergütung

Variable Vergütungen honorieren den Erfolg des Vorstands unter Berücksichtigung finanzieller (anhand des IFRS-Konzernabschlusses zu beurteilender) und nicht-finanzieller (ESG-) Kriterien. Die Vorstandsmitglieder werden durch variable Vergütungen für finanzielle und nicht-finanzielle Leistungen motiviert, die Unternehmensstrategie aktiv zu gestalten und umzusetzen.

2.1. Finanzielle Leistungskriterien für eine variable Vergütung

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.

2.2. Nicht-finanzielle Leistungskriterien für eine variable Vergütung

Zum Zweck der Honorierung besonderer individueller Verdienste um die Strategie, Entwicklung oder Zukunft von DO & CO, welche eine substanzielle Stärkung der Position des Unternehmens, insbesondere auch in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) bewirken, steht dem Aufsichtsrat als Instrument zur Honorierung die Gewährung einer Vergütung für nicht-finanzielle Leistungen zur Verfügung. Dem Aufsichtsrat obliegt es, in jedem Geschäftsjahr geeignete nicht-finanzielle Kriterien zur Bewertung der Erfolge eines Vorstandsmitglieds im jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich heranzuziehen, dies insbesondere um

- die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Kriterien)
- die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmens- und Gruppenstrategie,
- die Erschließung von Märkten,
- den Aufbau von Geschäftsbereichen,
- die Kundenbeziehungen und den Kundenbestand,
- die Investorenbeziehungen,
- 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,

zu fördern.

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

Zusätzlich stärkt die Definition von ESG-Zielen die Orientierung der Vorstandsmitglieder an den Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens.

2.3. Bemessung STI und LTI

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem jährlichen Short-Term-Incentive (STI) und aus einem auf einen Beurteilungszeitraum von bis zu drei Jahren ausgelegten Long-Term-Incentive (LTI) zusammen.

Zur Bemessung der STIs hat der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr zwei oder mehr finanzielle Leistungsindikatoren und Zielerreichungskomponenten und zumindest ein nicht finanzielles Ziel auszuwählen und festzulegen.

Zur Bemessung der LTIs hat der Aufsichtsrat für einen Bemessungszeitraum von jeweils bis zu drei Jahren zumindest einen Leistungsindikator und eine Zielerreichungskomponente auszuwählen und festzulegen.

Der Aufsichtsrat bewertet die Erreichung der finanziellen wie nicht-finanziellen Erfolgskriterien für das vergangene Geschäftsjahr (STI) bzw. für einen Zeitraum von jeweils bis zu drei Jahren (LTI). Eine Erfüllung für einen Teilbereich (beispielsweise nur für den vorab definierten mehrjährigen Zeitraum) führt zum Entstehen eines anteiligen Vergütungsanspruchs (gemäß Gewichtung). Eine Zielerreichung über einem festgelegten Mindest-Zielwert, aber unter einem allfälligen Maximal-Zielerreichungsgrad führt zum anteiligen Entstehen eines Vergütungsanspruchs (auf Basis geradliniger Verteilung – linearer Interpolation – im Bereich zwischen 0 und 100%).

Eine Übererfüllung in einem Bereich (z.B. >150% des Zielwerts) kann eine allfällige Mindererfüllung in einem anderen Bereich kompensieren. Eine Übererfüllung in einem Geschäftsjahr in einem oder mehreren Bereichen (z.B. >150% des jeweiligen Zielwerts) kann auf das Folgejahr übertragen werden.

Jede der variablen Vergütungen (STI und LTI) ist jeweils mit maximal 100% des Fixbezugs begrenzt.

2.4. Besondere Bestimmungen zur variablen Vergütung

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“).

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, für außerordentliche Leistungen der Vorstandsmitglieder zusätzliche Sondervergütungen zu beschließen.

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.

Ein vorübergehendes Abgehen von diesem Rahmen für eine variable Vergütung ist im Sinn des § 78a Abs 8 AktG über Beschluss des Aufsichtsrats möglich.

3. Ansprüche bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

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 Bestellsdauer beträgt drei bis fünf Jahre; sie kann verlängert werden. Beginnt oder endet eine Funktionsperiode divergierend vom Geschäftsjahr, gebührt für das begonnene Geschäftsjahr ein anteiliger Fixbezug. Ein variabler Vergütungsanspruch (weder STI noch LTI) besteht für begonnene Geschäftsjahre nicht.

Im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus vom Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigen Grund und im Fall der Zurücklegung des Vorstandsmandats durch das Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied keine variablen Vergütungen (weder STI noch LTI). Von diesem Grundsatz kann mit Beschluss des Aufsichtsrats in individuell begründeten Ausnahmefällen abgegangen werden.

In allen anderen Fällen der Beendigung der Vorstandstätigkeit, insbesondere im Fall der Nichtverlängerung eines Vorstandsmandates und im Fall der vorzeitigen Abberufung eines Vorstandsmitgliedes ohne einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund, obliegt die Entscheidung über eine anteilige variable Vergütung (STI und LTI) dem Aufsichtsrat.

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

Es bestehen keine Sonderregelungen für einen Kontrollwechsel.

DO & CO kann in Vorstandsdiensverträgen 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.

Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder

1. Fixer Jahresbezug (Aufwandsentschädigung)

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.

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

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

2. Variable Anwesenheitsgelder

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.

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.

Darüber hinaus werden Aufsichtsratsmitgliedern keine variablen Vergütungen oder Beendigungsansprüche gewährt.

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.