



VERGÜTUNGSBERICHT MAYR-MELNHOF KARTON AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

wir freuen uns Ihnen den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 vorzustellen. Mit diesem Bericht setzen wir die Anforderungen des § 78 c sowie § 98 a AktG um und geben einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes und Aufsichtsrates in 2021 gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und dem Aufsichtsrat erstellt und ist der 28. Hauptversammlung am 27. April 2022 zur Abstimmung vorzulegen.

Unser Bericht setzt auf Erfahrungen und Reaktionen der Aktionäre bezüglich der Offenlegung der Vergütung des Vorjahres auf. Das vorherige Geschäftsjahr 2020 war von Veränderungen im Vorstand und im Aufsichtsrat geprägt. Diese Übergangsphase wurde genutzt, um die Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder weitgehend zu vereinheitlichen und sie gesamtheitlich noch besser auf die Strategie und Geschäftstätigkeit der MM Gruppe auszurichten sowie ausdrücklich die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fördern – auch in Hinblick auf Nachhaltigkeitsziele. Insbesondere die langfristige Erfolgsbeteiligung als nachhaltiger Leistungsanreiz wurde erstmalig bei allen Vorstandsmitgliedern verankert und das abgelaufene Geschäftsjahr 2021 stellt das erste Jahr eines dreijährigen Beobachtungszeitraums dar. Zudem wurde die jährliche Erfolgsbeteiligung einheitlich auf die finanziellen Leistungsindikatoren EBITDA, Gewinn je Aktie bzw. Jahresüberschuss, am Divisionsergebnis und Return on Capital Employed (ROCE) sowie nicht finanzielle Leistungsindikatoren ausgerichtet.

Vorstand und Aufsichtsrat der Mayr-Melnhof Karton AG haben sich zum Ziel gesetzt, die Transparenz der Vergütung im Vergütungsbericht zu steigern, um Aktionären ein umfassendes und vollumfängliches Verständnis der gewährten und geschuldeten Vergütung zu ermöglichen, sowie die Offenlegung an internationale Standards anzupassen. Dies manifestiert sich durch eine detailliertere Beschreibung der einzelnen fixen und variablen Vergütungsbestandteile, insbesondere durch eine übersichtliche Aufbereitung der Gewährung der jährlichen Erfolgsprämie und langfristigen Erfolgsbeteiligung. Durch diese Maßnahmen wurde dem Abstimmungsergebnis über den Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2020 in der 27. Hauptversammlung Rechnung getragen.

Die Vergütungspolitik wurde im Zuge dieser Bestrebungen zu mehr Transparenz ebenfalls weiterentwickelt. Sie wurde unter Berücksichtigung von Rückmeldungen der Aktionäre sowie im Einklang mit internationalen Governance Standards überarbeitet und wird auch in der 28. Hauptversammlung am 27. April 2022 zur Abstimmung vorgelegt. Sie wurde auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten durch Beschluss des Aufsichtsrates in seiner Sitzung vom 14. März 2022 aufgestellt. Die neue Vergütungspolitik findet erst ab dem Geschäftsjahr 2022 Anwendung.

Geschäftsjahr 2021

Die MM Gruppe konnte das Geschäftsjahr 2021, das durch historisch einzigartige Kostensteigerungen insbesondere bei Energie, Altpapier und Zellstoff geprägt war, insgesamt erfolgreich abschließen. Der starke Druck auf die Margen wurde durch Preiserhöhungen, welche aufgrund vertraglicher Bindungen nur zeitversetzt umgesetzt werden konnten, sukzessive kompensiert. Die anhaltend starke Nachfrage nach Kartonverpackungen und Papieren und damit hohe Auslastung in beiden Divisionen bot dazu eine maßgebliche Unterstützung.

Mit den Akquisitionen der Karton- und Papierwerke Kwidzyn in Polen und Kotkamills in Finnland sowie dem Verkauf der beiden kleineren Kartonwerke, Baiersbronn und Eerbeek, und dem Auf-Schiene-Bringen mehrerer Großinvestitionen zur Steigerung von Effizienz, Innovation und Nachhaltigkeit war 2021 neben den operativen Herausforderungen ein Jahr bedeutender strategischer Transformationen bei MM. Grundlegende Zielsetzung ist es, durch verstärkte Wettbewerbsfähigkeit langfristiges Wachstum bei nachhaltigen faserbasierten Verpackungslösungen sowie eine Steigerung der Profitabilität zu ermöglichen. Durch die Zukäufe im Frischfaserbereich hat MM nicht nur die Position als der führende Karton- und Faltschachtelerzeuger in Europa gefestigt, sondern auch zwei neue Kernprodukte, Kraftpapiere und ungestrichene Feinpapiere, erworben, die interessantes Potential bieten und in der Division MM Board & Paper geführt werden

Die konsolidierten Umsatzerlöse des Konzerns erreichten 3.069,7 Mio. EUR und lagen damit um 21,4 % bzw. 541,3 Mio. EUR über dem Vorjahreswert (2020: 2.528,4 Mio. EUR). Dieser Anstieg resultierte im Wesentlichen akquisitionsbedingt aus der Division Board & Paper. Mit 269,6 Mio. EUR wurde ein betriebliches Ergebnis um 16,5 % bzw. 38,2 Mio. EUR über dem Vorjahr (2020: 231,4 Mio. EUR) erzielt. Rund 55 % dieses Zuwachses entfallen auf MM Board & Paper und rund 45 % auf MM Packaging. Einmalaufwendungen aus der Erstkonsolidierung der Werke Kwidzyn und Kotkamills in Höhe von 26,3 Mio. EUR, welche insbesondere auf Akquisitionsnebenkosten inklusive Transaktionssteuern und Vorratsbewertung zurückzuführen sind, sowie Restrukturierungsaufwendungen in der Division MM Packaging von 20,1 Mio. EUR standen einem Einmalertrag aus dem Verkauf der Werke Eerbeek und Baiersbronn in Höhe von 46,1 Mio. EUR (nach Transaktionsnebenkosten) gegenüber. Im Vorjahr waren Sondereffekte in Höhe von -64,0 Mio. EUR zu berücksichtigen. Die Operating Margin des Konzerns lag somit bei 8,8 % (2020: 9,2 %), der Return on Capital Employed bei 12,8 % (2020: 13,7 %). Das EBITDA stieg um 5,5 % bzw. 22,1 Mio. EUR auf 421,0 Mio. EUR (2020: 398,9 Mio. EUR), womit die EBITDA Margin 13,7 % erreichte (2020: 15,8 %).

Finanzerträgen in Höhe von 3,3 Mio. EUR (2020: 1,7 Mio. EUR) standen Finanzaufwendungen von -24,4 Mio. EUR (2020: -7,9 Mio. EUR) gegenüber. Letztere stiegen vor allem aufgrund der Aufnahme von Schuldscheindarlehen und Namensschuldverschreibungen zur Finanzierung der Akquisitionen und organischer Wachstumsprojekte. Das „Sonstige Finanzergebnis – netto“ belief sich vor allem aufgrund von Änderungen im Fremdwährungsergebnis auf -4,0 Mio. EUR (2020: -3,2 Mio. EUR).

Das Ergebnis vor Steuern lag demnach mit 244,5 Mio. EUR um 10,1 % über dem Vorjahr (2020: 222,1 Mio. EUR). Die Steuern vom Einkommen und Ertrag beliefen sich auf 53,8 Mio. EUR (2020: 59,8 Mio. EUR). Der Jahresüberschuss erhöhte sich damit um 17,5 % bzw. 28,5 Mio. EUR auf 190,7 Mio. EUR (2020: 162,2 Mio. EUR).

Der soliden Ergebnisentwicklung entsprechend wird der 28. Ordentlichen Hauptversammlung am 27. April 2022 eine Dividendenerhöhung auf 3,50 EUR je Aktie (2020: 3,20 EUR) für das Geschäftsjahr 2021 vorgeschlagen.

1 DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDES

1.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die aktuell gültigen Grundsätze der Vergütungspolitik der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Mayr-Melnhof Karton AG wurden auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten durch Beschluss des Aufsichtsrates in seiner Sitzung vom 16. März 2020 erstellt und in der 26. Hauptversammlung am 29. April 2020 zur Beschlussfassung vorgelegt. Die vollständige Vergütungspolitik ist über die Unternehmenswebsite <https://www.mm.group/ueber-uns/verantwortung/corporate-governance/> zugänglich.

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung des Vorstandes Verhaltensanreize setzt, um die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fördern. Die Vergütung des Vorstandes soll dabei in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen und marktgerecht zu üblichen Vergütungen in vergleichbaren Unternehmen ausgestaltet sein. Dazu werden Vergütungen in Industrieunternehmen vergleichbarer und aufsteigender Größenordnung über die DACH Region hinaus aus dem internationalen Arbeitsmarkt herangezogen, um qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu binden.

Die Mitglieder des Vorstandes erhalten sowohl fixe als auch variable Vergütungen. Die variablen Vergütungsbestandteile basieren auf der Erfüllung mehrerer Leistungskriterien. Durch die **variablen Bestandteile** der Vorstandsvergütung wird eine Unternehmensentwicklung mit nachhaltiger Wertschöpfung bei angemessenem Risiko incentiviert.

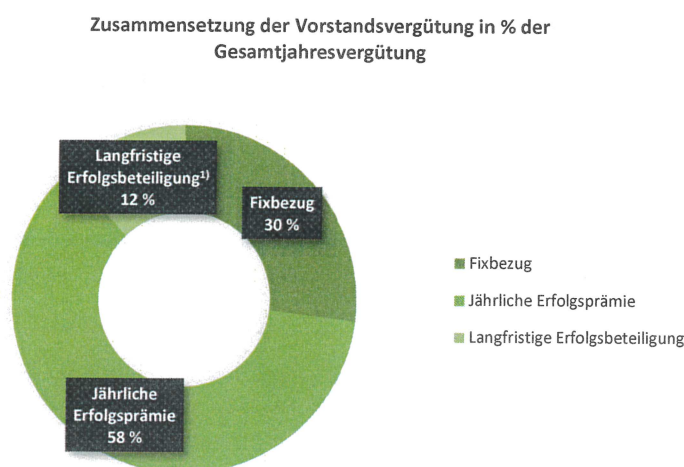
Die Vergütung des Vorstandes setzt sich wie folgt zusammen:

Vergütungsbestandteile	Beschreibung
Fixe Vergütung	
Grundgehalt	Das Grundgehalt soll ein wettbewerbsfähiges Einkommen darstellen, das den Umfang der Verantwortung und der Aufgabenbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Komplexität der Tätigkeit berücksichtigt.
Sonstige Bezüge	Die sonstigen Bezüge umfassen eine Unfall- und D&O-Versicherung sowie den Anspruch auf einen Dienstwagen. Dem Vorstandsvorsitzenden wird zudem ein Fahrer zur Verfügung gestellt.
Pensionsvorsorge ¹⁾	Je nach vertraglicher Ausgestaltung: Pensionsbeiträge an eine überbetriebliche Pensionskasse oder Pensionsersatzleistungen
Variable Vergütung	
Erfolgsabhängige Prämie	Jährliche Erfolgsbeteiligung, gemessen an Konzern- bzw. Divisionskennzahlen für EBITDA, Jahresergebnis und Return on Capital Employed (ROCE) sowie an nichtfinanziellen Leistungsindikatoren
Langfristige Erfolgsbeteiligung	Erfolgsbeteiligung über einen Beobachtungszeitraum von 3 Jahren auf Basis einer Ziel EBIT Margin im Rahmen der Mehr-Jahresplanung. Erstmals anzuwenden ab Geschäftsjahr 2021. Die Auszahlung erfolgt im Jahr der Hauptversammlung, welche über das letzte Jahr des Drei-Jahresplanes beschließt.

¹⁾ Einem Vorstandsmitglied wurde darüber hinaus aus Altverträgen heraus bei erstmaliger Bestellung eine leistungsorientierte Pensionszusage gewährt für die in den Konzern- bzw. Jahresabschlüssen eine entsprechende Vorsorge gebildet wird.

Die Gesamtvergütung, die sich aus den fixen und variablen Vergütungsbestandteilen ergibt, ist mit einer Höchstgrenze versehen. Die darin enthaltene jährliche Erfolgsbeteiligung, sowie die langfristige Erfolgsbeteiligung sind darüber hinaus ebenfalls jeweils mit einem Höchstbetrag brutto p.a. begrenzt.

Die jährliche Gesamtvergütung des Vorstandes in 2021 (inkl. langfristiger Erfolgsbeteiligung) unter der Annahme einer 100 % Zielerreichung teilt sich wie folgt auf:



¹⁾ Die langfristige Erfolgsbeteiligung entspricht dem am Ende des Beobachtungszeitraums erzielten Gesamtanspruch

Nachfolgend werden die einzelnen Bestandteile und deren Berechnungsgrundlage im Detail erläutert.

Variable Vergütung - jährliche Erfolgsbeteiligung

Ein Teil der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 besteht in einer Erfolgsbeteiligung, gemessen an den folgenden quantitativen Konzern- bzw. Divisionskennzahlen:

- a) Das **EBITDA** (Earnings before Interest, Income Taxes, Depreciation and Amortization) wird als betriebliches Ergebnis zuzüglich Abschreibungen und Wertminderungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte ermittelt. Diese Messgröße spiegelt die operative Profitabilität der Mayr-Melnhof Karton AG wider.
- b) Der **Gewinn je Aktie bzw. Jahresüberschuss** für Divisionsergebnisse wird als kurzfristiger finanzieller Leistungsindikator für das Jahresergebnis berücksichtigt.
- c) Der **Return on Capital Employed (ROCE)** wird als betriebliches Ergebnis dividiert durch die Summe aus durchschnittlichem Eigenkapital, aus den durchschnittlichen kurz- und langfristigen verzinslichen Finanzverbindlichkeiten inklusive Leasingverbindlichkeiten gemäß IFRS 16 sowie abzüglich des durchschnittlichen Bestandes an Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten ermittelt. ROCE ist eine Schlüsselkennzahl zur Beurteilung der Kapitaleffizienz sowie Rentabilität und soll ein betriebswirtschaftlich ausgewogenes Wachstum sicherstellen.

Diese Kennzahlen werden auf Basis des IFRS Konzernabschlusses um nicht wiederkehrende Erträge und einmalige Aufwendungen, soweit diese 10 Mio. EUR überschreiten, bereinigt (z. B. Gewinne/Verluste aus Unternehmensveräußerungen, außergewöhnliche Wertberichtigungen und Restrukturierungen). Zudem werden bei Akquisitionen und Verkäufen von Unternehmen während eines Geschäftsjahres die finanziellen Kennzahlen entsprechend den Zeiträumen, in denen sich diese Akquisitionen und Unternehmensverkäufe auf die Kennzahlen auswirken, angepasst.

Neben finanziellen Zielen berücksichtigt die jährliche Erfolgsbeteiligung auch die Erreichung nichtfinanzieller Leistungsindikatoren:

- Senkung von Arbeitsunfällen für alle Vorstandsmitglieder
- Senkung des CO₂-Verbrauchs pro Tonne Karton: zusätzlich für den Vorstandsvorsitzenden

Der überwiegende Anteil der variablen Vergütung basiert auf finanziellen Zielen.

Die Festlegung der Zielwerte der Leistungsindikatoren erfolgt im Rahmen der periodischen Budgets durch den Vergütungsausschuss. Ziele werden jeweils für eine Vorstandsperiode bzw. auch jährlich festgelegt.

Tabelle 1: Vorgaben für die jährliche Erfolgsbeteiligung je Vorstandsmitglied aus Erreichung der Leistungsindikatoren

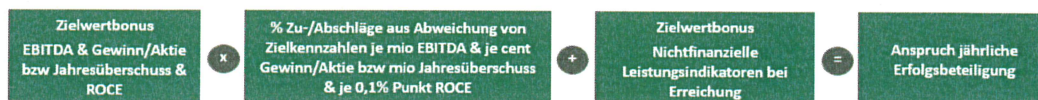
Leistungsindikator (in Tausend EUR)	MMag. Peter Oswald		Mag. Franz Hiesinger		Dr. Andreas Blaschke ¹⁾			
	100 % Zielerreichung	Deckelung	100 % Zielerreichung	Deckelung	100 % Zielerreichung		Deckelung	
					Konzern	Division	Konzern	Division
EBITDA	850	-	360	580	170	190	300	300
Gewinn je Aktie/Jahresüberschuss (bei Divisionsergebnis)	850	-	360	580	170	190	300	300
ROCE	850	-	360	580	170	190	300	300
Senkung Arbeitsunfälle	100	-	60	60	60	-	60	-
Senkung CO ₂ /t Karton	100	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt	2.750	3.500	1.140	1.800	570	570	900	900

¹⁾ Dr. Andreas Blaschke gebührt zusätzlich zu einer jährlichen Erfolgsbeteiligung am Konzernergebnis auch eine Beteiligung an dem Ergebnis der Division Packaging, welche jeweils in einer eigenen Spalte dargestellt wird

Entspricht der im jeweiligen Geschäftsjahr erzielte Gesamtanspruch auf die jährliche Erfolgsbeteiligung unter Berücksichtigung der Zu- bzw. Abschläge aus der Abweichung von Zielkennzahlen und IST-Zielerreichung weniger als Tsd. EUR 1.200, so beträgt die jährliche Erfolgsbeteiligung für den Vorstandsvorsitzenden zumindest Tsd. EUR 1.200. Eine derartige Mindestbeteiligung gibt es für die anderen Vorstandsmitglieder nicht. Sofern der erzielte Gesamtanspruch den Gesamtmaximalbetrag überschreitet, greift die Deckelung. Bis auf den Vorstandsvorsitzenden sind jeweils auch die Ansprüche aus Erreichung der einzelnen Zielkennzahlen mit einem Höchstbetrag begrenzt (siehe Tabelle 1).

Die jährliche Erfolgsbeteiligung am Konzernergebnis bzw. Divisionsergebnis ist mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden an die Bedingung geknüpft, dass ein gewisser EBIT Schwellenwert im Geschäftsjahr 2021 erreicht wird. Wird dieser Schwellenwert nicht überschritten gebührt keine jährliche Erfolgsbeteiligung.

Berechnung der jährlichen Erfolgsbeteiligung



Bei Senkung der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr beläuft sich die Höhe der Prämie im Zusammenhang mit dieser Kennzahl auf den Zielbonus. Bei Gleichbleiben oder Erhöhung entfällt der Zielbonus aus diesem nichtfinanziellen Ziel (unter Berücksichtigung einer möglichen Mindestgrenze für MMag. Peter Oswald bzgl. der Gesamtprämie). Gleiches gilt für die Senkung des CO₂ Ausstoßes von Karton für MMag. Peter Oswald.

Variable Vergütung – langfristige Erfolgsbeteiligung („LEB“)

Basis für die LEB ist die Planung der EBIT-Margin für die jeweils nächsten 3 Jahre aufgrund einer Drei-Jahresplanung. Für eine zu Beginn festgelegte EBIT-Margin steht dem Vorstand eine Erfolgsbeteiligung in einer definierten Höhe zu. Abweichungen von dieser durchschnittlichen EBIT-Margin führen zu Zu- bzw. Abschlägen von diesem Betrag. Die erstmalige Auszahlung der langfristigen Erfolgsbeteiligungen erfolgt im Jahr der ordentlichen Hauptversammlung (2024), welche über das letzte Jahr (2023) des Drei-Jahresplans (2021-2023) beschließt.

Ablauf der langfristigen Erfolgsbeteiligung:

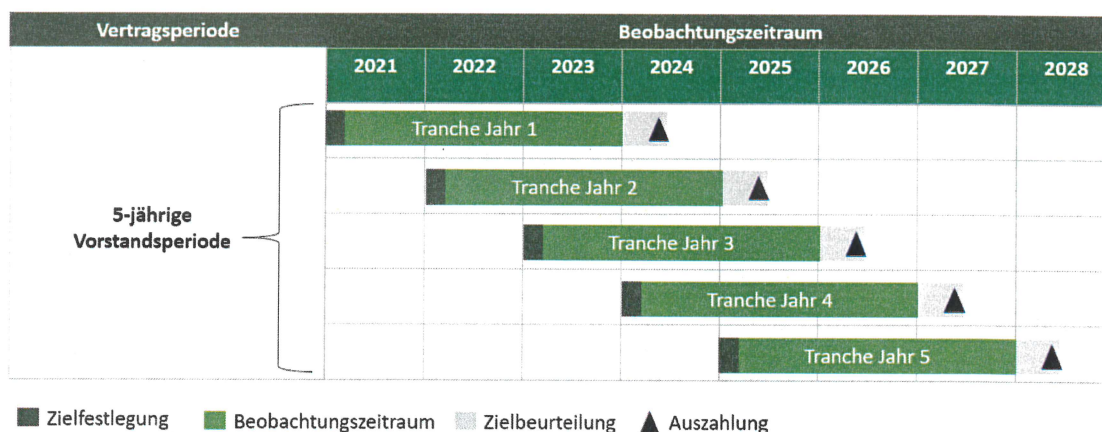


Tabelle 2: Langfristige Erfolgsbeteiligung p.a. (LEB):

(in Tausend EUR)	MMag. Peter Oswald			Mag. Franz Hiesinger			Dr. Andreas Blaschke		
	100 % Zielerreichung	Deckelung	Minimum	100 % Zielerreichung	Deckelung	Minimum	100 % Zielerreichung	Deckelung	Minimum
LEB	850	1200	300	360	500	-	360	500	-

Entspricht der am Ende des Beobachtungszeitraums erzielte Gesamtanspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung unter Berücksichtigung der Zu- bzw. Abschläge aus der Abweichung von Zielkennzahl und IST-Zielerreichung weniger als Tsd. EUR 300, so beträgt die langfristige Erfolgsbeteiligung für den Vorstandsvorsitzenden zumindest Tsd. EUR 300. Eine derartige Mindestbeteiligung gibt es für die anderen Vorstandsmitglieder nicht.

1.2 Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstandes

Tabelle 3: In den Geschäftsjahren 2020 und 2021 gewährte oder geschuldete Vergütung je Vorstandsmitglied:

(in EUR)	MMag. Peter Oswald		Mag. Franz Hiesinger		Dr. Andreas Blaschke ¹⁾	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Fixe Vergütung (erfolgsunabhängig)	1.346.736	1.399.689	641.921	600.582	503.018	496.057
Grundgehalt	1.112.200	825.000	500.000	488.661	491.097	484.136
Sonstige Bezüge (Dienstwagen, Versicherungen)	12.096	9.431	11.921	11.921	11.921	11.921
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	130.000	100.000	-	-
Pensionsersatzzahlung	222.440	565.258	-	-	-	-
Variable Vergütung (erfolgsabhängig)	2.713.805	2.750.000	1.140.078	1.624.381	1.292.991	1.624.381
Jährliche Erfolgsbeteiligung	2.548.805	2.750.000	1.059.522	1.624.381	1.212.435	1.624.381
Auszahlung von Vorjahr(en)	2.750.000	-	1.624.381	1.490.000	1.624.381	1.490.000
Langfristige Erfolgsbeteiligung	165.000	-	80.556	-	80.556	-
Sonstige Vergütung	1.800.000	1.000.000	400.000	-	-	-
Sonderbonus ²⁾	1.800.000	1.000.000	400.000	-	-	-
Gesamtsumme	5.860.541	5.149.689	2.182.999	2.224.963	1.796.009	2.120.438
davon relativer Anteil erfolgsunabhängig	23,0%	27,2%	29,4%	27,0%	28,0%	23,4%
davon relativer Anteil erfolgsabhängig	77,0%	72,8%	70,6%	73,0%	72,0%	76,6%

¹⁾ Gegenüber Herrn Dr. Andreas Blaschke wurde aus Altverträgen eine leistungsorientierte Pensionszusage abgegeben. Mit der Verlängerung seiner Bestellung als Vorstandsmitglied wurde ihm alternativ eingeräumt den Anspruch aus der Pensionszusage durch Leistung einer Einmalbarzahlung in Höhe des Rückkaufwerts der zum Zwecke der kongruenten Rückdeckung dieser Zusage bestehenden Rückdeckungsversicherung abzulösen.

²⁾ Mit Beschluss des Vergütungsausschusses vom 4. März 2022 wurde rückwirkend eine einmalige, freiwillige und unpräjudizielle Sonderprämie iHv EUR 800.000 für MMag. Peter Oswald und EUR 400.000 für Mag. Franz Hiesinger für das außerordentliche Engagement im Zusammenhang mit Großakquisitionen im Geschäftsjahr 2021 gewährt. MMag. Peter Oswald erhält darüber hinaus noch die zweite Teilzahlung seines Bonus anlässlich seines Wechsels in den Vorstand von MMK AG in 2020 iHv EUR 1.000.000.

An ehemalige Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2021 Betriebspensionen in Höhe von insgesamt EUR 840.996 sowie ein Restbetrag in Höhe von EUR 780.000 im Zusammenhang mit der Beendigungsvereinbarung mit Dr. Wilhelm Hörmanseder gezahlt.

Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, welche auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgen wird. Dies betrifft die jeweiligen Jahrestanchen innerhalb des 3-Jahresbeobachtungszeitraums der langfristigen Erfolgsbeteiligung. Nicht darunter fallen Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen. Diese können dem Anhang des Konzernabschlusses Ziffer 15 entnommen werden.

Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Organmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt. Dies betrifft unter anderem das Grundgehalt, die Sachbezüge, Pensions- und Versicherungsbeiträge sowie die jährliche Erfolgsbeteiligung. Die Sachbezüge (z. B. für Dienstwagen) werden mit steuerlichen Sachbezugswerten angegeben.

1.3 Ermittlung der variablen Vergütung

Auf Basis der Zielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungsindikatoren und Überschreiten des EBIT Schwellenwerts als Vollzugsbedingung für die jährliche Erfolgsbeteiligung wurde vom Vergütungsausschuss für das abgelaufene Geschäftsjahr eine jährliche Erfolgsbeteiligung in folgender Höhe beschlossen:

Tabelle 4: Anspruch auf jährliche Erfolgsbeteiligung je Vorstandsmitglied in 2021

	MMag. Peter Oswald	Mag. Franz Hiesinger	Dr. Andreas Blaschke ¹⁾	
			Konzern	Division
Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)	2.750.000	1.140.000	570.000	570.000
+ Zu-/ Abschläge je Abweichung von Zielkennzahl				
EBITDA	(187.500)	(75.000)	(50.000)	(7.500)
Gewinn je Aktie bzw. Jahresüberschuss bei Divisionsergebnis	(73.695)	(29.478)	(24.565)	33.500
ROCE	60.000	24.000	16.000	105.000
Zu-/Abschlag gesamt	(201.195)	(80.478)	(58.565)	131.000
Jährliche Erfolgsbeteiligung	2.548.805	1.059.522	511.435	701.000

¹⁾ Dr. Andreas Blaschke gebührt zusätzlich zu einer jährlichen Erfolgsbeteiligung am Konzernergebnis auch eine Beteiligung an dem Ergebnis der Division Packaging, welche jeweils in einer eigenen Spalte dargestellt wird.

Bei den Kennzahlen für die jährliche Erfolgsbeteiligung wurden Ergebnisse von akquirierten Unternehmen seit Konzernzugehörigkeit, sowie Aufwendungen im Zusammenhang mit den Akquisitionen nicht berücksichtigt. Weiters wurden die Kennzahlen um Gewinne aus dem Verkauf von Unternehmen, die 10 Mio. EUR übersteigen, bereinigt.

Aufgrund der voraussichtlichen Zielerreichung der durchschnittlichen EBIT-Margin für den Zeitraum 2021 – 2023 wurde für die Tranche 2021 folgende langfristige Erfolgsbeteiligung gewährt:

Tabelle 5: Voraussichtlicher Anspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung in 2021

	MMag. Peter Oswald	Mag. Franz Hiesinger	Dr. Andreas Blaschke
Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)	850.000	360.000	360.000
+ Zu-/ Abschläge je Abweichung von voraussichtlicher durchschnittlicher EBIT Margin	(355.000)	(118.333)	(118.333)
LEB gesamt	495.000	241.667	241.667
LEB Tranche 2021	165.000	80.556	80.556

1.4 Jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft

Tabelle 6: jährliche Veränderung

	2020 vs. 2021		2019 vs. 2020		Wert für das Geschäftsjahr 2021
	Relative Veränderung	Absolute Veränderung	Relative Veränderung	Absolute Veränderung	
Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder					
MMag. Peter Oswald (seit 1. April 2020)	+13,8%	+711.227	-	-	5.857.916
Mag. Franz Hiesinger	-1,9%	-42.814	+7,0 %	+146.395	2.180.949
Dr. Andreas Blaschke	-15,3%	-324.304	+7,2 %	+141.901	1.796.485
Wirtschaftlicher Erfolg (Company Performance)					
ROCE	-6,6 %	-90bp	-11,3 %	-174 bp	12,8 %
EBIT Margin	3,3 %	30 bp	-8,8 %	-80 bp	8,9 %
Gewinn je Aktie (EUR)	+17,4 %	+1,4	-15,1 %	-1,4	9,46
EBITDA (TEUR)	+5,5 %	+22,1	+2,4 %	+9.261	421.000
Durchschnittliche Vergütung der sonstigen Beschäftigten (Vollzeitäquivalente)					
Arbeitnehmer in Österreich (TEUR)	+3,3 %	+2	+4,2 %	+3	63,3

2 DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütung der Kapitalvertreter im Aufsichtsrat für das laufende Geschäftsjahr wird jeweils durch die Hauptversammlung im Folgejahr beschlossen und gelangt danach zur Auszahlung. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten für ihre Tätigkeit eine Basisvergütung sowie Sitzungsgelder. Die Basisvergütung ist mit dem VPI indexiert. In 2021 wurde diesbezüglich eine Wertanpassung der Basisvergütung vorgenommen. Die Basisvergütung für das Geschäftsjahr 2021 stellt sich für die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wie folgt dar:

Tabelle 7: Basisvergütung 2021 je Aufsichtsratsmitglied (in EUR)

Aufsichtsratsvorsitzender	
Dipl.-Ing. Rainer Zellner	156.300
Vorsitzende Stellvertreter	
Mag. Johannes Goess-Saurau	78.150
Dr. Nikolaus Ankershofen	78.150
Vorsitzender Prüfungsausschuss	
Prof. Dr. Klaus Rabel	62.520
Weitere Aufsichtsratsmitglieder	
Dr. Alexander Leeb	52.100
MMMag. Georg Mayr-Melnhof	52.100
Mag. Ferdinand Mayr-Melnhof-Saurau, MSc	52.100
Ing. Franz Rappold	52.100

2.2 Darstellung der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten pro Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses ein Anwesenheitsentgelt in der Höhe von EUR 1.500 sowie den Ersatz ihrer baren Auslagen. Der jeweilige Vorsitzende erhält zusätzlich EUR 1.500 pro Sitzung. Für mehrere Präsenzsitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Die Sitzungsgelder wurden aufgrund folgender Teilnahmen an Sitzungen ausbezahlt:

Tabelle 8: Übersicht der Sitzungsanwesenheiten je Aufsichtsratsmitglied

	Plenum	Präsidium ¹⁾	Prüfungsausschuss ²⁾	Gesamt
Dipl.-Ing. Rainer Zellner	7/7	7/8	2/2	16/17
Mag. Johannes Goess-Saurau	7/7	7/8	2/2	16/17
Dr. Nikolaus Ankershofen	7/7	8/8	2/2	17/17
Prof. Dr. Klaus Rabel	7/7	-	2/2	9/9
Dr. Alexander Leeb	7/7	-	-	7/7
MMMag. Georg Mayr-Melnhof	6/7	-	-	6/7
Mag. Ferdinand Mayr-Melnhof-Saurau, MSc	7/7	-	-	7/7
Ing. Franz Rappold	7/7	-	-	7/7

¹⁾ wobei zweimal eine Präsidiumssitzung und eine Aufsichtsratssitzung jeweils am gleichen Tag stattgefunden haben

²⁾ wobei jede Prüfungsausschusssitzung am gleichen Tag wie eine Aufsichtsratssitzung stattgefunden hat

Das Präsidium des Aufsichtsrates übernimmt unter anderem die Aufgaben des Personal- sowie Vergütungsausschusses.

Die gesamte Aufsichtsratsvergütung für 2021 belief sich auf EUR 717.020. Auf die Tätigkeiten im Aufsichtsrat entfielen davon an Sitzungsgeldern EUR 93.000, auf die Tätigkeit in den Ausschüssen EUR 40.500.

Tabelle 9: Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied

Aufsichtsratsmitglied		Basisvergütung ¹⁾	Sitzungsgelder	Gesamtbezug		
		in EUR	in EUR	SUMME	%fix	%variabel
Dipl.-Ing. Rainer Zellner Vorsitzender	2021	156.300	39.000	195.300	80,0 %	20,0 %
	2020	150.000	48.000	198.000	75,8 %	24,2 %
Mag. Johannes Goess-Saurau Stellvertretender Vorsitzender	2021	78.150	19.500	97.650	80,0 %	20,0 %
	2020	75.000	24.000	99.000	75,8 %	24,2 %
Dr. Nikolaus Ankershofen Stellvertretender Vorsitzender	2021	78.150	21.000	99.150	78,8 %	21,2 %
	2020	75.000	24.000	99.000	75,8 %	24,2 %
Prof. Dr. Klaus Rabel (seit 29. April 2020) Vorsitzender Prüfungsausschuss	2021	62.520	13.500	76.020	82,2 %	17,8 %
	2020	45.000	10.500	55.500	81,1 %	18,9 %
Dr. Alexander Leeb	2021	52.100	10.500	62.600	83,2 %	16,8 %
	2020	50.000	12.000	62.000	80,6 %	19,4 %
MMMag. Georg Mayr-Melnhof	2021	52.100	9.000	61.100	85,3 %	14,7 %
	2020	50.000	9.000	59.000	84,7 %	15,3 %
Mag. Ferdinand Mayr-Melnhof-Sarau, MSc (seit 29. April 2020)	2021	52.100	10.500	62.600	83,2 %	16,8 %
	2020	37.500	9.000	46.500	80,6 %	19,4 %
Ing. Franz Rappold (seit 29. April 2020)	2021	52.100	10.500	62.600	83,2 %	16,8 %
	2020	37.500	7.500	45.000	83,3 %	16,7 %
Gesamt	2021	583.520	133.500	717.020	81,4 %	18,6 %
	2020	547.500	150.000	697.500	78,5 %	21,5 %

¹⁾ In 2021 wurde die Basisvergütung im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der Wertsicherung mit dem Verbraucherpreisindex um 4,2 % angepasst

Bei den neu hinzugekommenen Mitgliedern wurde in 2020 eine anteilige Vergütung vorgesehen.

Wien, am 14. März 2022


MMMag. Peter J. Oswald
Vorstandsvorsitzender


Dipl.-Ing. Rainer Zellner
Aufsichtsratsvorsitzender