



Vergütungsbericht 2020 gemäß § 78c AktG

1. Einleitung

1.1 Grundlagen

Die Josef Manner & Comp. AG verfolgt eine Strategie der nachhaltigen Wert- und Ertragssteigerung. Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder von MANNER („Vergütungsbericht“) wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat von MANNER gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahres 2020 zu bieten. Er wurde vom Nominierungs- & Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 6. April 2021 beschlossen.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von MANNER als börsennotierter Gesellschaft um. Er orientiert sich darüber hinaus an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“). Ebenfalls herangezogen wurde der Entwurf der Guidelines der Europäischen Kommission über die standardisierte Darstellung des Vergütungsberichts unter der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre. Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, im nächsten Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Die pandemische Ausbreitung von COVID-19 hat die Weltwirtschaft in eine Rezession gestürzt. Österreich gewärtigt den tiefsten wirtschaftlichen Einbruch zu Friedenszeiten seit der großen Depression in 1929. Der ökonomische Schaden, gemessen als entgangene Wirtschaftsleistung, beläuft sich im Jahr 2020 für Österreich auf insgesamt EUR 32,5 Milliarden (Quelle: Industriellenvereinigung 2021). Dies entspricht einem Rückgang der realen Bruttowertschöpfung im Ausmaß von 8,1% im Vergleich zum Vorjahr. Der COVID-19 bedingte Rückgang der österreichischen Wirtschaftsleistung fällt damit rund doppelt so groß aus wie jener im Gefolge der Lehmann-Insolvenz, welcher 3,8% ausmachte.

Im Geschäftsjahr 2020 ist der Umsatz gegenüber dem Vorjahr um -2,2% von TEUR 222.056 auf TEUR 217.222 gesunken. Die sehr erfreuliche Steigerung im EU-Ausland konnte die Rückgänge am Heimatmarkt und jenen der Drittländer nicht kompensieren.



Vergütungsbericht 2020

2020 ergaben sich sowohl das EBT mit TEUR 2.630 (Vorjahr: TEUR 7.118) als auch das EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern) mit TEUR 3.050 (Vorjahr: TEUR 7.363) reduziert in Relation zu den Werten aus 2019. Wie schon erwähnt ist es vorrangig COVID-19 das die Entwicklung in 2020 begründet.

Der Jahresabschluss der Josef Manner & Comp. AG zum 31. Dezember 2020 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr aus:

	2020	2019
Betriebsleistung (T€)	221.525	224.069
EBIT (T€)	3.050	7.363
ROE (Eigenkapitalrentabilität)	4,5%	12,5%
ROI (Gesamtkapitalrentabilität)	2,1%	5,1%

2 Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

2.1 Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vergütungspolitik von Vorstand und Aufsichtsrat soll der Förderung der langfristigen Interessen und der langfristigen Tragfähigkeit der Josef Manner & Comp. AG dienen.

Die Entlohnungsform unterstützt das langfristige Bestehen und die Wertsteigerung des Unternehmens. Eine ausreichende Markenstärke, Profitabilität und Finanzstruktur sind neben Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Interessen der verschiedenen Stakeholder die Basis für das Bestehen des Unternehmens.

Eine marktkonforme Entlohnung der Vorstände schafft Konkurrenzfähigkeit um geeignete Kandidaten für die Führung des Unternehmens zu bekommen. Die Gestaltung bzw. Auswahl der variablen Ziele sichert eine angemessene Deckung der Interessen des Unternehmens und der Vorstände. Dabei kommt durch die mehrjährige Ausformulierung der Ziele die Langfristigkeit ausreichend zum Tragen.

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Aufgaben und individuellen Leistungen einerseits und die Funktionsweise als Kollegialorgan andererseits werden in der Vergütungspolitik berücksichtigt. In der Abwägung der beiden sich widersprechenden Ziele hat der Aufsichtsrat bisher ein ausgewogenes Verhältnis der Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder zueinander und die Funktionsweise als Kollegialorgan als besonders wichtig betrachtet. Dies kann bei einer zukünftigen anderen Zusammensetzung des Vorstandes auch zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung der unterschiedlichen Aufgaben verändert werden.

Bei Verlängerung des Vorstandsmandates wird in der Vergütung der Kaufkraftverlust und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens berücksichtigt. Den unterschiedlichen Abschluss- und Laufzeiten wird unter der Berücksichtigung des Kaufkraftverlustes durch eine unterschiedliche Höhe der individuellen fixen Entlohnung Rechnung getragen.

Bei Beginn des Vorstandsvertrages kann die Vergütung niedriger als vergleichbare Vergütungen im Vorstand sein und sich im Lauf des ersten Vertrages oder mit dem neuen Vertrag nach der erstmaligen Wiederbestellung anpassen.

2.2 Vergütung von Vorstandsmitgliedern

Vorstände erhalten ein fixes jährliches Gehalt je nach Qualifikation, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und Marktlage. Darüber hinaus wird eine variable Entlohnung zwischen 30% und 50% des Jahresbruttogehaltes gewährt. Die variable Entlohnung ist entweder im Verhältnis zum Fixgehalt oder mit einem absoluten Betrag gedeckelt. Darüber hinaus werden andere fixe Nebenleistungen gewährt.

Auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder tabellarisch in Anhang 1 abgebildet, welcher wiederum auf der in der AFRAC-Stellungnahme vorgeschlagenen Darstellungsform basiert.

Nach der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen.



Vergütungsbericht 2020

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstandes hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen.

2.3 Fixe Vergütung

2.3.1 Grundgehalt

Das Fixgehalt wird in 14 Monatsbezügen ausbezahlt.

Für in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften übernommene Organfunktionen oder im Rahmen von Interessensvertretungen übernommene Funktionen steht keine eigene Vergütung zu. Wird eine solche gewährt ist diese auf die Vergütung dieser Politik anzurechnen und im Bericht mitanzugeben.

Auf Wunsch des jeweiligen Vorstandsmitglieds kann ein Teil des Fixgehaltes als beitragsorientierte Pensionszusage mit Rückdeckungsversicherung gewidmet werden.

2.3.2 Nebenleistungen

Jedem Vorstand steht ein Dienstwagen mit einem Anschaffungswert von maximal EUR 75.000,- zur Verfügung. Dieser darf auch privat genutzt werden.

Jedem Vorstandsmitglied steht ein Mobiltelefon zur Verfügung um die Erreichbarkeit im Ausland und außerhalb der normalen Bürozeiten sicherzustellen. Dieses kann auch privat genutzt werden.

Darüber hinaus stehen jedem Mitglied des Vorstandes ein jährliches Warenkonto in der Höhe von EUR 100,- zur Verfügung um bspw. Warenspenden an soziale Einrichtungen im Namen der Josef Manner & Comp. AG zu leisten.

Zugunsten der Mitglieder des Vorstandes sowie für andere Organträger wird eine D&O Versicherung abgeschlossen.

2.4 Variable Vergütung

Die Ziele für die variable Entlohnung werden im Vorhinein festgelegt. Der Großteil, also mehr als 75%, der variablen Vergütung basiert auf finanziellen Leistungskriterien wie ROI, EBT, Free Cash Flow oder anderen messbaren Zielwerten wie Markenwachstum. Die Auswahl obliegt dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss nach Diskussion im Aufsichtsrat.

ROI, also der Ertrag im Verhältnis zum eingesetzten Kapital, ist eine Kennzahl, die die Sparsamkeit der eingesetzten Mittel zum Erreichen eines möglichst hohen Ertrages misst. EBT, das Ergebnis vor Steuern, stellt den absoluten Ertrag des Unternehmens dar und incentiviert Sparsamkeit bei den laufenden Kosten, Preisdurchsetzung gegenüber den Kunden und generelles Wachstum. Free Cash Flow, also der Zufluss von liquiden Mitteln, fördert die Achtsamkeit in Bezug auf Lager, ausstehenden Forderungen und geringen Investitionen und sichert damit die Verfügbarkeit von liquiden Mitteln bzw. den Abbau von Verbindlichkeiten gegenüber Kreditgebern. Markenwachstum fördert die Produktion und

den Absatz von Produkten unter den eigenen Marken des Unternehmens, und damit eine Sichtbarkeit beim Konsumenten.

ROI, EBT und Markenwachstum sind gleich gewichtet. Free Cash Flow ist etwas geringer gewichtet.

EBT und Free Cash Flow orientieren sich an den Budgetwerten und stellen damit ein short term incentive dar. ROI und Markenwachstum orientieren sich an der mehrjährigen mit dem Aufsichtsrat akkordierten Strategie und werden aus dem Durchschnitt der jeweils letzten drei Jahre errechnet. Sie stellen damit ein long term incentive dar.

Beide Zielkategorien werden vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegt. Zu jedem einzelnen Ziel wird ein maximaler und ein minimaler Wert der Erreichung vereinbart. Diese liegen zwischen 10% und 30% unter bzw. über dem Zielwert. Dadurch wird ein linearer Zusammenhang zwischen Zielerreichung und Anteil der Auszahlung des maximalen anteiligen variablen Gehalts fixiert. Unter dem jeweiligen minimalen Wert der Zielerreichung erfolgt keine Auszahlung für das jeweilige finanzielle Leistungskriterium.

Die finanziellen Leistungskriterien können durch Kriterien mit Bezug auf ökologische, soziale oder Corporate Governance Faktoren ergänzt oder durch diese teilweise ersetzt werden.

Für den restlichen Teil werden jährlich individuelle Ziele mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart. Diese können aufgabenbezogene finanzielle oder qualitative Ziele sein.

Mit besonderen Zielsetzungen können auch im Einzelfall besondere Boni, bspw. ein Stay On Bonus, im Vorhinein festgelegt werden.

Zu Unrecht erhaltene Vergütungen werden vom Vorstand zurückgefordert. Dies soll in den Verträgen explizit so Niederschlag finden. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile, weder vom Vorstand noch vom Aufsichtsrat, zurückgefordert.

Aufgrund der Aktionärsstruktur, der geringen Liquidität der Aktie und zur Vermeidung von kurzfristiger Orientierung bei Vorstandsentscheidungen wird mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat keine aktienbasierte Vergütung vereinbart.

2.5 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Die Vergütung des Vorstandes ist abgestimmt auf das „Manner Vergütungssystem“, in dem die Rahmenbedingungen der Entlohnung der Mitarbeiter des Unternehmens festgelegt sind.

Das gilt insbesondere bei den leitenden Mitarbeitern für die Festlegung der fixen Gehälter, variable Entlohnung und die Eingliederung in das Schema des Beratungsunternehmens HAY. Die Entlohnung der nicht leitenden Mitarbeiter orientiert sich am anzuwendenden Kollektivvertrag.

2.6 Laufzeit und Beendigung von Vorstandsverträgen

Die Vorstandsmitglieder werden in der Regel auf drei Jahre bestellt und der Anstellungsvertrag wird auf die gleiche Laufzeit abgeschlossen. Weiters können die

Verträge Klauseln in Bezug auf die späteste Information in Bezug auf eine allfällige Wiederbestellung enthalten.

Die Vorstände können eine nicht gesetzliche Abfindung bis zu der Höhe von etwa 60% eines fixen Jahresbezugs bei Beendigung des Vertrages erhalten. In den Verträgen können Fristen vereinbart werden, bis zu denen, der Aufsichtsrat dem jeweiligen Vorstandsmitglied mitteilen muss, ob sein Vertrag verlängert wird. Bei nicht fristgerechter Information in Bezug auf Verlängerung kann sich diese Abfindung um einen definierten Betrag erhöhen. Unter besonderen Umständen, die im jeweiligen individuellen Vertrag definiert sind, können auch höhere Abfindungen definiert sein. Jedenfalls können Abfindungszahlungen den Betrag von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht übersteigen.

2.7 Pensionierte Vorstandsmitglieder

In der Sitzung des Aufsichtsrates vom 13.10.1977 wurde beschlossen, den damaligen Vorstandsmitgliedern nach Ihrem Eintritt in den Ruhestand ein Ruhegehalt auf Lebenszeit in der Höhe von 80% des jeweiligen Bezugs aktiver Vorstandsmitglieder (ohne Einrechnung von Leistungsprämien) zu gewähren. Im Jahr 1977 wurde der „Bezug“ im Sinne von Grundbezug als Berechnungsgröße festgelegt. Bereits damals schon war die „Leistungsprämie“ ein fixes Gehaltsbestandteil und nicht leistungsbezogen. Daher wurde die fixe Tantieme der Berechnungsbasis nicht hinzugerechnet.

Da die im Jahr 1977 geübte Praxis zu Missverständnissen führen konnte und außerdem eine Schmälerung des Ruhegehalts durch nur einseitige Erhöhungen der Tantieme hätte möglich machen können, wurde im Jahr 2012 vereinbart,

- dass als Pensionsbemessungsgrundlage sämtliche fixe Gehaltsbestandteile (dh. Grundgehalt, Tantieme, sowie allfällige andere zukünftige fixe Gehaltsbestandteile) aktiver Vorstandsmitglieder heranzuziehen sind,
- dass den Leistungsberechtigten ein Ruhegehalt von 63% der Bemessungsgrundlage zusteht und
- dass bei unterschiedlicher Vergütung der aktiven Vorstände der jährliche Durchschnitt sämtlicher fixen Gehaltsbestandteile aller Vorstände als Bemessungsgrundlage verwendet wird.

Auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG wird somit die Gesamtvergütung der pensionierten Vorstandsmitglieder tabellarisch in Anhang 2 abgebildet.

Die Gesamtvergütung für die pensionierten Mitglieder des Vorstandes hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen.

2.8 Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird auf Vorschlag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses mit im Aufsichtsrat diskutiert und festgelegt.

Die aktuelle Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 7. April 2020 beschlossen und wird der Hauptversammlung am 3. August 2020 zur Abstimmung vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wird zumindest jedes vierte Jahr vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft und im Fall einer notwendigen Anpassung eine dem



Aufsichtsrat zur Diskussion und Adaption und in der Folge der Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss erarbeitet mit Unterstützung der HR Abteilung des Unternehmens auf Basis der Vergütungspolitik Vorschläge für Vergütungspakete in den Verträgen der Vorstandsmitglieder. Diese werden von den Kapitalvertretern des Aufsichtsrates beschlossen und der Vorsitzende des Aufsichtsrates fertigt den Verträge.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss stellt bzgl. der quantitativen Ziele anhand des testierten Abschlusses den Grad der Zielerreichung fest. Die Ergebnisse der individuellen nicht finanziellen Ziele werden vom Vorstand dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss vorgestellt, diskutiert und mit diesem der Zielerreichungsgrad festgestellt. Gesamt wird die Zielerreichung dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates zur Fertigung weitergeleitet.

2.9 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im Falle von außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft von der Vergütungspolitik abweichen, falls das Abweichen für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft notwendig ist. Bei der Bestellung von neuen Vorständen kann unter besonderen Umständen, falls zur Gewinnung eines Kandidaten notwendig, andere variable Vergütungen im Verhältnis zum fixen Gehalt nach oben zugestanden werden. Ebenso können einmalige sogenannte signing boni oder Umzugskosten gewährt werden.

Hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss vor wegen eines außergewöhnlichen Umstandes von der Vergütungspolitik abzuweichen, muss er einen entsprechenden begründeten Vorschlag an den Aufsichtsrat stellen und genehmigen lassen. Bei Abschluss eines solchen abweichenden Vertrags wird in der nächsten Hauptversammlung im Rahmen des Vergütungsberichtes die Abweichung erklärt.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.



3 Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

3.1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsrat der Josef Manner & Comp. AG soll eine marktkonforme Vergütung erhalten. Diese soll für das einzelne Mitglied auch den Funktionen in Ausschüssen oder als Vorsitzender oder Vorsitzender Stellvertreter entsprechen, also den Mehraufwand für diese Funktionen abdecken.

Weiters soll die Vergütung von der Anwesenheit der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder bei den Sitzungen des Aufsichtsrates und falls zutreffend bei den Ausschüssen abhängig sein. Darüber hinaus kann die Vergütung für die Kapitalvertreter eine Abhängigkeit von einer Kennzahl, die die wirtschaftliche Situation des Unternehmens widerspiegelt, abhängig sein. Dafür wird ein minimaler und ein maximaler Wert der Vergütung definiert.

Die von der Belegschaftsvertretung in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

Für die Vergütung des Aufsichtsrates ist ausschließlich die Hauptversammlung zuständig.

Zwischen der Josef Manner & Comp. AG und den Kapitalvertretern im Aufsichtsrat gibt es keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse und somit auch keine diesbezüglichen Laufzeiten, Kündigungsfristen, Pensionsvorsorgen oder Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen.

3.2 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die aktuell gültige Vergütungsregelung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates hat die Hauptversammlung am 29. Mai 2018 beschlossen.

Die Vergütung für die Kapitalvertreter ist abhängig von dem Durchschnitt des in den drei letzten Geschäftsjahren erzielten ROI in Prozent.

Darüber hinaus ist die Vergütung von der Funktion abhängig. Dabei wird zwischen Vorsitzendem, stellvertretendem Vorsitzenden, Ausschussvorsitz und normalen Aufsichtsrat unterschieden. Die Vergütung ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Werte in EUR	ROI < oder = 5%	5% < ROI < 10%	10% < oder = ROI
Vorsitzender	10.000,-	14.000,-	18.000,-
Stv. Vorsitzender	8.000,-	10.500,-	14.000,-
Mitglied	6.000,-	8.500,-	11.500,-
Zusätzlich für Vorsitz Ausschuss	1.000,-	1.000,-	1.000,-

Zusätzlich wird eine Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen in der Höhe von EUR 1.600,- gewährt.

Sollte ein Mitglied des Aufsichtsrates bzw. eines Ausschusses nicht während des ganzen Geschäftsjahres dem Organ angehören, wird die Vergütung aliquot auf Monatsbasis.

Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrates wird wie für andere Organträger eine D&O Versicherung abgeschlossen.

Darüber hinaus stehen jedem Mitglied des Aufsichtsrates ein jährliches Warenkonto in der Höhe von EUR 100,- zur Verfügung um bspw. Warenspenden an soziale Einrichtungen im Namen der Josef Manner & Comp. AG zu leisten.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrates werden Reisespesen in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit entsprechend den Regelungen der Mitglieder des Vorstandes ersetzt.

Auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG wird die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder tabellarisch in Anhang 3 abgebildet, welcher wiederum auf der in der AFRAC-Stellungnahme vorgeschlagenen Darstellungsform basiert.

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen.

3.3 Festlegung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird auf Vorschlag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses vom Aufsichtsrat beschlossen und der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Jahr zur Abstimmung vorgelegt.

Die aktuelle Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 7. April 2020 beschlossen und wurde der Hauptversammlung am 03. August 2020 zur Abstimmung vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wird zumindest jedes vierte Jahr vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft und im Fall einer notwendigen Anpassung eine dem Aufsichtsrat zur Diskussion und Adaption und in der Folge der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

Die Auszahlung der Sitzungsgelder erfolgt quartalsweise und die Auszahlung der Vergütung erfolgt nach Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates durch die Hauptversammlung.

Wie beim Vorstand gab es auch beim Aufsichtsrat keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

Vergütungsbericht 2020

Anhang 1: Aktuelle Vorstandsmitglieder

	Geschäftsjahr 2020			
<i>(in Tsd. EUR)</i>	Hans-Peter Andres	Thomas Gratzer	Albin Hahn	Alfred Schrott
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	235,0	222,3	245,0	220,0
- Sachbezug	11,7	11,5	11,7	11,7
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse		12,0		15,0
Zwischensumme	246,7	245,8	256,7	246,7
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	63,1	57,6	63,1	63,1
- Erfolgsabhängiges LTIP				
<i>Akontoauszahlung LTIP</i>				
Zwischensumme	63,1	57,6	63,1	63,1
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	6,2	-	-	-
Zwischensumme	6,2	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- einmalige Abfindung	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>				
- Ruhegenuss	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	246,7	245,8	256,7	246,7
- variabel	63,1	57,6	63,1	63,1
- verbundene Unternehmen	6,2	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-
Summe	316,0	303,3	319,7	309,7
Total		1.248,7		
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	80%	81%	80%	80%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	20%	19%	20%	20%

Vergütungsbericht 2020

Anhang 1: Aktuelle Vorstandsmitglieder

<i>(in Tsd. EUR)</i>	Geschäftsjahr 2019			
	Hans-Peter Andres	Thomas Gratzer	Albin Hahn	Alfred Schrott
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	235,0	220,0	220,0	220,0
- Sachbezug	11,7	11,7	11,7	11,7
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse				15,0
Zwischensumme	246,7	231,7	231,7	246,7
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	87,5	82,5	92,5	92,5
- Erfolgsabhängiges LTIP				
<i>Akontoauszahlung LTIP</i>				
Zwischensumme	87,5	82,5	92,5	92,5
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	14,9	-	-	-
Zwischensumme	14,9	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- einmalige Abfindung	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>				
- Ruhegenuss	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	246,7	231,7	231,7	246,7
- variabel	87,5	82,5	92,5	92,5
- verbundene Unternehmen	14,9	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-
Summe	349,1	314,2	324,2	339,2
Total		1.326,6		
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	75%	74%	71%	73%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	25%	26%	29%	27%

Vergütungsbericht 2020

Anhang 2: Pensionierte Vorstandsmitglieder

<i>(in Tsd. EUR)</i>	Geschäftsjahr 2020		Geschäftsjahr 2019	
	Ernestine Andres	Hans-Willy Riedl	Ernestine Andres	Hans-Willy Riedl
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	-	-	-	-
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse				
Zwischensumme				
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	-	-	-	-
- Erfolgsabhängiges LTIP				
<i>Akontoauszahlung LTIP</i>				
Zwischensumme				
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- einmalige Abfindung	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>				
- Ruhegenuss	149,5	149,5	143,3	143,3
Zwischensumme	149,5	149,5	143,3	143,3
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	-	-	-	-
- variabel	-	-	-	-
- verbundene Unternehmen	-	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	149,5	149,5	143,3	143,3
Summe	149,5	149,5	143,3	143,3
Total		299,0		286,7
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100%	100%	100%	100%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0%	0%	0%	0%



Vergütungsbericht 2020

Anhang 3: Aufsichtsratsmitglieder

Geschäftsjahr 2020

(in Tsd. EUR)	Martina Andres	Ernst Burger	Wolfgang Hötschl	Florian Jonak	Sita Monica Mazumder	Robert Ottel	Markus Spiegelfeld	Markus Wiesner
<i>Fixe Vergütung</i>								
- Grundvergütung	6,0	10,0	6,0	6,0	7,0	7,0	8,0	7,0
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse								
Zwischensumme	6,0	10,0	6,0	6,0	7,0	7,0	8,0	7,0
<i>Variable Vergütung</i>								
- Sitzungsgelder*	16,0	11,2	8,0	16,0	11,2	8,0	9,6	12,8
Zwischensumme	16,0	11,2	8,0	16,0	11,2	8,0	9,6	12,8
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>								
- Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>								
- einmalige Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>								
- Ruhegenuss	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>								
- fix	6,0	10,0	6,0	6,0	7,0	7,0	8,0	7,0
- variabel	16,0	11,2	8,0	16,0	11,2	8,0	9,6	12,8
- verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	22,0	21,2	14,0	22,0	18,2	15,0	17,6	19,8
Total					149,8			

*Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.



Vergütungsbericht 2020

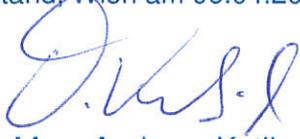
Anhang 3: Aufsichtsratsmitglieder

Geschäftsjahr 2019

(in Tsd. EUR)	Martina Andres	Ernst Burger	Wolfgang Hötschl	Florian Jonak	Sita Monica Mazumder	Robert Ottel	Martina Postl	Markus Spiegelfeld	Karin Trimmel	Markus Wiesner
<i>Fixe Vergütung</i>										
- Grundvergütung	3,5	10,0	6,0	6,0	3,5	7,0	2,5	8,0	2,5	7,0
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse										
Zwischensumme	3,5	10,0	6,0	6,0	3,5	7,0	2,5	8,0	2,5	7,0
<i>Variable Vergütung</i>										
- Sitzungsgelder*	8,0	11,2	6,4	9,6	4,8	8,0	3,2	8,0	1,6	11,2
Zwischensumme	8,0	11,2	6,4	9,6	4,8	8,0	3,2	8,0	1,6	11,2
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>										
- Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>										
- einmalige Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>										
- Ruhegenuss	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>										
- fix	3,5	10,0	6,0	6,0	3,5	7,0	2,5	8,0	2,5	7,0
- variabel	8,0	11,2	6,4	9,6	4,8	8,0	3,2	8,0	1,6	11,2
- verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	11,5	21,2	12,4	15,6	8,3	15,0	5,7	16,0	4,1	18,2
Total						128,0				

*Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

Der Vorstand, Wien am 06.04.2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "A. Kutil".

Mag. Andreas Kutil
CEO, Marketing & Verkauf

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "H. P. Andres".

Dr. Hans Peter Andres
Einkauf, Materialwirtschaft & Logistik

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "A. Hahn".

Mag. Albin Hahn
Finanzen & Personal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "T. Gratzer".

Thomas Gratzer
Produktion & Technik



Vergütungsbericht 2020

Der Nominierungs- & Vergütungsausschuss, Wien am 06.04.2021

DI Markus Spiegelfeld

Vorsitzender

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping initial 'M' followed by several vertical strokes.

Peter Habel

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized initial 'P' followed by the name 'Habel' in a cursive script.

Informationen zur
Josef Manner & Comp. AG
ISIN AT 0000 728 209

Investor Relations
Mag. Bernhard Neckhaim
Tel.: +43 1 48822 3200
E-Mail: b.neckhaim@manner.com

Presse und Öffentlichkeitsarbeit
Mag. Karin Steinhart
Tel.: +43 1 48822 3650
E-Mail: k.steinhart@manner.com