



Vergütungsbericht 2022 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 der Josef Manner & Comp. AG („Vergütungsbericht“) wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Josef Manner & Comp. AG 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 Vergütungen einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahres 2022 zu bieten. Er wurde vom Nominierungs- & Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 4. April 2023 beschlossen.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Josef Manner & Comp. AG 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 Aktionär*innen. 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 kräftige Wirtschaftserholung, die in 2021 begonnen hat, setzte sich auch in 2022 fort. Nach der starken ersten Jahreshälfte hat sich die Konjunktur in Österreich mittlerweile aber wieder deutlich eingebremst. Die Belastungen für den Konsum und die Investitionen durch die hohe Inflation werden über den Winter erwartungsgemäß zu einer Rezession führen. Diese sollte jedoch dank des stabilen Arbeitsmarkts und der fiskalischen Unterstützung kurz und milde ausfallen und in einer moderaten Erholung münden (Quelle: UniCredit Research). Das reale Bruttoinlandsprodukt soll gemäß der aktuellen Prognose des Wirtschaftsforschungsinstituts in 2022 insgesamt um ca. 4,8% gegenüber dem Vorjahr wachsen.



Vergütungsbericht 2022

Die Inflation hat sich im Jahr 2022 sehr stark beschleunigt, von 2,8% in 2021 auf ca. 8,5% in 2022 (Quelle: UniCredit Research). Der starke Zuwachs ist insbesondere auf die Erhöhung der Energiepreise und einiger wesentlicher Rohstoffpreise infolge der Russland-Ukraine Krise zurückzuführen.

Der Arbeitsmarkt hat sich im Jahr 2022 sehr gut erholt. Der Krieg zwischen Ukraine und Russland hatte für den Arbeitsmarkt keinen wesentlichen negativen Effekt und die Arbeitslosenzahlen liegen bereits unter dem Vorkrisenjahr. Die Anzahl der offenen Stellen erreichte einen Rekordwert, und es ist nach wie vor schwierig, qualifizierte aber auch angelernte Arbeitskräfte für offene Positionen zu finden.

Die Aussichten und Planung für 2023 beruhen auf der Annahme, dass es zu keinen negativen Auswirkungen von COVID-19 auf die Konjunktur mehr kommt. Erneute Einschränkungen wegen einem neuerlichen Aufflammen der Pandemie sowie Produktionsausfälle wegen Ausfall von Produktionspersonal sind wesentliche, vom Unternehmen nicht abwendbare Risiken, die einen negativen Einfluss auf den Geschäftsverlauf 2023 haben könnten. Mit dem erwarteten Nachfragerückgang wird sich die Inflation langsam abschwächen, was in einer weitgehenden Stabilisierung der Rohstoffpreise, vor allem für Energie, und einer Entspannung der Materialengpässe resultieren kann. Als wesentliches Risiko für 2023 wird zum Zeitpunkt der Erstellung des Jahresabschlusses eine Vertiefung des Konflikts zwischen der Ukraine und Russland gesehen, wodurch es vor allem beschaffungsseitig, unabhängig vom erwarteten Nachfragerückgang, immer wieder zu sprunghaften Änderungen der Kosten kommen könnte.

Im Geschäftsjahr 2022 ist der Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 6,1% von € 239,4 Mio. auf € 254,0 Mio. gestiegen. Diese erfreuliche Steigerung konnte sowohl am Heimatmarkt als auch im EU-Ausland realisiert werden.

2022 lag das Vorsteuerergebnis (EBT) mit € 4,2 Mio. (Vorjahr: € 3,0 Mio.) deutlich über dem Vorjahr. Das Betriebsergebnis (EBIT) wurde 2022 auf € 4,2 Mio. erhöht (Vorjahr: € 2,8 Mio.). Die Effekte von COVID-19 sowie die gestiegene Energie-, Rohstoff- und Personalkosten konnten 2022 somit insgesamt abgedeckt werden.

Der Jahresabschluss der Josef Manner & Comp. AG zum 31. Dezember 2022 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr aus:

	2022	2021
Umsatzerlöse (in € Mio.)	254,0	239,4
Betriebsergebnis (EBIT € Mio.)	4,2	2,8
ROE (Eigenkapitalrentabilität in %)	6,8%	5,1%
ROI (Gesamtkapitalrentabilität in %)	2,3%	1,8%



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*innen die Basis für das Bestehen des Unternehmens.

Eine marktkonforme Entlohnung des Vorstands schafft Konkurrenzfähigkeit um geeignete Führungskräfte für das Unternehmen gewinnen zu können. Die Gestaltung bzw. Auswahl der variablen Ziele sichert eine angemessene Deckung der Interessen des Unternehmens und des Vorstands. 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 Vorstands 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

Vorstandsmitglieder erhalten ein fixes jährliches Gehalt je nach Qualifikation, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und Marktlage. Darüber hinaus wird eine variable Entlohnung gewährt, die sich nach der Erreichung des Unternehmensergebnisses richtet. 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 Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen.



Vergütungsbericht 2022

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder 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 Vorstandsmitglied 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 steht jedem Mitglied des Vorstands 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 Vorstands sowie für andere Organträger*innen 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, ausstehende Forderungen und geringere Investitionen und sichert damit die Verfügbarkeit von liquiden Mitteln bzw. den Abbau von Verbindlichkeiten gegenüber Kreditgebern. Markenwachstum fördert die Produktion und



Vergütungsbericht 2022

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 jeweiligen Vorstandsmitglied 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 Anteilsstruktur, des geringen Aktienumschlags 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 Arbeitnehmenden

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

Das gilt insbesondere bei den leitenden Mitarbeiter*innen für die Festlegung der fixen Gehälter, variable Entlohnung und die Eingliederung in das Schema des Beratungsunternehmens HAY. Die Entlohnung der nicht leitenden Mitarbeiter*innen 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 hinsichtlich einer allfälligen Wiederbestellung enthalten.

Die Vorstandsmitglieder 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 fixer 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 Vorstandsmitglieder der jährliche Durchschnitt sämtlicher fixen Gehaltsbestandteile aller Mitglieder 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 Vorstands hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen.

2.8 Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

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

Die aktuelle Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 7. April 2020 beschlossen und 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



Vergütungsbericht 2022

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 Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats beschlossen und der Vorsitz des Aufsichtsrats fertigt die Verträge aus.

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 Vorsitz des Aufsichtsrats zur Fertigung weitergeleitet.

Der Vergütungsbericht 2021 wurde in der 107. ordentlichen Hauptversammlung einstimmig beschlossen.

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 Vorstandsmitgliedern können unter besonderen Umständen, falls zur Gewinnung einer Führungskraft notwendig, andere variable Vergütungen im Verhältnis zum fixen Gehalt zugestanden werden. Ebenso können einmalige sogenannte Signing Boni oder Umzugskosten gewährt werden.

Hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss vor wegen eines außergewöhnlichen Umstands 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 Vergütungsberichts die Abweichung erklärt.

Der Vorstandsvertrag mit Thomas Gratzner wurde fristgerecht 12 Monate vor Ablauf verlängert. Auf Vorschlag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses und Genehmigung durch den Aufsichtsrat wurde der Vorstandsvertrag anstatt 3 Jahre auf 5 Jahre abgeschlossen und läuft somit von 01.06.2023 bis 31.05.2028.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine weiteren 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 als Vorsitz oder stellvertretendem Vorsitz sowie den übernommenen Funktionen in Ausschüssen entsprechen und somit den Mehraufwand für diese Funktionen abdecken.

Weiters soll die Vergütung von der Anwesenheit der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder bei den Sitzungen des Aufsichtsrats und falls zutreffend bei den Ausschüssen abhängig sein. Darüber hinaus kann die Vergütung der Kapitalvertreter*innen im Aufsichtsrat in Abhängigkeit einer Kennzahl stehen, die die wirtschaftliche Situation des Unternehmens widerspiegelt. 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 Aufsichtsrats ist ausschließlich die Hauptversammlung zuständig.

Zwischen der Josef Manner & Comp. AG und den Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats gibt es keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse und somit auch keine diesbezüglichen Laufzeiten, Kündigungsfristen, Pensionsvorsorgen oder Bedingungen für die Beendigung und den dabei zu leistenden Zahlungen.

3.2 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die aktuell gültige Vergütungsregelung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats hat die Hauptversammlung am 30. November 2022 beschlossen.

Die Vergütung der Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats ist abhängig vom Durchschnitt des in den drei letzten Geschäftsjahren erzielten ROI in Prozent.

Darüber hinaus ist die Vergütung von der Funktion abhängig. Dabei wird zwischen Vorsitz, stellvertretendem Vorsitz, Ausschussvorsitz und den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern unterschieden. Die Vergütung ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Werte in EUR	ROI < oder = 3%	ROI > 3%	ROI > oder = 6%	ROI > oder = 10%
Vorsitz	6.000,-	9.000,-	20.000,-	23.000,-
stellvertretender Vorsitz	5.000,-	6.000,-	13.000,-	16.000,-
Mitglied	4.000,-	5.000,-	12.000,-	15.000,-
Zusätzlich für Ausschussvorsitz	1.500,-	2.500,-	3.500,-	4.500,-



Zusätzlich wird eine Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen in der Höhe von EUR 1.800,- pro Aufsichtsratsitzung sowie EUR 1.400,- pro Ausschusssitzung gewährt.

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

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

Darüber hinaus steht jedem Mitglied des Aufsichtsrats 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 Aufsichtsrats werden Reisespesen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit, entsprechend den Regelungen der Mitglieder des Vorstands, 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 vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme basiert.

Die Gesamtvergütung der 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 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 Abstimmung vorgelegt.

Die Auszahlung der Sitzungsgelder erfolgt quartalsweise und die Auszahlung der Vergütung erfolgt nach Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats 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.

Anhang 1: Aktuelle Vorstandsmitglieder

Geschäftsjahr 2022

(in Tsd. EUR)	Andreas Kutil	Hans-Peter Andres	Thomas Gratzer	Albin Hahn
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	300,0	249,0	233,0	245,0
- Sachbezug	8,8	11,7	8,8	11,7
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	12,0	-
Zwischensumme	308,8	260,7	253,8	256,7
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	31,1	37,3	37,3	37,3
- Erfolgsabhängiges LTIP				
<i>Akontoauszahlung LTIP</i>				
Zwischensumme	31,1	37,3	37,3	37,3
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU	-	9,0	-	-
Zwischensumme	-	9,0	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- einmalige Abfindung	-	-	-	162,0
Zwischensumme	-	-	-	162,0
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>				
- Ruhegenuss	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	308,8	260,7	253,8	256,7
- variabel	31,1	37,3	37,3	37,3
- verbundene Unternehmen	-	9,0	-	-
- sonstige	-	-	-	162,0
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-
Summe	339,9	307,0	291,1	456,0
Total			1.394,0	
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	91%	85%	87%	87%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	9%	15%	13%	13%



Vergütungsbericht 2022

Geschäftsjahr 2021

(in Tsd. EUR)	Andreas Kutil	Hans-Peter Andres	Thomas Gratzer	Albin Hahn	Alfred Schrott
<i>Fixe Vergütung</i>					
- Jahresfixgehalt	250,2	242,0	233,0	245,0	73,2
- Sachbezug	5,5	11,7	8,8	11,7	3,9
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	12,0	-	-
Zwischensumme	255,7	253,7	253,8	256,7	77,1
<i>Variable Vergütung</i>					
- Jahresbonus					
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	0,0	11,2	11,2	11,2	48,3
- Erfolgsabhängiges LTIP					
<i>Akontoauszahlung LTIP</i>					
Zwischensumme	0,0	11,2	11,2	11,2	48,3
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>					
- Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU	-	7,3	-	-	-
Zwischensumme	-	7,3	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>					
- einmalige Abfindung	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>					
- Ruhegenuss	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>					
- fix	255,7	253,7	253,8	256,7	77,1
- variabel	0,0	11,2	11,2	11,2	48,3
- verbundene Unternehmen	-	7,3	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-	-
Summe	255,7	272,2	265,0	267,9	125,4
Total			1.186,2		
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100%	96%	96%	96%	61%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0%	4%	4%	4%	39%

Vergütungsbericht 2022

Anhang 2: Pensionierte Vorstandsmitglieder

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2021	
	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	-	-	-	-
Akontoauszahlung LTIP	-	-	-	-
Zwischensumme				
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- einmalige Abfindung	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>				
- Ruhegenuss	163,6	163,6	158,8	158,8
Zwischensumme	163,6	163,6	158,8	158,8
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	-	-	-	-
- variabel	-	-	-	-
- verbundene Unternehmen	-	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	163,6	163,6	158,8	158,8
Summe	163,6	163,6	158,8	158,8
Total	327,2		317,6	
<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 2022

Anhang 3: Aufsichtsratsmitglieder

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2022								
	Martina Andres	Ernst Bürger	Josef Doppler	Michael Grahammer	Wolfgang Hötschl	Florian Jonak	Sita Mazumder	Martin Schober	Markus Spiegelfeld
<i>Fixe Vergütung</i>									
- Grundvergütung	4,1	6,9	4,0	5,5	4,0	4,3	5,5	0,3	4,9
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse									
Zwischensumme	4,1	6,9	4,0	5,5	4,0	4,3	5,5	0,3	4,9
<i>Variable Vergütung</i>									
- Sitzungsgelder*	22,4	17,4	12,6	18,2	21,0	23,8	15,0	3,6	12,6
Zwischensumme	22,4	17,4	12,6	18,2	21,0	23,8	15,0	3,6	12,6
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>									
Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU									
Zwischensumme									
<i>Sonstige Vergütung</i>									
- einmalige Abfindung									
Zwischensumme									
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>									
- Ruhegenuss									
Zwischensumme									
<i>Gesamtvergütung</i>									
- fix	4,1	6,9	4,0	5,5	4,0	4,3	5,5	0,3	4,9
- variabel	22,4	17,4	12,6	18,2	21,0	23,8	15,0	3,6	12,6
- verbundene Unternehmen									
- sonstige									
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)									
Summe	26,5	24,3	16,6	23,7	25,0	28,1	20,5	3,9	17,5
Total									186,1

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



Vergütungsbericht 2022

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2021									
	Martina Andres	Ernst Burger	Josef Doppler	Michael Grahammer	Wolfgang Hötschl	Florian Jonak	Sita Mazumder	Robert Ottel	Markus Spiegelfeld	Markus Wiesner
Fixe Vergütung										
- Grundvergütung	6,0	10,6	3,5	4,1	6,0	6,0	7,0	2,9	8,0	2,9
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse										
Zwischensumme	6,0	10,6	3,5	4,1	6,0	6,0	7,0	2,9	8,0	2,9
Variable Vergütung										
- Sitzungsgelder*	17,6	14,4	4,8	8,0	12,8	17,6	12,8	1,6	8,0	3,2
Zwischensumme	17,6	14,4	4,8	8,0	12,8	17,6	12,8	1,6	8,0	3,2
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>										
Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU										
Zwischensumme										
<i>Sonstige Vergütung</i>										
- einmalige Abfindung										
Zwischensumme										
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>										
- Ruhegenuss										
Zwischensumme										
Gesamtvergütung										
- fix	6,0	10,6	3,5	4,1	6,0	6,0	7,0	2,9	8,0	2,9
- variabel	17,6	14,4	4,8	8,0	12,8	17,6	12,8	1,6	8,0	3,2
- verbundene Unternehmen										
- sonstige										
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)										
Summe	23,6	25,0	8,3	12,1	18,8	23,6	19,8	4,5	16,0	6,1
Total										157,8

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



Vergütungsbericht 2022

Der Vorstand, Wien am 4. April 2023

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 'Thomas Gratzner'.

Thomas Gratzner
Produktion & Technik

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hans Peter Andres'.

Dr. Hans Peter Andres
Einkauf, Materialwirtschaft & Logistik



Vergütungsbericht 2022

Der Nominierungs- & Vergütungsausschuss, Wien am 4. April 2023


Mag. Florian Uihak
Vorsitzender


Mag. Dr. Wolfgang Hötschl


Peter Freudenschuß
Betriebsrat

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

Investor Relations
Scipio Oudkerk, MSc.
Tel.: +43 1 48822 3200
E-Mail: s.oudkerk@manner.com

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