

RATH AG  
Vergütungspolitik  
für den Vorstand



RATH AG

# Vergütungspolitik für den Vorstand

## INHALT

1.	Hintergrund und Gültigkeit	4
2.	Ziele und Grundsätze der Vergütungspolitik	4
3.	Vergütungsbestandteile	5
3.1.	Übersicht	5
3.2.	Grundvergütung	5
3.3.	Sachbezüge und Nebenleistungen	6
3.4.	Performance Bonus	6
3.5.	Abfertigungsansprüche	7
4.	Änderungen der Vergütungspolitik	7

---

# VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND

---

## 1. HINTERGRUND UND GÜLTIGKEIT

Die folgenden Grundsätze der Vergütung (Vergütungspolitik) für die Mitglieder des Vorstands der RATH Aktiengesellschaft („RATH AG“ oder die „Gesellschaft“) wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 17. Dezember 2019 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 31. ordentliche Hauptversammlung der RATH AG angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 98a i. v. m. § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur unverbindlichen Abstimmung vorzulegen. Sie kommt ab ihrer Genehmigung zur Anwendung und gilt bis zur 34. Hauptversammlung im Jahr 2024, sofern der Aufsichtsrat nicht früher die Zustimmung der Aktionäre zu einer überarbeiteten oder geänderten Vergütungspolitik beantragt. Die Vergütungspolitik dient dem Aufsichtsrat und seinem Vergütungsausschuss somit als Rahmen für die Erarbeitung von Vorschlägen für die Aufsichtsratsvergütung.

Dieses Dokument erläutert:

- die Grundsätze für die Festlegung der Vergütung für den Vorstand der RATH AG,
- die Struktur sowie die einzelnen Komponenten dieser,
- sowie die zu erreichenden, definierten Ziele bzw. die Voraussetzungen für den Erwerb des Anspruchs auf die einzelnen Vergütungsbestandteile.

Überdies werden die bei der Ausarbeitung der Vergütungspolitik und die bei der Überprüfung und Änderung dieser einzuhaltenden Abläufe skizziert.

Dieses Dokument wird den Aktionären der RATH AG auf der Webseite der Gesellschaft ([www.rath-group.com](http://www.rath-group.com)) zur Verfügung gestellt.

## 2. ZIELE UND GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik wurde unter Berücksichtigung maßgeblicher nationaler und internationaler Standards zur Corporate Governance, insbesondere den Bestimmungen des österreichischen Aktiengesetzes und des österreichischen Corporate Governance Kodex erstellt. Die Vergütungspolitik wurde unter Wahrung der folgenden Grundsätze bzw. Ziele festgelegt:

- Die Attraktivität, bzw. Wettbewerbsfähigkeit der RATH Gruppe zur Bindung, bzw. Gewinnung von Vorstandsmitgliedern mit einschlägiger Branchenkenntnis, Expertise und Reputation soll gewährleistet sein.
- Die Vergütung soll den kurz- und langfristigen Zielen der RATH Gruppe entsprechen, in einem angemessenen Verhältnis zu diesen stehen und die langfristige, nachhaltige Entwicklung des Unternehmens fördern. Insbesondere variable Vergütungsbestandteile sollen keine negativen

---

## VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND

---

Verhaltensanreize zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen. Die Vergütungspolitik soll dadurch die Kongruenz zwischen dem Verhalten und den Leistungen der Vorstandsmitglieder und den Interessen der Stakeholder der RATH AG, insbesondere der Aktionäre, fördern.

- Die Vorstandsvergütung soll marktgerecht, wettbewerbsfähig und auf dem Niveau von vergleichbaren, international tätigen börsennotierten Unternehmen mit einem diversifizierten Beteiligungsportfolio liegen.
- Die Ausgestaltung der Vergütungspolitik soll transparent und nachvollziehbar sein.
- Das Verhältnis der einzelnen Vergütungskomponenten soll attraktiv, ausgewogen und sinnvoll gestaltet sein.
- Die Vergütungspolitik für den Vorstand soll im gruppenweiten Kontext konsistent und nachvollziehbar sein. Beim Verhältnis der Vergütung einzelner Vorstände untereinander sind die jeweilige individuelle Verantwortung, die sich aus der Verteilung der Ressorts, die Berufserfahrung, sowie die erbrachte Leistung zu berücksichtigen.

### 3. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

#### 3.1. ÜBERSICHT

Die Vorstandsvergütung setzt sich wie folgt zusammen:

- Fixe, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile:
  - Grundvergütung
  - Sachbezüge, Nebenleistungen
- Variable/erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile:
  - Performance Bonus
- Sonstige Vergütungsbestandteile:
  - Abfertigungsansprüche

Es bestehen keine langfristigen, variablen Vergütungskomponenten, wie Mitarbeiterbeteiligungsprogramme o.ä.

Neben den einzelnen Vergütungsbestandteilen hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf den angemessenen Ersatz etwaiger, nachgewiesener Barauslagen im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der RATH AG.

#### 3.2. GRUNDVERGÜTUNG

Jedes Mitglied des Vorstands der RATH AG hat Anspruch auf ein jährlich fixes Grundgehalt, das gemäß üblicher Praxis in Österreich in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt wird. Die Höhe orientiert sich an den in Kapitel 2 beschriebenen Grundsätzen. Die fixe Vergütungskomponente wird jährlich an die geänderten makroökonomischen Indikatoren (z.B. Konsumentenpreisindex) angepasst.

---

## VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND

---

### 3.3. SACHBEZÜGE UND NEBENLEISTUNGEN

Zu den Sachbezügen und Nebenleistungen zählen die folgenden Bestandteile:

- Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf einen PKW der gehobenen Klasse, der auch privat genutzt werden darf.
- Eine weitere Nebenleistung betrifft die Zurverfügungstellung von Mobilfunk- und anderen Kommunikationsmitteln, die jeweils auch für persönliche Zwecke verwendet werden können
- Bei Interkontinentalreisen hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf einen Sitz in der Business-Class.
- Den Mitgliedern des Vorstands wurden Ansprüche auf Versorgungsleistungen in Form einer Lebensversicherung gewährt. Diese werden von der RATH AG an die Versicherungsanstalt einmal pro Jahr bezahlt. Die Höhe des Vorsorgeanspruchs ist vertraglich mit 10.000 EUR p.a. pro Vorstand festgeschrieben und unterliegt keiner Indexierung/Wertsteigerung. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebühren die bis zu diesem Zeitpunkt einbezahlten Beiträge unverfallbar für den Vorstand.

Die RATH AG hat zudem für alle Mitglieder des Vorstands eine branchenübliche Organhaftpflichtversicherung (D&O) mit risikoadäquater Deckung abgeschlossen. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

### 3.4. PERFORMANCE BONUS

Die variable Vergütungskomponente ist an das Erreichen von kurzfristigen finanziellen Unternehmenszielen geknüpft, die innerhalb eines Jahres erreicht werden müssen. Dazu erhalten die Vorstandsmitglieder einen Performance-Bonus. Dieser geht von einem Betrag aus, den der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für eine Zielerreichung von 100 % festlegt.

Die Zielkriterien sind:

- Für alle Vorstandsmitglieder quantitative, umsatzbezogene und gewinnbezogene Ziele (i. d. R. Konzernumsatz nach IFRS sowie Konzern-EBITDA, bereinigt um Einmaleffekte)
- Individuelle, qualitative Ziele

Die Kombination von Zielparametern reflektiert in angemessener Weise die kurzfristigen Zielsetzungen der RATH AG und fokussiert die operative Performance, sowie interne Maßnahmen zur Effizienzsteigerung zur Schaffung von Unternehmenswert.

Als Höchstgrenze der variablen Vergütung wurde wie im Vorjahr ein Wert von 40 % des Grundbezuges festgelegt. Ein etwaiger darüberhinausgehender Betrag wird als variable Vergütung auf die Folgejahre gutgeschrieben. Bei Unterschreiten eines definierten Mindestbetrags beim Konzernergebnis entsteht ein

---

## VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND

---

Malus, der ebenso auf die Folgejahre übertragen wird und zur Kürzung zukünftiger variabler Gehaltsbestandteile führt.

Der Performance Bonus wird im Folgejahr des Jahres der Zielerreichung ausbezahlt.

Bei wesentlichen nachteiligen Veränderungen des Geschäftsganges, des operativen Betriebs, der Vermögenswerte oder der Geschäftsaussichten der RATH AG (z.B. bei Wirtschaftskrisen), behält sich der Aufsichtsrat ausdrücklich vor, auf entsprechende Empfehlung des Vergütungsausschusses die vorgenannten, vereinbarten Zielparameter an neue Ziele in einem Krisenmanagementprogramm anzupassen.

### 3.5. ABFERTIGUNGSANSPRÜCHE

Der österreichischen Gesetzeslage entsprechend ist die Gesellschaft verpflichtet, an alle Mitarbeiter des Vorstands mit österreichischem Dienstvertrag, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2003 begann, bei Kündigung durch den Dienstgeber oder zum Pensionsantrittszeitpunkt eine Abfertigungszahlung zu leisten. Diese ist von der Anzahl der Dienstjahre und von dem beim Abfertigungsanfall maßgeblichen Bezug abhängig und beträgt zwischen zwei und 12 Monatsbezügen. Mit Wirkung zum 31. Dezember 2002 wurde von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, sämtliche Abfertigungs-Altanwartschaften einzufrieren und alle Mitarbeiter in das neue System einer beitragsorientierten „Mitarbeiter-Vorsorgekasse“ zu übernehmen.

Für alle aufrechten österreichischen Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2002 begonnen haben, ist die Gesellschaft verpflichtet, monatlich 1,53 % der monatlichen Bruttovergütung eines jeden Vorstandsmitglieds in eine betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse einzuzahlen. Bei Vertragsbeendigung können die Vorstandsmitglieder gegenüber der Vorsorgekasse den Anspruch auf Auszahlung der aufgelaufenen Beiträge mitsamt eines etwaigen Investitionsertrags zu verlangen.

Neben den Abfertigungsleistungen aufgrund der gesetzlichen Mindestanforderungen, erhält jedes Vorstandsmitglied bei einer Auflösung des Dienstvertrags durch den Dienstgeber, eine zusätzliche Abfertigung. Diese errechnet sich aus der Anzahl der Dienstjahre als Vorstandsmitglied, multipliziert mit der Höhe eines halben Monatsgehalt.

## 4. ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik ist jährlich durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu überprüfen. Dabei sind Änderungen und Trends geltender globaler und nationaler Corporate Governance-Standards sowie personelle und allgemeine Änderungen im Unternehmensumfeld zu berücksichtigen.

---

## VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND

---

Jegliche Änderung der Vergütungspolitik bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit grundsätzlich eines Beschlusses des Aufsichtsrats nach entsprechender Empfehlung des Vergütungsausschusses der RATH AG. Etwaige Änderungsvorschläge sind vom Vergütungsausschuss somit an den Aufsichtsrat zu empfehlen.

Wird eine wesentliche Änderung vom Aufsichtsrat freigegeben, ist diese unmittelbar nach erfolgter Genehmigung zur unverbindlichen Beschlussfassung in der Hauptversammlung vorzulegen. Für die Einschätzung der Wesentlichkeit im Hinblick auf Änderungen ist Ermessen des Aufsichtsrats erforderlich. In Zweifelsfällen ist der Abschlussprüfer einzubeziehen.

Handelt es sich um eine unwesentliche Änderung, die aufgrund einer Gesetzesänderung oder aus devisa-rechtlichen, aufsichtsrechtlichen, steuerlichen oder administrativen Gründen erforderlich ist, bedarf diese Änderung keiner Beschlussfassung durch die Hauptversammlung. Die Rechtswirksamkeit wird durch Beschluss des Aufsichtsrats nach entsprechender Empfehlung durch den Vergütungsausschuss erlangt.

WIEN, 28. APRIL 2020

---



**Mag. Stefan Ehrlich-Adám**  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



