

# Vergütungsbericht

SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG  
Klagenfurt, FN 109859 h

## Vergütungsbericht gem. § 78c AktG für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG für das Geschäftsjahr 2023

### 1 Einleitung

Die 23. bzw. 25. ordentliche Hauptversammlung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG beschloss einstimmig die jeweiligen Grundsätze der Vergütungspolitik für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Der vorliegende Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat der SW Umwelttechnik gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrates gewährten bzw. geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten. Er wurde vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 28.03.2023 beschlossen.

#### 1.1 Grundlagen

Dieser Vergütungsbericht wurde entsprechend der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee erstellt. Die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern werden somit umgesetzt.

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, im folgenden Vergütungsbericht ist zu erläutern, wie dem Abstimmungsergebnis über den Vergütungsbericht der vergangenen Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

Der Vergütungsbericht fasst die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der SW Umwelttechnik angewendet werden. Im Bericht werden die daraus abgeleitete Struktur und Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsbezüge sowie der Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat offengelegt.

#### 1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 stand SW Umwelttechnik in ihren drei Kernmärkten vor einem herausfordernden wirtschaftlichen Umfeld. Gleichzeitig verlor die europäische Wirtschaft im aktuellen Jahr, bedingt durch steigende Lebenshaltungskosten, eine nachlassende Nachfrage im Ausland und geldpolitische Straffungsmaßnahmen, an Schwung. Die Zinserhöhungen hatten negative Auswirkungen auf die Investitionstätigkeit und die Konjunktur. Die Volatilität der Energiepreise, insbesondere in Ländern, die stark von Energieimporten abhängig sind, hat zu einer Rezession im Jahr 2023 beigetragen.

Der steile Zinsanstieg im Verlauf des Jahres führte zu einem erheblichen Rückgang der Inflation in der Eurozone. Diese Entwicklung war jedoch zweischneidig, da sie gleichzeitig zu einem geringen Wirtschaftswachstum in der Eurozone führte, das bei etwa 0,8 % lag, während die gesamte EU ein Wachstum von rund 0,9 % verzeichnete. Die rückläufige Inflation (EU: 6,4 %, Eurozone: 5,4 %) könnte zwar eine mögliche Aufwärtsbewegung begünstigen, aber die gestiegene geopolitische Unsicherheit stellt einen erheblichen Bremsklotz für die wirtschaftliche Entwicklung dar.

Die letzten fünf Geschäftsjahre markieren eine äußerst erfolgreiche Phase in der Geschichte der SW Umwelttechnik. Im Geschäftsjahr 2023 setzte SW Umwelttechnik ihren Erfolg fort, insbesondere durch eine starke Nachfrage im Bereich Tiefbau und Verkehr.

Durch ihre Anpassungsfähigkeit und Flexibilität war SW Umwelttechnik in der Lage, den vielfältigen wirtschaftlichen Herausforderungen, die das Jahr 2023 mit sich brachte, entgegenzuwirken und setzte somit eindrucksvoll den Erfolgskurs der vergangenen Geschäftsjahre fort und erzielte einen Umsatz von EUR 130,9 Mio. Die hohe Inflation und die Verlangsamung der Konjunktur verringerten die Marge. Bei SW Umwelttechnik waren im vergangenen Geschäftsjahr keine nachweisbaren Auswirkungen durch die Corona-Pandemie feststellbar und es traten keine Lieferprobleme auf. Der Geschäftsverlauf der SW Umwelttechnik wurde durch

den Krieg in der Ukraine nicht direkt beeinträchtigt, da das Unternehmen keine Aktivitäten auf dem ukrainischen Markt hat.

Im Geschäftsjahr 2023 erwirtschaftete SW Umwelttechnik Umsatzerlöse in Höhe von EUR 130,9 Mio. (VJ EUR 122,0 Mio.). Die Ertragszahlen sind im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken: Das EBIT beträgt EUR 14,8 Mio. (VJ EUR 15,8 Mio.), das EBITDA beläuft sich auf EUR 20,3 Mio. (VJ EUR 20,6 Mio.), die EBITDA-Marge beträgt somit 15,3 %.

Das Finanzergebnis ist durch die gestiegenen Finanzierungsaufwendungen deutlich belastet und beträgt EUR -3,1 Mio. (VJ EUR -3,1 Mio.). Die Finanzierungsaufwendungen betragen EUR -3,8 Mio. (VJ EUR -1,5 Mio.), die Fremdwährungsbewertungen haben einen positiven Wert und belaufen sich auf EUR 0,5 Mio. (VJ -1,4 Mio.).

Das Ergebnis vor Steuern verzeichnet einen leichten Rückgang um 7,5 % und beträgt EUR 11,8 Mio (VJ EUR 12,7 Mio.). Das Ergebnis nach Steuern beträgt EUR 10,3 Mio. (VJ EUR 10,5 Mio.).

## **2 Berichterstattung über die Bezüge der Vorstandsmitglieder**

### **2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik**

Die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG wurden gemäß C Regel 43 des österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 24.03.2022 aufgestellt. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.

#### **2.1.1 Zielsetzung**

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Die Vergütung ist zudem so attraktiv gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Somit ist die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet.

Die Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, dauerhaft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Bei Festlegung der konkreten Leistungskriterien wurde darauf geachtet, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig wurden ambitionierte Ziele festgelegt, die einen Anreiz zu besonderen Leistungen bilden. Übergeordnetes Anliegen ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

#### **2.1.2 Vergütungsbestandteile**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- Feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind
- Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen Leistungskriterien
- Langfristige Zielprämie

Die festen Vergütungsbestandteile gliedern sich in das Grundgehalt sowie Sachbezüge und Nebenleistungen, die einen Dienstwagen, eine Pensions- und Unfallversicherung sowie eine D&O-Versicherung enthalten.

Den Mitgliedern des Vorstandes gebührt ebenfalls ein variabler Vergütungsbestandteil, der vom Geschäftserfolg abhängt und durch eine jährliche Zahlung abgegolten wird. Diese hängt vom erwirtschafteten Konzern-EGT und vom Erreichen des geplanten Konzern-EGT (berechnet nach IFRS Richtlinien) der Unternehmensgruppe SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG (gilt inkl. der Beteiligungen) ab. Dafür kommen folgende Richtlinien zur Anwendung:

- Bei Erreichen des geplanten EGT stehen dem Vorstandsmitglied vier Prozent des erwirtschafteten Konzern-EGT als variabler Gehaltsanteil zu.
- Bei Abweichen bis zu 25 % nach oben bzw. nach unten wird der variable Gehaltsbestandteil linear um 1 % des erwirtschafteten Konzern-EGT erhöht bzw. reduziert.
- Bei Unterschreiten des geplanten EGT um mehr als 25 % besteht kein Anspruch auf einen variablen Gehaltsbestandteil. Bei Überschreiten um mehr als 25 % erfolgt keine weitere Erhöhung des variablen Gehaltsbestandteiles.
- Der variable Gehaltsanteil ist mit 68 % des jährlichen Grundgehaltes begrenzt.

Bei Erreichen sämtlicher vereinbarter Kennzahlen im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2024 haben die Mitglieder des Vorstandes Anspruch auf eine einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 32 % ihres für die gesamte Periode von 01.01.2022 bis 31.12.2024 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts. Werden nur einzelne Kennzahlen erreicht, steht die Prämie nur in Höhe der in der Tabelle jeweils angeführten Gewichtung zu.

- a) Stufe 1: Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 16% seines für die gesamte Periode 01.01.2022 bis 31.12.2024 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts, sofern sämtliche in der folgenden Tabelle angeführten Kennzahlen im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2024 erreicht werden. Werden nur einzelne Kennzahlen erreicht, steht die Prämie nur in Höhe der in der Tabelle jeweils angeführten Gewichtung zu.

Ziel	Berechnung	Zeitpunkt	Zielwert	Gewichtung Prämie
Verschuldung	Net debts / EBITDA	31.12.2024	Max. 4,0	15 %
EK Anteil	EK Quote	31.12.2024	Min. 30,0 %	30 %
Rendite	EBITDA Marge	Durchschnitt 2021-2024	Min. 12,0 %	25 %
Umsatzwachstum	CAGR ab 2021	Durchschnitt 2021-2024	Min. 6,0 %	20 %
Nachhaltigkeit Reduktion CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> Ausstoß / Umsatz	31.12.2024	Min. 10,0 %	10 %

- b) Stufe 2: Das Vorstandsmitglied hat zusätzlich zur Stufe 1 einen Anspruch auf eine weitere einmalige Brutto-Prämienzahlung bis zum Maximum von 16% seines für die gesamte Periode 01.01.2022 bis 31.12.2024 insgesamt anfallenden Brutto-Grundgehalts, sofern sämtliche in der folgenden Tabelle angeführten Kennzahlen im konsolidierten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2024 erreicht werden. Werden nur einzelne Kennzahlen erreicht, steht die Prämie nur in Höhe der in der Tabelle jeweils angeführten Gewichtung zu.

Ziel	Berechnung	Zeitpunkt	Zielwert	Gewichtung Prämie
Verschuldung	Net debts / EBITDA	31.12.2024	Max. 3,5	15 %
EK Anteil	EK Quote	31.12.2024	Min. 35,0 %	30 %
Rendite	EBITDA Marge	Durchschnitt 2021-2024	Min. 14,0 %	25 %
Umsatzwachstum	CAGR ab 2021	Durchschnitt 2021-2024	Min. 8,0 %	20 %
Nachhaltigkeit Reduktion CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub> Ausstoß / Umsatz	31.12.2024	Min. 15,0 %	10 %

Der in Punkt a) und b) angeführte Zielwert „Nachhaltigkeit: Reduktion CO<sub>2</sub>“ bezieht sich auf einen von einem anerkannten Berater ermittelten CO<sub>2</sub> Ausstoß der Unternehmensgruppe, welcher im Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert wird.

Da die Entscheidung der Aktionäre der Gesellschaft über die Dividendenausschüttung einen wesentlichen Einfluss auf die definierten Kennzahlen hat und vom Vorstand nicht beeinflusst werden kann, werden die Kennzahlen korrigiert, falls eine Dividendenausschüttung von über 30% des Jahresüberschusses im konsolidierten Konzernabschluss beschlossen wird.

Nach Evaluierung der Ziele mit Stichtag zum 31.12.2024 wird mit dem Vorstandsmitglied eine neue langfristige Prämienvereinbarung abgeschlossen werden.

### 2.1.3 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen

Um ein angemessenes Verhältnis der Vorstandsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen der Gesellschaft zu gewährleisten, soll das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds nicht mehr als das 15-fache durchschnittliche monatliche Grundgehalt der in Österreich tätigen Mitarbeiter/innen der Gesellschaft auf Vollzeitbasis berechnet betragen.

### 2.2 Darstellung der Gesamtvergütung

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2023 erwarb der Vorstand Gehaltsansprüche in Höhe von 1.359 TEUR (VJ 1.505 TEUR). Der fixe Gehaltsbestandteil von Klaus Einfalt belief sich 2023 auf 348 TEUR (VJ 314 TEUR) und von János Váczi auf 278 TEUR (VJ 252 TEUR). Zusätzlich erwarb Klaus Einfalt variable Gehaltsansprüche in Höhe von 237 TEUR (VJ 214 TEUR) und János Váczi in Höhe von 189 TEUR (VJ 171 TEUR). In Form von Beiträgen zu Pensionskassen wurden im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 187 TEUR (VJ 169 TEUR) für die Vorstandsmitglieder aufgewendet, davon 104 TEUR (VJ 94 TEUR) für Klaus Einfalt und 83 TEUR (VJ 75 TEUR) für János Váczi. Aufgrund der anteiligen Zielerreichungen für die langfristige Zielprämie wurden Rückstellungen für Klaus Einfalt in Höhe von 67 TEUR (VJ 214 TEUR) und für János Váczi in Höhe von 53 TEUR (VJ 171 TEUR) gebildet. Weiters ist für Klaus Einfalt Service Costs für die Bildung einer Abfertigungsrückstellung in Höhe von 18 TEUR (Vorjahr: 10 TEUR) angefallen.

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstandes Heinz Wolschner und Bernd Wolschner hat die Gesellschaft Gesamtzahlungen in Form von Pensionsbeiträgen in Höhe von 207 TEUR (VJ 187 TEUR) geleistet. Davon entfielen 69 TEUR (VJ 62 TEUR.) auf Heinz Wolschner und 138 TEUR (VJ 125 TEUR) auf Bernd Wolschner.

### 2.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Es besteht kein Aktien-Optionsprogramm. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden den Vorstandsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

### 2.4 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach den Grundsätzen der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Die Vergütung muss zudem so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Somit muss die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet sein.

Die Vorstandsmitglieder wurden im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2023 den erläuterten Grundsätzen entsprechend entlohnt.

## 3 Berichterstattung über die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

Die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 24.03.2020 aufgestellt. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.

### 3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

#### 3.1.1 Zielsetzung

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie fördert die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG und sichert zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates ist marktgerecht und so attraktiv gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Zudem ermöglicht sie eine fachliche und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter.

#### 3.1.2 Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird von der Hauptversammlung beschlossen und setzt sich aus einer Grundvergütung pro Geschäftsjahr und einem Sitzungsgeld pro Sitzung zusammen. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Anspruch auf Vergütung von Fahrt- und Übernachtungskosten in angemessener Höhe.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Grundvergütung pro Geschäftsjahr, die jährlich auszuzahlen ist. Die jeweilige Höhe der jährlichen Grundvergütung kann nach Funktion (z.B. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz, weitere gewählte Mitglieder) unterschiedlich bemessen werden. Zusätzlich hat die Gesellschaft für die Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung abzuschließen.

Darüber hinaus erhalten Aufsichtsratsmitglieder Sitzungsgelder für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse. Die jeweilige Höhe der Sitzungsgelder kann nach Funktion (z.B. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz, weitere gewählte Mitglieder) unterschiedlich bemessen werden. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen.

### 3.1.3 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen

Um ein angemessenes Verhältnis der Aufsichtsratsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer/innen der Gesellschaft zu gewährleisten, soll die jährliche Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds nicht mehr als das durchschnittliche jährliche Grundgehalt der in Österreich tätigen Mitarbeiter/innen der Gesellschaft auf Vollzeitbasis berechnet betragen.

### 3.2 Darstellung der Gesamtvergütung

Die Grundvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates betrug im abgeschlossenen Geschäftsjahr 6.951 Euro, für den Stv. Vorsitzenden des Aufsichtsrates 5.213 Euro und für alle weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates 3.475 Euro. Das Sitzungsgeld für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates und der Ausschüsse betrug 2.172 Euro, für ihren Stellvertreter 1.629 Euro sowie für alle weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates 1.086 Euro.

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2023 erwarben die Mitglieder des Aufsichtsrates für ihre Tätigkeit Ansprüche (inkl. Spesen) in Höhe von insgesamt 102 TEUR (VJ 82 TEUR).

Die genaue Aufteilung auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

in EUR	Gesamtaufwendungen 2023	Gesamtaufwendungen 2022
Dr. Reinhard Iro	23.784	17.910
Dr. Ulrich Glaunach	19.331	13.320
Mag. Birgit Kuras	0	9.180
Mag. Sabine Lax	12.164	9.180
DI Heinz Wolschner	0	2.760
DI Dr. Wolschner Bernd	13.250	10.080
MMag. Michaela Werbitsch	12.707	10.080
Dr. Alexander Schwartz	13.250	9.180
Mag. Günther Willner	7.204	0
<b>Bezüge gesamt</b>	<b>101.690</b>	<b>81.690</b>

### 3.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Es besteht kein Aktien-Optionsprogramm, im abgeschlossenen Geschäftsjahr wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

### 3.4 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach den Grundsätzen der Vergütungspolitik muss die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehen. Mit diesen wird das Ziel verfolgt, die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der SW Umwelttechnik Stoiser & Wolschner AG zu fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sicherzustellen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können.

Die Aufsichtsratsmitglieder wurden im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2023 den erläuterten Grundsätzen entsprechend entlohnt.