



## Vergütungspolitik

### für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Mayr-Melnhof Karton AG (MMK AG)

#### 1. Aufstellung der Grundsätze für die Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der MMK AG wurden auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten durch Beschluss des Aufsichtsrats in seiner Sitzung vom 16. März 2020 aufgestellt. Die Vergütungspolitik soll nach Vorlage und Abstimmung in der 26. ordentlichen Hauptversammlung gem. § 78 a bzw. 98 a AktG angewendet werden.

Die Vergütungspolitik hat längstens eine Dauer von 4 Jahren und ist der Hauptversammlung gem. § 78b mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

#### 2. Vergütungspolitik des Vorstands

##### 2.1. Zielsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung des Vorstands Verhaltensanreize setzt, die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fördern. Die Vergütung des Vorstands soll dabei in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen und marktgerecht zu üblichen Vergütungen in vergleichbaren Unternehmen ausgestaltet sein.

Die Unternehmensstrategie ist auf die nachhaltige Schaffung von Mehrwert und Wachstum mit angemessenem Risiko in den Kernkompetenzbereichen ausgerichtet. Durch eine nachhaltig hohe Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE) sowie eine kontinuierliche Dividendenpolitik soll sowohl dem Unternehmensinteresse als auch dem Aktionärsinteresse Genüge getan werden.

Die Vergütungspolitik soll den Vorstand motivieren, die Unternehmensstrategie aktiv zu verfolgen. Bei der Festlegung der Ziele wird auf die Gewährleistung einer langfristig positiven Unternehmensentwicklung und die Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken geachtet. Gleichzeitig soll ein Anreiz zu besonderen Leistungen für ambitionierte Ziele festgelegt werden. Neben den finanziellen werden auch nicht finanzielle (individuelle) Leistungskriterien bei der Zielfestlegung berücksichtigt. In beiden ist die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu berücksichtigen.

Die Vergütung entspricht der mit den Aufgaben verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands, differenziert aber nach der individuellen Verantwortung entsprechend der Ressortverteilung.

## 2.2. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Mitglieder des Vorstands erhalten sowohl fixe als auch variable Vergütungen. Die variablen Vergütungsbestandteile basieren auf der Erfüllung mehrerer Leistungskriterien.

Für die Vorstandsmitglieder besteht darüber hinaus die Möglichkeit einer sogenannten „Langfristigen Erfolgsbeteiligung“.

Die Gesamtbezüge, die sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen ergeben, sind jeweils mit einer Höchstgrenze ausgestattet.

Durch die variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung wird eine Unternehmensentwicklung mit nachhaltiger Wertschöpfung bei angemessenem Risiko incentiviert.

## 2.3. Fixbezüge

Der Fixbezug bzw. die feste Vergütung besteht aus dem Grundgehalt, Sachbezügen und Pensionsbeiträgen bzw. Pensionsersatzleistungen.

### a. Grundgehalt

Das Grundgehalt orientiert sich der Höhe nach an der marktüblichen Vergütung von Vorstandsmitgliedern für Unternehmen vergleichbarer Größe bzw. vergleichbarer Industrien. Durch diese Politik der Bemessung des Grundgehaltes ist es dem Unternehmen möglich, attraktiv für geeignete Führungskräfte zu sein und diese auf Dauer an das Unternehmen zu binden. In den Anstellungsverträgen sind 14 Zahlungen pro Jahr geregelt.

### b. Sachbezüge

Alle Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Dienstwagen, der auch privat genutzt werden darf, sowie auf eine Unfall- und D&O-Versicherung.

### c. Pensionsbeiträge

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf Pensionsbeiträge bzw. Pensionsersatzzahlungen.

Durch die Vergütungspolitik in Hinblick auf den Fixbezug wird ein wettbewerbsfähiges Einkommen garantiert, das den Umfang der Verantwortung und der Aufgabenbereiche des einzelnen Vorstandsmitgliedes sowie die Komplexität der Tätigkeit berücksichtigt.

## 2.4. Variable Vergütung

Die variable Vergütung besteht in einer jährlichen Erfolgsbeteiligung, gemessen an Konzern- bzw. Divisionskennzahlen der MMK AG.

Weiters besteht die Möglichkeit einer „Langfristigen Erfolgsbeteiligung“. Bei dieser werden Erfolgskriterien in einem dreijährigen Beobachtungszeitraum ermittelt und der Vergütung zugrunde gelegt.

Sofern die definierten Ziele erreicht werden, setzt sich die Gesamtvergütung aus rund 2/3 variabler (erfolgsabhängiger) Vergütung (ohne Langfristige Erfolgsbeteiligung) und rund 1/3 Fixbezug zusammen. Die Kriterien der variablen Vergütung sollen vom Vergütungsausschuss bzw. dem Aufsichtsrat jeweils für eine Vorstandsperiode festgelegt werden. Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf finanziellen Leistungsindikatoren, jedoch werden auch Effizienz- und Nachhaltigkeitsaspekte aus nicht-finanziellen Leistungsindikatoren berücksichtigt.

#### 2.4.1. Finanzielle Leistungskriterien Erfolgsprämie

##### a. Cash-Flow

Das zentrale langfristige Leistungskriterium ist der Cash-Flow in der Ausprägung des EBITDA oder Cash-Earnings.

Die Berechnung erfolgt auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses und der im Geschäftsbericht definierten Kennzahlen.

##### b. Jahresüberschuss (Jahresergebnis)

Das Jahresergebnis als kurzfristiger finanzieller Leistungsindikator wird in Form des Jahresüberschusses bzw. Gewinn je Aktie oder des EBIT berücksichtigt.

Die Berechnung der Kennzahlen erfolgt auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses und der im Geschäftsbericht definierten Kennzahlen.

##### c. Return on Capital Employed (ROCE)

Ein nachhaltiger ROCE ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik. Der Ermittlung des ROCE wird das EBIT zugrunde gelegt.

Die Berechnung erfolgt auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses und der im Geschäftsbericht definierten Kennzahlen.

#### 2.4.2. Zielfestlegung und Gewichtung der Leistungskriterien

Die Zielfestlegung erfolgt im Rahmen der periodischen Budgets und ist daher grundsätzlich langfristiger Natur. Ziele werden jeweils für eine Vorstandsperiode bzw. auch jährlich festgelegt.

Die Gewichtung der Leistungskriterien erfolgt unter Berücksichtigung der Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Die Feststellung und Beschlussfassung der Zielerfüllung erfolgt nach gesonderter Prüfung durch den Jahresabschlussprüfer.

#### 2.4.3. Nicht-finanzielle Leistungskriterien

In Hinblick auf die soziale Verantwortung der MMK AG wurden auch nicht-finanzielle Kennzahlen als Leistungskriterien vereinbart, nämlich in Hinblick auf die Arbeitnehmerbedingungen, die Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle und in Hinblick auf die Umweltbilanz des Unternehmens, die Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes je Tonne Karton. Damit wird ein aktiver Anreiz gegeben, ein noch sichereres Arbeitsumfeld zu schaffen.

#### 2.4.4. Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Die Anstellungsverträge für die Vorstände können auch Change of Control-Klauseln enthalten, welche die Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels regeln.

Der Vergütungsausschuss kann in Einzelfällen auch Sonderboni gewähren.



#### **2.4.5. Begrenzung der Auszahlung und Auszahlung**

Die Summe aus der jährlichen Erfolgsbeteiligung ist mit der Höhe des bis zu fünffachen Fixbezuges begrenzt.

Die Auszahlung der Erfolgsbeteiligung erfolgt in 14 Monatsbezügen (mit dem Fixbezug) oder als Einmalbetrag. Die Ansprüche auf die Auszahlung der Erfolgsbeteiligung entstehen jeweils im Folgejahr bzw. bei der Langfristigen Erfolgsbeteiligung nach Ablauf des Beobachtungszeitraums.

Führt die Berechnungsarithmetik für die jährliche Erfolgsbeteiligung zu einem negativen Wert, führt dies nicht zu einer Kürzung von Fixbezügen und zu keinem Vortrag ins nächste Geschäftsjahr.

#### **2.4.6. Leistungskriterien der Langfristigen Erfolgsbeteiligung**

Die langfristige Erfolgsbeteiligung soll die Interessen des Vorstands und der Aktionäre aneinander angleichen, indem ein Gleichklang von finanziellem Vorstands- und Aktionärerfolg herbeigeführt wird.

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

#### **2.4.7. Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile**

Eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) ist möglich, sofern diese auf der Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden.

### **2.5. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder**

Grundsätzlich beträgt die Laufzeit der Verträge der Vorstandsmitglieder 3 bis 5 Jahre. Vorzeitige Kündigungsrechte sind nicht vereinbart.

Im Fall der Abberufung eines Vorstandsmitglieds wegen schuldhafter Handlungen, die in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 27 Angestelltengesetz als Entlassungsgründe zu werten wären, kann der Anstellungsvertrag von der Gesellschaft mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

### **2.6. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik**

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

In Erfüllung dieser Aufgaben stellt das Präsidium jährlich die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und verhandelt und schließt die Vorstandsverträge für die MMK AG ab.

Weiters evaluiert das Präsidium laufend, zumindest alle vier Jahre bzw. bei Neubesetzung eines Vorstandsmandates, die Vergütungspolitik.

Empfehlungen zur Vergütungspolitik werden an den Aufsichtsrat gerichtet, der in weiterer Folge entsprechende Beschlüsse zu fassen hat. Im Fall eines Interessenkonflikts hat sich ein Aufsichtsratsmitglied der Stimmabgabe zu enthalten.

Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik sind der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

### 3. Vergütungspolitik des Aufsichtsrats


Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wird eine jährliche Vergütung gewährt, deren Höhe sich an der Lage und dem Erfolg der Gesellschaft sowie an der Verantwortung und Aufgaben der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder orientiert.

Für ihre Tätigkeit erhalten die AR Mitglieder eine Basisvergütung sowie Sitzungsgelder. Die Basisvergütung ist indiziert.

Die Aufteilung der Basisvergütung erfolgt anhand der konkreten Mitwirkung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds (Einnahme der Position als Aufsichtsratsvorsitzender bzw. -stellvertreter; Mitwirkung als Ausschussmitglied etc.) nach einem festgelegten Schlüssel.

Wien, am 16. März 2020

Für den Aufsichtsrat



.....

Dipl.-Ing. Rainer Zellner

Vorsitzender