



Vergütungspolitik

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

1. Präambel

Die folgenden überarbeiteten 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 Aufsichtsrates in seiner Sitzung vom 14. März 2022 aufgestellt und der 28. Hauptversammlung am 27. April 2022 zur Abstimmung vorgelegt. Hintergrund der Überarbeitung waren neben Erfahrungen aus der erstmaligen Anwendung der gesetzlichen Anforderungen in Hinblick auf die Offenlegung von Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat, auch die Berücksichtigung von Reaktionen der Aktionäre und das Bestreben nach einem höheren Maß an Transparenz.

Diese überarbeitete Vergütungspolitik ersetzt mit dem Geschäftsjahr 2022 die bisherige Vergütungspolitik, welche auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten durch Beschluss des Aufsichtsrats in seiner Sitzung vom 16. März 2020 aufgestellt und in der 26. ordentlichen Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wurde.

Die Vergütungspolitik ist gem. § 78b AktG der Hauptversammlung 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 Leistungskriterien bei der Zielfestlegung berücksichtigt.

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, um eine attraktive sowie leistungsorientierte Vergütung zu bieten, die ein Verhalten im Einklang mit der Geschäftsstrategie fördert. Die variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl kurzfristiger als auch langfristiger Natur und basieren auf der Erfüllung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien.

Die jährliche Erfolgsbeteiligung als kurzfristig variable Komponente schafft Anreize für das Erreichen gewisser Konzernkennzahlen bzw Divisionskennzahlen und trägt gemeinsam mit nichtfinanziellen Leistungsindikatoren den Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer und der Verantwortung von MMK AG gegenüber der Umwelt Rechnung. Die jährliche Erfolgsbeteiligung ist insgesamt sowie je Erreichung der einzelnen Leistungskennzahlen mit einer Deckelung versehen.

Die Möglichkeit der Gewährung einer sogenannten „Langfristigen Erfolgsbeteiligung“ bei Erreichung gewisser Konzernkennzahlen über einen mehrjährigen Beobachtungszeitraum gewährleistet eine auf die langfristige Geschäftsentwicklung ausgerichtete Vergütung. Die langfristige Erfolgsbeteiligung ist ebenfalls mit einem Höchstbetrag begrenzt.

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

2.3. Fixbezüge

Der Fixbezug bzw. die feste Vergütung besteht aus dem Grundgehalt, Sachbezügen und Pensionszusagen 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. Das Grundgehalt kann mittels geeigneten Index wertgesichert werden.

b. Sachbezüge

Allen Vorstandsmitgliedern wird ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden darf, sowie gegebenenfalls ein Fahrer. Zudem wird für Vorstandsmitglieder eine Unfall- und eine D&O-Versicherung abgeschlossen.

c. Pensionsbeiträge

Vorstandsmitgliedern wird eine beitrags- oder leistungsorientierte Pensionszusage bzw. Pensionsersatzzahlungen gewährt.

Durch das Grundgehalt und die sonstigen Komponenten der fixen Vergütung 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 kurzfristige Komponente der variablen Vergütung besteht in einer jährlichen Erfolgsbeteiligung, gemessen an finanziellen und nichtfinanziellen Konzern- bzw. Divisionskennzahlen der MMK AG.

Die Erfolgskriterien der langfristigen Erfolgsbeteiligung als langfristige Komponente werden in einem dreijährigen Beobachtungszeitraum ermittelt und der Vergütung zugrunde gelegt. Ein dreijähriger Beobachtungszeitraum spiegelt dabei den Fokus auf das langfristige Wachstum der MMK AG wider.

Sofern die definierten Ziele erreicht werden, setzt sich die Gesamtvergütung aus rund 3/4 variabler (erfolgsabhängiger) Vergütung und rund 1/4 Fixbezug zusammen. Sie fördert mit dieser starken Leistungskomponente die Ziele der Geschäftsstrategie, sowie eine Angleichung an Aktionärinteressen.

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

Die Feststellung der Zielerfüllung erfolgt nach gesonderter Prüfung durch den Abschlussprüfer.

2.4.1. Jährliche Erfolgsbeteiligung

Die finanziellen Leistungskriterien für die jährliche Erfolgsbeteiligung sind die Folgenden:

- a) Das **EBITDA** (Earnings before Interest, Income Taxes, Depreciation and Amortization) wird als betriebliches Ergebnis zuzüglich Abschreibungen und Wertminderungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte ermittelt. Diese Messgröße spiegelt die operative Profitabilität der Mayr-Melnhof Karton AG wider.
- b) Der **Gewinn je Aktie bzw Jahresüberschuss** für Divisionsergebnisse wird als kurzfristiger finanzieller Leistungsindikator für das Jahresergebnis berücksichtigt.
- c) Der **Return on Capital Employed (ROCE)** wird ermittelt als betriebliches Ergebnis dividiert durch die Summe aus durchschnittlichem Eigenkapital, aus den durchschnittlichen kurz- und langfristigen verzinslichen Finanzverbindlichkeiten inklusive Leasingverbindlichkeiten gemäß IFRS 16 sowie abzüglich des durchschnittlichen Bestandes an Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten. ROCE ist eine Schlüsselkennzahl zur Beurteilung der Kapitaleffizienz sowie Rentabilität und soll ein betriebswirtschaftlich ausgewogenes Wachstum sicherstellen.

Die Berechnung der finanziellen Leistungskriterien erfolgt auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses und der im Geschäftsbericht definierten Kennzahlen. Diese werden um nicht wiederkehrende Erträge und einmalige Aufwendungen, soweit diese 10 Mio EUR überschreiten, bereinigt (z.B. Gewinne/Verluste aus Unternehmensveräußerungen, außergewöhnliche Wertberichtigungen und Restrukturierungen). Zudem werden bei Akquisitionen und Verkäufen von Unternehmen während eines Geschäftsjahres die finanziellen Kennzahlen entsprechend den Zeiträumen, in denen sich diese Akquisitionen und Unternehmensverkäufe auf die Kennzahlen auswirken, angepasst.

In Hinblick auf die soziale Verantwortung und Ausrichtung auf eine nachhaltige Geschäftstätigkeit der MMK AG werden auch nichtfinanzielle Kennzahlen als Leistungskriterien vereinbart. Diese können unter anderem in Hinblick auf die Arbeitnehmerbedingungen, **die Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle** und

in Hinblick auf die Umweltbilanz des Unternehmens, **die Senkung des CO₂-Ausstoßes je Tonne Karton** sein. Damit wird ein aktiver Anreiz gegeben, ein noch sichereres Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die Festlegung der Zielkennzahlen der Leistungsindikatoren erfolgt im Rahmen der periodischen Budgets jährlich durch den Vergütungsausschuss. Der Anspruch aus der jährlichen Erfolgsbeteiligung ermittelt sich aus dem Zielwertbonus je Kennzahl und den Zu- bzw. Abschlägen aus der Abweichung von Zielkennzahl und IST-Zielerreichung. 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. Sofern dies für die Incentivierung eines Vorstandsmitglieds oder Gewinnung von qualifizierten Vorstandsmitgliedern notwendig ist, kann eine Mindesterfolgsbeteiligung vereinbart werden. Zudem kann die Gewährung der jährlichen Erfolgsbeteiligung an die Erreichung gewisser Kennzahlen als Vollzugsbedingung geknüpft sein.

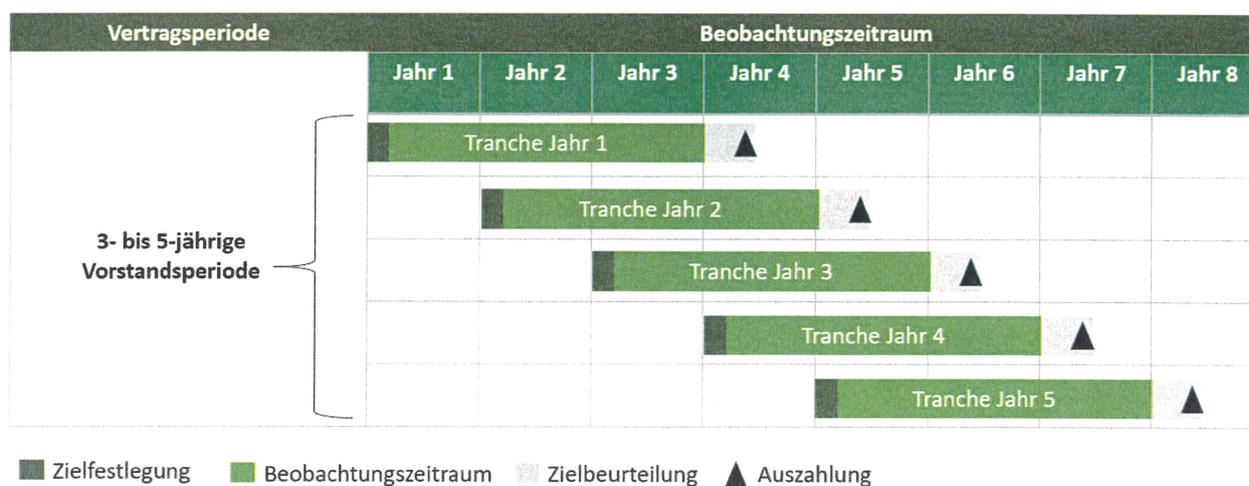
Die Summe aus der jährlichen Erfolgsbeteiligung ist mit der Höhe des bis zu fünffachen Fixbezuges begrenzt. Zudem sind die Ansprüche aus Erreichung der einzelnen Kennzahlen ebenfalls mit einem Höchstbetrag versehen.

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. Bei unterjährigem Ausscheiden gebührt die jährliche Erfolgsbeteiligung pro rata.

2.4.2. Langfristige 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.

Grafik 1: Ablauf der langfristigen Erfolgsbeteiligung



Die Auszahlung der langfristigen Erfolgsbeteiligung erfolgt in 14 Monatsbezügen (mit dem Fixbezug) oder als Einmalbetrag. Die Ansprüche auf die Auszahlung der Erfolgsbeteiligung entstehen nach Ablauf des Beobachtungszeitraums. Folgt eine Bestellungsperiode einer anderen wird die Erfolgsbeteiligung fortgeschrieben. Die langfristige Erfolgsbeteiligung gebührt auch für jene Geschäftsjahre nach dem

Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds, die noch von einem 3-Jahresbeobachtungszeitraum umfasst sind. Bei unterjährigem Ausscheiden gebührt die langfristige Erfolgsbeteiligung pro rata.

2.5. Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Die Anstellungsverträge für die Vorstände können auch Change of Control-Klauseln enthalten, welche die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit sowie Leistungen in diesem Zusammenhang infolge eines Kontrollwechsels regeln.

Der Vergütungsausschuss kann unter besonderen Umständen auch Sonderboni gewähren. Besondere Umstände stellen die Gewinnung eines neuen Vorstandsmitglieds („Sign-on“) dar, sowie die Verlängerung der Bestellung eines Vorstandsmitglieds („Retention“). Ferner kann ein Sonderbonus einmalig gewährt werden, sofern vereinbarte im Voraus definierte Parameter aufgrund außergewöhnlicher Leistung erreicht werden. Die Gewährung eines Sonderbonus sowie die dafür maßgeblichen Umstände sind im jeweiligen Vergütungsbericht angemessen offen zu legen.

2.6. Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

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

2.7. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

Grundsätzlich beträgt die Laufzeit der Verträge der Vorstandsmitglieder 3 bis 5 Jahre. Es kann vertraglich sowohl der Gesellschaft als auch dem Vorstandsmitglied die Möglichkeit den Anstellungsvertrag vorzeitig zu einem bestimmten Zeitpunkt zu kündigen eingeräumt werden. Für die Restlaufzeit des Anstellungsverhältnisses gebührt bei Kündigung oder Rücktritt ohne wichtigen Grund kein Anspruch auf Entgelt (soweit nicht noch Ansprüche auf Erfolgsbeteiligung aus der vergangenen Tätigkeit gebühren). Im Falle einer einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses kann die vollständige Abgeltung des Entgeltes für die Restlaufzeit, sowie eine durchschnittliche bzw pauschale Erfolgsbeteiligung vereinbart werden.

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. Für diesen Fall hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf Entgelt für die Restlaufzeit des Anstellungsverhältnisses.

2.8. 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.

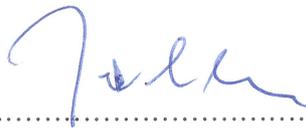
3. Vergütungspolitik des Aufsichtsrats

Den Kapitalvertretern des Aufsichtsrats wird eine jährliche Vergütung gewährt, deren Höhe sich an der Verantwortung und den Aufgaben der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder orientiert. Sie wird jährlich jeweils durch die Hauptversammlung im Folgejahr beschlossen und gelangt danach zur Auszahlung.

Für ihre Tätigkeit erhalten Aufsichtsratsmitglieder eine Basisvergütung sowie Sitzungsgelder. Die Basisvergütung ist indexiert. Die Aufteilung der Basisvergütung erfolgt anhand der konkreten Mitwirkung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds (Einnahme der Position als Aufsichtsratsvorsitzender bzw. -stellvertreter; Mitwirkung als Ausschussvorsitzender etc.) nach einem festgelegten Schlüssel. Sitzungsgeld gebührt je Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses ebenso wie ein Ersatz ihrer Barauslagen. Dem jeweiligen Vorsitzenden steht aufgrund der erhöhten Verantwortung ein zusätzliches Sitzungsgeld zu. Für mehrere Präsenzsitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Wien, am 14. März 2022

Für den Aufsichtsrat



.....
Dipl.-Ing. Rainer Zellner

Vorsitzender