

**Vergütungspolitik „Vorstand“
der
Unternehmens Invest AG**

In Übereinstimmung mit § 78a iVm § 98a AktG hat die Unternehmens Invest AG Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats aufgestellt, die mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der der Gesellschaft in Einklang stehen und Vorkehrung zur Vermeidung von Interessenskonflikten beinhalten.

Diese Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 23. Jänner 2020 beschlossen und wird in der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2020 zur Abstimmung gebracht und ab diesem Zeitpunkt angewandt. Diese Vergütungspolitik wird – sofern keine wesentlichen Änderungen erforderlich sind – für vier Jahre Gültigkeit haben; die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik und zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat der Unternehmens Invest AG nach eingehender Beratung festgelegt und wird mindestens einmal jährlich im Rahmen der Aufsichtsratssitzung, die der Vorbereitung der ordentlichen Hauptversammlung dient, überprüft und allenfalls adaptiert.

Die Vergütungspolitik knüpft an die jeweilige Organfunktion an und ist objektiv ausgestaltet.

Die Unternehmens Invest AG hat keinen Vergütungsausschuss; die Vergütungspolitik fällt daher in die Zuständigkeit des Gesamtaufsichtsrates.

Die Involvierung des Gesamtaufsichtsrates und die verpflichtende Vorlage der Vergütungspolitik in der Hauptversammlung stellt ein objektives Vergütungssystem sicher und gewährleistet die Vermeidung von Interessenkonflikten.

Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung

Die Unternehmens Invest AG ist eine im Standard Market Continuous der Wiener Börse notierte Industrieholding, die sich mit einem operativen Ansatz an mittelständischen Unternehmen beteiligt. Als aktiver Investor mit langfristigem Investitionshorizont investiert die UiAG national und international in mittelständische Industrieunternehmen mit folgenden Merkmalen:

- Krisensituationen, Restrukturierungsbedarf, Underperformer, Nachfolge, Herauslösung aus Konzernen
- Umsatz der Unternehmen zwischen 15 m€ und 150 m€
- EBITDA-Marge negativ bis plus 10%
- Bevorzugt werden Unternehmen mit starker Marke (sowohl B2C als auch B2B)
- Signifikantes Entwicklungspotenzial bei operativer Begleitung

- Übernahme der Anteilsmehrheit bzw. 100% wird angestrebt
- Unternehmenshauptsitz in Österreich, Deutschland oder der Schweiz

Der Beteiligungsansatz ist langfristig ausgerichtet. Mit keiner direkten Orientierung an einem Exit verfolgt die UiAG einen unternehmerischen Ansatz durch die Bereitstellung von Liquidität und operativem Know-how. Als Eigentümer übernimmt die Unternehmens Invest AG die unternehmerische Verantwortung und investiert in den langfristigen Erfolg ihrer Tochterunternehmen mit einem Fokus auf:

- Strategische, operative und finanzielle Restrukturierung
- Performance- und Ertragsverbesserung
- Wachstum der Top-Line und Wachstumsstrategien
- Langfristige Entwicklung über Buy & Build-Strategien
- Internationalisierungspotenzial

Die Vergütungspolitik ist darauf ausgerichtet, die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und des Konzerns zu fördern. Sie stellt sicher, dass die Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der einzelnen Organmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen. Die Vergütung muss zudem auch wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet sein, um qualifizierte Personen anzusprechen, die eine Vorstands- oder Aufsichtsratsstätigkeit in der Gesellschaft übernehmen und zur positiven und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen können. Die Vergütungspolitik verleitet nicht zum Eingehen unangemessener Risiken und schafft Verhaltensanreize zur nachhaltigen positiven Unternehmensentwicklung.

Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik wurde darauf geachtet, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter und der Organe der Gesellschaft besteht und die Vergütung der mit der jeweiligen Aufgabe verbundenen Verantwortung entspricht.

Vergütungssystem für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist an der Unternehmensstrategie ausgerichtet und zielt auf eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmensführung ab.

Bei der Festlegung der Gesamtbezüge für die Mitglieder des Vorstandes hat der Aufsichtsrat dafür zu sorgen, dass die Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitgliedes, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung stehen und langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung berücksichtigt werden.

Bei der Erstellung dieser Vergütungspolitik wurde ihre Verhältnismäßigkeit bewertet, wobei relevante Faktoren kombiniert wurden, wie die Größe der Gesellschaft, ihre interne Organisation, die Übereinstimmung mit der Strategie, den Interessen und Werten der Gesellschaft, sowie Marktvergleiche. Die Vergütung soll Umfang und Komplexität des Geschäftes sowie die Rolle

und Verantwortung der Vorstandsmitglieder reflektieren und am Markt wettbewerbsfähig sein. Kriterien sind Funktion, Übernahme von Führungsaufgaben, fachliche und persönliche Qualifikation und einschlägige Erfahrung.

Die Vergütung des Vorstandes der Unternehmens Invest AG besteht aus festen Vergütungsbestandteilen, die erfolgsunabhängig sind, und langfristig orientierten variablen Vergütungsbestandteilen.

Feste Vergütungsbestandteile

Fixes Grundgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein fixes Grundgehalt, welches in vierzehn gleich großen Teilbeträgen ausgezahlt wird. Das Grundentgelt enthält eine pauschale Abgeltung aller Überstunden. Das Grundentgelt erhöht sich jeweils entsprechend der Ist-Lohnerhöhungen der höchsten Gehaltsgruppe des Rahmenkollektivvertrages der eisen- und metallverarbeitenden Industrie.

Die Vorstandsmitglieder der Unternehmens Invest AG übernehmen unentgeltlich die Geschäftsführung in Konzerngesellschaften, da diese Tätigkeiten vom Vorstandsvertrag umfasst sind.

Sachbezug

Jedem Vorstandsmitglied wird von der Gesellschaft als Dienstwagen ein PKW der Kategorie (Preisklasse) Audi A6 zur Verfügung gestellt, den das Vorstandsmitglied auch privat benützen darf. Die Überlassung erfolgt ohne Kilometerlimit.

Wird dem Vorstandsmitglied von der Gesellschaft kein Dienst-PKW zur Verfügung gestellt, sondern ein Dienst-PKW durch ein anderes (Beteiligungs-)unternehmen, so erhält dieses Unternehmen zur Abdeckung sämtlicher Reise- und Fahrtkosten dieses PKW's ein jährliches Pauschalentgelt in Höhe von EUR 9.000 zuzüglich Umsatzsteuer von der Gesellschaft erstattet. Nimmt ein Vorstandsmitglied weder einen Dienstwagen der Gesellschaft noch eines anderen (Beteiligungs-)unternehmens in Anspruch, so erhält das Vorstandsmitglied selbst ein Pauschalentgelt für Reise- und Fahrtkosten in Höhe von EUR 9.000.

Versicherungen

Jedes Vorstandsmitglied wird von der Gesellschaft auf die Dauer des Vorstandsanstellungsvertrages gegen Unfalltod und Dauerinvalidität versichert. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Krankenversicherung.

Für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sowie geschäftsführende Organe ist eine Vermögensschaden- Haftpflichtversicherung (D&O) abgeschlossen.

Pensionsvereinbarungen

Es bestehen keine Vereinbarungen mit dem Vorstand hinsichtlich betrieblicher Altersversorgung.

Variable Vergütungsbestandteile

Zusätzlich zum Grundentgelt erhält jedes Vorstandsmitglied für jedes vollendete Geschäftsjahr, eine variable Vergütung von bis 100 % des jeweiligen Grundentgeltes. Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung berechnet sich nach den jeweiligen Erreichungsgraden definierter Teilziele.

In Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie orientiert sich ein überwiegender Anteil der Teilziele und somit der variablen Vergütung an der wirtschaftlichen Entwicklung der wesentlichen Unternehmensbeteiligungen der Unternehmens Invest AG.

Die übrigen Teilziele orientieren sich an der Zielerreichung von jährlich zu vereinbarenden individuellen quantitativen und qualitativen Zielen auf Ebene der Unternehmens Invest AG.

Die variablen Bestandteile der Vergütung knüpfen an messbare, nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien an und verleiten nicht zum Eingehen unangemessener Risiken.

Die variable Vergütung basiert auf folgenden Kriterien und Gewichtungen:

- Zielerreichung EBITDA der wesentlichen Unternehmensbeteiligungen (50%)
- Individuell vereinbarte Ziele (50%)

Leistungskriterien

EBITDA der wesentlichen Unternehmensbeteiligung

Bemessen wird der Erfüllungsgrad anhand der Zielerreichung des EBITDAs des geprüften Konzernabschlusses der Beteiligung im Verhältnis zur mittelfristigen Unternehmensplanung.

Um einerseits den jährlichen Unternehmensplanungsprozess vom variablen Vergütungssystem zu entkoppeln und andererseits die Beteiligung mittelfristig an strategischen Zielen und Potentialen auszurichten, legt der Aufsichtsrat die finanziellen Zielgrößen jeweils im Vorhinein für einen Zeitraum von vier Jahren fest.

Individuell vereinbarte Ziele

Die persönliche Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird anhand individuell vereinbarter Ziele gemessen und bei der Berechnung der variablen Vergütung berücksichtigt.

Berücksichtigt werden nicht nur quantitative, sondern auch qualitative Kriterien. Bei der Festlegung der Leistungskriterien wird darauf geachtet, dass die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gefördert wird.

Die individuellen Ziele werden jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt.

Auszahlung

Die Auszahlung variabler Bezüge eines Jahres erfolgt im Folgejahr, da die Zielerreichung erst zum Jahresende ermittelt werden kann. Nach Ablauf des Geschäftsjahres evaluiert der Aufsichtsrat anhand des vorliegenden geprüften Konzernabschlusses und anhand eines vom Vorstand zu erstattenden Berichts zu den jährlich vereinbarten Zielen die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit und die Zielerreichung.

Claw-back

Sollte die variable Vergütung eines Vorstandsmitgliedes auf der Basis von Daten, die sich später als unrichtig herausgestellt haben, ausgezahlt worden sein, so kann die Gesellschaft die variable Vergütung ganz oder teilweise rückfordern.

Laufzeit und Beendigung des Vorstandsvertrages

Die Vorstandsverträge werden grundsätzlich befristet auf 5 Jahre abgeschlossen.

Vor Ablauf der vereinbarten Dauer kann das Vertragsverhältnis nur aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung gelöst werden. Als wichtiger Grund gilt ein vom Vorstandsmitglied verschuldeter Grund, der in sinngemäßer Anwendung des § 27 AngG die Gesellschaft zur Entlassung berechtigen würde.

Die Gesellschaft ist ferner im Falle des Ablebens des Vorstandsmitgliedes oder im Falle einer mehr als 12 Monate andauernden, durchgängigen Berufsunfähigkeit des Vorstandsmitgliedes zur sofortigen Auflösung dieses Vorstandsvertrages berechtigt.

Nach Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer erhält jedes Vorstandsmitglied eine einmalige Abfertigung in Höhe von vier Monatsentgelten, wobei sich das monatliche Entgelt aus der monatlichen Durchschnittssumme des von ihm während der Vertragsdauer bezogenen Grundentgeltes bemisst.

Wird das Vorstandsmitglied an der Ausübung seiner Tätigkeit durch Krankheit, Dienstunfähigkeit oder andere durch ihn nicht verschuldete Gründe gehindert, so wird das Grundentgelt sowie die anteilige variable Vergütung vom Beginn der Verhinderung an sechs Monate weitergezahlt.

Die Vorstände unterliegen grundsätzlich dem System der „Abfertigung neu“.