VERGÜTUNGSPOLITIK
FÜR DEN VORSTAND & AUFSICHTSRAT
DER LINZ TEXTIL HOLDING AG

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Linz Textil Holding AG ist auf eine leistungsgerechte Entlohnung ausgerichtet. Zudem legt das System der Vorstandsentschädigung einen Fokus auf nachhaltiges und langfristig orientiertes Handeln. Insbesondere die variable am Cash-Flow orientierte Komponente der Vorstandsvergütung gewährleistet eine effektive sowie agile und flexible auf den Markt ausgerichtete Unternehmenssteuerung.

1 Verantwortlichkeiten für die Vergütungspolitik

Für die Auswahl und Bestellung von Vorstandsmitgliedern ist der Aufsichtsrat zuständig. Die Definition der Vergütungspolitik, die Formulierung der sonstigen Parameter des Beschäftigungsverhältnisses sowie die regelmäßige Prüfung der Einhaltung der Vergütungspolitik für den Vorstand, obliegt dem Personalausschuss des Aufsichtsrats der Linz Textil Holding AG. Der Personalausschuss wird in den Aufsichtsratssitzungen entsprechend über die Tätigkeit des Ausschusses und damit auch über die Themen Vergütungspolitik und deren Einhaltung berichten. Bei der Formulierung von Vorstandsverträgen wird der Aufsichtsrat die, in der Vergütungspolitik, gesetzten Rahmenbedingungen entsprechend beachten.

In der ersten Sitzung des jeweiligen Jahres prüft der Personalausschuss, anhand der Lohnkonten des Vorjahres, die Einhaltung der Vergütungspolitik für den Vorstand. Zudem wird in diesem Zuge die Vergütungspolitik auf allfälligen Anpassungsbedarf untersucht. Über das Ergebnis der Prüfung und der Analyse wird in der darauffolgenden Aufsichtsratssitzung entsprechend berichtet. Die Vergütungspolitik ist mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung vorzulegen. Sollte es innerhalb der vier Jahre zu wesentlichen Änderungen kommen, hat ebenfalls eine Vorlage der geänderten Vergütungspolitik in der Hauptversammlung zu erfolgen.

Von der Vergütungspolitik darf nur unter außergewöhnlichen Umständen abgewichen werden. Jene Teile der Vergütungspolitik, wo ein Abweichen von dieser ermöglicht werden soll, müssen genau bezeichnet werden. Zudem muss das Prozedere für die Abweichung detailliert beschrieben werden.

2 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen im Allgemeinen

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich an der allgemeinen Vergütungsstruktur der Beschäftigten der Linz Textil Gruppe, welche im Wesentlichen durch die Gehaltsordnung des Kollektivvertrages der Textilindustrie bestimmt wird. Durch die Orientierung an der Gehaltsordnung des Kollektivvertrages ist sichergestellt, dass branchenübliche Entlohnungen erfolgen. Entsprechend der Verantwortlichkeit, der notwendigen Führungsfähigkeit und der geforderten Leistung, ergibt sich eine Vergütungsstaffelung für das Management und damit auch für den Vorstand der Linz Textil Holding AG.

Die Entlohnung berücksichtigt die erwartete Fähigkeit, Mitarbeiter in ihrer Tätigkeit zu unterstützen und sie nach Kräften zu motivieren. Sowohl bei den Vorstandsvergütungen, aber auch im Allgemeinen, gilt bei der Linz Textil Gruppe der Grundsatz gleiche Entlohnung für gleiche Leistung. In diesem Sinne gibt es keine Unterscheidung der Vergütung zwischen Frauen und Männern.

3 Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

3.1 Vergütungselemente

Das Vergütungspaket eines Vorstandsmitglieds beinhaltet ein Jahresgehalt, welches aus einer Grundvergütung sowie einer variablen, am Cash-Flow der Unternehmensgruppe orientierten, erfolgsabhängigen Komponente besteht. Zusätzlich werden Sachbezüge für die Privatnutzung eines Dienstwagens oder für eine abgeschlossene Unfallversicherung angesetzt.

Vergütungselemente		Beschreibung	Zweck & Verbindung zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Jahresgehalt	**Grundvergütung**	Für die Höhe der Grundvergütung werden die Verantwortung und Zuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau.	Bereitstellung eines fixen Einkommens, das Umfang und Komplexität des Geschäfts sowie die Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder reflektiert und am Markt wettbewerbsfähig ist.	Wettbewerbsfähige Vergütung, um qualifizierte Vorstände zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre führen.
	Erfolgsbezogene Komponente	Die erfolgsbezogene Komponente beträgt maximal 20 % bis 35 % der fixen Grundvergütung und orientiert sich am Cash-Flow der Linz Textil Gruppe.	Bereitstellung einer variablen Vergütung auf Basis des erarbeiteten Cash-Flows, welcher um außerordentliche Gewinnkomponenten aus Immobilien-Transaktionen bereinigt wird.	Der Cash-Flow als Maßstab für die operative Unternehmensführung hat sich als optimales Steuerungswerkzeug etabliert. Cash-orientierte Unternehmen sind wettbewerbsfähiger & profitabler, wodurch die Interessen der Aktionärinnen & Aktionäre nach nachhaltiger & langfristiger positiver Unternehmensentwicklung bestmöglich realisiert werden.
Sachbezüge		Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Krankenversicherung.	Bereitstellung von Sachbezügen, um Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.	Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungspakets, um qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.

3.1.1 Jahresgehalt

Das Jahresgehalt wird jährlich bis zum 31.12. für das folgende Jahr neu festgelegt. Berücksichtigt werden dabei die im jeweiligen Vorstandsvertrag definierte Grundvergütung sowie die erfolgsbezogene Komponente. Das so definierte Jahresgehalt wird monatlich ausbezahlt. In den Anstellungsverträgen sind 14 Zahlungen pro Jahr geregelt.

3.1.1.1 Grundvergütung

Wie unter Punkt 2 bereits ausgeführt, orientiert sich diese Grundvergütung an der Vergütungsstruktur für die restlichen Beschäftigten der Linz Textil Gruppe. Im Wesentlichen bestimmt sich die Grundvergütung durch die übernommenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Dem Aufsichtsrat steht es frei die Grundvergütung über die Beschäftigungsjahre zu staffeln, um so dem Umstand von Berufserfahrung Rechnung zu tragen.

Die vereinbarte Grundvergütung wird zur Sicherung der Wertbeständigkeit mit dem, von der Statistik Austria, monatlich verlautbarten Verbraucherpreisindex 2015 (Basisjahr 2015) oder ein an seine Stelle tretender Index, indexiert. Die Prüfung auf Wertbeständigkeit erfolgt jeweils mit jenem Index, welcher für Jänner des jeweiligen Folgejahres verlautbart wird. Als Prüfungszeitpunk wird der April des jeweiligen Jahres festgelegt. Eine sich allfällig ergebende Indexanpassung erfolgt rückwirkend per 1.1. des jeweiligen Jahres.

3.1.1.2 Erfolgsbezogene Komponente

Die erfolgsbezogene Komponente beträgt maximal 20 % bis 35 % der fixen Grundvergütung. Die erfolgsbezogene Gehaltskomponente orientiert sich am erarbeiteten Cash-Flow der Linz Textil Gruppe. Der maßgebliche Cash-Flow berechnet sich wie folgt:

a. operativer Cash-Flow der Industriebereiche bestehend aus Gewinn nach Steuern zuzüglich Abschreibung inklusive Erlöse aus Maschinenverkäufen
b. zuzüglich 50 % des Cash-Flows aus dem Immobilienbereich exklusive Cash-Flow aus Immobilienverkäufen

In den Vorstandsverträgen wird eine Cash-Flow-Beteiligung als Prozentsatz individuell vereinbart. Im Zuge der Planungen wird jährlich ein existentieller Mindest-Cash-Flow definiert. Übersteigt der tatsächlich realisierte Cash-Flow in der Folge diesen Mindest-Cash-Flow, wird die Cash-Flow-Komponente mittels Anwendung des vereinbarten Prozentsatzes auf den realisierten Cash-Flow abzüglich Mindest-Cash-Flow errechnet. Liegt der Cash-Flow unter dem oder auf Höhe des Mindest-Cash-Flow steht keine Cash-Flow-Komponente zu. Die so errechnete Cash-Flow-Komponente auf Basis des Cash-Flows des Vorjahres ist im Folgejahr Bestandteil des Jahresgehalts.

Der Cash-Flow als finanzielles Leistungskriterium fördert die Erreichung der langfristigen und nachhaltigen Ziele der Linz Textil Gruppe – Beständigkeit und kontinuierliches Wachstum - bestmöglich. Die cash-orientierte Unternehmenssteuerung hat sich für die Linz Textil Gruppe nachhaltig bewährt. Studien belegen zudem, dass Unternehmen, welche ihre Steuerung am Cash-Flow orientieren, ihr Kapital effektiv einsetzen, wettbewerbsfähiger sowie kundenorientierter sind und über schlankere Organisationen operieren. Demnach sind cash-orientierte Unternehmen profitabler und langfristig erfolgreicher, da das Unternehmen flexibel am Markt aufgestellt wird, um schnell auf geänderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.

Die nicht explizite Berücksichtigung nicht-finanzieller Leistungskriterien in der variablen Vergütungskomponente für Vorstände, soll die Berechnung dieser Komponente lediglich vereinfachen und bedeutet nicht, dass die Linz Textil Gruppe nicht-finanziellen Leistungskriterien weniger Bedeutung beimisst. Nicht-finanzielle Leistungskriterien stehen in keinem Fall in Konkurrenz zu finanziellen Leistungskriterien. Vielmehr ist die Verfolgung nicht-finanzieller Leistungskriterien und die Übernahme sozialer Verantwortung die nachhaltige Basis, um die finanziellen Cash-Flow-Ziele zu erreichen. Somit kommt dem Monitoring der wesentlichen nicht-finanziellen Themen und der Nachhaltigkeitsaspekte entscheidende Bedeutung in der künftigen Entwicklung der Linz Textil zu. Dieses Monitoring erfolgt über die vorgesehene Berichts- und Kommunikationsstruktur in der Linz Textil Gruppe. Zudem sind die nichtfinanziellen Themen in den Werten der Unternehmensgruppe entsprechend verankert.

3.1.2 Sachbezüge

Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen mit einem maximalen Anschaffungswert von brutto EUR 40.000,00 (Mittelklassewagen mit angemessener Ausstattung). Eine Dienstwohnung wird nur in Ausnahmefällen zur Verfügung gestellt. Zudem haben Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Vorstände sind durch die österreichische Sozialversicherung krankenversichert.

3.2 Allgemeine Rahmenbedingungen für Vorstandsverträge

Die Mitglieder des Vorstands, der Linz Textil Holding AG, werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt. Die Gehälter sind daher in Euro festgelegt. Die Anstellungsverträge unterliegen österreichischem Recht. Vorstandsmitglieder werden in der Regel für einen befristeten Zeitraum von maximal drei Jahren bestellt. Sonderkündigungsmöglichkeiten werden beidseitig nicht eingeräumt. Zusatzpensionssysteme und Vorruhestandsprogramme werden Vorstandsmitgliedern nicht angeboten.

4 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte sollen möglichst vermieden werden. Wenn sie dennoch auftreten, müssen sie dem Aufsichtsrat offengelegt werden. Ohne Zustimmung des Aufsichtsrats dürfen Vorstandsmitglieder weder ein Unternehmen betreiben noch im Geschäftszweig der Linz Textil Gruppe Geschäfte machen oder sich sonst an unternehmerisch tätigen Gesellschaften als persönlich haftende Gesellschafter beteiligen.

Für die Ausübung von folgenden Nebenbeschäftigungen ist die Genehmigung des Aufsichtsrats einzuholen:

- Organfunktionen (Vorstand, Geschäftsführer, Mitglied eines Aufsichtsrats, Beirats bzw. Verwaltungsrats) in anderen juristischen Personen außerhalb der Linz Textil Gruppe sowie die Funktion eines gewerberechtlichen Geschäftsführers
- Funktionen in wirtschaftlichen Organisationen oder Vereinen, die gemäß § 22 österreichisches VereinsG 2002 einer qualifizierten Rechnungslegung unterliegen
- Funktionen in österreichischen oder internationalen Interessenvertretungen
- Mitgliedschaft in Stiftungsvorständen

Außerdem müssen Vorstandsmitglieder wesentliche persönliche Interessen an Transaktionen der Gesellschaft oder andere Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat unverzüglich offenlegen.

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der Linz Textil Holding AG besteht aus 5 Mitgliedern.

1 Verantwortlichkeiten für die Vergütungspolitik

Für die Festlegung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Aufsichtsrat selbst zuständig. Die Aufsichtsratsvergütungen und die Sitzungsgelder werden grundsätzlich von der Hauptversammlung beschlossen.

2 Grundsätze des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die Vergütungen für Aufsichtsräte sind grundsätzlich Fixvergütungen ohne variable Komponenten. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält einen Fixbetrag pro Jahr für die Vorbereitung und die Teilnahme an den Aufsichtsratssitzungen. Der Vertretung des Aufsichtsratsvorsitzenden gebührt, aufgrund der Vertreterfunktion, eine zusätzliche Entschädigung für den entstehenden Mehraufwand. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält eine Vergütung, welche seiner Verantwortung entspricht. Die Vergütungen der Aufsichtsräte für das jeweilige Jahr werden im Folgejahr ausbezahlt.

3 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte sollen möglichst vermieden werden. Wenn sie dennoch auftreten, müssen sie im Aufsichtsrat offengelegt werden. Außerdem müssen Aufsichtsratsmitglieder wesentliche persönliche Interessen an Transaktionen der Gesellschaft oder andere Interessenkonflikte im Aufsichtsrat unverzüglich offenlegen und berichten.