

VERGÜTUNGSPOLITIK

PRÄAMBEL

Die Rosenbauer International AG ist der weltweit führende Systemanbieter für den vorbeugenden und abwehrenden Brand- und Katastrophenschutz. Mit seinen innovativen Produkten definiert das Unternehmen den Stand der Technik und entwickelt aktiv die Kundennachfrage. In der Produktion verbindet Rosenbauer überlegene Ingenieurskunst mit den Vorteilen industrieller Fertigungsmethoden. In den kommenden Jahren will die Unternehmensgruppe vor allem organisch wachsen, wobei der Fokus auf einer kontinuierlichen Effizienzsteigerung und den lokalen Marktanteilen liegt.

Die Vergütungspolitik spiegelt diese Unternehmensstrategie wider und umfasst dementsprechend fixe (erfolgsunabhängige) und variable (erfolgsabhängige) Komponenten. Der variable Bestandteil der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat orientiert sich dabei einheitlich an Kennzahlen des Jahresabschlusses der Rosenbauer International AG und/oder aus dem Jahresabschluss ableitbaren Kennzahlen. Die Vergütungspolitik fördert das Kostenbewusstsein, die Weiterentwicklung der bestehenden Prozesse und Organisation sowie eine maßvolle Risikonahme.

Diese Vergütungspolitik wurde vom gesamten Aufsichtsrat entwickelt. Bei der Erstellung wurde neben einem Höchstmaß an Klarheit und Nachvollziehbarkeit auf eine marktübliche Relation zwischen der Vergütung des Vorstandes und der nächsten Führungsebene geachtet. Die Gesamtbezüge des Vorstandes stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft, zur üblichen Vergütung und setzen klare Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

1. VORSTAND

1.1. Fixe Vergütungsbestandteile

Die fixe Vergütung besteht in einem attraktiven, marktkonformen, wertgesicherten Grundgehalt, das vertraglich festgelegt ist und die individuelle berufliche Erfahrung, Kompetenz und organisatorische Verantwortung des Vorstandsmitgliedes berücksichtigt. Darüber hinaus wird jedem Vorstandsmitglied erfolgsunabhängig ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt, das auch privat genutzt werden kann.

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die ihm aus der Ausübung seiner Tätigkeit erwachsenden Auslagen Ersatz.

Die fixen Vergütungsbestandteile für den Vorstandsvorsitzenden und die weiteren Vorstandsmitglieder bewegen sich auf marktüblichen Niveaus ebenso wie die beigestellten Dienstfahrzeuge.

1.2. Variable Vergütungsbestandteile

Ein zentrales Element des Vergütungssystems ist die variable Komponente, die den Unternehmenserfolg abbildet. Die Höhe der variablen Vergütung orientiert sich dabei am EBT (Earnings before Taxes) und am ROCE (Return on Capital Employed). Der Aufsichtsrat legt jeweils für mindestens zwei Geschäftsjahre Zielwerte fest und ermittelt jährlich die Abweichung der tatsächlich erreichten Werte. Für die Leistungsbeurteilung wird das EBT mit 70% und der ROCE mit 30% gewichtet. Nichtfinanzielle Vergütungskriterien bestehen nicht. Der Aufsichtsrat kann die variable Vergütung im Hinblick auf ihren Lenkungseffekt anpassen.

Die Höhe der individuellen Tantieme errechnet sich in der Folge aus einem vertraglich festgelegten Normbonus, auf den es entsprechend dem Grad der Erreichung der Zielwerte Zu- und Abschläge gibt.

Zielerreichungsgrad - Korridore	Anpassung des variablen Vergütungsbestandteils je 1 % Zielabweichung innerhalb des jeweiligen Korridors*
Obergrenze: 200 %	
110-200 %	0,50%
100-110 %	2%
80-100 %	2%
65-80 %	1,50%
25-65 %	0,50%
Untergrenze: 25 %	
* Im dazwischen liegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).	

Die maximale variable Vergütung ist mit dem doppelten Normbonus begrenzt. Die Tantieme sinkt auf Null, wenn die Zielwerte um 75 % oder mehr verfehlt werden.

Die individuelle Tantieme errechnet sich somit nach folgender Formel:

$$\text{Individuelle Tantieme} = \text{Normbonus} \times (1 + (\text{Gewichtete Abweichung EBT-Ziel in \%} + \text{Gewichtete Abweichung ROCE-Ziel in \%}) \times \text{Faktor gem. Tabelle je Korridor})$$

Die variable Komponente fördert das Kostenbewusstsein, die Weiterentwicklung der bestehenden Prozesse und Organisation sowie eine maßvolle Risikopraxis.

Die Höhe der zustehenden Tantieme wird auf Basis des testierten Konzernjahresabschlusses der Rosenbauer International AG ermittelt. Die Auszahlung erfolgt aliquotiert im darauffolgenden Geschäftsjahr mit den laufenden Bezugsanweisungen.

Angaben über die absolute Höhe der ausbezahlten, fixen und variablen Vergütungskomponenten sind im Corporate Governance Bericht enthalten bzw. werden ab der Hauptversammlung über das Geschäftsjahr 2020 in den Vergütungsberichten der Gesellschaft veröffentlicht.

Für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 errechnen sich die variablen Vergütungsbestandteile aus dem Grad der Zielerreichung des Ergebnisses vor Ertragssteuern (EBT) im jeweiligen Geschäftsjahr. Die Zielwerte dafür wurden vom Aufsichtsrat im Jahr 2019 festgelegt.

1.3. Wesentliche Bestandteile in Vorstandsverträgen

Laufzeit:

Ein Vorstandsvertrag wird in der Regel für die Dauer von fünf Jahren abgeschlossen. Eine vorzeitige Beendigung ist nur einvernehmlich, aus wichtigem Grund, insbesondere bei grober Pflichtverletzung möglich oder wenn die Hauptversammlung dem Vorstand aus nicht offenbar unsachlichen Gründen das Vertrauen entzieht (§ 75 Abs. 4 AktG).

Abfindungszahlungen:

Die Abfertigungsregelungen orientieren sich an den gesetzlichen Vorgaben. Es besteht keine betriebliche Altersvorsorge für Vorstandsmitglieder.

Die Umstände des Ausscheidens eines Vorstandsmitgliedes werden insoweit berücksichtigt, als bei vorzeitiger Auflösung des Vorstandsvertrages ohne grobe Pflichtverletzung Anspruch auf die laufenden Bezüge aus dem Vorstandsvertrag für 18 Monate längstens aber die Restlaufzeit besteht. Insgesamt, also auch unter Berücksichtigung allfälliger Abfertigungsansprüche, ist der Abfindungsanspruch in solchen Fällen mit zwei Jahresgesamtvergütungen (Jahresentgelt iSd Abfertigungsberechnung) gedeckelt.

Im Falle einer groben Pflichtverletzung gehen die anteiligen variablen Bezüge, die Abfertigungsansprüche und alle sonstigen bei Beendigung durch die Gesellschaft zustehenden Ansprüche verloren. Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens wird für die Bemessung der Abfindungszahlung nicht herangezogen.

Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile:

Die Verträge der Vorstandsmitglieder beinhalten eine Regelung zur nachträglichen Rückzahlung bereits erhaltener variabler Bezüge, falls diese aufgrund unrichtiger Daten ausbezahlt wurden.

Stock-Option-Programm:

Ein Stock-Option-Programm ist weder für Mitglieder des Vorstandes noch für Aufsichtsräte eingerichtet.

Versicherungen:

Es besteht eine D&O-Versicherung (Directors & Officers-Versicherung) für den Vorstand, deren Kosten von der Rosenbauer International AG getragen werden. Ferner gibt es eine Strafrechtsschutzversicherung, eine Kfz-Rechtsschutzversicherung für Dienstfahrzeuge, eine Dienstreiseversicherung und eine Kollektivunfallversicherung. Die Dienstreise- und die Kollektivunfallversicherung zahlen im Todesfall einen bestimmten Betrag aus, bei Dauerinvalidität ist ein höherer Betrag vereinbart.

Die Laufzeit der Versicherungen beträgt grundsätzlich ein Jahr und wird nach Ablauf um ein weiteres Jahr verlängert. Die Kündigungsfristen sind üblicherweise drei Monate vor Ablauf der Vertragslaufzeit.

Es besteht die Möglichkeit für die private Altersvorsorge eine Lebensversicherung auf eigene Kosten abzuschließen.

Pensionskasse:

Die Rosenbauer International AG kann für ihre Vorstände Beiträge in eine externe Pensionskasse leisten.

1.4. Erläuterung der Entscheidungsverfahren für die Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der Rosenbauer International AG wird vom gesamten Aufsichtsrat erstellt und der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Ziel ist es, die Organe der Gesellschaft im Vergleich zu anderen Organisationen der Branche wettbewerbsfähig zu entlohnen und so die besten Köpfe für diese verantwortungsvollen Funktionen zu gewinnen und zu halten. Die Umsetzung der Vergütungspolitik wird jährlich an Hand des testierten Konzernjahresabschlusses überprüft und der Hauptversammlung darüber berichtet. Die Vergütungspolitik wird längstens alle vier Jahre oder bei wesentlicher Änderung vorgelegt.

1.5. Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Rosenbauer Beteiligungsverwaltung GmbH der Familie Rosenbauer ist mit 51 % des Stammkapitals Mehrheitsaktionär und wahrt ihre Aktionärsrechte in der Hauptversammlung. Der aktuelle Vorstandsvorsitzende ist Familienmitglied und Gesellschafter dieser Gesellschaft. Er unterliegt den gleichen Regeln wie die anderen Vorstandsmitglieder, der Unterschied in der Vergütung entspricht Marktusancen. Darüber hinaus prüft der Gesamtaufsichtsrat mögliche Interessenkonflikte; derzeit sind keine zu erkennen.

1.6. Vorübergehende Abweichungen von der Vergütungspolitik und Sondergratifikationen

Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, bei besonderen Leistungen von dieser Vergütungspolitik abzuweichen und gegebenenfalls über die beschriebenen, variablen Vergütungsbestandteile hinaus Sondergratifikationen zu gewähren. Insbesondere ist es zulässig, den Vorstandsmitgliedern Sign-on sowie Retention-Boni zu gewähren.

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat gemäß § 78a (8) AktG zum Wohl des Unternehmens vorübergehend von dieser Vergütungspolitik abweichen. Diese Abweichungen können sich auf die Punkte 1.2. und 1.3. beziehen.

Im Falle der interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandates durch ein Aufsichtsratsmitglied können die variablen Vergütungsbestandteile abweichend festgelegt werden.

Darüber hinaus können unter außergewöhnlichen, gesamtwirtschaftlichen oder für das Unternehmen besonders herausfordernden Umständen vorübergehend abweichende kurz- und langfristige Leistungsboni festgelegt werden.

Der Aufsichtsrat hat in solchen Fällen einen Beschluss darüber zu fassen, ob zum Wohl des Unternehmens vorübergehend von der Vergütungspolitik abgewichen werden soll.

2. AUFSICHTSRAT

2.1. Fixe Vergütungsbestandteile

Die fixe Vergütung besteht in einer pauschalierten Aufwandsentschädigung, die von der 27. ordentlichen Hauptversammlung am 23. Mai 2019 neu festgelegt wurde. Die fixen Vergütungsbestandteile sind nach Funktion gestaffelt, für die Tätigkeit in einem Ausschuss ist eine zusätzliche Vergütung vorgesehen.

2.2. Variable Vergütungsbestandteile

Gemäß Beschluss der 27. ordentlichen Hauptversammlung am 23. Mai 2019 errechnet sich die Tantieme aus dem Grad der Erreichung des Zielwertes für das EBT im jeweiligen Geschäftsjahr. Der Zielwert wird vom gesamten Aufsichtsrat für jeweils zwei Geschäftsjahre festgelegt.

Bei vollständiger Erreichung des Ziel-EBT erhalten der Vorsitzende, sein Stellvertreter und die weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates nach Funktion gestaffelt die vollständige, festgesetzte variable Vergütung. Je nach Grad der Über- und Unterschreitung des Ziel-EBT gibt es gestaffelt nach Funktion bestimmte Zu- und Abschläge von der variablen Vergütung.

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird jeweils im Juni ausgezahlt.

Die variable Komponente der Vergütung für den Aufsichtsrat fördert das Kostenbewusstsein, die Weiterentwicklung der bestehenden Prozesse und Organisation sowie eine maßvolle Risikonahme.

Aufsichtsräte werden in der Regel auf die Dauer von fünf Jahren bestellt, kürzere Funktionsperioden können vereinbart werden.

Über das Vorstehende hinaus erhalten Aufsichtsräte keine geldwerten Vergütungen.

Angaben über die absolute Höhe der ausbezahlten, fixen und variablen Vergütungskomponenten sind im Corporate Governance Bericht enthalten bzw. werden ab der Hauptversammlung über das Geschäftsjahr 2020 in den Vergütungsberichten der Gesellschaft veröffentlicht.

2.3. Verhältnis von Aufsichtsrat und Hauptversammlung

Die Rosenbauer Beteiligungsverwaltung GmbH der Familie Rosenbauer ist mit 51 % des Stammkapitals Mehrheitsaktionär und wahrt ihre Aktionärsrechte in der Hauptversammlung. Der aktuelle Stv. Vorsitzende des Aufsichtsrates ist Familienmitglied und Gesellschafter dieser Gesellschaft. Er unterliegt den gleichen Regeln wie die anderen Aufsichtsratsmitglieder, der Unterschied in der Vergütung entspricht Marktusancen.

2.4. Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten (Gesellschaft, Aktionäre, Vorstand)

Der Gesamtaufsichtsrat prüft mögliche Interessenskonflikte; derzeit sind mit Maßgabe von Punkt 2.3. keine zu erkennen.

2.5. Weitere wesentliche Bestandteile zur AR-Vergütung:

Versicherungen:

Es besteht eine D&O (Directors & Officers)-Versicherung für den Aufsichtsrat, deren Kosten von der Rosenbauer International AG getragen werden.

Jeder Aufsichtsrat erhält für die ihm aus der Ausübung seiner Tätigkeit erwachsenden Auslagen Ersatz.