

Ottakringer Getränke AG
Wien, FN 84925 s

**Beschlussvorschläge des Vorstands und des Aufsichtsrats für die
36. ordentliche Hauptversammlung
24. Juni 2020**

1. Vorlage des Jahresabschlusses samt Lagebericht und Corporate Governance-Berichts, des Konzernabschlusses samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung und des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2019

Da die Vorlage der vorgenannten Unterlagen nur der Information der Hauptversammlung dient, wird es zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung geben.

Der Jahresabschluss 2019 ist bereits durch den Aufsichtsrat gebilligt und damit festgestellt worden.

2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, aus dem Bilanzgewinn des Jahres 2019 in Höhe von € 7.950.649,84 folgende Dividende auszuschütten:

- € 1,00 je gewinnberechtigter Vorzugsaktie, dies sind € 426.552,00 bei 426.552 Stück gewinnberechtigten Vorzugsaktien
- € 1,00 je gewinnberechtigte Stammaktie, dies sind € 2.238.945 bei 2.238.945 Stück gewinnberechtigten Stammaktien

Der Gesamtbetrag der Dividendenzahlung beträgt somit € 2.665.497,00 Der Restbetrag des Bilanzgewinnes von € 5.285.152,84 soll auf neue Rechnung vorgetragen werden.

Der Gewinnverwendungsvorschlag berücksichtigt die von der Gesellschaft am 26. Mai 2020 gehaltenen 173.884 Stück eigenen Stammaktien, die nicht gewinnberechtigt sind. Falls sich bis zur Hauptversammlung die Zahl der gewinnberechtigten Stammaktien verändert, bleibt die Dividende von € 1,00 je Stammaktie unverändert. Der Gesamtbetrag der Dividende sowie der Vortrag des Restbetrags des Bilanzgewinnes auf neue Rechnung, würden entsprechend angepasst werden.

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu beschließen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

5. Wahl von drei Mitgliedern in den Aufsichtsrat

Mit Beendigung der kommenden ordentlichen Hauptversammlung läuft die Funktionsperiode von Mag. Siegfried Menz, Dkfm. Dr. Herbert Werner und Dipl.-Ing. Johann Marihart als Mitglieder des Aufsichtsrats ab.

Gemäß § 10 Abs 1 der Satzung der Ottakringer Getränke AG besteht der Aufsichtsrat aus mindestens drei von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern.

Der Aufsichtsrat hat sich bisher, d.h. nach der letzten Wahl durch die Hauptversammlung, aus fünf von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammengesetzt.

In der kommenden Hauptversammlung wären nunmehr drei Mitglieder zu wählen, um diese Zahl wieder zu erreichen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die drei Mandate zu besetzen, sodass sich der Aufsichtsrat nach der Wahl in der Hauptversammlung am 24. Juni 2020 wieder aus fünf von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammensetzt.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft besteht nur aus fünf Kapitalvertretern, sodass die Ottakringer Getränke AG nicht dem Anwendungsbereich von § 86 Abs 7 AktG (Geschlechterquote) unterliegt.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, Mag. Siegfried Menz (*Geburtsjahr 1952*), Mag. Maria Zesch (*Geburtsjahr 1973*) und Florian Gschwandtner (*Geburtsjahr 1983*) mit Wirkung ab Beendigung dieser Hauptversammlung in den Aufsichtsrat zu wählen und zwar in Übereinstimmung mit § 10 Abs 2 der Satzung bzw § 87 Abs 7 AktG bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2021 beschließt.

Es ist vorgesehen, über jede zu besetzende Stelle in der kommenden Hauptversammlung gesondert abzustimmen.

Jede vorgeschlagene Person hat eine Erklärung gem § 87 Abs 2 AktG abgegeben, welche ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich ist, und insbesondere erklärt, dass

1. sämtliche Umstände im Zusammenhang mit § 87 Abs 2 AktG offen gelegt wurden und nach Beurteilung des Vorgeschlagenen keine Umstände vorhanden sind, die die Besorgnis seiner Befangenheit begründen könnten,
2. der Vorgeschlagene zu keiner gerichtlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt worden ist, insbesondere zu keiner solchen die gem § 87 Abs 2a S 3 AktG seine berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt, und
3. keine Bestellungshindernisse im Sinne von § 86 Abs 2 und 4 AktG bestehen.

Die Hauptversammlung ist bei der Wahl in nachstehender Weise an Wahlvorschläge gebunden. Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern samt den Erklärungen gemäß § 87 Abs 2 AktG für jede vorgeschlagene Person müssen spätestens am 17. Juni 2020 auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht werden, widrigenfalls die betreffende Person nicht in die Abstimmung einbezogen werden darf. Dies gilt auch für Wahlvorschläge von Aktionären gemäß § 110 AktG, welche der Gesellschaft in Textform spätestens am 15. Juni 2020 zugehen müssen, wobei hinsichtlich der Einzelheiten und Voraussetzungen für die Berücksichtigung von derartigen Wahlvorschlägen auf die „Information über die Rechte der Aktionäre nach den §§ 109, 110, 118 und 119 AktG, insbesondere im Sinne der Gesellschaftsrechtlichen COVID-19-Verordnung, den Ablauf der Hauptversammlung und Informationen zum Datenschutz der Aktionäre“ verwiesen wird.

6. Wahl des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2020

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die BDO Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, zum Abschlussprüfer und zum Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2020 zu bestellen.

7. Beschlussfassung über die Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft hat die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 78a iVm § 98a AktG zu erarbeiten (Vergütungspolitik).

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr (sowie bei jeder wesentlichen Änderung) zur Abstimmung vorzulegen. Bei der Ottakringer Getränke AG ist dies erstmals in der ordentlichen Hauptversammlung am 24. Juni 2020 erforderlich.

Die Abstimmung in der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78b Abs 1 AktG).

Der Aufsichtsrat hat einen Vorschlag zur Beschlussfassung über die Vergütungspolitik gemäß § 108 Abs 1 AktG zu machen.

Dieser Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats und die Vergütungspolitik sind gemäß § 108 Abs 4 Z 4 AktG ab dem 21. Tag vor der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich zu machen.

Der Aufsichtsrat der Ottakringer Getränke AG hat in der Sitzung vom 11. März 2020 die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 78a iVm § 98a AktG erörtert und die Vergütungspolitik aufgestellt.

Die Vergütungspolitik wird spätestens am 3. Juni 2020 (21. Tag vor der HV) auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Ottakringer Getränke AG unter **ww.ottakringerkonzern.com** zugänglich gemacht.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die Vergütungspolitik, wie diese auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich gemacht ist, zu beschließen.


Die Vergütungspolitik ist diesem Beschlussvorschlag als *Anlage /1* angeschlossen.

Anlage. /1 Vergütungspolitik

Wien, am 28.05.2020

Der Vorstand


.....
Doris Krejcarek


.....
Dr. Alfred Hudler

Für den Aufsichtsrat


.....
Christiane Wenckheim
Vorsitzende

Vergütungspolitik der Ottakringer Getränke AG

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Ottakringer Getränke AG angewendet werden. Übergeordnetes Ziel der Vergütungspolitik ist die Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Die Vergütungspolitik wurden vom Aufsichtsrat erstellt und in der Aufsichtsratssitzung vom 11. März 2020 beschlossen. Die Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung am 24. Juni 2020 vorgelegt und soll nach Beschlussfassung angewendet werden. Vor Beschlussfassung bestehende Verträge und Vereinbarungen werden nicht angepasst. Alle nach Beschlussfassung abgeschlossenen Verträge und Vereinbarungen müssen der Vergütungspolitik entsprechen.

Gem. § 78b Abs. 1 AktG u. § 98a AktG wird die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Jahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung, der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

I. Vergütung des Vorstands

1. Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat ist für die Erstellung, die regelmäßige Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat einen externen Berater hinzuziehen. Um Interessenskonflikte zu vermeiden darf dieser Berater nicht zugleich auch den Vorstand beraten.

Die Vergütungspolitik soll marktkonform bezogen auf vergleichbare Unternehmensgruppen sein und in einem angemessenen Verhältnis zur wirtschaftlichen Lage und der Größe der Unternehmensgruppe stehen. Die Vergütungspolitik soll die Umsetzung der definierten Gruppenstrategie unterstützen und eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung fördern, ohne unverhältnismäßige Risiken einzugehen und kurzfristige Gewinne übermäßig zu fokussieren.

2. Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten feste, erfolgsunabhängige (Grundgehalt) und variable (erfolgsabhängige) Vergütungsbestandteile sowie Sachbezüge und andere Vorteile.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ausschließlich Vergütungen von der Ottakringer Getränke AG. Für die Ausübung von Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften werden keine gesonderten Vergütungen gewährt.

2.a. Feste Vergütungsbestandteile (Grundgehalt)

Bei der Festlegung der festen Vergütungsbestandteile werden die beruflichen Erfahrungen sowie die unterschiedlichen Aufgabenbereiche und Verantwortungen der einzelnen

Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Weiters werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt, damit die Vorstandvergütungen in einem angemessenen Verhältnis zur Vergütungsstruktur der Gesellschaft stehen.

Das Grundgehalt, bestehend aus einem jährlichen Festbetrag, wird in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Mit dem Grundgehalt sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten abgegolten.

2.b. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile sind mit sechs Bruttomonatsgehältern gedeckelt und bemessen sich nach finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien.

Bei der Festlegung der variablen Vergütungsbestandteile sind folgende Grenzen zu berücksichtigen:

- maximal 70 % der variablen Vergütung dürfen auf Grundlage finanzieller Leistungskriterien bemessen werden,
- mindestens 30 % der variablen Vergütung sollen auf Grundlage nicht finanzieller Leistungskriterien bemessen werden.

Finanzielle Leistungskriterien

Die finanziellen Leistungskriterien müssen sich immer auf, vom Aufsichtsrat genehmigte, Budget- und Planwerte beziehen und werden jährlich, unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklung der Gesellschaft, der gesamten Unternehmensgruppe, des Marktes und der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung, festgelegt.

Die finanziellen Leistungskriterien müssen mindestens zwei der nachfolgend angeführten Bereiche umfassen:

- Konzernumsatz
- Konzernenertrag
- Konzern-Rentabilität
- Konzern-Liquidität
- Konzern-Cash Flow
- Konzern-Eigenkapital

Nicht finanzielle Leistungskriterien

Die nicht finanziellen Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat jährlich festgelegt und müssen sich auf Projekte und Inhalte beziehen, die die Umsetzung der definierten Gruppenstrategie fördern.

Sonderboni

Dem Aufsichtsrat wird die Möglichkeit vorbehalten, zusätzlich zu den definierten finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, Sonderboni für besondere Leistungen mit einem zukunftsbezogenen Nutzen für die Unternehmensgruppe zu gewähren.

Nach Vorlage des Jahres- und Konzernabschlusses in der ordentlichen Hauptversammlung beurteilen die Aufsichtsratsvorsitzende sowie der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende

die Erfüllung der Leistungskriterien und die Angemessenheit allfälliger Sonderboni und legen diese Beurteilung dem gesamten Aufsichtsrat vor. Der gesamte Aufsichtsrat entscheidet über den Erfüllungsgrad sowie die Gewährung allfälliger Sonderboni.

Abhängig vom festgestellten Erfüllungsgrad werden variable Vergütungsbestandteile zwischen 0 und 100 % ausbezahlt. Die Gewährung von Sonderboni darf nicht dazu führen, dass mehr als 100 % der variablen Vergütungsbestandteile (somit mehr als 6 Bruttomonatsgehälter) ausbezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt nach Abhaltung der ordentlichen Hauptversammlung.

2.c. Sachbezüge und andere Vorteile

Die Vorstandsmitglieder sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, unfall- und pensionsversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen Vorstandsmitglied und der Gesellschaft aufgeteilt und die Gesellschaft leistet den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse.

Für ein beitragsorientiertes Pensionsmodell werden von der Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder gehaltsabhängige Beiträge in eine betriebliche Kollektivversicherung einbezahlt.

Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen, der auch privat genutzt werden darf, zur Verfügung stellen. Zusätzlich können die mit der Vorstandstätigkeit verbundenen Reisespesen ersetzt werden.

Die Gesellschaft kann für Vorstandsmitglieder die für deren Tätigkeit erforderlichen Versicherungen, wie eine Unfallversicherung, eine „Directors and Officers“ (D&O)-Versicherung sowie eine Rechtsschutzversicherung, abschließen.

3. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsverträge sind maximal auf 4 Jahre befristet abzuschließen, wobei eine Wiederbestellung zulässig ist. Zur Wahrung der Kontinuität der Vorstandsbesetzung wird darauf geachtet, dass die Verträge nicht zum selben Stichtag auslaufen.

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen und können nur aus wichtigen Gründen, insbesondere gem. § 27 AngG (Entlassungsgründe im Sinne des Arbeitsrechts) sowie bei grober Pflichtverletzung, jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

Es werden keine Vereinbarungen bezüglich Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandsverträge geschlossen, wenn die Beendigung aus folgenden Gründen erfolgt:

- Reguläre Beendigung durch Fristablauf der vereinbarten Vertragsdauer
- Vorzeitige Beendigung aus wichtigen Gründen, insbesondere gem. § 27 AngG sowie bei grober Pflichtverletzung
- Vorzeitige Beendigung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages durch die Gesellschaft bei Fehlen eines wichtigen Grundes ist zu vereinbaren, dass als Abfindungszahlung maximal 50 % der fixen Vorstandsvergütungen (Grundgehalt) der restlichen Vertragslaufzeit bezahlt wird. Diese Abfindungszahlung darf jedoch zwei Jahresgrundgehälter nicht überschreiten.

4. Abweichung von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat gem. § 78a Abs. 8 AktG vorübergehend von dieser Vergütungspolitik abweichen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung der Rentabilität notwendig ist. Diese Abweichungen können sich auf die Punkte 2 u. 3 beziehen.

In diesem Fall muss der Aufsichtsrat einen Beschluss fassen, in dem dargelegt wird, ob die Voraussetzungen für ein Abweichen von der Vergütungspolitik vorliegen und wie die Vergütungen der Vorstandsmitglieder anzupassen sind.

Im Falle der nur in einer besonderen Ausnahmesituation in Betracht kommenden interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandats durch ein Aufsichtsratsmitglied können die variablen Vergütungsbestandteile abweichend festgelegt werden, um das aus dem Aufsichtsrat entsandte Vorstandsmitglied situationsadäquat zu vergüten.

II. Vergütung des Aufsichtsrats

1. Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufsichtsrat zuständig. Endgültig festgelegt werden die Aufsichtsratsvergütungen jedoch von der Hauptversammlung (§ 98 AktG).

In der Hauptversammlung vom 27. Juni 2018 wurden letztmalig die Vergütungen des Aufsichtsrats beschlossen. Dieser Beschluss galt für das Geschäftsjahr 2017 und für die Folgejahre bis auf Widerruf.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die direkt oder indirekt an der Ottakringer Getränke AG wesentlich beteiligt sind oder in einer Gesellschaft eine Organfunktion ausüben, die an der Ottakringer Getränke AG direkt oder indirekt wesentlich beteiligt ist, erhalten keine Vergütung. Als wesentliche Beteiligung gilt ein Anteil (direkt oder indirekt) von mehr als 25 %.

Die Vergütungen des Aufsichtsrates sollen die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie die Umsetzung der Unternehmensstrategie fördern und gleichzeitig die Verantwortung und den Aufgaben- und Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft berücksichtigen.

2. Vergütungsbestandteile

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer fixen Pauschalvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit sowie einem Sitzungsgeld, abhängig von der Teilnahme bei Aufsichtsratssitzungen.

Die Aufsichtsratsvergütungen beinhalten keine variablen Bestandteile sowie aktienbezogene Vergütungen, damit eine unbefangene Überwachung der Geschäftsführung gewährleistet ist und eine Interessensüberschneidung mit den variablen Vorstandsvergütungen vermieden wird.

Die Aufsichtsratsvergütungen werden nach Abhaltung der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung an die Aufsichtsräte, jeweils für jenes Geschäftsjahr, über das die Entlastung erteilt wurde, als Einmalbetrag ausbezahlt.

Zusätzlich haben Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine „Directors an Officers“ (D&O)-Versicherung abgeschlossen.

3. Laufzeiten und Beendigung der Aufsichtsratsmandate

Die Aufsichtsratsmitglieder werden von der Hauptversammlung für die Dauer von maximal fünf Jahren gewählt. Eine kürzere Funktionsperiode ist möglich. Die bisherige Praxis bei der Ottakringer Getränke AG ist eine Funktionsperiode von zwei Jahren. Eine Wiederwahl ist zulässig.

Zur Wahrung der Kontinuität im Aufsichtsrat wird darauf geachtet, dass die Funktionsperioden nicht überwiegend zum selben Stichtag enden.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist, ohne Angabe von Gründen, durch schriftliche Anzeige niederlegen.

Bezüglich der Möglichkeit eines Widerrufs der Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern vor Ablauf der Funktionsperiode wird auf § 87 Abs. 8 AktG verwiesen.

Bei Beendigung des Aufsichtsratsmandates wird die fixe Pauschalvergütung aliquot gewährt.

4. Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Aufsichtsratsvergütungen (sowohl die fixe Pauschalvergütung als auch das Sitzungsgeld) anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

In diesem Fall muss der Aufsichtsrat einen Beschluss fassen, in dem dargelegt wird ob die Voraussetzungen für ein Abweichen von der Vergütungspolitik vorliegen und wie die Aufsichtsratsvergütungen anzupassen sind (Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung).