

# VERGÜTUNGSPOLITIK der EasyMotionSkin Tec AG

---

## Grundsätze und Verfahren

---

Diese Vergütungspolitik bildet den Rahmen für die Leistungsvergütung nachstehender Organmitglieder der EasyMotionSkin Tec AG („EMS“):

- Verwaltungsrat
- Aufsichtsrat

Im vorgegebenen Rahmen gestaltet der Aufsichtsrat in Wahrnehmung seiner Kompetenzen gemäß den Art 17 und 22 der Statuten nach Maßgabe der Art 367m ff PGR (Personen- und Gesellschaftsrecht, LGBl 1926/004 idGF) die Vergütungspraxis für jedes Geschäftsjahr konkret aus, abhängig unter anderem von Unternehmens- und Markterfordernissen.

Oberstes Ziel der Vergütungspolitik ist es, taugliche Anreize zum Wohl des Unternehmens, seiner – insbesondere langfristigen – Entwicklung und seines wirtschaftlichen Erfolgs zu setzen. Die Vergütungspolitik soll Organmitglieder zu außerordentlichen Leistungen motivieren und besonderen Einsatz, persönliche Verdienste und Erfolge um das Unternehmen und seine Entwicklung, auch im Interesse der Aktionäre und Mitarbeiter, honorieren. Die Bedeutung eines außerordentlichen Einsatzes von Führungskräften zeigt sich besonders in Krisenzeiten. Eine am Unternehmenswohl orientierte Vergütungspolitik hat daher immer auch besondere Herausforderungen der Leitungsorgane in wirtschaftlichen Krisenzeiten angemessen zu berücksichtigen, das Unternehmen bestmöglich durch solche Krisen, insbesondere der Kernmärkte und -tätigkeiten des Unternehmens, zu führen. Neben dem Setzen von Anreizen für außerordentliche Leistungen der Gesamtorgane und jedes einzelnen Mitglieds verfolgt die Vergütungspolitik auch das Ziel, bestqualifizierte und erfahrene Führungskräfte für EMS gewinnen und halten zu können.

Die Vergütung besteht aus einem fixen Jahresbezug sowie variablen, erfolgsabhängigen Prämien und Aufwandsersatz. Darüber hinaus gewährt EMS gemäß individueller vertraglicher Vereinbarung bestimmte Sachbezüge.

Die Ausarbeitung und Weiterentwicklung der Vergütungspolitik sowie die konkrete Vergütungspraxis obliegt dem Aufsichtsrat. Die Vergütungspolitik und -praxis stehen im Einklang mit geltendem Recht (PGR) und orientieren sich an den Empfehlungen einschlägiger Corporate Governance Kodices.

Diese Vergütungspolitik wird der 1. Generalversammlung am 17.10.2022 zur Abstimmung vorgelegt. Der Aufsichtsrat wird in der Folge mindestens alle vier Jahre eine aktualisierte Vergütungspolitik der Generalversammlung zur Abstimmung vorlegen, bei Bedarf wesentlicher Anpassungen auch früher. Die Abstimmung hat in allen Fällen nur empfehlenden Charakter und der Beschluss ist nicht anfechtbar. Lehnt die Generalversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ab, hat jedoch der Aufsichtsrat in der darauffolgenden Generalversammlung eine überarbeitete Vergütungspolitik vorzulegen. Die Vergütungspolitik ist nach der Abstimmung in der Generalversammlung zusammen mit dem Datum und dem Ergebnis der Abstimmung spätestens am zweiten Werktag nach der Generalversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und hat dort mindestens für die Dauer ihrer Gültigkeit kostenfrei zugänglich zu bleiben (Art 367n PGR).

Der Aufsichtsrat wird jährlich gemeinsam mit dem Verwaltungsrat einen Vergütungsbericht für das abgeschlossene Geschäftsjahr erstatten, welcher ebenfalls der Generalversammlung zur Abstimmung mit Empfehlungscharakter vorgelegt wird.

Für bereits bestehende Dienstverträge mit Verwaltungsratsmitgliedern gilt die bisherige Vergütungspraxis fort.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates sind verpflichtet, Interessenskonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können, dem Aufsichtsrat offen zu legen. In diesem Fall nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an der Beratung und Beschlussfassung zu den betreffenden Tagesordnungspunkten teil. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenskonflikten in der Person eines Aufsichtsratsmitgliedes soll das betreffende Mitglied sein Amt niederlegen.

---

*Vergütungspolitik für  
Verwaltungsratsmitglieder*

---

## FIXER JAHRESBEZUG

Den Mitgliedern des Verwaltungsrates wird ein fixer (dh erfolgsunabhängiger), allenfalls gemäß HVPI (Eurostat) wertgesicherter Jahresbezug für die Übernahme ihres Mandats und die damit verbundene Gesamtverantwortung gewährt. Die Höhe des Fixbezugs orientiert sich in erster Linie am konkreten Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Verwaltungsratsmitglieds und berücksichtigt die individuelle Arbeitsbelastung und Komplexität der übernommenen Aufgaben. Sie wird in einzeln verhandelten Dienstverträgen festgelegt. Der individuelle berufliche Hintergrund und die relevante Berufserfahrung fließen in die Bemessung des Fixbezugs ebenso in angemessener Weise ein wie die Lage des Unternehmens und des Markts, um eine konkurrenzfähige Vergütung sicherzustellen. EMS verfolgt eine marktorientierte Vergütungsphilosophie. Die Beurteilung der Marktüblichkeit der Vergütung wird vom Aufsichtsrat auf Basis eines Horizontalvergleiches (Gruppe vergleichbarer börsennotierter Unternehmen) und eines Vertikalvergleiches (Verhältnis zur Vergütungsstruktur innerhalb des Konzerns) vorgenommen, wobei es ihm bei Bedarf freisteht, zu diesem Zwecke einen externen Vergütungsexperten beizuziehen.

Mit dem Fixbezug sind sämtliche Überstunden, die Übernahme von Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften, Tätigkeiten im In- und Ausland sowie Reise- und Wegzeiten abgegolten. Der Fixbezug wird nach den Bestimmungen des Dienstvertrags, im Regelfall in 12 Teilbeträgen, ausbezahlt.

Die Verwaltungsratsmitglieder sind, soweit gesetzlich vorgesehen, kranken-, unfall- und pensionsversichert. EMS leistet die gesetzlich vorgesehenen Arbeitgeberbeiträge sowie allfällige gesetzliche Beiträge an eine Vorsorgekasse. EMS kann zudem eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (Directors & Officers Versicherung), eine Strafrechtsschutzversicherung, eine Kfz-Rechtsschutzversicherung für Dienstfahrzeuge, eine Dienstreiseversicherung sowie eine Kollektivunfallversicherung zugunsten seiner Verwaltungsratsmitglieder abschließen.

EMS kann Verwaltungsratsmitgliedern einen Dienstwagen inklusive Betriebskosten zur Verfügung stellen, der auch privat genützt werden darf. EMS kann den Mitgliedern des Verwaltungsrates auch Arbeitsmittel, insbesondere betreffend Kommunikation, zur Verfügung stellen, deren auch private Nutzung im Einklang mit unternehmensinternen Richtlinien zugelassen werden kann.

EMS kann Aufsichtsratsmitgliedern tatsächlich aufgewendete und mit ihrer Tätigkeit verbundene Spesen und Auslagen

ersetzen.

## ANSPRÜCHE BEI BEENDIGUNG DER VERWALTUNGSTÄTIGKEIT

Die Bestellung zu Verwaltungsratsmitgliedern und eine allfällige vorzeitige Beendigung erfolgt gemäß Art 17 der Statuten sowie aufgrund spezifischer Vereinbarung im Dienstvertrag. Eine anderweitige vorzeitige Beendigung kann im Regelfall nur einvernehmlich erfolgen. Die reguläre Bestelldauer beträgt ein Jahr; sie kann verlängert werden. Endet eine Funktionsperiode divergierend vom Geschäftsjahr, gebührt der Fixbezug anteilig.

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung einer Verwaltungsratsstätigkeit ohne wichtigen Grund kann EMS, neben allfälligen zwingenden gesetzlichen Ansprüchen für den Beendigungsfall, in Dienstverträgen eine die vertragliche Restlaufzeit im Regelfall nicht übersteigende, mit drei Brutto-Monatsgehältern begrenzte Zahlung an das Organmitglied vorsehen.

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung einer Verwaltungsratsstätigkeit aus vom Verwaltungsratsmitglied zu vertretenden, wichtigen Grund gewährt EMS mit Ausnahme allfälliger gesetzlicher Ansprüche keine Leistungen. Von diesem Grundsatz kann nur in individuell begründeten Ausnahmefällen zur Abwendung eines allenfalls drohenden erheblichen Schadens oder sonstigen Nachteils für das Unternehmen mit Beschluss des Aufsichtsrats abgegangen werden.

Es bestehen keine Sonderregelungen für einen Kontrollwechsel.

EMS kann für den Todesfall eines Mitglieds des Verwaltungsrats während aufrechter Organfunktion einmalige Sonderzahlungen an Hinterbliebene, dh Ehegatten oder Lebenspartner, Kinder oder sonstige Erben, gewähren, dies bis zur Grenze von sechs Brutto-Monatsgehältern.

## VARIABLE PRÄMIEN

Variable Prämien honorieren den Erfolg des Verwaltungsrats unter Berücksichtigung finanzieller (anhand des IFRS-Konzernabschluss zu beurteilender) Kriterien. Die Mitglieder werden durch variable Prämien für finanzielle wie nicht-finanzielle Leistungen motiviert, die Unternehmensstrategie aktiv zu gestalten und umzusetzen. Eine konsequente Anwendung mehrjähriger Kriterien stellt sicher, dass Anreize nicht übermäßig auf kurzfristige wirtschaftliche Erfolge fokussieren.

## FINANZIELLE LEISTUNGSKRITERIEN FÜR EINE VARIABLE PRÄMIE

Finanzielle Leistungskriterien werden als fundamentaler

Gradmesser des unternehmerischen Erfolgs der Leitungsorgane herangezogen. Die maßgeblichen Kriterien sind dieser Vergütungspolitik zu entnehmen, wobei es dem Aufsichtsrat obliegt, in jedem Geschäftsjahr geeignete Kriterien auszuwählen und heranzuziehen, den Erfolg der Unternehmensführung, auch unter Berücksichtigung der konkreten Unternehmens-, Markt- und gesamtwirtschaftlichen Situation, zu bewerten. Der Aufsichtsrat kann für das Geschäftsjahr Zielwerte und Zielerreichungsgrade festlegen, welche für die Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche der Organmitglieder auch unterschiedlich bestimmt werden können.

EMS legt angesichts seiner Internationalität im Regelfall besonderes Gewicht auf international vergleichbare Performance-Indikatoren. Als zentrale Leistungskriterien werden zumeist das EBITDA, das EBIT sowie der Konzernumsatz herangezogen. Die relevanten Zielwerte werden jeweils für das Geschäftsjahr sowie für einen mehrjährigen Beobachtungszeitraum beurteilt und separat gewichtet, um auch langfristige Erfolge einfließen zu lassen. Der Umsatz bildet, gerade in außergewöhnlichen branchenweiten bis gesamtwirtschaftlichen Krisenzeiten, keine alleinige Grundlage für eine angemessene Beurteilung des Führungserfolgs. In diesem Sinn stehen dem Aufsichtsrat für den Fall auch krisenhafter Entwicklungen stets alternative Kriterien der Bemessung des wirtschaftlichen Erfolgs zur Verfügung. Zu denken ist etwa an die Aufrechterhaltung der Liquidität sowie Maßnahmen zur Restrukturierung oder Effizienzsteigerung in Organisation und Abläufen. Als geeignete Leistungskriterien kommen folglich Kennzahlen betreffend

- Konzernumsatz,
- Konzernertrag,
- Konzern-Cash Flow,
- Konzern-Rentabilität,
- Konzern-Liquidität,
- Konzern-Eigenkapital,
- Share-Performance

in Frage. Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrates variable Prämien gewährt werden, obliegt im Ermessen des Aufsichtsrates. Er hat in diesem Fall für das betreffende Geschäftsjahr aus den oben genannten Kennzahlen zumindest zwei für eine variable Prämie auf Basis finanzieller Kriterien geeignete Parameter auszuwählen.

#### NICHT-FINANZIELLE LEISTUNGSKRITERIEN FÜR EINE VARIABLE PRÄMIE

Zum Zweck der Honorierung besonderer individueller Verdienste um die Strategie, Entwicklung oder Zukunft von EMS, welche eine substantielle Stärkung der Position des

Unternehmens bewirken, aber nicht (direkt) messbar sein können, steht dem Aufsichtsrat zudem als Instrument zur außerordentlichen Honorierung die Gewährung einer Prämie für nicht-finanzielle Leistungen zur Verfügung. Der Aufsichtsrat hat dabei geeignete nicht-finanzielle Kriterien zur Bewertung der Erfolge eines Verwaltungsratsmitglieds im jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich heranzuziehen, im Besonderen mit Blick auf

- die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmens- und Gruppen- strategie,
- die Erschließung von Märkten,
- den Aufbau von Geschäftsbereichen,
- die Kundenbeziehungen und den Kundenbestand,
- die Investorenbeziehungen,
- die Mitarbeiterentwicklung und Personalpolitik,
- die Entwicklung oder Umsetzung von Schlüsselprojekten,
- die Entwicklung und/oder Einführung von Produktgruppen oder Produkten,
- die Reputation des Unternehmens,
- Innovationen im Unternehmen,
- das Krisenmanagement und die Bewältigung gesamtwirtschaftlicher, markt- oder geschäftsfallbezogener Herausforderungen,
- die Entwicklung oder Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen,
- die Nachhaltigkeit und/oder soziale Verantwortung.

Durch die Berücksichtigung solcher (auch nicht direkt messbarer) besonderer Verdienste wird die Leistung eines Verwaltungsratsmitglieds in ihrer Gesamtheit beurteilt und konkurrenzfähig vergütet. Der Aufsichtsrat bewertet die Erreichung der finanziellen wie nicht-finanziellen Erfolgskriterien für das vergangene Geschäftsjahr.

Variable Vergütungsbestandteile können zurückgefordert werden, sofern sie auf Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden („Clawback“).

In begründeten Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat für die Gewinnung eines hochqualifizierten Kandidaten oder einer hochqualifizierten Kandidatin für ein Verwaltungsratsmandat oder zum Zweck der Bindung eines verdienten Organmitglieds an EMS eine besondere Vergütung für die Annahme eines Mandats oder das Verbleiben in einer Organfunktion gewähren.

Ein vorübergehendes Abgehen von diesem Rahmen für eine variable Vergütung ist über Beschluss des Aufsichtsrats möglich.

---

### Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder

---

#### **FIXER JAHRESBEZUG (AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG)**

Aufsichtsratsmitglieder beziehen eine jährliche, allenfalls gemäß HVPI (Eurostat) wertgesicherte Aufwandsentschädigung in marktüblicher und konkurrenzfähiger Höhe. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats kann die Aufwandentschädigung höher dotiert sein als für einfache Aufsichtsratsmitglieder. Divergieren der Beginn oder das Ende der Funktionsperiode eines Mitglieds des Aufsichtsrats im Vergleich zum Geschäftsjahr, gebührt eine aliquote Vergütung nach tatsächlicher Dauer der Organfunktion

EMS kann Aufsichtsratsmitgliedern tatsächlich aufgewendete und mit ihrer Aufsichtsratsstätigkeit verbundene Spesen sowie etwaig auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer ersetzen.

EMS kann eine im Interesse der Gesellschaft gelegene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (Directors & Officers- Versicherung) in angemessener Höhe für Aufsichtsratsmitglieder abschließen bzw. diese in eine allenfalls bereits bestehende Versicherung für Organmitglieder einbeziehen.

#### **VARIABLE VERGÜTUNG**

Um eine neutrale Überwachung des Verwaltungsrates durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates grundsätzlich weder variable Vergütungen noch Boni. Sie können jedoch eine dem konkreten Arbeitsanfall eines Jahres entsprechende zusätzliche Vergütung in bar für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrates beziehen. Für den Fall einer Übernahme besonderer Tätigkeiten im Interesse der Gesellschaft durch Mitglieder des Aufsichtsrats kann zudem eine Sondervergütung gewährt werden.

Die alleinige Kompetenz zur Entscheidung über die Höhe der Vergütung liegt beim Aufsichtsrat. Den Mitgliedern des ersten Aufsichtsrates kann allerdings nur die Generalversammlung eine Vergütung für ihre Tätigkeit bewilligen, wobei dieser Beschluss erst in der Generalversammlung gefasst werden kann, die über die Entlastung des ersten Aufsichtsrats befindet (Art 22 der Statuten).

Triesen, September 2022