

**Protokoll
über die am 07.12.2017 stattgefundene
außerordentliche Generalversammlung
der Polkarbon GmbH**

Anwesend:

für Weglokoks S.A., Katowice:
Dr. Tomasz Heryszek

für BIK GmbH, Wien:
MMag. Josef Willim

Für Aufsichtsrat der Polkarbon GmbH:
Mag. Aldona Wróbel-Wilkosz

für Polkarbon GmbH:

1

Beschluss Nr. 2

über Festlegung der neuen Regeln zur Gestaltung der Entlohnung der Geschäftsführer der Gesellschaft

Die Gesellschafter heben den Umlaufbeschluss Nr. 1 vom 21.06.2017 auf und nehmen hiermit, in Anlehnung an die Einträge im Gesellschaftsvertrag Artikel VI Punkt 1, folgenden Beschluss an:

§ 1

Mit Wirkung vom 21. Juni 2017 werden neue Regeln zur Gestaltung der Entlohnung der Geschäftsführer der Gesellschaft Polkarbon GmbH festgelegt.

§ 2

1. Die Gesellschaft schließt mit dem Geschäftsführer der Gesellschaft einen Vertrag für die Erbringung von Managementleistungen für die Zeit der Erfüllung der Funktion, mit der Verpflichtung der persönlichen Erbringung der Leistung durch Ihn selbst ab, unabhängig davon, ob er im Rahmen seiner gewerblichen Tätigkeit handelt. Wenn die Vorschriften des österreichischen Rechts es erfordern, wird ein entsprechender Arbeitsvertrag abgeschlossen.
2. Der Vertrag, von dem im § 2 Abs. 1 die Rede ist, soll die Möglichkeit enthalten, ihn durch die Gesellschaft zu kündigen, wobei der Vertrag eine Kündigungsfrist nicht länger als 3 Monate vorsehen darf, es sei denn, dass die Festlegung der Kündigung des Vertrages, von dem im § 2 Abs. 1 die Rede ist, obligatorisch durch das österreichische Arbeitsrecht anders geregelt sind.
3. Der Geschäftsführer der Gesellschaft darf keine Entlohnung für die Ausübung der Funktion des Organmitgliedes in den, von der Gesellschaft abhängigen Gesellschaften beziehen, wenn diese Gesellschaft zu einer Kapitalgruppe gehört.
4. Der Vertrag, von dem im § 2 Abs. 1 die Rede ist, beinhaltet die Verpflichtung des Geschäftsführers, die Gesellschaft über die Absicht eine Funktion in den Organen anderer Handelsgesellschaften zu erfüllen, über den Erwerb von Aktien oder Anteilen von ihnen und kann ein Verbot vorsehen, Funktionen in den Organen einer anderen Handelsgesellschaft zu erfüllen oder andere Beschränkungen in Bezug auf die Tätigkeit des Direktors der Gesellschaft einführen.
5. Der Aufsichtsrat wird berechtigt, die Verbote und Beschränkungen, von denen im Abs. 3 und 4 oben die Rede ist, zu bestimmen, Rechenschaftsverpflichtungen über ihre Ausführung und Strafen für eine verfehle Ausführung festzulegen.
6. Die Gesamtentlohnung des Geschäftsführers der Gesellschaft besteht aus einem festen Teil, der ein monatliches Grundgehalt bildet (Grundentlohnung) und einem variablen Teil (Prämie), der einen ergänzenden Lohn für das Umsatzjahr der Gesellschaft bildet (variable Entlohnung).
7. Dem Geschäftsführer der Gesellschaft der seine Funktion in Vollzeitbeschäftigung erfüllt, stehen 8.057 € brutto zu. Wenn die obligatorischen Vorschriften des österreichischen Rechts über den Mindestlohn anders entscheiden, wird der Mindestlohn gemäß Rechtsvorschriften angewendet. Zusätzlich steht dem Geschäftsführer ein variabler Lohn in der Höhe bis zu 50% des Grundlohnes zu.
8. Der Geschäftsführerin der Gesellschaft die ihre Funktion in Teilzeitbeschäftigung erfüllt, steht ein monatlicher Grundlohn, als fester Teil des Lohns (weiter „Monatslohn“), in Höhe von 1.200 € brutto zu.

§ 3

1. Der variable Lohn, von dem in § 2 Abs. 6 und 7 die Rede ist, ist vom Niveau der Realisierung der Managementziele abhängig und darf 50 % des Grundlohnes nicht überschreiten.
2. Es wird ein allgemeiner Katalog der Managementziele festgelegt, d.h.:
3. Der Aufsichtsrat wird beauftragt, die Managementziele samt Bestimmung der Bedeutung dieser Ziele und der Bestimmung von objektiven und messbaren Kriterien ihrer Realisierung und deren Abrechnung (KPI) zu konkretisieren, unter der Berücksichtigung das:
 - a) Der variable Lohn dem gegebenen Geschäftsführer nach der Einnahme des Jahresberichtes für das vergangene Umsatzjahr und nach Erteilung der Entlastung durch die Gesellschafterversammlung für die Erfüllung seiner Verpflichtungen zusteht.
 - b) Die Auszahlung des variablen Lohnes kann zeitlich verschoben werden, für einen Zeitraum, der 36 Monate nicht überschreiten darf, abhängig von der Erfüllung der Bedingungen gemäß festgelegten Managementzielen im festgelegten Zeitraum, dann kann dieser Teil des Lohns im Ganzen oder zum Teil am Ende des Abrechnungszeitraums ausgezahlt werden, sofern diese Frage nicht durch die Rechtsvorschriften anders geregelt wird.
 - c) Der variable Lohn wird proportional verrechnet. Die Proportionalität ist von der Anzahl der Tage der Leistungserbringung oder der Arbeitsleistung durch die Geschäftsführer im gegebenen Umsatzjahr abhängig, sofern diese Frage nicht durch die Rechtsvorschriften anders geregelt wird.
 - d) Die Erfüllung der Bedingungen für den variablen Lohn durch die einzelne Geschäftsführer, für die die Managementziele für das gegebene Umsatzjahr festgelegt wurden und die im bewerteten Umsatzjahr ihre Funktionen erfüllt haben, bestätigt der Aufsichtsrat durch Festlegung des zustehendes Betrages, in Anlehnung an die, von den Buchprüfer verifizierten Finanzberichte und andere Dokumente, je nach festgelegten Zielen.

4. Das Erlöschen des Mandates von dem, in Bezug auf die Managementziele Beurteilten, bewirkt den Verlust des Rechtes an dem variablen Lohn auf den oben in den Pkt. 1-4 festgelegten Bedingungen nicht, jedoch unter der Bedingung, dass die Erfüllung der Funktion im beurteilten Umsatzjahr länger als 3 Monate andauerte.

§ 4

Der vorliegende Beschluss tritt am Tag der Annahme mit Wirkung vom 21. Juni 2017 in Kraft.

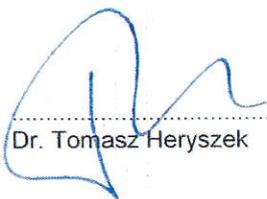
Beschluss Nr. 3

Sitzungsende: 10:00 Uhr

Für Weglokoks S.A., Katowice

Für BIK, Wien

Für Polkarbon GmbH, Wien



Dr. Tomasz Heryszek



MMag. Josef Willim



MMag. Michal Mrozek Mag. J. Zielińska