

VERGÜTUNGSBERICHT 2021



SEMPERIT

Vergütungsbericht der Semperit AG Holding 2021

Das Geschäftsjahr 2021

Die Semperit-Gruppe konnte im Berichtsjahr 2021 trotz des global schwierigen Marktumfelds das ausgezeichnete Ergebnis vom Vorjahr nochmals deutlich übertreffen und abermals ein Rekordergebnis erzielen: Das EBITDA betrug 361,8 Mio. EUR (Vorjahr: 208,6 Mio. EUR). Trotz Lieferkettenprobleme, logistischer Herausforderungen (Containerpreise und -verfügbarkeit) bzw. Rohstoffknappheit und Rohstoffpreissteigerungen konnte der Industriesektor eine starke Erholung des Umsatzes und des Auftragsbuchs verzeichnen. Im Verlauf des Jahres 2021 war eine Annäherung an bzw. teilweise sogar ein Übertreffen des Pre-Corona-Niveaus zu beobachten. Hingegen haben die pandemiebedingten Sondereffekte bei den Handschuhpreisen im Medizingeschäft das Plateau eindeutig überschritten; insbesondere seit dem Ende des zweiten Quartals 2021 sanken die Durchschnittspreise zusehends. Nichtsdestotrotz ist das Rekordergebnis im Berichtsjahr 2021 maßgeblich dem Medizinsektor zuzuschreiben. In Summe ist die anhaltend starke Performance der Semperit-Gruppe im Umfeld der weltweit in allen Branchen zu beobachtenden Lieferkettenprobleme und logistischen Herausforderungen umso stärker zu würdigen. Die Entwicklung des Ergebnisses nach Steuern spiegelt einerseits das positive operative Ergebnis wider, andererseits wurde es gegenläufig durch Fremdwährungseffekte im Finanzergebnis, die der Fremdwährungskursentwicklung des US-Dollar (USD) geschuldet sind, und durch höhere Steueraufwendungen beeinflusst. Es beträgt nunmehr 247,1 Mio. EUR (2020: 194,6 Mio. EUR). Aufgrund des guten Ergebnisses bei einem gleichzeitig gestiegenen Capital Employed lag der ROCE lag bei 53,1% (2020:48,3%).

Vergütungspolitik und Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht soll einen umfassenden Überblick über die im Laufe des letzten Geschäftsjahrs geschuldete und gewährte Vergütung von aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form bieten. Rechtliche Grundlage hierfür sind die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78c ff AktG).

Die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Semperit AG Holding angewendet werden, sind in der Vergütungspolitik der Semperit AG Holding geregelt. Das Vergütungssystem setzt die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) um. Primäres Ziel der Vergütungspolitik ist es, eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern.

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der Semperit AG Holding gilt seit dem Geschäftsjahr 2019 und wurde in der Hauptversammlung am 22. Juli 2020 beschlossen. Der Vergütungsbericht des Jahres 2020 wurde der Hauptversammlung am 27. April 2021 zur Abstimmung vorgelegt. Bei der Abstimmung war 67,9% des Grundkapitals vertreten. Dem Beschluss wurde mit einem Stimmanteil von 99,3% zugestimmt. Aufgrund des positiven Abstimmungsergebnisses von 99,3% hat der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates die Berichtsform für das Geschäftsjahr 2021 beibehalten.

Aufgrund des für alle Unternehmen und insbesondere auch für die Semperit AG Holding immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit, ist es vorgesehen, die Grundsätze der Vergütungspolitik ab dem Geschäftsjahr 2022 anzupassen. Zusätzlich zu den bereits vorhandenen Kriterien soll der langfristige variable Leistungsbonus (LTI) um zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele für die Vorstandsmitglieder erweitert werden. Die neue Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung am 27. April 2022 als Vorschlag zur Beschlussfassung vorgelegt. Im Geschäftsjahr 2021 kamen die Nachhaltigkeitsziele für die LTI-Tranchen noch nicht zur Anwendung.

Vergütung des Vorstandes

Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates ist für die Vorbereitung, die regelmäßige Überprüfung und die Kontrolle der Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Die finale Festlegung der Vergütungspolitik obliegt dem Aufsichtsrat als Plenum. Bei Bedarf erfolgt die Unterstützung des Ausschusses bzw. des Aufsichtsrates durch einen externen Vergütungsberater. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, wird darauf geachtet, dass ein eventuell in Anspruch genommener Berater nicht gleichzeitig auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung werden die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung berücksichtigt. Es werden die Berufserfahrung und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der Umfang und die Komplexität der Tätigkeit berücksichtigt. Durch einen horizontalen Vergütungsvergleich mit anderen österreichischen und deutschen Industrieunternehmen wird eine marktkonforme und konkurrenzfähige Vorstandsvergütung ermittelt, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Des Weiteren werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt, um die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen.

Die Mitglieder des Vorstandes werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt. Die Vergütungskomponenten sind daher in Euro festgelegt (brutto). Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sind mit der Semperit AG Holding abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht.

Vergütungsbestandteile und Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich aus erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen, die sich wie folgt darstellen:

Gesamtüberblick Vergütungsbestandteile

Vergütungsbestandteile	Beschreibung der wesentlichen Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Grundvergütung	Fixer Gehaltsbezug auf wettbewerbsfähigem Niveau, welcher die Verantwortung und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt
Sachbezüge und andere Vorteile	Dienstwagen, Versicherungsprämien; gegebenenfalls Dienstwohnung
Pensionsbeiträge	Beitragsorientierte Pensionen werden über eine externe Pensionskasse geleistet
Erfolgsabhängige Vergütung	
Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive, STI)	Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen einjährigen Beurteilungszeitraum – Finanzielle Kriterien: EBITDA und ROCE – Nicht-finanzielle Ziele: Gesamtleistung und individuelle Leistungen (Modifier i.H.v. +/-20%)
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive, LTI)	Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen Kriterien für einen mehrjährigen Beurteilungszeitraum – Finanzielle Kriterien: ROCE, Jahresüberschuss und relativer TSR
Sondergratifikationen und –boni	Möglich bei besonderen Leistungen, die zu einem zukunftsbezogenen Nutzen für die Gesellschaft führen, sowie Signing- und Retention-Boni

Die Bestandteile der Zielvergütung (ohne Sachbezüge und andere Vorteile, Pensionsbeiträge sowie mögliche Sondergratifikationen und -boni) verhalten sich zueinander wie folgt:

Anteil der Vergütungskomponenten an der Zielwertvergütung

in %	Vorstandsvorsitzender	Einfaches Vorstandsmitglied
Grundgehalt	40-55%	40-55%
STI	20-35%	20-35%
LTI	20-40%	20-35%

Die relativen Anteile der bestehenden Vorstandsverträge fallen in die oben gezeigten Bandbreiten. Gleichzeitig dienen die Bandbreiten als Maßstab für den Abschluss zukünftiger Vorstandsverträge.

Durch den langfristigen variablen Leistungsbonus werden die mittel- bis langfristige Wertsteigerung sowie die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie der Semperit AG Holding gefördert. Zusätzlich berücksichtigt der LTI auch den relativen Total Shareholder Return (TSR), also die Aktienrendite aus Kursentwicklung und Dividende im Verhältnis zu den ausgewählten Unternehmen der Indizes ATX Prime und MDAX. Damit werden die Zielsetzungen der Vorstände mit den Interessen der Aktionäre und anderer Stakeholder in Einklang gebracht.

Im Hinblick auf C-Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) sieht die Vergütungspolitik vor, dass die Gesellschaft variable Vergütungskomponenten zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden („Clawback“).

Grundgehalt

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, welcher in 14 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird. Mit diesen Bezügen sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten sowie Leistungen abgegolten, die über die für Angestellte der Gesellschaft geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden. Ebenfalls abgegolten wird damit die Übernahme von Organfunktionen im Konzern.

Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die Vorstandsmitglieder incentiviert, zum Wohl des Unternehmens und unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln.

Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

Der STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien.

Übersicht Leistungskriterien STI

Leistungskriterium	Finanziell		Nicht-finanziell
	EBITDA (absolut)	Return on Capital Employed (ROCE)	Multiplikator ("Modifier")
Gewichtung	70%	30%	0,8 - 1,2

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt grundsätzlich bis zum 31. Jänner eines jeden Geschäftsjahres Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen Leistungs-

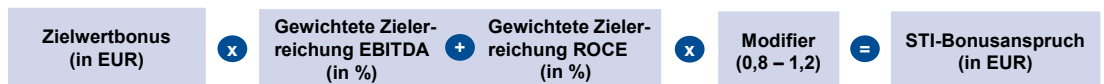
kriterien für den Beurteilungszeitraum (d.h. für das laufende Geschäftsjahr) fest, welche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich gelten. Die Festlegung des Zielwerts kann dabei u.a. in Anlehnung an das genehmigte Budget für das jeweilige Jahr erfolgen. Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

Finanzielle Leistungskriterien - STI

Performance	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	150%
Zielwert	100%
Untergrenze	50%
Nichterreichung Untergrenze	0%

Entspricht das im jeweiligen Geschäftsjahr erzielte EBITDA bzw. der erzielte ROCE exakt der Untergrenze, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50% („Floor“). Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so beträgt der Zielerreichungsgrad 150% („Cap“). Im dazwischen liegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0%. Der Bonusanteil für das jeweilige Leistungskriterium sowie der kurzfristige variable Leistungsbonus insgesamt können somit vollständig entfallen.

Übersicht der Berechnung des kurzfristigen variablen Bonusanspruchs



Der Bonusanspruch, der sich aus der Erreichung der finanziellen Leistungskriterien ergibt, kann vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss bei außergewöhnlichen Leistungen, die sich nicht in den finanziellen Kriterien widerspiegeln, durch Anwendung eines Modifiers um maximal 20% erhöht bzw. bei Leistungen unter den Erwartungen um maximal 20% reduziert werden. Im Regelfall findet ein Modifikator von 1,0 Anwendung. Basis für die Beurteilung der nicht-finanziellen Leistung sind dabei zum einen die kollektiven Leistungen des Gesamtvorstandes sowie zum anderen die individuellen Leistungen je Vorstandsmitglied. Beispielsweise können diese Leistungen etwa die Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele sowie die Realisierung von Schlüsselprojekten betreffen. Für 2021 wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss festgelegt, dass insbesondere die weitere Umsetzung der strategischen Transformation in der Beurteilung der nicht-finanziellen Leistung berücksichtigt wird.

Die Höhe des STI-Zielwertbonus wird individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Der STI-Bonusanspruch ist mit 150% des Zielwertbonus begrenzt und kann auch durch Anwendung des Modifiers nicht überschritten werden. Der STI-Bonusanspruch wird durch eine entsprechende Rückstellungsbildung angespart. Der Rückstellungsbildung liegt eine bestmögliche Schätzung des STI-Zielerreichungsgrades zum Ende des Geschäftsjahres zugrunde. Der Auszahlungsbetrag wird spätestens bis zum 30. Juni des auf das Ende des Beurteilungszeitraums folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend in sieben gleich großen Teilbeträgen in den Monaten Juli bis Dezember (einschließlich einer Sonderzahlung im Dezember) ausbezahlt.

Durch die Berücksichtigung von zwei finanziellen und einer nicht-finanziellen Zielgröße wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht. Die

finanziellen Zielgrößen berücksichtigen sowohl die Entwicklung der Profitabilität als auch der Rentabilität. Durch die Verwendung des EBITDA mit einer Gewichtung von 70% liegt der Fokus auf der Entwicklung der Ertragskraft. Der ROCE mit einer Gewichtung von 30% berücksichtigt zusätzlich die Effizienz des Kapitaleinsatzes.

Unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) kann der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates bis zum 31. Jänner des laufenden Geschäftsjahres die beiden finanziellen Leistungskriterien durch alternative Leistungskriterien wie zum Beispiel Free Cashflow sowie EBITDA- oder EBIT-Marge ersetzen. Im Rahmen der Umstellung kann auch die Gewichtung der beiden Kriterien angepasst werden. Dies soll in kritischen Unternehmensphasen eine Fokussierung des Managements auf die Generierung von Free Cashflow unter Berücksichtigung der Profitabilitätsentwicklung ermöglichen.

Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)

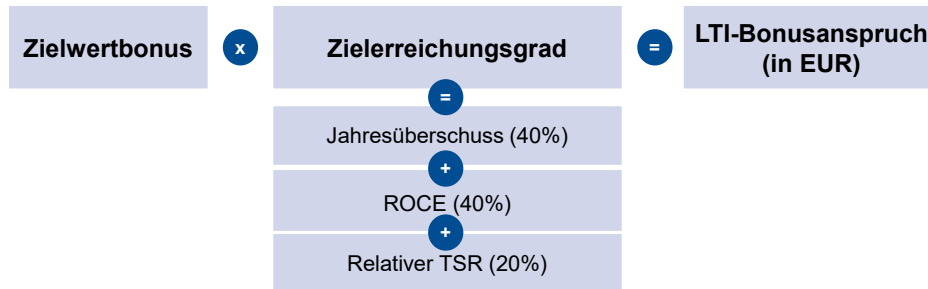
Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche eine langfristige Anreizwirkung erzielen soll. Der LTI wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden ausschließlich finanzielle Leistungskriterien herangezogen, nämlich der durchschnittliche Konzern-Jahresüberschuss (d.h. das Ergebnis nach Steuern im IFRS-Konzernabschluss), der durchschnittliche Konzern-ROCE sowie die Kapitalmarktperformance der Gesellschaft in Relation zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (relativer TSR).

Übersicht Leistungskriterien LTI

Leistungskriterium	Finanziell		
	Konzern-Jahresüberschuss	Return on Capital Employed (ROCE)	Relativer Total Shareholder Return (TSR)
Gewichtung	40%	40%	20%

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt bis zum 31. Jänner des Geschäftsjahres Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen LTI-Leistungskriterien durchschnittlicher Konzernjahresüberschuss (d.h. Ergebnis nach Steuern im IFRS-Konzernabschluss) und durchschnittlicher Konzern-ROCE für den Beurteilungszeitraum (Mittelwert des laufenden Geschäftsjahres und der nächsten zwei Geschäftsjahre) fest, welche für alle Vorstandsmitglieder gelten.

Übersicht der Berechnung des langfristigen variablen Bonusanspruchs



Durch die einheitliche Incentivierung wird sowohl die gemeinsame strategische Zielsetzung aller Vorstandsmitglieder als auch die Integration neu bestellter Vorstandsmitglieder vereinfacht, was dem nachhaltigen Unternehmenserfolg dient. Bei der Festlegung der LTI-Ziele werden neben unternehmensinternen Quellen wie der Unternehmensplanung gegebenenfalls auch externe Quellen wie Analystenerwartungen sowie die historische Performance von Vergleichsunternehmen herangezogen. Dadurch soll eine im Vergleich zum Wettbewerb anspruchsvolle Zielsetzung erfolgen, welche die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Semperit AG Holding fördert. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis der geprüften IFRS Konzernabschlüsse der Geschäftsjahre des Beurteilungszeitraums. Im Unterschied zum STI liegt der LTI-Zielerreichungsgrad bei Erreichen der Obergrenze bei 200% („Cap“).

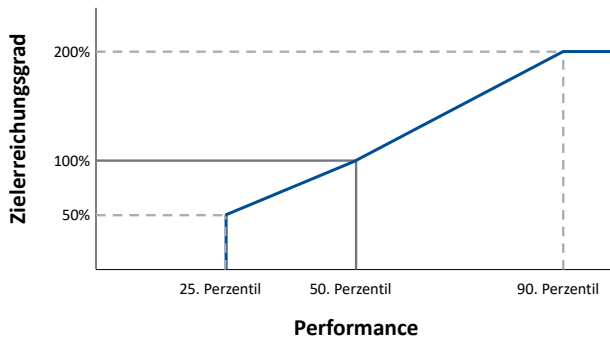
Finanzielle Leistungskriterien - LTI

Performance	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	200%
Zielwert	100%
Untergrenze	50%
Nichterreichung Untergrenze	0%

Der Bonusanteil für das jeweilige Leistungskriterium sowie der langfristige variable Leistungsbonus insgesamt können somit vollständig entfallen.

Zur Beurteilung des Zielerreichungsgrades des relativen TSR wird die TSR-Performance der Semperit AG Holding mit der Performance sämtlicher Unternehmen der Indizes ATX Prime und MDAX (jeweils exklusive Banken, Versicherungen und Immobilienunternehmen) verglichen. Entspricht der TSR der Semperit AG Holding dem 50. Perzentil (Median) der Peer Group, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100%. Als Untergrenze ist das 25. Perzentil festgelegt mit einem Zielerreichungsgrad von 50%, als Obergrenze das 90. Perzentil mit einem Zielerreichungsgrad von 200%. Liegt der TSR der Semperit AG Holding unter dem 25. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsgrad 0%. Zwischen dem 25. und dem 50. Perzentil sowie dem 50. und dem 90. Perzentil sind die TSR-Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).

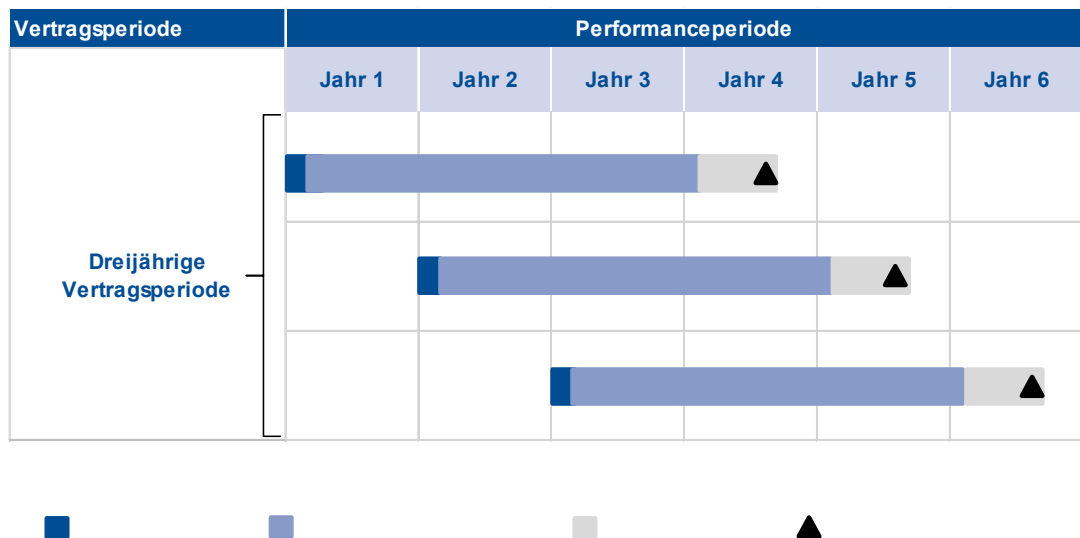
Zielerreichungskurve – Relativer TSR



Zusätzlich zum relativen TSR werden durch die Verwendung des durchschnittlichen ROCE und des durchschnittlichen Jahresüberschusses (d.h. Ergebnisses nach Steuern im IFRS-Konzernabschluss) für jeweils drei Jahre sowohl die Rentabilitäts- als auch die Ertragsentwicklung im langfristigen variablen Leistungsbonus berücksichtigt. Während mit dem ROCE der Fokus auf einen effizienten langfristigen Kapitaleinsatz gelegt wird, zielt der Jahresüberschuss als Basis für die Dividendenausschüttung auf eine starke Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionäre ab. Die Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen für den ROCE sind im Regelfall für den kurzfristigen und langfristigen Leistungsbonus nicht ident. Durch die Verwendung des ROCE in beiden Vergütungsbestandteilen soll der Fokus auf den effizienten Kapitaleinsatz gelegt werden.

Der LTI wird in jährlichen Tranchen gewährt, welche einen Beurteilungszeitraum von drei Jahren aufweisen. Zielwerte sowie Ober- und Untergrenze für die drei finanziellen Leistungskriterien beziehen sich dabei stets auf die Mittelwerte der drei Jahre des Beurteilungszeitraums. Für jede Tranche gilt ein LTI-Zielwertbonus, dessen Höhe individuell je Vorstand im Anstellungsvertrag festgelegt wird. Die Tranchen werden grundsätzlich über den 3-jährigen Beurteilungszeitraum durch eine entsprechende Rückstellungsbildung angespart, es sei denn, eine Unverfallbarkeit des Anspruches tritt früher ein. Der Rückstellungsbildung liegt eine bestmögliche Schätzung des LTI-Zielerreichungsgrads der jeweiligen Tranche zugrunde.

Das Tranchenmodell beim LTI dient der langfristigen, strategischen Unternehmensentwicklung: Es ermöglicht, bei der Festlegung des LTI auch die Unternehmens-Performance nach Ende der Bestellperiode eines Vorstandmitgliedes zu berücksichtigen. Dadurch werden Vorstandsmitglieder incentiviert, auch noch am Ende ihrer Amtszeit nachhaltige Investitionen in das Unternehmen zu tätigen. Des Weiteren werden die Auswirkungen von zyklischen Ergebnisschwankungen auf den LTI geglättet.



Der Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche wird spätestens bis zum 30. Juni des auf das Ende des Beurteilungszeitraums einer LTI-Tranche folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend in sieben gleich großen Teilbeträgen, in den Monaten Juli bis Dezember (einschließlich einer Sonderzahlung im Dezember) ausbezahlt. Legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat vor Ablauf der Bestelldauer zurück oder wird das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 75 AktG abberufen, verfallen alle Ansprüche auf LTI-Auszahlungen für sämtliche in der aktuellen Vertragsperiode gewährte Tranchen, für die der Beurteilungszeitraum noch nicht abgelaufen ist. LTI-Tranchen, welche in früheren Vertragsperioden des Vorstandsmitgliedes gewährt wurden, gelangen bei Erreichen eines Zielerreichungsgrades über der Untergrenze zur Auszahlung.

Sondergratifikationen und -boni

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss behält sich das Recht vor, für besondere Leistungen über die erwähnten variablen Leistungsboni hinausgehende Sonderboni zu gewähren, sofern durch diese besonderen Leistungen ein zukunftsbezogener Nutzen für die Gesellschaft entstanden ist. Die Sonderboni sollen die Vorstandsmitglieder motivieren, das Unternehmen langfristig und nachhaltig zu führen.

Es ist zulässig, den Vorstandsmitgliedern Signing- sowie Retention-Boni zu gewähren. Dies kann erforderlich sein, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. sie an die Gesellschaft zu binden.

In Sonderfällen können auch Change-of-Control-Klauseln vereinbart werden.

Pensionsbeiträge

Die Semperit AG Holding leistet für die von ihr angestellten Vorstände Beiträge in eine externe Pensionskasse. Die Höhe dieser Zahlungen wird im Anstellungsvertrag individuell vereinbart und beträgt zwischen 5% und 15% des jährlichen Grundgehalts. Vorruhestandsprogramme sind in der Regel nicht vorgesehen.

Sachbezüge und andere Vorteile

Die Gesellschaft kann für Vorstandsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung, eine Unfallversicherung sowie weitere, für die Tätigkeit als Vorstand erforderliche Versicherungen wie etwa eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung abschließen. Die Gesellschaft kann den

Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen. Zusätzlich können den Vorstandsmitgliedern die mit ihrer Stellung als Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstaufwendungen sowie die Vergütung ihrer Reisekosten ersetzt werden. Die Vorstände sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, pensions- und unfallversichert. Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt und die Gesellschaft leistet den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse. Im Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft der Witwe oder den Kindern des Verstorbenen ein Sterbegeld gewähren.

Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen der Vorstände wird stärker auf interne Performance-Indikatoren gelegt, die sich auf die Geschäftsergebnisse des Konzerns beziehen. Grund hierfür ist, dass der Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft mitunter stark von exogenen Faktoren wie der Zinsentwicklung oder Hausse- und Baissephasen des Kapitalmarkts beeinflusst wird und damit nur beschränkt als Maßstab für die Performancebeurteilung des Vorstandes geeignet ist. Aus diesem Grund wird dem Vorstand keine aktienbezogene Vergütung im Sinne des § 78c Abs. 2 Z 4 AktG gewährt.

Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Nominierungs- und Vergütungsausschuss bzw. der Aufsichtsrat gemäß § 78a (8) AktG vorübergehend von dieser Vergütungspolitik abweichen, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw. ihre Rentabilität sicherzustellen.

Im Falle der interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandates durch ein Aufsichtsratsmitglied können die variablen Vergütungsbestandteile und das Verhältnis von Grundgehalt zu variablen Vergütungskomponenten abweichend festgelegt werden, um das aus dem Aufsichtsrat entsandte Vorstandsmitglied situationsadäquat zu incentivieren.

Darüber hinaus können unter außergewöhnlichen Umständen, die gesamtwirtschaftlich oder speziell für das Unternehmen besonders herausfordernd sind, vorübergehend abweichende kurz- und langfristige Leistungsboni festgelegt werden, um besonders geeignete Vorstandsmitglieder zu gewinnen bzw. zu halten und sie über Vergütungsanreize entsprechend zu motivieren. Im Geschäftsjahr 2021 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik der Semperit AG Holding gegeben.

Laufzeiten der Vorstandsmandate

Vorstandsmandate sind im Regelfall auf rund 3 Jahre befristet, in Ausnahmefällen wird eine Laufzeit von bis zu 5 Jahren vereinbart. Wiederbestellungen sind zulässig. Um die Kontinuität der Vorstandsbesetzung zu wahren, wird vom Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die Verträge der Vorstände nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

Beendigungen eines Vorstandsmandates

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen. Sie können nur aus wichtigen Gründen, insbesondere jenen des § 27 AngG, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Im Falle dauernder Berufsunfähigkeit sowie nach mehr als sechsmonatiger Erkrankung kann das Anstellungsverhältnis zum 30. Juni oder 31. Dezember eines Jahres auch während der Vertragsdauer von jedem der beiden Teile unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist schriftlich gekündigt werden.

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft aus einem in § 75 AktG angeführten Grund oder bei Mandatsniederlegung ohne wichtigen Grund und ohne Zustimmung des Aufsichtsrates, endet auch der Anstellungsvertrag.

Falls mit Vorstandsmitgliedern Abfindungszahlungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund vereinbart wurden, dürfen diese das jährliche Grundgehalt zuzüglich des maximalen kurzfristigen Bonus für maximal zwei Jahre oder eine allfällige, kürzere Restlaufzeit des Vertrages, nicht überschreiten.

Übersicht der jährlichen Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes und der wirtschaftlichen Entwicklung des Konzerns

Die Gesamtvergütung im Berichtsjahr 2021 lag unter dem Niveau des Vorjahres. Zum einen war die Zahl der aktiven Vorstandsmitglieder in 2021 kleiner als in 2020; zum anderen war der STI-Zielerreichungsgrad geringer als im Vorjahr, da die kurzfristigen Ziele für 2021 an die Ergebniserwartung im Lichte der sonderkonjunkturellen Entwicklungen im Medizinsektor angepasst worden waren. Darüber hinaus war in 2020 die Dotierung der Rückstellungen für den LTI besonders hoch, da durch die außerordentliche Performance in 2020 bereits angesparte Tranchen wertmäßig angestiegen sind. Gegenläufig wirkte insbesondere die einmalige Abfindung an Mag. Gabriele Schallegger.

Die Veränderung der wirtschaftlichen Entwicklung des Konzerns spiegelt sich in einem deutlichen Anstieg der vergütungsrelevanten finanziellen Leistungskriterien in 2021 wider. Aufgrund höherer Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen für die finanziellen Leistungskriterien des STI betrug die Zielerreichung 126,4% (2020: 150%). Die (erwartete) Zielerreichung für den LTI liegt in Bezug auf finanziellen Leistungskriterien, den ROCE für die Tranche 2021-2023 ausgenommen, weiterhin beim Maximalwert von 200%. Die (erwartete) Zielerreichung in Bezug auf den relativen TSR liegt, je nach Tranche, zwischen rund 95% und rund 130%. Trotz der herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konnte die Aktie gegenüber dem Vorjahresschlusskurs im Jahr 2021 in Summe eine Kurssteigerung von 21% auf 29,30 EUR verzeichnen.

Die durchschnittliche Entlohnung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis beträgt in der Semperit AG Holding rund 110 TEUR für das Geschäftsjahr 2021 (2020: 98 TEUR). Die Semperit AG Holding ist eine dienstleistende Holdinggesellschaft; beinahe alle Mitglieder der Führungskräftegremien der Semperit-Gruppe sind in der Semperit AG Holding angestellt.

Jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes und der wirtschaftlichen Entwicklung

in TEUR	2021	Delta in %	2020
Entwicklung der Vorstandsvergütung			
Mag. Petra Preining ¹	450	44%	312
Kristian Brok, MSc	1.166	6%	1.095
Dr. Martin Füllenbach ²	1.001	-50%	2.006
Mag. Gabriele Schallegger ³	1.305	n.m.	164
Dr. Felix Fremerey ⁴	-	-	495
Dipl.-Kfm. Frank Gumbinger ⁵	-	-	282
Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens			
EBITDA	361,8	73%	208,6
Net Income	247,5	27%	194,6
ROCE	53,1%	4,8PP	48,3%
TSR	24,5%	-78,9PP	103,4%
Entlohnung der Mitarbeiter			
Durchschnittliche Entlohnung Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis	110	12%	98

¹ Interimistisch als CFO in dem Zeitraum von 20. März 2020 bis 11. Oktober 2020, und als CFO ab 17. Mai 2021 tätig

² Beendigung der Tätigkeit mit 29. September 2021

³ Beendigung der Tätigkeit mit 17. Mai 2021

⁴ Beendigung der Tätigkeit mit 14. August 2020, Dienstvertrag lief plangemäß mit 30. November 2020 aus

⁵ Beendigung der Tätigkeit mit 19. März 2020

Übersicht der Gesamtvergütung des Vorstandes

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstände für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 3.922 TEUR (2020: 4.355 TEUR). Zusätzlich wurden für den Vorstand Versicherungsprämien in der Höhe von 1 TEUR geleistet (2020: 2 TEUR).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete und gewährte Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex für das Jahr 2021.

Gewährte oder geschuldete Vergütung der Vorstände 2021

in TEUR	Mag. Petra Preining	Kristian Brok, MSc	Dr. Martin Füllenbach	Mag. Gabriele Schalleger	Summe
Erfolgsunabhängig¹	240	481	460	175	1.357
Grundgehalt	235	429	412	156	1.233
Sachbezüge	5	9	7	4	24
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	0	43	41	16	100
Erfolgsabhängig	209	685	540	0	1.435
STI	160	323	324	0	807
<i>In 2021 ausbezahlter STI für das Jahr 2020</i>	<i>0</i>	<i>360</i>	<i>600</i>	<i>63</i>	<i>1.023</i>
<i>In 2021 ausbezahlter STI für das Jahr 2021</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>324</i>	<i>0</i>	<i>324</i>
LTI ²	49	362	216	0	628
<i>In 2021 ausbezahlter LTI für das Jahr 2021 und Vorjahre</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1.033</i>	<i>0</i>	<i>1.033</i>
Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	0	0	0	0	0
<i>In 2021 ausbezahlte sonstige erfolgsabhängige Vergütung für das Jahr 2020</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0	0
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütung	0	0	0	1.130	1.130
Einmalige Abfindung	0	0	0	1.130	1.130
Außerordentliche Vergütungsleistungen	0	0	0	0	0
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0	0
Ruhegenuss	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	450	1.166	1.001	1.305	3.922
davon erfolgsunabhängig in %	53,5%	41,3%	46,0%	13,4%	34,6%
davon erfolgsabhängig in % ³	46,5%	58,7%	54,0%	n.m.	36,6%

¹ Die sonstigen Versicherungsleistungen in der Höhe von 1 TEUR sind in der Position „erfolgsunabhängige Vergütung“ nicht enthalten.

² Geschuldete und gewährte Vergütung

³ Die einmalige Abfindung von Mag. Gabriele Schalleger bezieht sich auf ihre abgeschlossen Tätigkeit für die Semperit-Gruppe und wird in dem Wert nicht inkludiert.

Die geschuldete Vergütung stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossen sind, sowie die in der Berichtsperiode endgültig erworbenen Ansprüche. Die Sachbezüge (z.B. für Dienstwagen) werden mit steuerlichen Sachbezugswerten angegeben. Die Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse beziehen sich auf die Einzahlungen in die externe Pensionskasse. Die Gesellschaft hat für die Vorstandsmitglieder eine Kollektivunfall- und eine Auslandskrankenversiche-

zung abgeschlossen. Die diesbezüglichen Prämienzahlungen sind in der Tabelle als sonstige Versicherungsleistungen dargestellt. Darüber hinaus hat die Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abgeschlossen.

Mag. Gabriele Schalleger legte ihr Vorstandsmandat als CFO mit 17. Mai 2021 aus persönlichen Gründen vorzeitig nieder. Sie erhielt anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses eine einmalige Abfindung in Höhe von insgesamt 1.130 TEUR im Einklang mit der Vergütungspolitik. Zu ihrer Nachfolgerin wurde interimistisch Mag. Petra Preining bestellt. Am 29. September 2021 wurde Mag. Petra Preining in ihrer Funktion als CFO bestätigt und konnte für einen Vorstandsvertrag, der bis zum 31. Dezember 2024 läuft, gewonnen werden.

Dr. Martin Füllenbach legte sein Vorstandsmandat als CEO mit 29. September 2021 im Einvernehmen mit der Gesellschaft vorzeitig nieder, um sich einer neuen beruflichen Herausforderung zu stellen. Er erhielt anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses bis zu seinem Ausscheiden erdiente erfolgsabhängige Vergütungen in Höhe von 1.700 TEUR ausbezahlt. Dieser Betrag umfasste auch 343 TEUR an per Ende September 2021 noch nicht ausbezahltem STI für das Jahr 2020 und 817 TEUR für in Vorjahren erdiente Ansprüche aus dem LTI.

Das Vorstandsmandat von Kristian Brok als COO wurde am 29. September 2021 vorzeitig bis 31. Dezember 2025 verlängert.

Die gewährte Vergütung beinhaltet jene Vergütungskomponenten, die noch nicht endgültig festgelegt und ausgezahlt wurden. Ausgenommen davon sind Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen. In der Semperit AG Holding stellt der LTI auf Basis der derzeitigen Vergütungspolitik die einzige Vertragskomponente der Berichtsperiode dar, deren endgültige Festlegung und Auszahlung erst zu einem nach Feststellung des Jahresabschlusses anfallenden Zeitpunkt erfolgt. Auf der Basis voraussichtlicher LTI-Zielerreichungsgrade für die Tranchen 2020 und 2021 wurden im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 628 TEUR an Rückstellungen gebildet. Die für Dr. Martin Füllenbach angesparten Tranchen wurden im Berichtsjahr anlässlich seines Ausscheidens verwendet.

Zielerreichung kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der Semperit AG Holding am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahrs 2021 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat Anfang 2021 die Zielwerte, sowie Unter- und Obergrenzen für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt, welche einheitlich für alle Vorstandsmitglieder gelten:

STI-Zielerreichung 2021

Kriterien		Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert 2021	Gewichtung	Zielerreichung
EBITDA	in EUR Mio.	262,9	328,6	394,3	361,8	70%	125,3%
ROCE	in %	38,0%	47,6%	57,1%	53,1%	30%	128,9%
Zielerreichung vor Modifier	in %						126,4%
Modifier							1,0
Zielerreichung nach Modifier	in %						126,4%

Für die Vorstandsmitglieder wurde für das Geschäftsjahr 2021 ein STI-Bonusanspruch in Höhe von insgesamt 807 TEUR ermittelt und rückgestellt, wobei der auf Dr. Martin Füllenbach entfallende Anteil in Höhe von 324 TEUR bereits im Berichtsjahr zur Auszahlung gelangt ist. Der schlussendlich vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats auf der Basis der tatsächlichen Zielerreichung

festgelegte STI-Bonusanspruch, der für Mag. Petra Preining und Kristian Brok im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung gelangen wird, beträgt 454 TEUR.

STI-Bonusanspruch 2021 – Vorstandsmitglieder

in TEUR	Mag. Petra Preining	Kristian Brok, MSc	Dr. Martin Füllenbach
Zielvergütung p.a.	190	240	400
STI-Bonusanspruch für 2021 rückgestellt ¹	160	323	324
STI-Bonusanspruch für 2021 festgelegt ¹	151	303	324

¹ Die Bonusansprüche von Mag. Petra Preining und Dr. Martin Füllenbach wurden unter der anteilmäßigen Berücksichtigung ihrer Funktionsperioden bestimmt.

Zielerreichung langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)

Der LTI der Semperit AG Holding wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden ausschließlich finanzielle Leistungskriterien herangezogen, nämlich der durchschnittliche Konzernjahresüberschuss (d.h. Ergebnis nach Steuern im IFRS-Konzernabschluss), der durchschnittliche Konzern-ROCE sowie die Kapitalmarktperformance der Gesellschaft in Relation zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (relativer TSR).

Die Gesellschaft behält sich vor, die Zielwerte, Unter- und Obergrenzen für den LTI zum Schutz sensibler Geschäftsinformationen nicht transparent zu machen. Die Zielvergütung je Tranche gestaltet sich wie folgt:

LTI-Zielvergütung Tranche 2021 – Vorstandsmitglieder

in TEUR	Mag. Petra Preining	Kristian Brok, MSc	Dr. Martin Füllenbach
Zielvergütung	185	300	300

Mag. Petra Preining ist seit 17. Mai 2021 als CFO für die Semperit AG Holding tätig, die Tranche für 2021 wurde zeitanteilig festgelegt.

Dr. Martin Füllenbach war bis 29. September 2021 als CEO für die Semperit AG Holding tätig.

Die Tranchen werden grundsätzlich über den 3-jährigen Beurteilungszeitraum durch eine entsprechende Rückstellungsbildung angespart, es sei denn, eine Unverfallbarkeit des Anspruches tritt früher ein (z.B. mit dem Dienstvertragsende). Der Rückstellungsbildung liegt eine bestmögliche Schätzung des LTI-Zielerreichungsgrads der jeweiligen Tranche zugrunde.

Vergütung ehemaliger Organmitglieder

Für die aktiven Vorstandsmitglieder ist die Semperit AG Holding verpflichtet, von ihrer Grundvergütung abhängige Beiträge an eine Pensionskasse zu leisten. Ehemalige Vorstandsmitglieder erhalten aus ihrer ehemaligen Organfunktion die folgenden Pensionen:

Übersicht Vergütung ehemaliger Organmitglieder 2021

in TEUR	DI Rainer Zellner	Dkfm. Horst Kreutler	Dr. Franz Leibenfrost	Dr. Ernst Meyer	Hinterbliebene verstorbener ehemaliger Vorstände	Summe
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	225	199	93	71	100	688
Ruhegenuss	225	199	93	71	100	688
Gesamtvergütung	225	199	93	71	100	688

Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vorbereitung und regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder obliegt dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss. Für die Aufstellung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufichtsrat zuständig. Die Regeln zur Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates finden sich in der Satzung (§ 13) der Semperit AG Holding, welche auf der Homepage der Gesellschaft offengelegt ist. Die Festlegung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt jährlich durch die Hauptversammlung (§ 98 AktG).

Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Aufsichtsratsvergütung besteht grundsätzlich aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit und zusätzlich für die Ausschussmitgliedschaft sowie einem Anwesenheitsgeld für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen. In Anbetracht der größeren Verantwortung und des weiteren Tätigkeitsumfangs können dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates, seinem Stellvertreter, den Ausschussvorsitzenden, bestimmten Ausschussmitgliedern sowie dem Finanzexperten eine höhere Grundvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt werden. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

Übernehmen Aufsichtsratsmitglieder eine besondere Tätigkeit in der Gesellschaft, kann ihnen hierfür durch Beschluss der Hauptversammlung eine Sondervergütung bewilligt werden.

Um die bestgeeigneten Aufsichtsratsmitglieder zu gewinnen, zu motivieren und zu halten, wird die Vergütung leistungsorientiert und marktkonform festgelegt. Bei der Definition der marktkonformen Vergütung werden als Vergleichsmaßstab nicht nur österreichische, sondern auch ausländische, insbesondere zurzeit deutsche Unternehmen, herangezogen. Dies ist erforderlich, um in Anbetracht der globalen Tätigkeit der Semperit AG Holding auch hochqualifizierten ausländischen Kandidaten eine attraktive Vergütung anbieten zu können.

Die Gesellschaft hat für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abgeschlossen.

Übersicht der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Die Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 beträgt insgesamt 399 TEUR (2020:414 TEUR).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete und gewährte Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex.

Übersicht Gesamtvergütung des Aufsichtsrates 2021

in TEUR	Fixvergütung	Ausschuss-tätigkeit	Sitzungs-gelder	Sonder-vergütung	Versicherungs-entgelte	Summe
Dipl.-Ing. Herbert Ortner ¹	52	22	11	0	0	85
Dr. Stefan Fida	40	15	9	0	0	64
Dr. Klaus F. Erkes	28	3	8	0	0	39
Dr. Astrid Skala-Kuhmann	30	2	7	0	0	39
Mag. Birgit Nogglar	28	32	11	0	0	71
Dipl.-Wirtschaftsingenieur (FH) Claus Möhlenkamp	30	2	7	0	0	39
Mag. Petra Preining ²	11	6	4	0	0	21
Dr. Walter Koppensteiner	17	19	5	0	0	41
Gesamtvergütung	236	101	62	0	0	399

¹ Dr. Walter Koppensteiner schied am 12. Mai 2021 aus dem Aufsichtsrat aus. Als neuer Vorsitzender des Aufsichtsrates wurde Dipl.-Ing. Herbert Ortner gewählt.

² Die Aufsichtsratsfunktion von Mag. Petra Preining wurde mit Wirkung vom 17. Mai zunächst ruhend gestellt. Am 29. September 2021 ist sie aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

Am 12. Mai 2021 legte Dr. Walter Koppensteiner den Vorsitz des Aufsichtsrates sowie sämtliche anderen Aufsichtsratsfunktionen in der Semperit AG Holding mit sofortiger Wirkung zurück und schied aus dem Aufsichtsrat aus. Als neuer Vorsitzender des Aufsichtsrates wurde Dipl.-Ing. Herbert Ortner nominiert, der dem Aufsichtsrat der Semperit AG Holding seit dem Jahr 2020 angehört; stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates blieb Dr. Stefan Fida.

Die Aufsichtsratsfunktionen von Mag. Petra Preining wurden mit Wirkung vom 17. Mai zunächst ruhend gestellt. Am 29. September 2021 ist sie aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

Entsprechend der Regelung in § 110 Abs. 3 ArbVG erhalten die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat keine Vergütung, sie üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen.

Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Um eine unbefangene Überwachung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten, werden den Aufsichtsratsmitgliedern weder variable Vergütung, Boni noch aktienbezogene Vergütung gewährt – dadurch wird ein Gleichlauf mit den Interessen des Vorstandes verhindert.

Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Höhe der Aufsichtsratsvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Im Geschäftsjahr 2021 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik der Semperit AG Holding gegeben.

Wien, am 22. März 2022

Der Vorstand



Dr. Karl Haider
CEO



Mag. Petra Preining
CFO



Kristian Brok, MSc
COO

ANHANG:

Gewährte oder geschuldete Vergütung der Vorstände 2020

in TEUR	Dr. Martin Füllenbach	Mag. Gabriele Schallegger	Kristian Brok, MSc	Dr. Felix Fremerey	Dipl.-Kfm. Frank Gumbinger	Mag. Petra Preining	Summe
Erfolgsunabhängig¹	614	94	482	404	282	262	2.137
Grundgehalt	550	84	430	367	249	262	1.941
Sachbezüge	9	2	9	37	6	0	63
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	55	8	43	0	27	0	132
Erfolgsabhängig	1.393	70	547	92	0	50	2.151
STI	600	62	360	92	0	0	1.114
<i>In 2020 ausbezahlter STI für das Jahr 2019</i>	<i>360</i>	<i>0</i>	<i>67</i>	<i>100</i>	<i>414</i>	<i>0</i>	<i>941</i>
LTI	793	7	187	0	0	0	987
Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	0	0	0	0	0	50	50
<i>In 2020 ausbezahlte sonstige erfolgsabhängige Vergütung für das Jahr 2019</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>100</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0	0	0	0
Gehalt für Geschäftsführer- tätigkeiten in TU	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütung	0	0	67	0	0	0	67
Einmalige Abfindung	0	0	0	0	0	0	0
Außerordentliche Vergütungsleistungen	0	0	67	0	0	0	67
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0	0	0	0
Ruhegenuss	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	2.006	164	1.095	495	282	312	4.355
davon erfolgsunabhängig in %	30,6%	57,3%	50,1%	-	-	84,0%	50,6%
davon erfolgsabhängig in %	69,4%	42,7%	49,9%	-	-	16,0%	49,4%

¹ Die sonstigen Versicherungsleistungen in der Höhe von 2 TEUR sind in der Position „erfolgsunabhängige Vergütung“ nicht enthalten.

Übersicht Gesamtvergütung des Aufsichtsrates 2020

in TEUR	Fixvergütung	Ausschuss- tätigkeit	Sitzungs- gelder	Sonder- vergütung	Versicherungs- entgelte	Summe
Dr. Walter Koppensteiner ¹	50	59	21	0	0	130
Dr. Stefan Fida	35	15	13	0	0	63
Dr. Klaus F. Erkes	20	10	8	0	0	38
Dr. Astrid Skala-Kuhmann	20	8	8	0	0	36
Mag. Birgit Noggler	20	38	14	0	0	72
Mag. Petra Preining ²	10	6	7	0	0	23
Dipl.-Ing. Herbert Ortner ³	8	2	2	0	0	12
Dipl.-Wirtschaftsingenieur (FH) Claus Möhlenkamp ³	8	2	2	0	0	12
Dipl.-Ing. Peter Edelmann ¹	7	0	1	0	0	8
Mag. Patrick Prügger ⁴	12	3	5	0	0	20
Gesamtvergütung	190	143	81	0	0	414

¹ Am 9. Jänner 2020 legte Dipl.-Betriebswirt Peter Edelmann seine Funktion als Vorsitzender des Aufsichtsrates sowie alle Funktionen in Aufsichtsratsausschüssen der Semperit AG Holding mit sofortiger Wirkung zurück, blieb aber bis 24. April 2020 Mitglied des Aufsichtsrates. Zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates wurde Dr. Walter Koppensteiner gewählt.

² Mag. Petra Preining war interimistisches Mitglied des Vorstands (Finanzvorstand, CFO) von 20. März 2020, bis 11. Oktober 2020; während ihrer Funktionsperiode als interimistischer Finanzvorstand war ihr Aufsichtsratsmandat ruhend gestellt.

³ Dipl.-Wirtschaftsingenieur (FH) Claus Möhlenkamp und Dipl.-Ing. Herbert Ortner wurden am 22. Juli 2020 in den Aufsichtsrat gewählt.

⁴ Mag. Patrick Prügger legte sein Mandat am 22. Juli 2020 nieder.

SEMPERIT