

VERGÜTUNGSBERICHT 2022



Vergütungsbericht der Semperit AG Holding 2022

Das Geschäftsjahr 2022

Die Semperit-Gruppe verzeichnete im Geschäftsjahr 2022 im fortgeführten Geschäftsbereich – dieser besteht aus dem Sektor Industrie und für bis zu 5 Jahren aus der Operationshandschuhproduktion des Sektors Medizin – eine deutliche Ergebnisverbesserung trotz der sich abkühlenden konjunkturellen Entwicklungen. Die negativen Auswirkungen des Russland-Ukraine-Konflikts, beispielsweise die Herausforderungen für die internationalen Lieferketten oder die enormen Energiepreissteigerungen und -volatilitäten, konnten einerseits durch die hohe Flexibilität der Organisation abgefedert werden; andererseits wurden Preiserhöhungen sensitiv umgesetzt, wodurch die Margen geschützt wurden. Das EBITDA des fortgeführten Geschäftsbereichs betrug 100,5 Mio. EUR (Vorjahr: 54,0 Mio. EUR). Das Ergebnis des aufgegebenen Geschäftsbereichs ging nach dem Rekordjahr 2021 infolge des merkbaren Auslaufens der Corona-Pandemie bedingten Sonderkonjunktur den Erwartungen entsprechend signifikant zurück. Das EBITDA des aufgegebenen Geschäftsbereichs lag bei –1,6 Mio. EUR (Vorjahr: 307,8 Mio. EUR).

Für die Beurteilung der variablen Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2022 wurden die Ergebnisse des fortgeführten und des aufgegebenen Geschäftsbereichs gemeinsam betrachtet: das EBITDA lag im Geschäftsjahr 2022 in Summe bei 98,9 Mio. EUR (Vorjahr: 361,8 Mio. EUR). Für die Berechnung des ROCE war die Umgliederung der Bilanzposten des aufgegebenen Geschäftsbereichs zu den zur Veräußerung gehaltenen Vermögenswerten bzw. Rückstellungen und Verbindlichkeiten nicht maßgeblich. Der ROCE lag 2022 bei 2,5% (Vorjahr: 53,1%).

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. Die Vergütungspolitik wurde erstmalig von der Hauptversammlung am 22. Juli 2020 beschlossen.

Das für das Geschäftsjahr 2022 angewandte System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der Semperit AG Holding wurde als aktualisierte Fassung in der Hauptversammlung am 27. April 2022 beschlossen. Dem Beschluss wurde mit 11.168.253 Stimmen zugestimmt, was einem Anteil von 82,78% der abgegebenen Stimmen entspricht. Die Gesamtzahl der abgegebenen gültigen Stimmen betrug 13.491.372. Aufgrund des für alle Unternehmen und insbesondere auch für die Semperit-Gruppe immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit, wurden die Grundsätze der Vergütungspolitik in der neuen Fassung 2022 angepasst, um zusätzlich zu den bereits vorhandenen Kriterien, den langfristigen variablen Leistungsbonus (LTI) für die Vorstandsmitglieder um zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele aus einem vordefinierten Kriterien-Katalog zu erweitern.

Der Vergütungsbericht des Jahres 2021 wurde der Hauptversammlung am 27. April 2022 zur Abstimmung vorgelegt. Dem Beschluss wurde mit 13.268.516 Stimmen zugestimmt, was einem Anteil von 98,35% der abgegebenen Stimmen entspricht. Die Gesamtzahl der abgegebenen gültigen Stimmen betrug 13.490.713.

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 Aufsichtsrats 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 erzielt, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Des Weiteren werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen 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
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 <ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Kriterien: EBITDA und ROCE – Nicht-finanzielle Ziele: Gesamtleistung und individuelle Leistungen (Modifier i.H.v. +/-20%)
	Obergrenze (Cap): 150% des Zielwertbonus
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive, LTI)	Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen mehrjährigen Beurteilungszeitraum <ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Kriterien: ROCE, Jahresüberschuss und relativer TSR – Nicht-finanzielle Kriterien: Nachhaltigkeitsziele
	Obergrenze (Cap): 200% des Zielwertbonus
Sondergratifikationen und -boni	Möglich bei besonderen Leistungen, die zu einem zukunftsbezogenen Nutzen für die Gesellschaft führen sowie Sign-on- 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. Angaben zu den absoluten Höhen der Vergütungskomponenten befinden sich bis zum Jahr 2019 im entsprechenden Corporate-Governance-Bericht bzw. ab 2020 in den Vergütungsberichten der Gesellschaft.

Durch den langfristigen variablen Leistungsbonus werden die mittel- bis langfristige Wertsteigerung sowie die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie, einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie, von Semperit 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 Aktionär:innen und anderer Stakeholder in Einklang gebracht.

Durch die Berücksichtigung des relativen TSR wird den Mitgliedern des Vorstandes eine aktienbezogene Vergütung gewährt. Im Übrigen wird der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen stärker auf interne Performance-Indikatoren, die sich auf die Geschäftsergebnisse der Gesellschaft beziehen, und auf Nachhaltigkeits-Indikatoren gelegt. 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.

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 Aktionär:innen und der Arbeitnehmer:innen 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

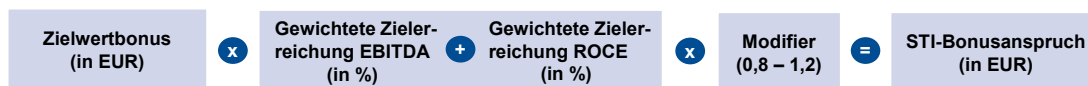
Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt grundsätzlich bis zum 31. Jänner des Geschäftsjahres Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen Leistungskriterien für den Beurteilungszeitraum (das laufende Geschäftsjahr) fest, welche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich 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%

Wird für das jeweilige finanzielle Leistungskriterium exakt die Untergrenze erreicht, 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 Modifier 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.

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

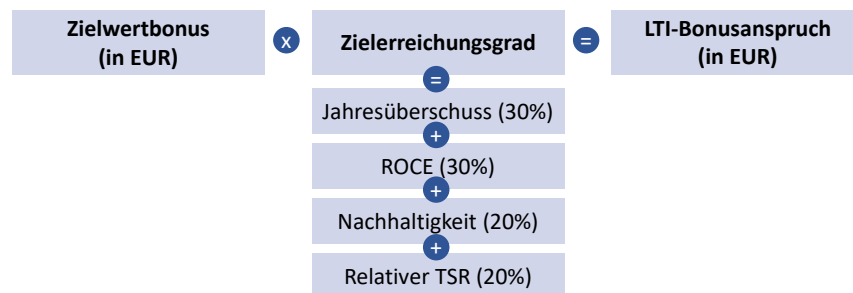
spätestens bis zum 30. Juni des auf das Ende des Beurteilungszeitraums folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend in sieben gleich großen Teilbeträgen in den Monaten Juli bis Dezember (einschließlich einer Sonderzahlung im Dezember) ausbezahlt.

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. Januar des laufenden Geschäftsjahres die beiden finanziellen Leistungskriterien durch alternative Leistungskriterien wie zum Beispiel den Free Cashflow oder EBITDA- oder EBIT-Margen 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 finanzielle Leistungskriterien, 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), und ab dem Geschäftsjahr 2022 auch nicht-finanzielle Nachhaltigkeitskriterien (ESG-KPIs) herangezogen.



Übersicht Leistungskriterien LTI

Leistungskriterium	Finanziell			Nicht-finanziell
	Konzern-Jahresüberschuss	Return on Capital Employed (ROCE)	Relativer Total Shareholder Return (TSR)	Nachhaltigkeits-Kriterien/ESG-KPIs
Gewichtung	30%	30%	20%	20%

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt grundsätzlich bis zum 31. Januar des Geschäftsjahres Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen LTI-Leistungskriterien für den nächsten 3-jährigen Beurteilungszeitraum (Mittelwert) fest, welche für alle Vorstandsmitglieder gelten. Dasselbe gilt für die maßgeblichen ESG-KPIs.

Übersicht der Berechnung des langfristigen variablen Bonusanspruchs

Durch die einheitliche Incentivierung der Vorstandsmitglieder wird 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-Gruppe fördert. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis der geprüften IFRS-Konzernabschlüsse sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung bzw., sofern anwendbar, auf Basis eines entsprechenden externen ESG-Ratings der Geschäftsjahre des Beurteilungszeitraums. Im Unterschied zum STI liegt der LTI-Zielerreichungsgrad bei Erreichen der Obergrenze bei 200% (Cap).

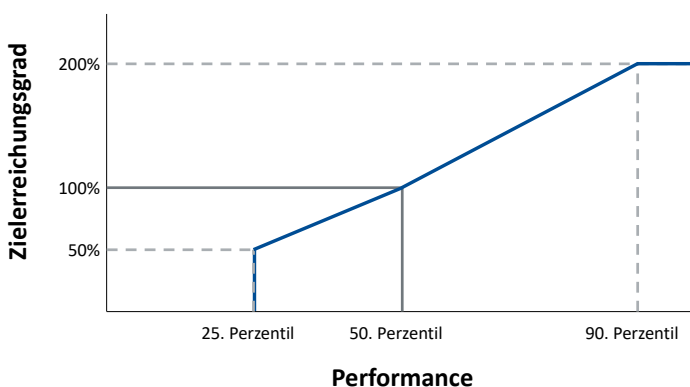
Finanzielle Leistungskriterien - LTI

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 (Floor) ist das 25. Perzentil festgelegt mit einem Zielerreichungsgrad von 50%, als Obergrenze das 90. Perzentil mit einem Zielerreichungsgrad von 200% (Cap). 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) 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 Aktionär:innen ab, wobei das Dividendenpotenzial letztendlich durch den Bilanzgewinn im Einzelabschluss der Semperit AG Holding begrenzt ist. 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.

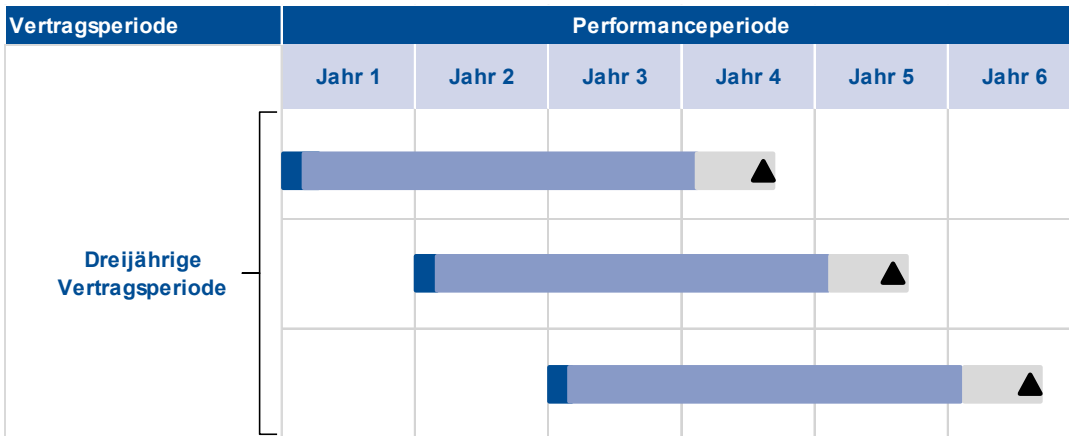
Aufgrund des für alle Unternehmen und insbesondere auch die Semperit immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit, werden für jede LTI-Tranche auch zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele anhand des folgenden Kriterien-Katalogs festgelegt:



Auf diese Weise können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld der Semperit angepasst werden und es können pro Geschäftsjahr unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt 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.



■ Zielfestlegung ■ Beurteilungszeitraum ■ Zielbeurteilung ▲ Auszahlung (bar)

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 Bestattungsdauer zurück oder wird das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 75 AktG abberufen, verfallen alle Ansprüche auf LTI-Auszahlungen für sämtliche LTI-Tranchen, für die der Beurteilungszeitraum noch nicht abgelaufen ist.

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 Sign-on- 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.

Pensionskasse

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 Versicherung für „Directors and Officers“ (D&O), 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 Betriebliche Vorsorgekasse (BVK). Im Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft der Witwe bzw. dem Witwer oder den Kindern des bzw. der 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. Durch die Berücksichtigung des relativen TSR im Rahmen des LTI wird den Mitgliedern des Vorstandes in gewissem Ausmaß eine aktienbasierte Vergütung gewährt.

Abweichen von der Vergütungspolitik im Falle außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Nominierungs- und Vergütungsausschuss bzw. der Aufsichtsrat gemäß § 78a Abs. 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 2022 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 Parteien 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 Geschäftsjahr 2022 lag unter dem Niveau des Vorjahres. Zum einen war die erfolgsabhängige Vergütung geringer als im Vorjahr, da nach dem Rekordergebnis in 2021 die zugrunde liegenden Ergebnisse im Geschäftsjahr 2022 niedriger ausgefallen waren. Zum anderen beinhaltet das Geschäftsjahr 2021 die einmalige Abfindung an Mag. Gabriele Schalleger. In der Entwicklung gegenläufig wirkte im Wesentlichen lediglich das höhere Grundgehaltsniveau.

Für die Beurteilung der variablen Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2022 wurden die Ergebnisse des fortgeführten und des aufgegebenen Geschäftsbereichs gemeinsam betrachtet. Für die Berechnung des ROCE war die Umgliederung der Vermögenswerte und Schulden des aufgegebenen Geschäftsbereichs zu den zur Veräußerung gehaltenen Vermögenswerten bzw. Schulden nicht maßgeblich. Die Veränderung der wirtschaftlichen Entwicklung des Konzerns spiegelt sich in einem Rückgang der vergütungsrelevanten finanziellen Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2022 wider. Für die finanziellen Leistungskriterien des STI betrug die Zielerreichung 53,5% (2021: 126,4%). Die Zielerreichung für den LTI liegt in Bezug auf die finanziellen Leistungskriterien (exkl. relativer TSR) für die 2020er Tranche, die allerdings nur mehr für Kristian Brok relevant ist, beim Maximalwert von 200%. Für die 2021er und die 2022er liegt die erwartete Zielerreichung für den LTI in Bezug auf die finanziellen Leistungskriterien (exkl. relativer TSR und ESG-KPIs) bei rund 55%. Die (erwartete) Zielerreichung in Bezug auf den relativen TSR liegt, je nach Tranche, zwischen rund 100% und rund 124%. Für die im Geschäftsjahr 2022 neu eingeführten ESG-KPIs wird aufgrund der guten Performance in diesem Geschäftsjahr eine Zielerreichung >100% erwartet.

Die durchschnittliche Entlohnung der Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalentbasis beträgt in der Semperit AG Holding rund 96 TEUR für das Geschäftsjahr 2022 (2021: 110 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 Tsd. EUR	2022	Δ in %	2021	Δ in %	2020
Entwicklung der Vorstandsvergütung					
Dr. Karl Haider ¹	830	-	-	-	-
Dr. Helmut Sorger ²	138	-	-	-	-
Kristian Brok, MSc	841	-28%	1.166	6%	1.095
Mag. Petra Preining ³	346	-23%	450	44%	312
Dr. Martin Füllenbach ⁴	-	-	1.001	-50%	2.006
Mag. Gabriele Schallegger ⁵	-	-	1.305	n.m.	164
Dr. Felix Fremerey ⁶	-	-	-	-	495
Dipl.-Kfm. Frank Gumbinger ⁷	-	-	-	-	282
Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens⁸					
EBITDA	98,9	-73%	361,8	73%	208,6
Net Income	-5,6	-102%	247,5	27%	194,6
ROCE	2,5%	-51PP	53,1%	5PP	48,3%
TSR	-23,1%	-48PP	24,5%	-79PP	103,4%
Entlohnung der Mitarbeiter:innen					
Durchschnittliche Entlohnung MitarbeiterInnen auf Vollzeitäquivalenzbasis	96	-12%	110	12%	98

¹ Seit 11.01.2022 Vorstandsvorsitzender der Semperit AG Holding

² Seit 01.10.2022 Finanzvorstand der Semperit AG Holding

³ Als CFO ab 17. Mai 2021 tätig; per 30. September 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden

⁴ Beendigung der Tätigkeit mit 29. September 2021

⁵ Beendigung der Tätigkeit mit 17. Mai 2021

⁶ Beendigung der Tätigkeit mit 14. August 2020, Dienstvertrag lief plangemäß mit 30. November 2020 aus.

⁷ Beendigung der Tätigkeit mit 19. März 2020.

⁸ Die vergütungsrelevanten finanziellen Leistungskriterien beziehen sich auf die Ergebnisse des fortgeführten und des aufgegebenen Geschäftsbereichs gemeinsam. Für die Berechnung des ROCE war die Umgliederung der Vermögenswerte und Schulden des aufgegebenen Geschäftsbereichs zu den zur Veräußerung gehaltenen Vermögenswerten bzw. Schulden nicht maßgeblich.

Übersicht der Gesamtvergütung des Vorstandes

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstände für das Geschäftsjahr 2022 beträgt 2.184 TEUR (2021: 3.922 TEUR). Zusätzlich wurden für den Vorstand Versicherungsprämien in der Höhe von 2 TEUR geleistet (2021: 1 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 2022.

Gewährte oder geschuldete Vergütung der Vorstände 2022

in Tsd. EUR	Dr. Karl Haider ⁴	Dr. Helmut Kristian Brok, Sorger ⁵	MSc	Mag. Petra Preining ⁶	Summe
Erfolgsunabhängig¹	599	114	526	348	1.587
Grundgehalt	537	101	474	314	1.426
Sachbezüge	9	2	9	7	26
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	53	10	43	28	135
Erfolgsabhängig	231	24	334	8	598
STI ²	136	21	105	57	318
LTI ³	96	4	229	-49	280
Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	0	0	0	0	0
<i>In 2022 ausbezahlte sonstige erfolgsabhängige Vergütung für das Jahr 2021</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
<i>Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Sonstige Vergütung	0	0	0	0	0
Einmalige Abfindung	0	0	0	0	0
Außerordentliche Vergütungsleistungen	0	0	0	0	0
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0	0
Ruhegenuss	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	830	138	860	356	2.184
davon erfolgsunabhängig in %	72,1%	82,4%	61,2%	97,8%	72,6%
davon erfolgsabhängig in %	27,9%	17,6%	38,8%	2,2%	27,4%

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

² Der STI bezieht sich auf den im Geschäftsjahr 2022 erdienten kurzfristigen variablen Leistungsbonus. Die Überleitung auf die bilanzierten Beträge ergibt sich durch die Differenzen zwischen rückgestelltem STI 2021 und der Zahlung gemäß Bonusbrief in Höhe von insgesamt 29 TEUR (davon 19 TEUR für Kristian Brok und 10 TEUR für Petra Preining)

³ Der LTI bezieht sich auf die Veränderung der Rückstellungen im Geschäftsjahr 2022. Der angegebene Betrag umfasst zum einen erdiente langfristige variable Leistungsboni; zum anderen berücksichtigt er die Veränderungen im (erwarteten) Zielerrechnungsgrad bereits zuvor erdienter LTIs.

⁴ Seit 11.01.2022 Vorstandsvorsitzender der Semperit AG Holding

⁵ Seit 01.10.2022 Finanzvorstand der Semperit AG Holding

⁶ Per 30.09.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden

Die geschuldete Vergütung stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode den Vorständ:innen 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 Auslandsrankenversicherung abgeschlossen (siehe oben). Darüber hinaus hat die Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder eine Versicherung für „Directors and Officers“ (D&O) abgeschlossen.

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. Durch eine Veränderung der (erwarteten) Zielerreichung kann eine Anpassung von Rückstellungen für Vorjahrestranchen des LTI erforderlich sein. Auf Basis der (erwarteten) Zielerreichungsgrade für sämtliche noch nicht ausbezahlten Tranchen (2020, 2021 und 2022) wurden im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 377 TEUR an Rückstellungen neu gebildet und Rückstellungen in der Höhe von 98 TEUR aufgelöst.

Dr. Karl Haider wurde per 11. Jänner 2022 zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) bestellt; Dr. Helmut Sorger übernahm die CFO-Agenden per 1. Oktober 2022. Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten berücksichtigen für beide die vom Kalenderjahr abweichenden aliquoten Rückstellungen für STI und LTI.

Die Gesamtvergütung für Kristian Brok, Msc berücksichtigt die Veränderungen der Rückstellungen für 2020er und 2021er Tranchen des LTI.

Mag. Petra Preining legte ihr Vorstandsmandat per 30. September 2022 nieder. Auf erfolgsunabhängige Bestandteile entfielen 348 TEUR, während erfolgsabhängige Vergütungskomponenten insgesamt 8 TEUR betragen. Auf den 2022er STI entfielen 57 TEUR, während sämtliche Ansprüche auf LTIs verfielen.

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

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der Semperit AG Holding am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2022 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien, welche für die Bestimmung des Modifiers relevant sind. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legte Anfang des Jahres 2022 die Zielwerte, sowie Unter- und Obergrenzen für das Geschäftsjahr 2022 fest; sie gelten einheitlich für alle Vorstandsmitglieder:

STI Zielerreichung 2022

Kriterien		Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert 2022	Gewichtung	Zielerreichung
EBITDA	in EUR Mio.	87,3	109,1	130,9	98,9	70%	76,5%
ROCE	in %	5,6%	7,0%	8,4%	2,5%	30%	0,0%
Zielerreichung vor Modifier	in %						53,5%
Modifier							1,0
Zielerreichung nach Modifier	in %						53,5%

Der vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates auf der Basis der tatsächlichen Zielerreichung festgelegte STI-Bonusanspruch, der für Dr. Karl Haider, Dr. Helmut Sorger, Kristian Brok und Mag. Petra Preining im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gelangen wird, beträgt insgesamt 428 TEUR.

STI-Bonusanspruch 2022 – Vorstandsmitglieder

in TEUR	Dr. Karl Haider	Dr. Helmut Sorger	Kristian Brok, MSc	Mag. Petra Preining
Zielvergütung p.a.	350	205	265	190
STI-Bonusanspruch für 2022 rückgestellt ¹	136	21	105	57
STI-Bonusanspruch für 2022 festgestellt ¹	182	28	142	76

¹ Die Bonusansprüche von Dr. Karl Haider, Dr. Helmut Sorger und Mag. Petra Preining 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 als finanzielle Leistungskriterien der durchschnittliche Konzernjahresüberschuss (d.h. Ergebnis nach Steuern im IFRS-Konzernabschluss) und der durchschnittliche Konzern-ROCE, sowie die Kapitalmarktperformance der Gesellschaft in Relation zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (relativer TSR) herangezogen. Darüber hinaus werden ab dem Geschäftsjahr 2022 drei Nachhaltigkeitsziele aus einem definierten Kriterienkatalog herangezogen. Für die 2022er Tranche (Bemessungszeitraum: 2022-24) wurden daher erstmalig für die Arbeitssicherheit, die Energieeffizienz sowie die Abfallreduktion Ziele gesetzt. Weitere Details zu den nicht finanziellen Zielen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht. Die Zielvergütung für die 2022er Tranche ist wie folgt:

LTI-Zielvergütung Tranche 2022 – Vorstandsmitglieder

in TEUR	Dr. Karl Haider	Dr. Helmut Sorger	Kristian Brok, MSc	Mag. Petra Preining
LTI Zielvergütung	350	200	331	185

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 2022

in Tsd. EUR	DI Rainer Zellner	Dkfm. Horst Kreutler	Dr. Franz Leibenfrost	Dr. Ernst Meyer	Hinterbliebene verstorbener ehemaliger Vorstände	Summe
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	241	214	101	38	101	695
Ruhegenuss	241	214	101	38	101	695
Gesamtvergütung	241	214	101	38	101	695

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 Webseite 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 Versicherung für „Directors and Officers“ (D&O) abgeschlossen.

Übersicht der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Die Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 betrug insgesamt 460 TEUR (2021:399 TEUR).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurde keine zusätzliche Vergütung gewährt.

Übersicht Gesamtvergütung des Aufsichtsrates 2022

in Tsd. EUR	Fixvergütung	Ausschuss-tätigkeit	Sitzungs-gelder	Sonder-vergütung	Versicherungs-entgelte	Summe
Dr. Stefan Fida ¹	45	15	17	0	0	77
Mag. Birgit Noggler ²	35	35	14	0	0	84
Mag. Stephan Büttner ³	23	10	8	0	0	41
Dr. Klaus F. Erkes	35	0	8	0	0	43
Dr. Astrid Skala-Kuhmann	35	0	8	0	0	43
Dipl.-Wirtschaftsingenieur (FH) Claus Möhlenkamp	35	0	8	0	0	43
Dipl.-Ing. Herbert Ortner ⁴	70	40	19	0	0	129
Gesamtvergütung	278	100	82	0	0	460

¹ Seit 27. Dezember 2022 Vorsitzender des Aufsichtsrats, davor Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats

² Seit 27. Dezember 2022 Stellvertreterin des Vorsitzenden des Aufsichtsrats

³ Seit 27. April 2022 Mitglied des Aufsichtsrats

⁴ Bis 27. Dezember 2022 Vorsitzender des Aufsichtsrats

Am 27. Dezember 2022 legte Dipl.-Ing. Herbert Ortner seine Funktion als Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie alle Ausschussfunktionen (Vorsitzender des Ausschusses für dringende Fälle und des Nominierungs- und Vergütungsausschusses, Mitglied des Prüfungsausschusses) mit sofortiger Wirkung zurück und schied aus dem Aufsichtsrat aus. Dr. Stefan Fida, Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats übernahm interimistisch die Agenden des Vorsitzenden des Aufsichtsrates, Mag. Birgit Noggler fungiert als Stellvertreterin des Vorsitzenden des Aufsichtsrats ab 27. Dezember 2022. Dr. Stefan Fida wurde zudem ab 27. Dezember 2022 zum Vorsitzenden des Nominierungs- und Vergütungsausschusses sowie des Ausschusses für dringende Fälle bestimmt (zuvor einfaches Mitglied). Ebenso wurde Mag. Birgit Noggler mit Wirkung 27. Dezember 2022 in den Nominierungs- und Vergütungsausschuss sowie in den Ausschuss für dringende Fälle gewählt. Bei der 134. ordentlichen Hauptversammlung im April 2023 wird der Aufsichtsrat der Semperit AG Holding Cord Prinzhorn zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen; er ist für die zukünftige Übernahme des Vorsizes designiert.

Entsprechend der Regelung in § 110 Abs. 3 ArbVG erhalten die Arbeitnehmer:innenvertreter 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 2022 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik der Semperit AG Holding gegeben.

Wien, am 20. März 2023

Der Vorstand



Dr. Karl Haider
CEO



Dr. Helmut Sorger
CFO



Kristian Brok, MSc
COO

ANHANG:

Gewährte oder geschuldete Vergütung der Vorstände 2021

in TEUR	Mag. Petra Preining	Kristian Brok, MSc	Dr. Martin Füllenbach	Mag. Gabriele Schallegger	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 Schallegger bezieht sich auf ihre abgeschlossen Tätigkeit für die Semperit-Gruppe und wird in dem Wert nicht inkludiert.

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 Noggler	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.