

Vergütungsbericht der Semperit AG Holding 2020

Das Geschäftsjahr 2020

Das erfolgreiche Geschäftsjahr 2020 war geprägt durch die Effekte der Corona-Pandemie. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Semperit-Gruppe waren in den Sektoren Medizin und Industrie allerdings gegenläufig: Die Ergebnislage des Sektors Medizin entwickelte sich äußerst positiv. Dafür waren einerseits höhere, durch die sonderkonjunkturelle Entwicklung bedingte Marktpreise und höhere nachgefragte Mengen verantwortlich. Andererseits war der Sektor Medizin durch die erfolgreichen Restrukturierungsschritte der jüngsten Vergangenheit darauf vorbereitet, durch effizienzgesteigerte Produktion und verbesserte Kapazitätsauslastung den Markt entsprechend zu bedienen. Der Sektor Industrie wurde hingegen von dem konjunkturellen Abschwung, der sich bereits 2019 abzeichnete, und von den negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie getroffen. Die Industrie-segmente zeigten sich allerdings aufgrund der erfolgreichen Restrukturierungs- und Transformations-schritte der letzten Jahre als sehr widerstandsfähig und margenseitig resilient.

Um den negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie zu begegnen, hat die Semperit-Gruppe frühzeitig entsprechende Maßnahmen eingeleitet und bereits im ersten Quartal 2020 operative Gegensteuerungsmaßnahmen zur Bewältigung der Krise implementiert. Diese zielten einerseits auf eine entsprechend flexible Anpassung der Produktion an die mit Unsicherheiten behaftete Marktnachfrage ab; andererseits setzten sie einen noch strikteren Fokus auf ein adäquates Kostenniveau.

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. Im Geschäftsjahr 2020 sind Abweichungen von der Vergütungspolitik erfolgt, die der in der Vergütungspolitik beschriebenen Vorgangsweise für solche Abweichungen entsprechen (siehe Details auf S. 11).

Vergütung des Vorstandes

Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

Der Vergütungsausschuss¹ des Aufsichtsrates ist für die Vorbereitung, die regelmäßige Überprüfung und die Kontrolle der Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Die finale Festle-

¹⁾ Per 23. September 2020 wurden der Vergütungs- und Nominierungsausschuss zusammengelegt.

gung 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 <ul style="list-style-type: none"> – 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 <ul style="list-style-type: none"> – 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.

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 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.

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

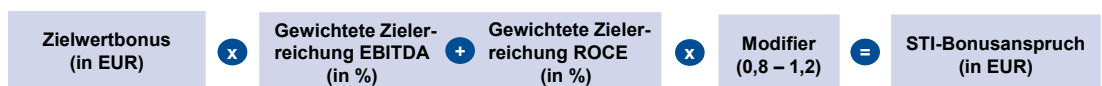
Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt grundsätzlich bis zum 31. Jänner eines jeden Geschäftsjahres Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen Leistungskriterien für den Beurteilungszeitraum (d.h. für das laufende Geschäftsjahr) fest, welche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich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

Zielerreichungsgrade - 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 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 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 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)

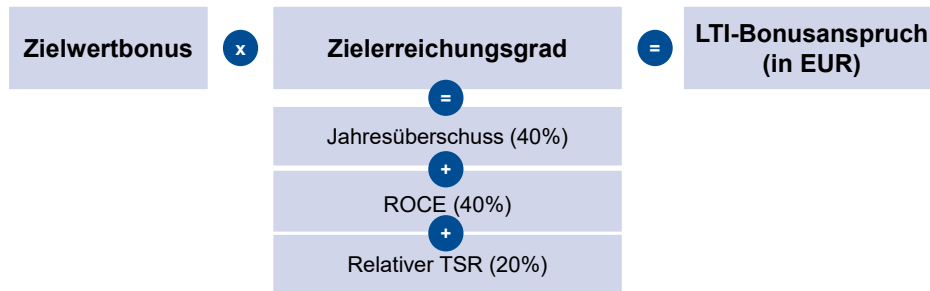
Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche eine langfristige Anreizwirkung erzielen soll. Der LTI wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden ausschließlich finanzielle Leistungskriterien herangezogen, 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 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“).

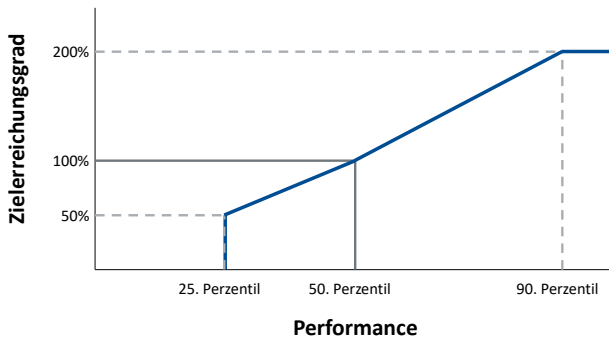
Zielerreichungsgrade - LTI

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).

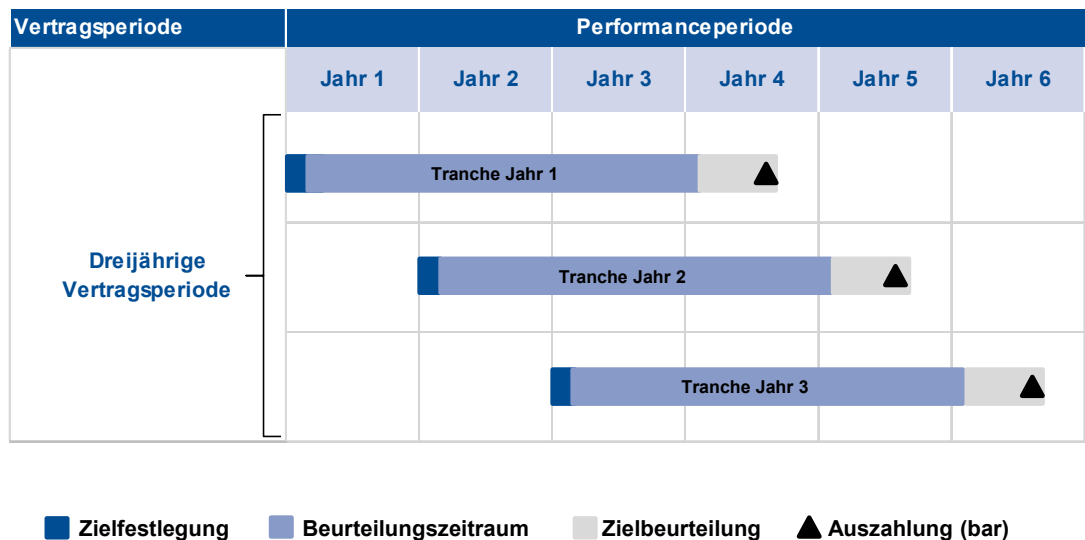
Zielerreichungskurve – Relativer TSR



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 Bestattungsdauer 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 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 Vorstandsmit-

gliedern die mit ihrer Stellung als Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstaussagen 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.

Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der 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.

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 Gesamtvergütung des Vorstandes

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstände für das Geschäftsjahr 2020 beträgt 4.458 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.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstände

	Dr. Martin Füllenbach	Mag. Gabriele Schallegger	Kristian Brok, MSc	Dr. Felix Fremerey	Dipl.-Kfm. Frank Gumbinger	Mag. Petra Preining	Summe
in TEUR	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Erfolgsunabhängig	615	94	482	404	282	262	2.140
Grundgehalt	550	84	430	367	249	262	1.942
Sachbezüge	9	2	9	37	6	0	63
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	55	8	43	0	27	0	133
Sonstige Versicherungsleistungen	1	0	0	0	0	0	2
Erfolgsabhängig	1.393	70	547	92	100	50	2.251
STI	600	63	360	92	0	0	1.114
LTI ¹⁾	793	7	187	0	0	0	987
Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	0	0	0	0	100	50	150
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0	0	0	0
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten 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	2.007	164	1.096	496	382	312	4.458
davon erfolgsunabhängig in %	30,6%	57,4%	50,1%	81,5%	73,8%	84,0%	49,5%
davon erfolgsabhängig in %	69,4%	42,6%	49,9%	18,5%	26,2%	16,0%	50,5%

¹⁾ Gewährte Vergütung

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 Mitarbeiter-

vorsorgekasse. Die Gesellschaft hat für die Vorstandsmitglieder eine Kollektivunfall- und eine Auslandsrankenversicherung 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. Die erfolgsabhängige Vergütung für Dr. Marin Füllenbach ist im Geschäftsjahr 2020 insbesondere dadurch geprägt, dass für die Tranche 2019 des LTI Unverfallbarkeit eingetreten ist und sie daher vollumfänglich rückgestellt wurde. Die Gesamtvergütung von Mag. Gabriele Schalleger ist im Wesentlichen durch die anteilmäßige Berücksichtigung ihrer Funktionsperiode, die am 12. Oktober 2020 begann, bestimmt. Die außerordentlichen Vergütungsleistungen für Kristian Brok, Msc. beziehen sich auf Signing- und einen einmaligen Umzugs- und Wohnkostenzuschuss.

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 2019 und 2020 wurden im Geschäftsjahr 2020 insgesamt 987 TEUR an Rückstellungen gebildet.

Die im Jahres- und Konzernabschluss der Semperit AG Holding gemäß § 239 Abs. 1 Z. 4 UGB angegebenen Beträge beziehen sich auf die im Geschäftsjahr abgerechneten Bezüge und unterscheiden sich damit von den hier dargestellten Gesamtvergütungen.

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

Für folgende Vorstandsmitglieder wurde ein von der Vergütungspolitik abweichendes Modell festgelegt:

Dipl.-Kfm. Frank Gumbinger war bis 19. März 2020 als CFO tätig; nachdem er sein Vorstandsmandat auf eigenen Wunsch im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat zurückgelegt hatte, war er anschließend noch bis zum 14. August 2020 beratend für die Semperit AG Holding tätig. Für diesen verkürzten Zeitraum wurde ein STI i.H.v. 100 TEUR gewährt. Aufgrund dieser Sondersituation ist man von der Vergütungspolitik abgewichen und hat Ziele definiert, welche einen möglichst effizienten Übergang auf die Nachfolgerin ermöglichten.

Dr. Felix Fremerey verantwortete als Vorstandsmitglied der Semperit AG Holding die Restrukturierung des Sektors Medizin. Daraus abgeleitet, ist man von der Vergütungspolitik abgewichen und hat für das Vorstandsmitglied gesonderte Vergütungsziele, welche mit der Restrukturierung einhergehen, festgelegt. Auf erfolgsunabhängige Bestandteile entfielen 367 TEUR, während erfolgsabhängige Vergütungskomponenten in Summe 92 TEUR ausmachten. Die erfolgsabhängige Vergütung bezieht sich auf die Verbesserung der Performance des Sektors Medizin. Dr. Felix Fremerey übte diese Funktion seit 10. September 2018 aus und hat das Vorstandsmandat per 14. August 2020 im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat zurückgelegt; sein Dienstvertrag lief plangemäß mit 30. November 2020 aus.

Mag. Petra Preining war interimistisch in dem Zeitraum von 20. März 2020 bis 11. Oktober 2020 als CFO tätig. Auf erfolgsunabhängige Bestandteile entfielen 262 TEUR, während erfolgsabhängige Vergütungskomponenten in Summe 50 TEUR ausmachten.

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

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der Semperit AG Holding am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahrs 2020 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat am 12. März 2020 die Zielwerte, sowie Unter- und Obergrenzen für das Geschäftsjahr 2020 festgelegt, welche einheitlich für alle Vorstandsmitglieder gelten:

STI Zielerreichung 2020

Kriterien	Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2020	Gewicht- ung	Ziel- erreichung
EBITDA (in EUR Mio.)	16,8	21,0	25,2	208,6	70%	150,0%
ROCE (in %)	-3,4%	-4,2%	-5,0%	48,3%	30%	150,0%
Zielerreichung vor Modifier (in %)						150,0%
Modifier						1,0
Zielerreichung nach Modifier (in %)						150,0%

Als Folge der pandemiebedingten Sonderkonjunktur bei medizinischen Schutzhandschuhen und strikter und unverzüglicher Kostensenkungsmaßnahmen zur Eindämmung des negativen externen Marktchocks durch die Corona-Pandemie im Sektor Industrie konnten im Geschäftsjahr 2020 sowohl die Obergrenzen für das EBITDA als auch den ROCE deutlich übertroffen werden.

Dementsprechend ergibt sich für die Vorstandsmitglieder in 2020 ein kurzfristiger Bonusanspruch in Höhe von 1.114 TEUR.

STI-Bonusanspruch 2020 – Vorstandsmitglieder¹

in TEUR	Dr. Martin Füllenbach	Mag. Gabriele Schallegger	Kristian Brok, MSc	Dr. Felix Fremerey	Dipl.-Kfm. Frank Gumbinger
Zielvergütung p.a.	400	42	240	92	0
STI-Bonusanspruch 2020	600	63	360	92	0

¹⁾ Vorstandsmitglied Mag. Petra Preining ist aufgrund eines abweichenden Vergütungsmodells nicht angeführt (siehe S. 11 des Vergütungsberichts).

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 je Tranche - Vorstandsmitglieder

in TEUR	Dr. Martin Füllenbach	Mag. Gabriele Schallegger	Kristian Brok, MSc	Dipl.-Kfm. Frank Gumbinger
Zielvergütung je Tranche	300,0	40,9	300,0	n/a

Mag. Gabriele Schallegger ist seit 12. Oktober 2020 für die Semperit AG Holding als CFO tätig. Die LTI-Zielvergütung je Tranche beträgt für sie grundsätzlich 185 TEUR. Für die Tranche 2020 wurde diese zeitanteilig festgelegt.

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

	DI Rainer Zellner	Dkfm. Horst Kreutler	Dr. Horst Leibnfrost	Dr. Ernst Meyer	Hinter- bliebene verstorbener ehemaliger Vorstände	Summe
in TEUR	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	225	199	93	71	101	689
Ruhegenuss	225	199	93	71	101	689
Gesamtvergütung	225	199	93	71	101	689

Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vorbereitung und regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder obliegt dem Vergütungsausschuss. Für die Aufstellung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufwandsrat 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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 2020 beträgt insgesamt 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

	Fixvergütung	Ausschuss-tätigkeit	Sitzungs-gelder	Sonder-vergütung	Versicherungs-entgelte	Summe
in TEUR	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Dr. Walter Koppensteiner	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	10	6	7	0	0	23
Dipl.-Ing. Herbert Ortner	8	2	2	0	0	12
Dipl.-Wirtschaftsingenieur (FH) Claus Möhlenkamp	8	2	2	0	0	12
Dipl.-Ing. Peter Edelmann	7	0	1	0	0	8
Mag. Patrick Prügger	12	3	5	0	0	20
Gesamtvergütung	190	143	81	0	0	414

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, der dem Aufsichtsrat der Semperit AG Holding seit dem Jahr 2012 angehört, gewählt. 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. Mag. Patrick Prügger legte sein Mandat am 22. Juli 2020 nieder. Dipl.-Wirtschaftsingenieur (FH) Claus Möhlenkamp und Dipl.-Ing. Herbert Ortner wurden am 22. Juli 2020 in den Aufsichtsrat gewählt.

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 aktienbasierten 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 2020 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik der Semperit AG Holding gegeben.