



200 years

Vergütungsbericht der Semperit AG Holding 2024

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Die Semperit-Gruppe hat sich im Geschäftsjahr 2024 in einem herausfordernden Marktumfeld sehr gut behauptet. Das EBITDA wurde um 21,1% auf 84,9 Mio. EUR gesteigert und damit die Guidance in Höhe von rund 80 Mio. EUR übertroffen. Bei einem nahezu stabilen Umsatz von 676,6 Mio. EUR (-0,8%) konnte die EBITDA-Marge vor allem aufgrund des bereits 2023 eingeleiteten Sparprogramms um 2,3 Prozentpunkte auf 12,5% gesteigert werden. Die beiden Divisionen Semperit Industrial Applications (SIA) und Semperit Engineered Applications (SEA) entwickelten sich abhängig vom Marktumfeld und den Kundenbranchen unterschiedlich.

Die gesamten Aufwendungen sanken um 3,6% auf 587,9 Mio. EUR. Das operative EBITDA der Gruppe verbesserte sich auf 86,3 Mio. EUR. Dabei wurde das EBITDA 2024 um ergebniswirksame Effekte des Leitprojekts für die digitale Transformation der Gruppe (oneERP) in Höhe von 1,5 Mio. EUR bereinigt. Die operative EBITDA-Marge 2024 betrug 12,8%. Das bereinigte EBITDA im Vorjahr lag bei 80,0 Mio. EUR und die entsprechende Marge bei 11,7%. Die regulären Abschreibungen erhöhten sich im Geschäftsjahr 2024 vor allem infolge der erweiterten Konsolidierungsbasis durch Rico (15,8 Mio. EUR) auf 47,5 Mio. EUR (Vorjahr: 36,5 Mio. EUR). Somit lag das EBIT mit 35,0 Mio. EUR um 3,0% über dem Vorjahreswert von 34,0 Mio. EUR.

Das Finanzergebnis belief sich auf -13,4 Mio. EUR (Vorjahr: -8,7 Mio. EUR), was vor allem auf höhere Finanzierungsaufwendungen infolge neuer Bankenfinanzierungen für strategische Wachstumsprojekte zurückzuführen war. Das Ergebnis nach Steuern der fortgeführten Geschäftsbereiche lag bei 11,4 Mio. EUR (Vorjahr: 24,4 Mio. EUR) und das Ergebnis nach Steuern aus dem aufgegebenen Geschäftsbereich bei 0,1 Mio. EUR (Vorjahr: -41,4 Mio. EUR). Insgesamt hat sich das Ergebnis nach Steuern (aus den fortgeführten und dem aufgegebenen Geschäftsbereich) somit auf 11,5 Mio. EUR deutlich verbessert (Vorjahr -17,1 Mio. EUR). Das entspricht einem Ergebnis je Aktie von 0,56 EUR (Vorjahr: -0,82 EUR). Der Free Cashflow ist jener um Zinszahlungen bereinigte Netto-Geldfluss, der für strategische Wachstumsinvestitionen, Dividenden und Tilgung von Fremdkapital zur Verfügung steht. Dieser betrug im Geschäftsjahr 2024 vor Unternehmensverkäufen 45,8 Mio. EUR (Vorjahr: 26,3 Mio. EUR) und nach Unternehmensverkäufen 52,4 Mio. EUR (Vorjahr: 111,5 Mio. EUR). Nach Berücksichtigung der strategischen Wachstumsinvestitionen belief sich der Free Cashflow (nach Unternehmensverkäufen) auf 22,9 Mio. EUR (Vorjahr: 92,1 Mio. EUR). Der ROCE für das Geschäftsjahr 2024 belief sich auf 3,8% (Vorjahr: 5,7%).

Berücksichtigung von Investorenfeedback

Der Vergütungsbericht des Jahres 2023 wurde der Hauptversammlung am 23. April 2024 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 96,9% der abgegebenen Stimmen beschlossen. Im Zuge einer Corporate Governance Roadshow mit Stimmrechtsvertretern und institutionellen Investoren wurden im November und Dezember 2024 die aktuelle Vergütungspolitik sowie geplante Änderungen dieser besprochen, die der ordentlichen Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2024 vorgelegt werden sollen. Bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 wurde das Feedback aus diesen Gesprächen berücksichtigt. Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen wurde der Fokus auf eine Erhöhung der Transparenz, etwa durch Detailangaben zu den einzelnen Kennzahlen in der Langfristvergütung, sowie auf eine optimierte Darstellung des Pay-for-Performance Prinzips und somit einer besseren Vergleichbarkeit gelegt. Der Ausweis der Vergütung wurde auf die Erdienungslogik umgestellt und es wurde an einer besseren Übersichtlichkeit des Berichts gearbeitet.

Vergütungspolitik und Vergütungsbericht

Vergütungspolitik für das Geschäftsjahr 2024

Der Vergütungsbericht soll einen umfassenden Überblick über die im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährte oder geschuldete 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 2024 geltende System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der Semperit AG Holding wurde als aktualisierte Fassung in der Hauptversammlung am 27. April 2022 beschlossen.

Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

Vergütungsbestandteile und Vergütungsstruktur

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

Gesamtüberblick Vergütungsbestandteile des Vorstandes

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) ¹	Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen einjährigen Beurteilungszeitraum <ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Kriterien: EBITDA und Free Cashflow (FCF)¹ – Nicht-finanzielle Ziele: kollektive Leistungen des Vorstands 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
Weitere Bestandteile	
Malus und Clawback	Möglichkeit zur Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütung im Falle von Auszahlungen auf Grundlage von offenkundig falschen Daten („Performance Clawback“)

¹ In Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik 2022 wurde die Kennzahl Free Cashflow anstelle des ROCE für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt.

Festsetzung der Vergütungshöhen der Mitglieder des Vorstandes

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung werden die Aufgaben und Verantwortungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung berücksichtigt. Die Berufserfahrung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der Umfang und die Komplexität der Tätigkeit werden ebenfalls in Betracht gezogen. Durch einen horizontalen Vergütungsvergleich mit anderen österreichischen und deutschen Industrieunternehmen wird eine marktkonforme und konkurrenzfähige Vergütung erzielt, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Für das Benchmarking werden die Unternehmen des MDAX und ATX (jeweils exkl. Banken, Versicherungen und Immobilienunternehmen) unter Berücksichtigung von deren Größe herangezogen. Des Weiteren werden im Einklang mit der Regel 26b ÖCGK Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter: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 (EUR) festgelegt (brutto). Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sind mit der Semperit AG Holding abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht.

Anwendung der Vergütungspolitik des Vorstandes im Geschäftsjahr 2024

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.

Für das Jahr 2024 wurde eine Inflationsanpassung von 6% für die Grundgehälter sowie für STI- und LTI-Zielbeträge und Pensionskassenbeiträge vorgenommen. Bei Vorstandsmitgliedern, die dem Vorstand nur für die Hälfte des Jahres 2023 angehört haben, fand eine Erhöhung um 3% statt.

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 Mitarbeiter:innen sowie des öffentlichen Interesses zu handeln.

Sachbezüge und andere Vorteile

Die Gesellschaft hat 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, abgeschlossen. Die Gesellschaft stellt den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung. Zusätzlich werden ihnen die mit ihrer Stellung als Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstauslagen sowie die Vergütung ihrer Reisekosten ersetzt. 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).

Pensionskasse

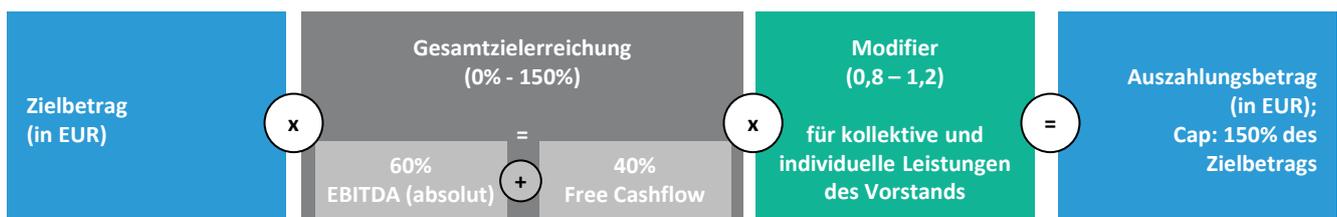
Die Semperit AG Holding leistet für die von ihr angestellten Vorstände Beiträge in eine externe Pensionskasse. Die Höhe dieser Zahlungen wird im Anstellungsvertrag individuell vereinbart und beträgt zwischen 5% und 15% des jährlichen Grundgehalts. Im zurückliegenden Geschäftsjahr beliefen sich diese Zahlungen auf insgesamt 153 TEUR. Damit betrug der in die Pensionskassa einbezahlte Betrag für die drei aktiven Vorstände jeweils 10% des Grundgehalts (siehe auch Tabelle gewährte oder geschuldete Vergütung der Vorstände 2024).

Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

Allgemeine Funktionsweise des STI

Der STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist gemäß Vergütungspolitik abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA (Gewichtung 70%) und Konzern-ROCE (Gewichtung 30%) sowie nicht-finanziellen Kriterien. Im Einklang mit der Vergütungspolitik hat sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss entschieden, für das Geschäftsjahr 2024 den Konzern-ROCE durch den Free Cashflow zu ersetzen (Details siehe unter „Weitere Erläuterungen und besondere Umstände“). Für 2024 war der STI somit abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA (Gewichtung 60%) und Konzern-Free Cashflow (40%) sowie von nicht-finanziellen Kriterien, die im Rahmen eines Modifiers von 0,8 bis 1,2 berücksichtigt werden können.

Übersicht der Berechnung des kurzfristigen variablen Bonusanspruchs



Finanzielle Leistungskriterien und Zielerreichungsgrad

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.

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). In den dazwischen liegenden Bereichen werden die Zielerreichungsgrade jeweils 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.

Modifier

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 sogenannten „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.

Der Modifier für das Geschäftsjahr 2024 wurde mit 1,0 für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Somit entsprachen die nicht finanziellen Leistungen den Erwartungen des Nominierungs- und Vergütungsausschusses, und es flossen keine weiteren nichtfinanziellen Kriterien in die Bewertung mit ein.

Zielbetrag und Cap des Auszahlungsbetrags

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.

Weitere Erläuterungen und besondere Umstände

Durch die Berücksichtigung von zwei finanziellen sowie nicht-finanziellen Zielgrößen wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht. Die finanziellen Zielgrößen berücksichtigen sowohl die Entwicklung der Profitabilität als auch der Liquidität.

Unter besonderen Umständen (etwa in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) kann der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates bis zum 31. Januar des laufenden Geschäftsjahres im Rahmen der Festlegung der Zielwerte die in der Vergütungspolitik 2022 vorgesehenen finanziellen Leistungskriterien EBITDA und ROCE durch alternative Leistungskriterien, wie zum Beispiel den Free Cashflow oder die EBIT-Marge, ersetzen. Im Rahmen einer Umstellung kann auch die Gewichtung der beiden Kriterien angepasst werden. Davon wurde für das Geschäftsjahr 2024 Gebrauch gemacht, um die Fokussierung auf die Generierung von Free Cashflow unter Berücksichtigung der Profitabilitätsentwicklung zu unterstreichen. Durch die Verwendung des EBITDA mit einer Gewichtung von 60% liegt der Fokus auf der Entwicklung der Ertragskraft. Der Free Cashflow mit einer Gewichtung von 40% berücksichtigt zusätzlich die finanzielle Stabilität und das Wachstumspotenzial.

Anwendung des STI in 2024, Zielerreichung und Auszahlungsbetrag

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der Vorstände der Semperit AG Holding am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2024 und ist für 2024 abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-Free Cashflow (Free Cashflow nach Unternehmensverkäufen und nach Berücksichtigung von strategischen Wachstumsinvestitionen) sowie nicht-finanziellen Kriterien, welche für die Bestimmung des Modifiers relevant sind. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legte Anfang des Jahres 2024 die Zielwerte, sowie Unter- und Obergrenzen für das Geschäftsjahr 2024 fest. Diese gelten einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.

STI-Zielerreichung 2024

Kriterien		Unter- grenze	Zielerreichungsgrad			Ist-Wert 2024	Ziel- erreichung ¹	Gewichtung	Gewichtete Ziel- erreichung ¹
			50%	100%	150%				
EBITDA	in EUR Mio.	70,4	88,0	105,6	84,9	91,5%	60%	54,9%	
Free Cashflow	in EUR Mio.	-5,0	0,0	20,0	22,9	150,0%	40%	60,0%	
Zielerreichung vor Modifier	in %							114,9%	

¹ Vorläufige Zielerreichung, welche zur Berechnung der Rückstellungswerte 2024 herangezogen wurde

Der vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats auf der Basis dieser Zielerreichung festgelegte STI-Bonusanspruch für Karl Haider, Helmut Sorger und Gerfried Eder im Geschäftsjahr 2024 beträgt damit 1.031 TEUR.

STI-Bonusanspruch 2024 – Vorstandsmitglieder

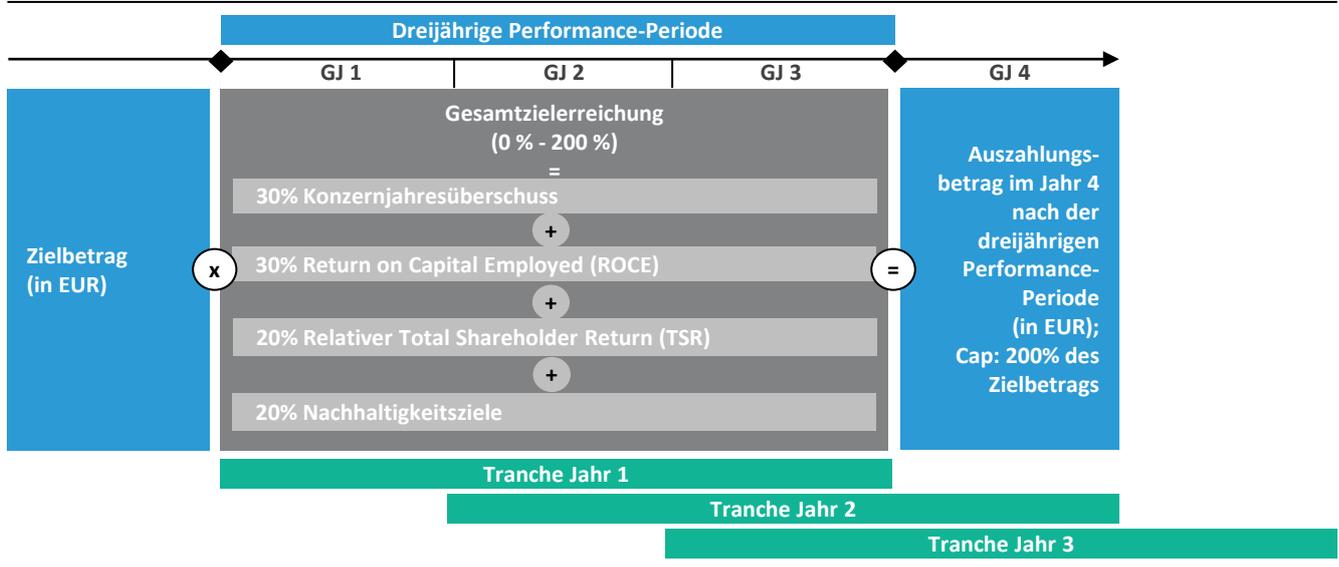
in TEUR	Karl Haider	Helmut Sorger	Gerfried Eder
Zielvergütung	371	217	309
Zielerreichung vor Modifier	114,9%	114,9%	114,9%
Modifier	1,0	1,0	1,0
Zielerreichung nach Modifier	114,9%	114,9%	114,9%
Voraussichtlicher Auszahlungsbetrag STI	426	250	355

Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)

Allgemeine Funktionsweise des LTI

Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, mit der eine langfristige Anreizwirkung erzielt werden soll. Der LTI wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Beurteilungszeiträumen, gewährt. Dazu werden finanzielle Leistungskriterien – 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 seit dem Geschäftsjahr 2022 auch nicht-finanzielle Nachhaltigkeitskriterien (ESG-KPIs) herangezogen.

Übersicht der Berechnung des langfristigen variablen Bonusanspruchs



Leistungskriterien und Cap

Durch den langfristigen variablen Leistungsbonus werden die mittel- bis langfristige Wertsteigerung sowie die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie, einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Semperit-Gruppe gefördert. Zusätzlich berücksichtigt der LTI auch den relativen Total Shareholder Return (TSR), also die Rendite aus Kursentwicklung der Aktie und Dividende im Verhältnis zu den ausgewählten Unternehmen der Indizes ATX Prime und MDAX (jeweils exkl. Banken, Versicherungen und Immobilienunternehmen herangezogen). Damit werden die Zielsetzungen des Vorstands mit den Interessen der Aktionär:innen und anderer Stakeholder:innen in Einklang gebracht.

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

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 oder die historische Performance von Vergleichsunternehmen, herangezogen. Dadurch soll eine im Vergleich zur Peer-Gruppe anspruchsvolle Zielsetzung gewährleistet werden. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis der geprüften IFRS-Konzernabschlüsse sowie der Nachhaltigkeitsbericht-erstattung bzw. - sofern anwendbar - auf Basis eines entsprechenden externen ESG-Ratings der Geschäftsjahre des Beurteilungszeitraums.

Bei Erreichen der Obergrenze liegt der LTI-Zielerreichungsgrad bei 200% (Cap). Beim Nichterreichen einer oder mehrerer Untergrenzen können der Bonusanteil für das jeweilige Leistungskriterium bzw. der langfristige variable Leistungsbonus insgesamt vollständig entfallen.

Tranchen-Modell

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

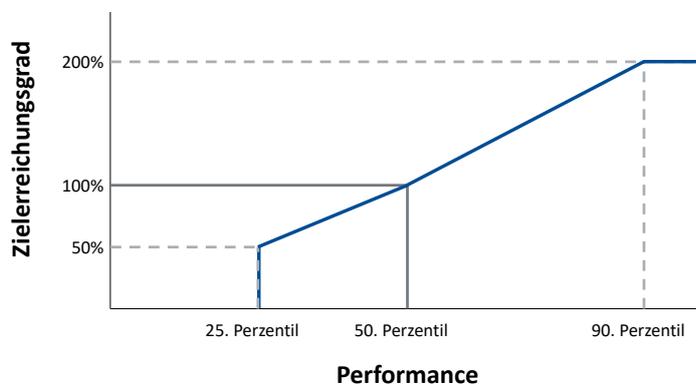
Das Tranchen-Modell dient der langfristigen, strategischen Unternehmensentwicklung: Es ermöglicht, bei der Festlegung des LTI auch die Unternehmens-Performance nach Ende der Bestellperiode eines Vorstandmitgliedes zu berücksichtigen. Dadurch werden Vorstandsmitglieder incentiviert, auch noch am Ende ihrer Amtszeit nachhaltige Investitionen und Weichenstellungen für das Unternehmen zu tätigen. Des Weiteren werden die Auswirkungen zyklischer Ergebnisschwankungen geglättet.

Zielsetzung und Zielerreichungskurve je Leistungskriterium

Relativer TSR

Zur Beurteilung des Zielerreichungsgrades des relativen TSR wird die TSR-Performance der Semperit mit der Performance sämtlicher Unternehmen der Indizes ATX Prime und MDAX (jeweils exklusive Banken, Versicherungen und Immobilienunternehmen) verglichen. Entspricht der TSR der Semperit dem 50. Perzentil (Median) der Peer Group, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100%. Als Untergrenze (Floor) ist das 25. Perzentil mit einem Zielerreichungsgrad von 50% festgelegt, 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



Jahresüberschuss und ROCE

Zusätzlich zum relativen TSR werden durch die Verwendung des durchschnittlichen Jahresüberschusses und des durchschnittlichen ROCE 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 Dividendenauszahlung 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. Eine Übersicht aller Kriterien, deren Zielwerte und Zielerreichungen für die LTI-Tranche 2022-2024 ist auf Seite 10 angeführt.

Nachhaltigkeitsziele

Um der starken Verankerung der Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie und -steuerung Rechnung zu tragen, werden für jede LTI-Tranche zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele anhand des nachfolgenden Kriterien-Katalogs festgelegt. Auf diese Weise können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld angepasst und pro Tranche unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.

ESG-Kriterien-Katalog



Für die Tranchen 2023 (Beurteilungszeitraum 2023-2025) und 2024 (Beurteilungszeitraum 2024-2026) werden folgende Nachhaltigkeitsziele mit jeweils gleicher Gewichtung angewendet:

Nicht-finanzielle LTI-Ziele Tranche 2023-2025

Kriterien ¹	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
	50%	Zielerreichungsgrad 100%	200%
Arbeitssicherheit, Reduktion der Unfallrate um:	7,2%	8,0%	8,8%
Energieeffizienz, Reduktion des Energieeinsatzes um:	10,0%	12,0%	14,0%
Abfallreduktion um:	10,0%	12,0%	14,0%
ESG-Rating (CDP Climate Rating B für das Geschäftsjahr 2025)	C	B	A

¹ Die Änderung bei Arbeitssicherheit bezieht sich auf die jährliche Verbesserung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr; die Änderungen bei Energieeffizienz und Abfall beziehen sich auf die Reduktion gegenüber dem Basisjahr 2019. Die Zielerreichung wird jeweils aus dem Durchschnitt der Werte 2023-2025 bestimmt.

Nicht-finanzielle LTI-Ziele Tranche 2024-2026

Kriterien ¹	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
	50%	Zielerreichungsgrad 100%	200%
Arbeitssicherheit, Reduktion der Unfallrate um:	7,2%	8,0%	8,8%
Energieeffizienz, Reduktion des Energieeinsatzes um:	1,1%	1,4%	1,7%
Abfallreduktion um:	1,6%	2,0%	2,4%
D&I, Erhöhung des Anteils an Frauen im Senior Leadership um:	0,8%	1,0%	1,2%

¹ Die Änderungen bei Arbeitssicherheit und D&I beziehen sich auf die jährliche Verbesserung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr; die Änderungen bei Energieeffizienz und Abfall beziehen sich auf die Reduktion gegenüber dem Basisjahr 2023. Die Zielerreichung wird jeweils aus dem Durchschnitt der Werte 2024-2026 bestimmt.

Die auf das Industriegeschäft fokussierte Transformation 2023 führte auch zur Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der Anpassung einiger ESG-Ziele an die neuen organisatorischen und regulatorischen Rahmenbedingungen. Mit Sempermed hat der produktionsbedingt energieintensivste Bereich die Semperit-Gruppe 2023 verlassen, der auch das größte Potenzial für Verbesserungen hatte. Daher hat sich aufgrund der neuen Struktur das Einsparungspotenzial ab 2024 im Vergleich zu den ursprünglichen Zielen reduziert.

Für die LTI-Tranche 2025 (2025-2027) werden ebenfalls die vier Nachhaltigkeitskriterien Arbeitssicherheit, Energieeffizienz, Abfallreduktion und D&I mit jeweils gleicher Gewichtung herangezogen.

Anwendung des LTI in 2024, Zielerreichung und Auszahlungsbetrag

Für die Tranche 2022 (Beurteilungszeitraum: 2022-2024) wurden Arbeitssicherheit, Energieeffizienz und Abfallreduktion mit jeweils gleicher Gewichtung als nachhaltigkeitsbezogene Ziele gesetzt.

Die Zielwerte, Ober- und Untergrenzen sowie die Zielerreichung für die LTI-Tranche 2022-2024 stellen sich wie folgt dar:

LTI-Zielerreichung Tranche 2022-2024

Kriterien ²		Unter-	Ziel-	Ober-	Ist-Wert 2022-2024	Ziel-	Gewichtung	Gewichtete Ziel- erreichung ¹
		grenze	wert	grenze		erreichung ¹		
		Zielerreichungsgrad						
		50%	100%	200%				
Jahresüberschuss	in EUR Mio.	11,4	30,5	59,0	-3,7	0,0%	30%	0,0%
ROCE	in%	3,6%	7,7%	11,5%	4,0%	57,3%	30%	17,2%
Relativer TSR	Perzentil	25	50	90	35	61,6%	20%	12,3%
Nachhaltigkeit - Arbeitssicherheit, Reduktion der Unfallrate um:		7,2%	8,0%	8,8%	-48,0%	0,0%	6,7%	0,0%
Nachhaltigkeit - Energieeffizienz, Reduktion des Energieeinsatzes um:		7,5%	9,0%	10,5%	5,3%	0,0%	6,7%	0,0%
Nachhaltigkeit - Abfallreduktion um:		7,5%	9,0%	10,5%	0,6%	0,0%	6,7%	0,0%
Zielerreichung	in %							29,5%

¹ Vorläufige Zielerreichung, welche zur Berechnung der Rückstellungswerte 2024 herangezogen wurde

² Die Änderung bei Arbeitssicherheit bezieht sich auf die jährliche Verbesserung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr; die Änderungen bei Energieeffizienz und Abfall beziehen sich auf die Reduktion gegenüber dem Basisjahr 2019. Die Zielerreichung wird jeweils aus dem Durchschnitt der Werte 2022-2024 bestimmt.

Die Zielerreichung für die LTI-Tranche 2022 beläuft sich auf 29,5%. Beim Jahresüberschuss sowie den nachhaltigkeitsbezogenen Kriterien wurden die jeweils vorgesehenen Untergrenzen nicht erreicht, womit die Zielerreichung für diese Kriterien bei null liegt. Die nachfolgende Tabelle zeigt den auf Basis dieser Zielerreichung festgelegten LTI-Bonusanspruch für Karl Haider, Helmut Sorger und Kristian Brok.

LTI-Bonusanspruch – Vorstandsmitglieder – 2022 Tranche

in TEUR	Karl Haider	Helmut Sorger	Kristian Brok (Vorstand bis 30.06.2023)
Zielvergütung	341	50	331
Zielerreichung	29,5%	29,5%	29,5%
Vorläufiger Auszahlungsbetrag LTI	101	15	98

Die folgende Tabelle stellt die Rückstellungen per 31. 12. 2024 für die jeweiligen LTI-Tranchen sowie die ergebniswirksam in der Berichtsperiode erfassten Aufwendungen infolge der entsprechenden Anpassungen der Rückstellungen dar. Die Werte für die vorläufige Bestimmung der Zielerreichungen der LTI-Tranchen werden aus den veröffentlichten Werten, dem jeweils aktuellen Forecast sowie der Mittelfristplanung herangezogen und jeweils als Drei-Jahres-Durchschnitt berechnet.

LTI-Tranchen gewährt und per 31.12.2024 rückgestellt bzw. die absoluten Änderungen gegenüber Vorjahr

in TEUR	Karl Haider		Helmut Sorger		Gerfried Eder		Kristian Brok (Vorstand bis 30.06.2023)		Summe	
	31.12.2024	Δ	31.12.2024	Δ	31.12.2024	Δ	31.12.2024	Δ	31.12.2024	Δ
LTI-Tranche 2022-2024	101	11	15	4	–	–	98	10	213	25
LTI-Tranche 2023-2025	40	–3	23	4	18	9	–	–	80	11
LTI-Tranche 2024-2026	48	48	27	27	40	40	–	–	114	114

Sondergratifikationen und -boni

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde kein Sonderbonus gewährt.

Aufgrund des wichtigen strategischen Erfolgs der Semperit im Geschäftsjahr 2023 mit dem Verkauf des Medizingeschäfts wurden den Vorstandsmitgliedern Karl Haider und Helmut Sorger Sonderboni für 2023 in Höhe von 100 TEUR beziehungsweise 50 TEUR gewährt. Die Auszahlung erfolgte im Geschäftsjahr 2024, wobei der Sonderbonus für Karl Haider aufgrund eines Verzichts auf 28,2 TEUR reduziert wurde.

Sonderbonus für 2023 – Vorstandsmitglieder

in TEUR	Karl Haider	Helmut Sorger
Auszahlungsbetrag Sonderbonus im Geschäftsjahr 2024	28	50

Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Dem Vorstand wird 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.

Malus und Clawback

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“).

Geringfügige Anpassung der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat der Semperit eine geringfügige Anpassung der Vergütungspolitik der Semperit AG Holding beschlossen, um eine asymmetrische Verteilung der Ober- und Untergrenzen der STI-Ziele zu ermöglichen.

Laufzeiten der Vorstandsmandate

Vorstandsmandate sind im Regelfall auf rund drei Jahre befristet, in Ausnahmefällen wird eine Laufzeit von bis zu fünf 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 Gesamtvergütung des Vorstandes

Die gewährte oder geschuldete Vergütung der Vorstände für das Geschäftsjahr 2024 beträgt 2.942 TEUR (2023: 3.183 TEUR). Zusätzlich wurden für den Vorstand Versicherungsprämien in der Höhe von 2 TEUR geleistet (2023: 2 TEUR).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte oder geschuldete Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex für das Jahr 2024. In 2024 wurde die Ausweisung der Vergütung auf die Erdienungslogik umgestellt, damit die dargestellte Vergütungshöhe die Geschäftsentwicklung im Sinne des Pay for Performance-Gedankens widerspiegelt; Vergleichswerte für 2023 wurden entsprechend angepasst.

Die für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesene Vergütung umfasst somit dem Organmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt.

Gewährte oder geschuldete Vergütung aller Vorstände 2024

in TEUR	Karl Haider		Helmut Sorger		Gerfried Eder		Kristian Brok (Vorstand bis 30.06.2023)		Summe	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Erfolgsunabhängig	641	610	481	454	575	279	0	296	1.698	1.639
% der Gesamtvergütung	55%	96%	65%	90%	62%	100%	0%	17%	58%	51%
Grundgehalt	583	550	429	405	515	250	0	248	1.527	1.453
Sachbezüge	0	5	9	9	9	4	0	5	18	23
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	58	55	43	41	52	25	0	43	153	164
Erfolgsabhängig	527	0	264	0	355	0	98	141	1.244	141
% der Gesamtvergütung	45%	0%	35%	0%	38%	0%	100%	8%	42%	4%
STI	426	0	250	0	355	0	0	0	1.031	0
LTI	101	0	15	0	0	0	98	141	213	141
Sonstige Vergütung	0	28	0	50	0	0	0	1.325	0	1.403
% der Gesamtvergütung	0%	4%	0%	10%	0%	0%	0%	75%	0%	44%
Gesamtvergütung	1.168	638	745	504	930	279	98	1.762	2.942	3.183
davon erfolgsunabhängig in %	55%	96%	65%	90%	62%	100%	0%	17%	58%	51%
davon erfolgsabhängig in %	45%	4%	35%	10%	38%	0%	100%	83%	42%	49%

In der Darstellung der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile beziehen sich der STI auf das jeweilige Geschäftsjahr und der LTI auf die jeweils im Geschäftsjahr ausgelaufene Drei-Jahres-Tranche. Die dargestellten Beträge basieren auf Rückstellungen, denen bestmögliche Schätzungen der Zielerreichung zugrunde liegen. Wie weiter oben angeführt, wurde der für das Jahr 2023 gewährte Sonderbonus für Karl Haider aufgrund einer Verzichtserklärung auf 28,2 TEUR reduziert.

Die im Jahr 2024 ausbezahlten Beträge für die LTI-Tranche 2021-2023 bzw. STI 2023 beliefen sich auf 273 TEUR bzw. 0 TEUR.

Gemäß Konzernabschluss betragen im Jahr 2024 die gesamten für den Vorstand erfassten Vergütungsaufwendungen 2.810 TEUR. Diese setzen sich aus der erfolgsunabhängigen Vergütung in der Höhe von 1.698 TEUR, den erfolgsabhängigen kurzfristigen Vergütungen in Höhe von 967 TEUR und den Veränderungen der zum 31.12.2024 rückgestellten langfristigen LTI-Tranchen in Höhe von 145 TEUR zusammen.

Die Sachbezüge (z.B. für Dienstwägen) werden mit steuerlichen Sachbezugswerten angegeben. Die Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse beziehen sich auf die Einzahlungen in eine externe Pensionskasse.

In der Semperit AG Holding stellen der LTI und STI auf Basis der derzeitigen Vergütungspolitik die einzigen Vertragskomponenten der Berichtsperiode dar, deren endgültige Festlegung und Auszahlung erst zu einem nach Feststellung des Jahresabschlusses anfallenden Zeitpunkt erfolgen.

Gemäß AFRAC-Stellungnahme 37 (Austrian Financial Reporting and Auditing Committee) betrifft die gewährte Vergütung Vergütungsbestandteile, welche auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgen wird. Dies betrifft auch Vergütungsvereinbarungen, die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind (z. B. der Verbleib im Unternehmen, die Erfüllung von vorgegebenen, in Zukunft zu erreichenden Kriterien u. a. m.). Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Organmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt.

Auf Basis der (erwarteten) Zielerreichungsgrade für sämtliche noch nicht ausbezahlten Tranchen (2022, 2023 und 2024) veränderten sich die Rückstellungen im Geschäftsjahr 2024 in Höhe von 149,7 TEUR.

Kristian Brok schied aus dem Vorstand per 30. Juni 2023 aus. Die Ermittlung und Auszahlung der LTI-Tranche 2021 erfolgten in Übereinstimmung mit den Regelungen des Anstellungsvertrags sowie der Zielvereinbarungen für die jeweiligen Tranche. Diese kam in der Höhe von 140,9 TEUR im Jahr 2024 zur Auszahlung. Die Ermittlung der LTI-Tranche 2022 erfolgt in Übereinstimmung mit den Regelungen des Anstellungsvertrags sowie der Zielvereinbarung für die jeweilige Tranche und wird im Jahr 2025 zur Auszahlung kommen. Des Weiteren wurden die restlichen 10% der einmaligen Abfindung in der Höhe von 132,5 TEUR im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gebracht.

Vergütung ehemaliger Organmitglieder

Für die aktiven Vorstandsmitglieder ist die Semperit AG Holding verpflichtet, von ihrer Grundvergütung abhängige Beiträge an eine Pensionskasse zu leisten. Einige ehemalige Vorstandsmitglieder erhalten noch aus ihrer ehemaligen Organfunktion die nachfolgenden Pensionen. Der letzte diesbezügliche Vorstandsvertrag betraf Rainer Zellner, der 1983 in den Vorstand der Semperit berufen wurde.

Übersicht Vergütung ehemaliger Organmitglieder 2024

	Rainer Zellner	Horst Kreutler	Franz Leibenfrost	Hinterbliebene verstorbenen ehemaliger Vorstände	Summe
in TEUR	Vorsitzender des Vorstands bis 14.4.2011	Vorsitzender-Stellvertreter des Vorstands bis 31.12.1990	Vorsitzender des Vorstands bis 30.09.1989		
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	274	242	114	122	752
Ruhegenuss	274	242	114	122	752
Gesamtvergütung	274	242	114	122	752

Vergütung des Aufsichtsrates

Personelle Veränderungen im Aufsichtsrat bzw. den Ausschüssen im Geschäftsjahr 2024

In der 135. Hauptversammlung am 23. April 2024 wurde die Mitgliederzahl des Aufsichtsrats innerhalb der satzungsmäßigen Grenzen von zuvor sieben auf sechs von der Hauptversammlung gewählte Mitglieder reduziert. Mit Beendigung der Hauptversammlung schied Claus Möhlenkamp auf eigenen Wunsch aus dem Aufsichtsrat aus. Stephan Büttner wurde bis zum Ablauf jener Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2027 beschließt, als Aufsichtsrat wiedergewählt. In der anschließenden konstituierenden Sitzung wurden Thomas Cord Prinzhorn als Vorsitzender und Stefan Fida als stellvertretender Vorsitzender bestätigt.

Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Aufsichtsratsvergütung besteht grundsätzlich aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsrats­tätigkeit und zusätzlich für die Ausschussmitgliedschaft sowie einem Anwesenheitsgeld für Sitzungen. In Anbetracht der größeren Verantwortung und des weiteren Tätigkeitsumfangs können dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates, seinem Stellvertreter, den Ausschussvorsitzenden, bestimmten Ausschussmitgliedern sowie der Finanzexpertin 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 Semperit AG Holding, 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.

Die Vorbereitung und regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder obliegt dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss. Für die Aufstellung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtauf­wichtsrat 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).

Gesamtüberblick Vergütungsbestandteile des Aufsichtsrats

Vergütungsbestandteile	Beschreibung der wesentlichen Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Grundvergütung für die Aufsichtsrats- und Ausschusstätigkeit	Leistungsorientierte und marktkonforme Vergütung, wobei als Vergleichsmaßstab nicht nur österreichische, sondern auch deutsche Unternehmen herangezogen werden. Höhere Grundvergütung kann bei höherer Verantwortung (z.B. Vorsitzende:r des Aufsichtsrates, Ausschussvorsitzende:r) gewährt werden. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.
Anwesenheitsgeld für Sitzungen	Für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen; erfolgt die Teilnahme im Wege elektronischer Kommunikationsmittel gebührt die Hälfte des Anwesenheitsgelds.

Übersicht der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2024

Die Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 betrug insgesamt 714 TEUR (2023: 731 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 2024¹**

in TEUR	Fixvergütung	% der Gesamt- vergütung	Ausschuss- tätigkeit	% der Gesamt- vergütung	Sitzungsgelder	% der Gesamt- vergütung	Summe
Aufsichtsratsmitglieder zum 31.12.2024							
Thomas Cord Prinzhorn, MBA (Vorsitzender)	85	39%	105	48%	28	13%	218
Dr. Stefan Fida (Stellvertreter des Vorsitzenden)	50	43%	44	38%	22	19%	116
Mag. Birgit Noggler	40	30%	70	53%	22	17%	132
Mag. Stephan Büttner	40	54%	20	27%	14	19%	74
Dr. Klaus F. Erkes	40	56%	20	28%	11	15%	71
Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	40	49%	30	37%	11	14%	81
Gesamtvergütung der Mitglieder zum 31.12.2024	295	43%	289	42%	108	16%	692
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder							
Dipl.-Wirtschaftsingenieur (FH) Claus Möhlenkamp (Aufsichtsratsmitglied bis 23.04.2024)	12	55%	7	32%	3	14%	22
Gesamtvergütung ehemaliger Mitglieder	12	55%	7	32%	3	14%	22
Gesamtvergütung aktueller & ehemaliger Mitglieder	307	43%	296	41%	111	16%	714

¹ Die Laufzeiten der Mandate sind in der Übersichtstabelle zur jährlichen Veränderung der Gesamtvergütung angegeben.

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

Im Geschäftsjahr 2024 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der Semperit AG Holding gegeben.

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

Jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes und der wirtschaftlichen Entwicklung¹

in TEUR	2024	Delta in %	2023	Delta in %	2022	Delta in %	2021	Delta in %	2020
Entwicklung der Vorstandsvergütung									
Vorstandsmitglieder zum 31.12.2024									
Karl Haider, CEO seit 11.01.2022	1.168	83%	638	-23%	830				
Helmut Sorger, CFO seit 01.10.2022	745	48%	504	n/a	138				
Gerfried Eder, CIO seit 01.07.2023	930	233%	279						
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Kristian Brok, COO von 01.01.2020 bis 30.06.2023	98	-94%	1.762	105%	860	-26%	1.166	6%	1.095
Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung									
Aufsichtsratsmitglieder zum 31.12.2024									
Thomas Cord Prinzhorn, Aufsichtsratsmitglied seit 25.04.2023	218	31%	167						
Stefan Fida, Aufsichtsratsmitglied seit 29.04.2014	116	-7%	125	62%	77	20%	64	2%	63
Birgit Noggler, Aufsichtsratsmitglied seit 08.05.2019	132	-9%	145	73%	84	18%	71	-1%	72
Stephan Büttner, Aufsichtsratsmitglied seit 27.04.2022	74	-8%	80	95%	41				
Klaus F. Erkes, Aufsichtsratsmitglied seit 23.05.2017	71	4%	68	58%	43	10%	39	3%	38
Marion Weissenberger-Eibl, Aufsichtsratsmitglied seit 25.04.2023	81	27%	64						
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder									
Claus Möhlenkamp, Aufsichtsratsmitglied von 22.07.2020 bis 23.04.2024	22	-66%	65	51%	43	10%	39	225%	12
Entlohnung der Mitarbeiter:innen in der Semperit AG Holding									
Durchschnittliche Entlohnung Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis	109	5%	104	8%	96	-12%	110	12%	98
Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens									
EBITDA in Mio. EUR	84,9	21%	70,1	-29%	98,9	-73%	361,8	73%	208,6
Ergebnis nach Steuern in Mio EUR	11,5	n/a	-17,1	205%	-5,6	-102%	247,5	27%	194,6
ROCE in %	3,8	1,9PP	5,7	3PP	2,5	-51PP	53,1	5PP	48,3
TSR Perzentil	34	4	30	-10	40	-5	45	43	2

¹ In 2024 wurde die Ausweisung der Vergütung auf die Erdienungslogik umgestellt; Vergleichswerte für 2023 wurden angepasst

Die durchschnittliche Entlohnung der Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalentbasis beträgt in der Semperit AG Holding rund 109,1 TEUR für das Geschäftsjahr 2024 (2023: 104 TEUR). Die Semperit AG Holding ist eine dienstleistende Holdinggesellschaft; beinahe alle Mitglieder der Führungskräftegremien der Semperit-Gruppe sind in der Semperit AG Holding angestellt.

Vom Vorstand beschlossen:

Vom Aufsichtsrat beschlossen:

Wien, am 19. März 2025

Wien, am 19. März 2025