



**WE KEEP
INDUSTRIES
RUNNING
AND THE WORLD
IN MOTION**

Vergütungsbericht der Semperit AG Holding 2025

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Die Semperit Gruppe hat ihr positives Momentum im Jahresverlauf 2025 kontinuierlich ausgebaut und im zweiten Halbjahr klar an Fahrt gewonnen. So lagen sowohl Umsatz als auch EBITDA in der zweiten Jahreshälfte deutlich über dem ersten Halbjahr und über dem Vergleichszeitraum des Vorjahres. Parallel dazu wurden die bereits 2023 initiierten Kosteneinsparungen weiter konsequent umgesetzt; von den zusätzlichen, zu Beginn 2025 definierten Einsparungsmaßnahmen in Höhe von rund 10 Mio. EUR p.a. konnten bis zum Jahresende bereits 6,0 Mio. EUR realisiert werden. Insgesamt wurde ein Umsatz von 662,4 Mio. EUR (-2,1%) erzielt. Davon entfielen 40,9% auf die Division Semperit Industrial Applications (SIA) und 59,1% auf Semperit Engineered Applications (SEA).

Auf Jahressicht erzielte die Division SIA, die Schläuche und Profile umfasst, ein Plus beim Umsatz von 1,4% auf 270,9 Mio. EUR und beim EBITDA von 4,0% auf 52,8 Mio. EUR. Die EBITDA-Marge erhöhte sich auf 19,5% (2024: 19,0%). Die Division SEA (Form, Belting und Liquid Silicone Rubber/LSR), die im Startquartal mit Projektverschiebungen von Kund:innen im Bereich Fördergurte und LSR-Werkzeugbau konfrontiert war, erholte sich in den Folgequartalen und erzielte einen Umsatz von 391,5 Mio. EUR (-4,4 %), ein EBITDA von 42,5 Mio. EUR (-14,2%) und eine EBITDA-Marge von 10,9% (-1,2 PP).

Der Bestand an eigenen Erzeugnissen verringerte sich im Berichtsjahr um 3,4 Mio. EUR (2024: Bestandsabbau um 15,0 Mio. EUR). Die gesamten Aufwendungen entwickelten sich mit 594,4 Mio. EUR stabil zum Vorjahr (2024: 587,9 Mio. EUR; +1,1 %). Das EBITDA erreichte somit 79,5 Mio. EUR (2024: 84,9 Mio. EUR) und die EBITDA-Marge 12,0% (2024: 12,5%). Das operative EBITDA vor Projektkosten belief sich auf 83,6 Mio. EUR (2024: 86,3 Mio. EUR) und die entsprechende Marge auf 12,6% (2024: 12,8%). Dabei wurde das EBITDA um ergebniswirksame Effekte des digitalen Transformationsprojekts oneERP in Höhe von 4,1 Mio. EUR bereinigt. Das Finanzergebnis betrug -18,7 Mio. EUR (2024: -13,4 Mio. EUR), die Abweichung zum Vorjahr war vor allem auf Währungseffekte infolge des schwächeren USD in Höhe von -4,5 Mio. EUR zurückzuführen.

Der Steueraufwand reduzierte sich auf 6,4 Mio. EUR (2024: 10,1 Mio. EUR), womit das Ergebnis nach Steuern bei 0,4 Mio. EUR (2024: 11,4 Mio. EUR) lag. Das entspricht einem Ergebnis je Aktie von 0,02 EUR (2024: 0,56 EUR).

Der Cashflow aus dem Ergebnis lag bei 68,6 Mio. EUR (2024: 74,7 Mio. EUR) und der Cashflow aus der Betriebstätigkeit bei 74,3 Mio. EUR (2024: 94,6 Mio. EUR). Der Fokus lag dabei klar auf der Stärkung des operativen Cashflows, auch insbesondere durch ein aktives und konsequentes Working-Capital-Management. Der Free Cashflow - jener um Zinszahlungen bereinigte Netto-Geldfluss, der für strategische Wachstumsinvestitionen, Dividenden und Tilgung von Fremdkapital zur Verfügung steht - erreichte dank disziplinierter Investitionstätigkeit 37,0 Mio. EUR (2024: 45,8 Mio. EUR bzw. nach Unternehmensverkäufen 52,4 Mio. EUR). Nach Berücksichtigung der Wachstumsinvestitionen belief sich der Free Cashflow auf 28,8 Mio. EUR (2024: 22,9 Mio. EUR). Der ROCE für das Geschäftsjahr 2025 erreichte 3,1% (2024: 3,8%).

Überarbeitung der Vergütungspolitik und Berücksichtigung von Investorenfeedback

Die Vergütungspolitik wurde erstmalig von der Hauptversammlung am 22. Juli 2020 beschlossen. Im zurückliegenden Geschäftsjahr erfolgte eine Überarbeitung der Vergütungspolitik des Vorstands, um diese noch stärker an den Interessen der Aktionäre auszurichten. So wurden der Aktienkursbezug in der erfolgsabhängigen Vergütung sowie die Aktienkultur bei Semperit weiter gestärkt. Dabei wurde auch das Feedback von Investoren, das u.a. im Rahmen einer Corporate Governance Roadshow mit Stimmrechtsvertretern und institutionellen Investoren Ende 2024 eingeholt wurde, berücksichtigt. In der Hauptversammlung am 23. April 2025 wurde die Vergütungspolitik 2025 von der Hauptversammlung mit einer Zustimmung von 96,4% gebilligt und der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit einer Mehrheit von 97,4% beschlossen.

Vergütungspolitik und Vergütungsbericht

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 2025 kommt für die Vorstandsmitglieder Manfred Stanek und Helmut Sorger vollumfänglich für das Geschäftsjahr 2025 zur Anwendung (außer für die vor 2025 begonnen LTI-Tranchen). Für Gerfried Eder tritt die Vergütungspolitik 2025 mit Wirksamkeit der im Dezember 2025 erfolgten Vertragsverlängerung per 1. Juli 2026 in Kraft.

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 gemäß der Vergütungspolitik 2025 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 über eine externe Pensionskasse
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, Free Cashflow (FCF), Jahresüberschuss (optional als zusätzliches Kriterium) – Nicht-finanzielle Ziele: kollektive Leistungen des Vorstands und individuelle Leistungen mittels Modifier i.H.v. +/-20% (inkl. optional Nachhaltigkeitsziele) Obergrenze (Cap): 150% des Zielwertbonus
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive, LTI)	Performance Share Plan: Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen mehrjährigen Beurteilungszeitraum <ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Kriterien: ROCE, relativer TSR – Nicht-finanzielle Kriterien: Nachhaltigkeitsziele Obergrenze (Cap): 200% des Zielwertbonus (zugeteilte Anzahl an PSUs), Auszahlungs-Cap: 250% des Zielbetrags
Sondergratifikationen und -boni	Möglich bei besonderen Leistungen, die zu einem zukunftsbezogenen Nutzen für die Gesellschaft führen sowie Sign-on- und Retention-Boni
Weitere Bestandteile	
Aktienhalteverpflichtung	Verpflichtung, jährlich jeweils mindestens 25% der LTI-Auszahlung in Semperit-Aktien zu investieren mit Haltedauer von zumindest einem Jahr
Malus und Clawback	Möglichkeit zur Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütung im Falle von Auszahlungen auf Grundlage von offenkundig falschen Daten (Performance Clawback) und im Fall von wesentlichen Pflichtverletzungen (Compliance Malus und Clawback)

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 2025

Grundgehalt

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, welcher, wie in Österreich üblich, 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 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 Dienstaufwendungen 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).

Pensionsbeiträge

Die Semperit AG Holding leistet für die von ihr angestellten Vorstände Beiträge in eine externe Pensionskasse. Diese betragen für alle Vorstandsmitglieder 10% der jährlichen Grundvergütung. Im zurückliegenden Geschäftsjahr beliefen sich diese Zahlungen auf insgesamt 161 TEUR (siehe auch Seite 12, Tabelle gewährte oder geschuldete Vergütung der Vorstände 2025).

Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

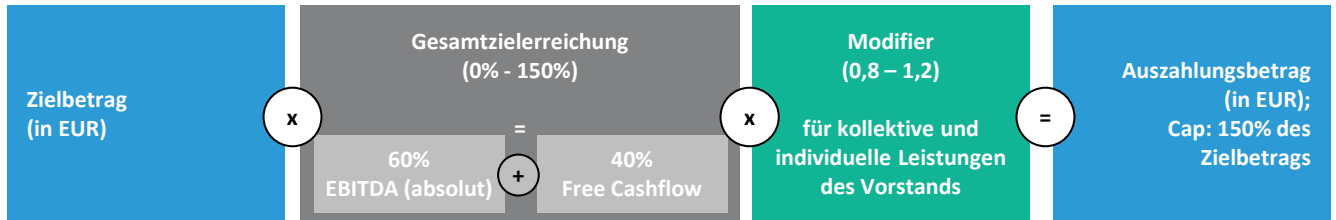
Allgemeine Funktionsweise des STI

Der STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist gemäß Vergütungspolitik abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA (Gewichtung 33-70%) und Free Cashflow (Gewichtung 30-50%). Optional kann der Konzernjahresüberschuss mit einer Gewichtung von 0-33% als zusätzliches Erfolgsziel verwendet werden. Im Rahmen eines Modifiers können kollektive und individuelle Leistungen des Vorstands berücksichtigt werden, das beinhaltet auch die Möglichkeit zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitszielen.

Durch die Berücksichtigung von zwei bzw. optional drei finanziellen sowie nicht-finanziellen Zielgrößen wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht. Die finanziellen Zielgrößen berücksichtigen im Einklang mit der Unternehmensstrategie die Entwicklung der Ertragskraft und der Liquidität.

Für 2025 war der STI, wie in der nachfolgenden Grafik dargestellt, abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA mit einer Gewichtung von 60% und Konzern-Free Cashflow mit einer Gewichtung von 40% sowie von nicht-finanziellen Kriterien via Modifier von 0,8 bis 1,2.

Übersicht der Berechnung des kurzfristigen variablen Bonusanspruchs



Finanzielle Leistungskriterien und Zielerreichungsgrad

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt grundsätzlich zu Beginn 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 erfolgt dabei u.a. in Anlehnung an das genehmigte Budget für das jeweilige Jahr. Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungsgrades findet dann auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres statt.

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 Vergütungsanteil für das jeweilige Erfolgsziel sowie der STI insgesamt können somit entfallen.

Modifikator

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 „Modifikators“ um maximal 20% erhöht bzw. bei Leistungen unter den Erwartungen um maximal 20% reduziert werden. Im Regelfall findet ein Modifikator von 1,0 Anwendung. Basis für die Beurteilung der nicht-finanziellen Leistung sind dabei zum einen die kollektiven Leistungen des Gesamtvorstandes sowie zum anderen die individuellen Leistungen je Vorstandsmitglied. Beispielsweise können diese Leistungen etwa die Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele sowie die Realisierung von Schlüsselprojekten betreffen. Optional können auch Nachhaltigkeitsziele inkludiert werden.

Der Modifikator für das Geschäftsjahr 2025 wurde mit 1,0 für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Somit entsprachen die nicht finanziellen Leistungen den Erwartungen des Nominierungs- und Vergütungsausschusses.

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 Modifikators nicht überschritten werden.

Anwendung des STI in 2025, Zielerreichung und Auszahlungsbetrag

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der Vorstände der Semperit AG Holding am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2025 und ist 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 Modifikators relevant sind. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legte Anfang des Jahres 2025 die Zielwerte, sowie Unter- und Obergrenzen für das Geschäftsjahr 2025 fest. Diese gelten einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.

STI-Zielerreichung 2025

Kriterien		Unter- grenze	Zielerreichungsgrad			Ist-Wert 2025	Ziel- erreichung ¹	Gewichtung	Gewichtete Zielerreichung ¹
			50%	100%	150%				
EBITDA	in EUR Mio.	73,6	92,0	110,4	79,5	59,2%	60%	35,5%	
Free Cashflow	in EUR Mio.	0,0	10,0	20,0	28,8	150,0%	40%	60,0%	
Zielerreichung	in %							95,5%	

¹ Vorläufige Zielerreichung, welche zur Berechnung der Rückstellungswerte 2025 herangezogen wurde

Der vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats auf der Basis dieser oben dargestellten Zielerreichung festgelegte STI-Bonusanspruch für Manfred Stanek, Helmut Sorger, Gerfried Eder und Karl Haider (Vorstand bis Ende März 2025) im Geschäftsjahr 2025 beträgt damit rund 902 TEUR.

STI-Bonusanspruch 2025 – Vorstandsmitglieder

in TEUR	Manfred Stanek	Helmut Sorger	Gerfried Eder	Karl Haider (Vorstand bis 31.03.2025)
Zielvergütung	308	234	309	93
Zielerreichung vor Modifizier	95,5%	95,5%	95,5%	95,5%
Modifizier	1,0	1,0	1,0	1,0
Zielerreichung nach Modifizier	95,5%	95,5%	95,5%	95,5%
Voraussichtlicher Auszahlungsbetrag	295	224	295	89

Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)**Allgemeine Funktionsweise des LTI**

Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung mit einer langfristigen Anreizwirkung. 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 einem Branchenindex. Damit werden die Zielsetzungen des Vorstands mit den Interessen der Aktionär:innen in Einklang gebracht.

Zur stärkeren Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung ist der LTI mit der Vergütungspolitik 2025 als Performance Share Plan ausgestaltet worden (davor Performance Cash Plan). Die Zuteilung erfolgt rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit einem jeweils dreijährigen Beurteilungszeitraum (Performance-Periode). 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.

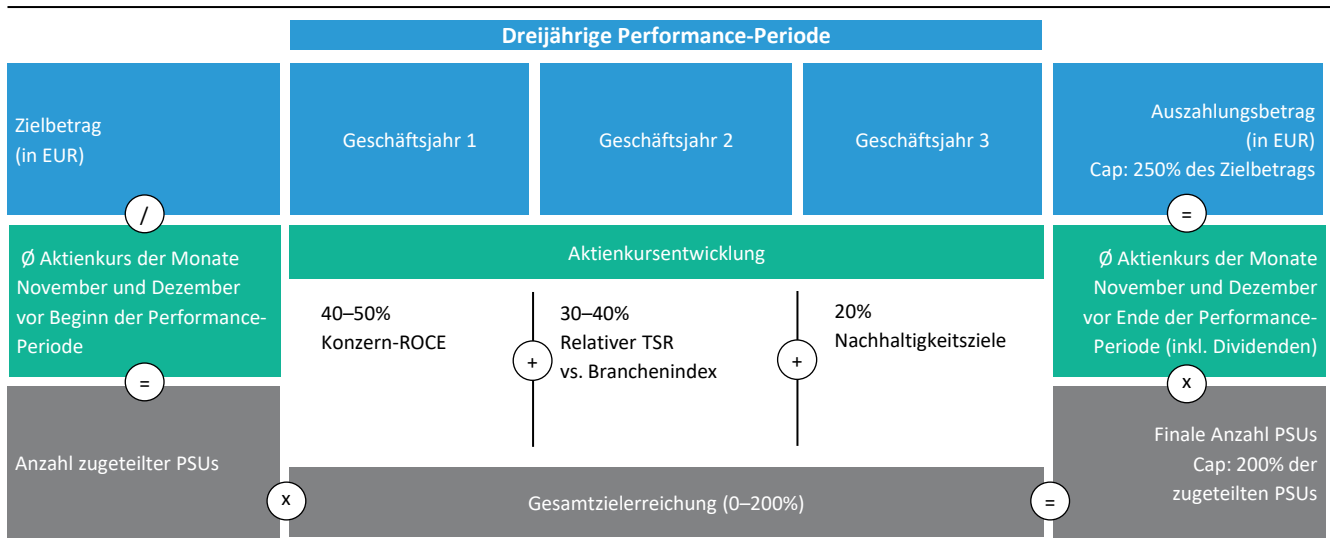
Gemäß Vergütungspolitik 2025 werden zu Beginn einer jeden Tranche den Vorstandsmitgliedern virtuelle Performance Share Units (PSUs) vorläufig zugeteilt. Dazu wird der vertraglich definierte Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Semperit-Aktie der Monate November und Dezember vor Beginn der Performance-Periode geteilt. Die finale Anzahl an PSUs hängt von der Zielerreichung ab, die anhand von finanziellen Erfolgszielen und Nachhaltigkeitszielen bestimmt wird.

Als finanzielle Erfolgsziele werden der Konzern-ROCE mit einer Gewichtung von 40-50% sowie der relative TSR im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe mit einer Gewichtung von 30-40% herangezogen. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats legt für die jeweilige Tranche die Gewichtung der finanziellen Erfolgsziele innerhalb der vorgesehenen Bandbreiten fest. Durch die Berücksichtigung der vorgesehenen internen und externen Erfolgsziele werden zum einen ein effizienter Kapitaleinsatz incentiviert und zum anderen

die Performance am Kapitalmarkt im Vergleich zu anderen Unternehmen im relevanten Umfeld der Semperit beurteilt, was die Interessen des Vorstands und der Aktionär:innen stärker miteinander in Einklang bringt. Aufgrund der für die Semperit immer bedeutsamer werden Nachhaltigkeit werden für jede LTI-Tranche außerdem zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele aus einem Kriterienkatalog mit einer Gewichtung von insgesamt 20% festgelegt. Auf diese Weise können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld der Semperit angepasst, und es können pro Tranche unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden. Der Zielbetrag für jede Tranche ist individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Die Auszahlung des LTI ist auf 250% des Zielbetrags begrenzt.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats legt zu Beginn des Geschäftsjahres die Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen Erfolgsziele für die jeweilige Tranche fest. Ebenso werden die maßgeblichen Nachhaltigkeitsziele sowie ihre Zielwerte, Unter- und Obergrenzen definiert. Bei der Festlegung der Erfolgsziele des LTI können neben unternehmensinternen Quellen wie der Unternehmensplanung auch externe Quellen wie Analystenerwartungen sowie die historische Performance von Vergleichsunternehmen herangezogen werden. Dadurch soll eine im Vergleich zum Wettbewerb anspruchsvolle Zielsetzung erfolgen, welche die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Semperit fördert.

LTI



Tranchen-Modell

Der LTI wird in jährlichen Tranchen gewährt, welche einen LTI 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.

Zielsetzung und Zielerreichungskurve je Leistungskriterium

Relativer TSR

Zur Beurteilung des Zielerreichungsgrads des relativen TSR wird die TSR-Performance der Semperit mit der Performance der Unternehmen der Vergleichsgruppe verglichen, wobei der STOXX Europe 600 Industrial Goods & Services dafür herangezogen wird. Entspricht der TSR der Semperit dem 60. Perzentil innerhalb der Vergleichsgruppe, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100%. Als Untergrenze ist das 30. Perzentil mit einem Zielerreichungsgrad von 50% festgelegt, als Obergrenze das 90. Perzentil mit einem Zielerreichungsgrad von 200%. Zwischen dem 30. Perzentil und dem 60. Perzentil sowie dem 60. Perzentil und dem 90. Perzentil sind die TSR-Zielerreichungsgrade jeweils geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Liegt der TSR der Semperit unter dem 30. Perzentil, so beträgt der Zielerreichungsgrad 0%.

Relativer TSR

Performance	Perzentilrang	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	90. Perzentil	200%
Zielwert	60. Perzentil	100%
Untergrenze	30. Perzentil	50%
Nichterreichung Untergrenze	< 30. Perzentil	0%

Konzern-ROCE und Nachhaltigkeitsziele

Zusätzlich zum relativen TSR wird durch die Verwendung des durchschnittlichen ROCE der Fokus auf einen effizienten langfristigen Kapitaleinsatz gelegt. 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-Kriterienkatalog

Umwelt & Klimaschutz	Soziales	Governance
Energie	Gesundheitsschutz	Compliance
Treibhausgasemissionen	Arbeitssicherheit	Korruption
Rohstoffe	Diversität & Inklusion	Datenschutz
Materialeinsatz	Soziale Standards	Informationssicherheit
Abfall	Menschenrechte	Verbraucherschutz
Wasser		

Wird für das jeweilige Erfolgsziel exakt die Untergrenze erreicht, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50%. Wird exakt der Zielwert erreicht, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100%. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so beträgt der Zielerreichungsgrad 200% (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 Vergütungsanteil für das jeweilige Erfolgsziel sowie der LTI insgesamt können somit vollständig entfallen. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrads erfolgt auf Basis der geprüften IFRS Konzernabschlüsse sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung der jeweiligen Performance-Periode.

Konzern-ROCE und Nachhaltigkeitsziele

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

Für die Tranchen 2023 (Beurteilungszeitraum 2023-2025), 2024 (Beurteilungszeitraum 2024-2026) und 2025 (Beurteilungszeitraum 2025-2027) werden folgende Nachhaltigkeitsziele mit jeweils gleicher Gewichtung angewendet:

Nicht-finanzielle LTI-Ziele für die 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 für die 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.

Nicht-finanzielle LTI-Ziele für die Tranche 2025-2027

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:	1,7%	2,1%	2,5%
Abfallreduktion um:	2,4%	3,0%	3,6%
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 2025-2027 bestimmt.

Für die LTI-Tranche 2026 (2026-2028) wurden die Nachhaltigkeitskriterien Arbeitssicherheit, Energieeffizienz und Abfallreduktion festgelegt.

Nicht-finanzielle LTI Ziele Tranche 2026-2028

Kriterien ¹	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
	50%	Zielerreichungsgrad 100%	200%
Arbeitssicherheit, durchschnittlichen Unfallrate pro Jahr	6,32	5,27	4,22
Energieeffizienz, Reduktion des Energieeinsatzes um:	2,3%	2,9%	3,5%
Abfallreduktion um:	3,2%	4,0%	4,8%

¹ Die Änderungen bei Energieeffizienz und Abfall beziehen sich auf die Reduktion gegenüber dem Basisjahr 2023. Die Zielerreichung wird bei allen drei Kriterien jeweils aus dem Durchschnitt der Werte 2026-2028 bestimmt.

Anwendung des LTI in 2025, Zielerreichung und Auszahlungsbetrag

Für die Tranche 2023 (Beurteilungszeitraum: 2023-2025) wurden die finanziellen Kriterien Jahresüberschuss und Konzern-ROCE mit jeweils 30% Gewichtung und der relative TSR, also die Rendite aus Kursentwicklung und Dividende im Verhältnis zu ausgewählten Unternehmen der Indizes ATX Prime und MDAX, mit einer Gewichtung von 20% herangezogen. Arbeitssicherheit, Energieeffizienz, Abfallreduktion und ESG-Rating wurden mit jeweils gleicher Gewichtung als nachhaltigkeitsbezogene Ziele gesetzt.

Die Zielwerte, Ober- und Untergrenzen sowie die Zielerreichung für die LTI-Tranche 2023-2025 stellen sich wie folgt dar:

LTI-Zielerreichung Tranche 2023-2025

Kriterien ²		Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2023-2025	Ziel- erreichung ¹	Gewichtung	Gewichtete Ziel- erreichung ¹
		Zielerreichungsgrad						
		50%	100%	200%				
Jahresüberschuss	in EUR Mio.	32,2	40,3	48,3	-1,7	0,0%	30%	0,0%
ROCE	in%	8,4%	10,5%	12,7%	4,2%	0,0%	30%	0,0%
Relativer TSR	Perzentil	25	50	90	38,3	80,6%	20%	16,1%
Nachhaltigkeit - Arbeitssicherheit, Reduktion der Unfallrate um:		7,2%	8,0%	8,8%	-23,5%	0,0%	5%	0,0%
Nachhaltigkeit - Energieeffizienz, Reduktion des Energieeinsatzes um:		10,0%	12,0%	14,0%	0,2%	0,0%	5%	0,0%
Nachhaltigkeit - Abfallreduktion um:		10,0%	12,0%	14,0%	10,6%	107,8%	5%	5,4%
ESG-Rating (CDP Climate Rating B für das Geschäftsjahr 2025)		C	B	A	B	100,0%	5%	5,0%
Zielerreichung	in %							26,5%

¹ Vorläufige Zielerreichung, welche zur Berechnung der Rückstellungswerte 2025 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 2023-2025 bestimmt.

Die gewichtete, vorläufige Zielerreichung für die LTI-Tranche 2023 beläuft sich auf 26,5%. Beim Jahresüberschuss, dem ROCE sowie bei den beiden nachhaltigkeitsbezogenen Kriterien Arbeitssicherheit und Energieeffizienz 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 je Vorstandsmitglied.

LTI-Bonusanspruch für die Tranche 2023-2025

in TEUR	Karl Haider (Vorstand bis 31.03.2025)		
	Helmut Sorger	Gerfried Eder ¹	
Zielvergütung	200	300	350
Zielerreichung	26,5%	26,5%	26,5%
Vorläufiger Auszahlungsbetrag LTI	53	40	93

¹ Vorstand seit 1. Juli 2023, daher nur 50% der Tranche

Die folgende Tabelle stellt die Rückstellungen per 31. 12. 2025 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.

Rückstellungen für LTI-Tranchen gewährt per 31.12.2025 und absolute Änderung gegenüber 31.12.2024

in TEUR	Manfred Stanek		Helmut Sorger		Gerfried Eder		Karl Haider (ausgeschieden per 31.03.2025)		Summe	
	per 31.12.2025	Δ	per 31.12.2025	Δ	per 31.12.2025	Δ	per 31.12.2025	Δ	per 31.12.2025	Δ
LTI Tranche 2023-2025	0	0	53	30	40	22	93	53	186	105
LTI Tranche 2024-2026	0	0	55	28	80	40	96	49	231	117
LTI Tranche 2025-2027	65	65	49	49	37	37	11	11	162	162

Sondergratifikationen und -boni

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde kein Sonderbonus gewährt.

Informationen zu anteilsbasierten Vergütungen

Gemäß der Vergütungspolitik 2025 ist der LTI als Performance Share Plan ausgestaltet (davor Performance Cash Plan). Die Zuteilung erfolgt rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit einem jeweils dreijährigen Beurteilungszeitraum. Zu Beginn einer jeden Tranche werden den Vorstandsmitgliedern virtuelle Performance Share Units (PSUs) vorläufig zugeteilt. Dazu wird der vertraglich definierte Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der Monate November und Dezember vor Beginn der Performance-Periode geteilt. Die finale Anzahl an PSUs hängt von der Zielerreichung ab, die anhand von finanziellen Erfolgszielen und Nachhaltigkeitszielen bestimmt wird.

LTI-Tranche 2025-2027: Allokierete PSUs je Vorstand

in Stück	Manfred Stanek	Helmut Sorger	Gerfried Eder
LTI-Tranche 2025-2027 ¹	33.036	20.920	-

¹ Für Manfred Stanek pro rata für die Monate März bis Dezember 2025. Für Gerfried Eder tritt die Vergütungspolitik 2025 und der Performance Share Plan mit Wirksamkeit der im Dezember 2025 erfolgten Vertragsverlängerung per 1. Juli 2026 in Kraft.

Aktienhalteverpflichtung

Mit der Vergütungspolitik 2025 wurde für die Vorstandsmitglieder eine Aktienhalteverpflichtung eingeführt. Demnach ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, jährlich jeweils mindestens 25% der LTI-Auszahlung (brutto) in Semperit-Aktien zu investieren und für die Dauer von zumindest einem Jahr zu halten. Bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft können auf die Aktienhalteverpflichtung angerechnet werden. Diese Verpflichtung gilt erstmals für die Auszahlung der LTI-Tranche 2025-2027 (Auszahlung im Jahr 2028). Unabhängig davon halten alle aktuellen Vorstandsmitglieder bereits jetzt Semperit-Aktien. Nachstehend eine Übersicht per 31. Dezember 2025:

Name	Anzahl der Aktien (Stück)
Gerfried Eder	4.000
Helmut Sorger	2.360
Manfred Stanek	3.200

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 (Performance Clawback). Darüber hinaus können erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile bei wesentlichen Compliance-Verstößen eines Vorstandsmitglieds einbehalten oder zurückgefordert werden (Compliance Malus und Clawback).

Geringfügige Anpassung der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat der Semperit eine geringfügige Anpassung der Vergütungspolitik der Semperit AG Holding beschlossen. Diese betraf eine geringfügige Erweiterung der Bandbreite der kurzfristigen variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung.

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 2025 beträgt 2.943 TEUR (2024: 2.942 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 2025. Seit 2024 erfolgt die Ausweisung der Vergütung gemäß der Erdienungslogik, damit die dargestellte Vergütungshöhe die Geschäftsentwicklung im Sinne des Pay for Performance-Gedankens widerspiegelt.

Die ausgewiesene erfolgsunabhängige Vergütung umfasst somit die 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. 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.

Gewährte oder geschuldete Vergütung aller Vorstände 2025

in TEUR	Manfred Stanek		Helmut Sorger		Gerfried Eder		Karl Haider (ausgeschieden per 31.03.2025)		Summe	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Erfolgsunabhängig	546	0	512	481	619	575	178	641	1.855	1.698
% der Gesamtvergütung	65%	0%	65%	65%	65%	62%	50%	55%	63%	58%
Grundgehalt	496	0	458	429	558	515	145	583	1.657	1.527
Sachbezüge	0	0	9	9	10	9	18	0	36	18
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	50	0	45	43	52	52	15	58	161	153
Erfolgsabhängig	295	0	277	264	335	355	181	527	1.088	1.244¹
% der Gesamtvergütung	35%	0%	35%	35%	35%	38%	50%	45%	37%	42%
STI	295	0	224	250	295	355	89	426	902	1.031
LTI	0	0	53	15	40	0	93	101	186	213
Gesamtvergütung	841	0	789	745	954	930	359	1.168	2.943	2.942
davon erfolgsunabhängig in %	65%	0%	65%	65%	65%	62%	50%	55%	63%	58%
davon erfolgsabhängig in %	35%	0%	35%	35%	35%	38%	50%	45%	37%	42%

¹ Die Summe für 2024 beinhaltet 98 TEUR LTI-Zahlung an Kristian Brok, der am 30.06.2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist.

Die im Jahr 2025 ausbezahlten Beträge für die LTI-Tranche 2022-2024 bzw. STI 2024 beliefen sich auf 219 TEUR bzw. 1.029 TEUR.

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 (2023, 2024 und 2025) erhöhten sich die Rückstellungen im Geschäftsjahr 2025 um 384 TEUR.

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 2025

	Rainer Zellner	Horst Kreutler	Franz Leibenfrost	Hinterbliebene verstorbener 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	6	636
Ruhegenuss	274	242	114	6	636
Gesamtvergütung	274	242	114	6	636

Vergütung des Aufsichtsrates

Personelle Veränderungen in den Ausschüssen im Geschäftsjahr 2025

In der 136. Hauptversammlung am 23. April 2025 wurden Stefan Fida und Birgit Noggler bis zum Ablauf jener Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2028 (Noggler) und Geschäftsjahr 2029 (Fida) beschließt, als Aufsichtsräte wiedergewählt. In der anschließenden konstituierenden Sitzung wurden Thomas Cord Prinzhorn als Vorsitzender und Stefan Fida als stellvertretender Vorsitzender bestätigt. Klaus Friedrich Erkes ist zudem seither Mitglied des Nominierungs- und Vergütungsausschusses.

Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Aufsichtsratsvergütung besteht grundsätzlich aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit 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 deutsche Unternehmen, herangezogen. Dies ist erforderlich, um in Anbetracht der globalen Tätigkeit der Semperit 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 2025

Die Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 betrug insgesamt 686 TEUR (2024: 714 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 2025¹

in TEUR	Fixvergütung	% der Gesamtvergütung	Ausschusstätigkeit	% der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder	% der Gesamtvergütung	Summe
Aufsichtsratsmitglieder zum 31.12.2025							
Thomas Cord Prinzhorn (Vorsitzender)	85	41%	90	44%	30	15%	205
Stefan Fida (Stellvertreter des Vorsitzenden)	50	44%	40	35%	24	21%	114
Birgit Noggler	40	32%	60	48%	25	20%	125
Stephan Büttner	40	51%	20	25%	19	24%	79
Klaus F. Erkes	40	44%	34	38%	16	18%	90
Marion A. Weissenberger-Eibl	40	55%	20	27%	13	18%	73
Gesamtvergütung der Mitglieder zum 31.12.2025	295	43%	264	38%	127	19%	686

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 2025 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	2025	Delta in %	2024	Delta in %	2023	Delta in %	2022	Delta in %	2021	Delta in %	2020
Entwicklung der Vorstandsvergütung											
Vorstandsmitglieder zum 31.12.2025											
Manfred Stanek, CEO seit 01.03.2025	841	n/a	0	0%	0						
Helmut Sorger, CFO seit 01.10.2022	789	6%	745	48%	504	≥100%	138				
Gerfried Eder, CIO seit 01.07.2023	954	3%	930	≥100	279						
Ehemalige Vorstandsmitglieder											
Karl Haider, CEO von 10.01.2022 bis 31.03.2025	359	-69%	1.168	83%	638	-23%	830				
Kristian Brok, COO von 01.01.2020 bis 30.06.2023			98	-94%	1.762	≥100%	860	-26%	1.166	6%	1.095
Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung											
Aufsichtsratsmitglieder zum 31.12.2025											
Thomas Cord Prinzhorn, Aufsichtsratsmitglied seit 25.04.2023	205	-6%	218	31%	167						
Stefan Fida, Aufsichtsratsmitglied seit 29.04.2014	114	-2%	116	-7%	125	62%	77	20%	64	2%	63
Birgit Noggler, Aufsichtsratsmitglied seit 08.05.2019	125	-5%	132	-9%	145	73%	84	18%	71	-1%	72
Stephan Büttner, Aufsichtsratsmitglied seit 27.04.2022	79	7%	74	-8%	80	95%	41				
Klaus F. Erkes, Aufsichtsratsmitglied seit 23.05.2017	90	27%	71	4%	68	58%	43	10%	39	3%	38
Marion Weissenberger-Eibl, Aufsichtsratsmitglied seit 25.04.2023	73	-10%	81	27%	64						
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder											
Entlohnung der Mitarbeiter:innen in der Semperit AG Holding											
Durchschnittliche Entlohnung Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis	108	-1%	109	5%	104	8%	96	-12%	110	12%	98
Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens											
EBITDA in EUR Mio.	79,5	-6%	84,9	21%	70,1	-29%	98,9	-73%	361,8	73%	208,6
Ergebnis nach Steuern in EUR Mio.	0,4	-96%	11,5	n/a	-17,1	≥100%	-5,6	n/a	247,5	27%	194,6
ROCE in %	3,1	-1PP	3,8	-2PP	5,7	3PP	2,5	-51PP	53,1	5PP	48,3
TSR Perzentil	51,5	18	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 108 TEUR für das Geschäftsjahr 2025 (2024: 109 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 17. März 2026

Wien, am 17. März 2026