



ASTA ENERGY SOLUTIONS AG

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND UND DEN AUFSICHTSRAT DER ASTA ENERGY SOLUTIONS AG

1. HINTERGRUND

Aufgrund der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2017/828 („**Aktionärsrechte-RL**“) in das österreichische Aktiengesetz („**AktG**“) sind börsennotierte Aktiengesellschaften verpflichtet, Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats aufzustellen. Diese Grundsätze werden als Vergütungspolitik bezeichnet. Diese Vergütungspolitik („**Vergütungspolitik**“) gilt für die ASTA Energy Solutions AG („**ASTA**“ oder die „**Gesellschaft**“).

Daher hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft, nach entsprechender Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats, im Jahr 2026 die erste Fassung der Vergütungspolitik festgelegt.

Das AktG sieht vor, dass es für jede börsennotierte Gesellschaft nur eine einheitliche Vergütungspolitik gibt, die einen Abschnitt für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands einerseits und einen Abschnitt für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats andererseits enthalten soll.

Aus diesem Grund wird nachstehend in dieser einheitlichen Vergütungspolitik auch stets auf die Abschnitte zur „Vergütung der Mitglieder des Vorstands“ und zur „Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats“ verwiesen.

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDES DER ASTA

2.1. Zielsetzung und Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vergütungspolitik der Mitglieder des Vorstands dient der Förderung einer langfristig orientierten, auf die Realisierung nachhaltiger Werte fokussierten Geschäftsstrategie, einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung, Innovationen sowie einer leistungs- und erfolgsorientierten Führung. Die Ausgestaltung der Vergütungspolitik soll für die Vorstandsmitglieder ein Anreiz zur Verfolgung und Erreichung der strategischen Ziele der Gesellschaft, insbesondere eines nachhaltigen Wachstums der Gesellschaft sowie der kontinuierlichen Stärkung und Steigerung der Leistungsfähigkeit und Erträge der Gesellschaft, sein.

Sie soll die Interessen von Vorstand und Aktionären angemessen ausgleichen und Fehl- anreize vermeiden. Die Vergütungsstruktur ist transparent und marktangemessen; sie orientiert sich an Funktion, Verantwortung, Erfahrung sowie dem nationalen und internationalen Marktvergleich und ist an strategische und finanzielle Ziele der Gesellschaft geknüpft.

Die Vergütungspolitik ermöglicht, den Vorstandsmitgliedern ein wettbewerbsfähiges und marktübliches Vergütungspaket anzubieten, welches die regulatorischen Vorgaben umsetzt und das nachhaltige Wirtschaften des Vorstands fördert. Sie erlaubt dem Aufsichtsrat zudem, bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung auf organisatorische Änderungen und ein verändertes Marktumfeld angemessen zu reagieren.

2.2. Struktur der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Komponenten mit kurz- und langfristiger Anreizwirkung zusammen:

- Fixe Vergütung einschließlich Nebenleistungen
- Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI)
- Nicht-aktienbasiertes Long-Term Incentive-Programm (LTIP)
- Management- und Mitarbeiter-Aktienoptionsprogramm (Employee Share Option Program – ESOP).

2.3. Fixe Vergütung und Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine fixe jährliche Vergütung, die in vierzehn gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Die konkrete Höhe wird im jeweiligen Vorstandsvertrag festgelegt und orientiert sich insbesondere an Erfahrung/Qualifikation, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen sowie an der Wettbewerbsfähigkeit im nationalen und internationalen Vergleich.

Zusätzlich können marktübliche Nebenleistungen gewährt werden; diese gelten als Bestandteil der fixen Vergütung. Diese sind:

- **Dienstwagen** (einschließlich damit verbundener Kosten und üblicher Kfz-Versicherungen), der auch privat genutzt werden darf;
- **D&O-Versicherung**
- **Unfallversicherung**
- **Rechtsschutzversicherung**

- **Betriebliche Pensionskasse:** für jedes Vorstandsmitglied kann ein angemessener Betrag in eine betriebliche Pensionskasse einbezahlt werden (maximal 10% der fixen Vergütung)
- **sonstige marktübliche Sachleistungen;** und
- **Individuelle Festlegungen:** der Aufsichtsrat ist berechtigt, zusätzliche individuelle Beträge festzusetzen, etwa bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern. Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat berechtigt, weitere übliche Vorteile, wie etwa Erholungsurlaub, im jeweiligen Vorstandsvertrag zu gewähren, einschließlich der Möglichkeit der finanziellen Abgeltung im Fall der Nichtkonsumation.

2.4. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

2.4.1. Grundstruktur

Die kurzfristige variable Vergütung wird jährlich mit einer einjährigen Leistungsperiode (Kalenderjahr) festgelegt und vom Aufsichtsrat beschlossen. Sie ist an die Erreichung bestimmter Ziele gekoppelt und berücksichtigt sowohl die wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft als auch den individuellen Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Zielerreichung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgestellt.

2.4.2. Zielkategorien und Gewichtung

Die STI-Ziele setzen sich aus finanziellen und individuellen Zielen zusammen. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn eines Geschäftsjahrs nach Vorbereitung durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss bestimmte Finanzkennzahlen als finanzielle Ziele für den Vorstand sowie für jedes Vorstandsmitglied individuelle, nichtfinanzielle Ziele sowie die Gewichtung der Ziele fest.

- Als finanzielle Kriterien können KPIs wie EBITDA, EBT, Free Cashflow, ROCE, Umsatz, Working Capital, Nettofinanzschulden oder andere Finanzkennzahlen herangezogen werden.
- Die individuellen Ziele können insbesondere operative, organisatorische oder strategische Ziele, Mitarbeiterentwicklung, Effizienzsteigerung, Umsetzung von Reorganisationsmaßnahmen oder Governance-/Compliance-Ziele sowie Umweltaspekte sein und sind darauf ausgerichtet, den langfristig nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft zu fördern und dabei insbesondere die Interessen der Aktionäre und der Mitarbeiter, die ökologische, gesellschaftliche und soziale Verantwortung sowie eine wirksame Compliance- und Governance-Kultur zu unterstützen.

Finanzielle Ziele machen bis zu 60% und individuelle Ziele bis zu 40% des Gesamtziels aus.

Die Gewichtung kann vom Aufsichtsrat angepasst werden, wenn dies erforderlich ist, um die strategischen Ziele der Gesellschaft zu erreichen bzw zu fördern.

2.4.3. Zielerreichung und Auszahlungsmechanik

Der tatsächlich zur Auszahlung gelangende STI-Bonus hängt vom Erreichungsgrad der vom Aufsichtsrat für die einjährige Leistungsperiode (Kalenderjahr) festgelegte Zielerreichung ab, wobei folgende Grundsätze gelten:

- unter 80 % Zielerreichung erfolgt keine Auszahlung.
- ab 80 % Zielerreichung entsteht ein Anspruch auf anteilige variable Vergütung.
- die maximale Zielerreichung ist mit 150 % begrenzt (Cap).

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft stellt nach Vorbereitung durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss die Zielerreichung und den sich daraus ergebenden STI-Bonus spätestens bis zum Ende des auf die Billigung des testierten Abschlusses folgenden Kalendermonats fest und der STI-Bonus wird zu diesem Zeitpunkt auch fällig.

2.4.4. Verhältnis der jeweiligen Bestandteile der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt nach Vorbereitung durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss in Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied fest. Die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied ist die Summe aus der fixen Vergütung inklusive Nebenleistungen, des STI-Bonus bei 100%-Zielerreichung und der Schätzung des LTIP bei der Vergabe, wenn ein LTIP in dem betreffenden Jahr vergeben wird.

Die fixe Vergütung stellt eine angemessene, an Funktion, Verantwortung und Erfahrung orientierte Grundvergütung dar und macht den wesentlichen, überwiegenden Teil der Zielgesamtvergütung aus. Sie dient der Abgeltung der laufenden Organ- und Führungsfunktion und ist unabhängig von der kurzfristigen Geschäftsentwicklung ausgestaltet.

Die variable Vergütung ergänzt die fixe Vergütung und besteht aus kurzfristiger variabler Vergütung (Short-Term Incentive – STI) sowie einer langfristigen variablen Vergütung (LTIP). Der variable Vergütungsanteil ist so ausgestaltet, dass er einen bedeutenden Teil der Zielgesamtvergütung ausmacht und dadurch eine leistungs-, erfolgs- und zukunftsorientierte Anreizwirkung entfaltet. Die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI) beträgt bei einer 100% Zielerreichung weniger als 50% der fixen Vergütung.

Das LTIP ist auf einen mehrjährigen Bemessungszeitraum ausgerichtet und dient der Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung sowie des langfristigen Interessenausgleichs zwischen Vorstand und Aktionären.

2.5. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der ASTA

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der ASTA und ihrer Tochtergesellschaften in angemessener Weise berücksichtigt. Der Aufsichtsrat bezieht dabei insbesondere konzernweite Vergütungsgrundsätze, interne Gehaltsstrukturen sowie markt- und kollektivvertragliche Rahmenbedingungen in seine Beurteilung ein, um eine kohärente und langfristig tragfähige Vergütungsarchitektur sicherzustellen. Ziel ist es, eine angemessene, ausgewogene und nachvollziehbare Vergütungsstruktur sicherzustellen, die im Einklang mit der langfristigen Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung steht, ohne die unterschiedlichen Rollen, Verantwortlichkeiten und Marktbedingungen der jeweiligen Funktionen zu nivellieren.

In Anbetracht der Größe des ASTA-Konzerns sind die festgelegten Vergütungskomponenten angemessen.

2.6. Langfristiges Vergütungsprogramm (LTIP)

Zur Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung besteht ein revolvinges Long-Term-Incentive-Programm (LTIP) mit mindestens dreijährigen Bemessungszeiträumen. Das LTIP dient der langfristigen Bindung der Mitglieder des Vorstands und weiterer Schlüsselmitarbeiter an den ASTA-Konzern, der nachhaltigen Förderung ihrer Motivation und Identifikation mit den strategischen Zielen des ASTA-Konzerns sowie der Steigerung der Attraktivität des ASTA-Konzerns als Arbeitgeber.

Ziel des LTIP ist es, den LTIP-Begünstigten die Möglichkeit zu geben, am positiven wirtschaftlichen Wertzuwachs des ASTA-Konzerns teilzuhaben und dadurch einen zusätzlichen, über bestehende variable Vergütungsbestandteile hinausgehenden Leistungsanreiz zu schaffen. Gleichzeitig sollen die Interessen der LTIP-Begünstigten mit jenen der Aktionäre in Einklang gebracht werden.

Ein allfälliger Bonusanspruch richtet sich nach der Entwicklung bestimmter Finanzkennzahlen, wie dem EBITDA und der Nettoverschuldung (Net Debt) des Konzerns, während des jeweiligen mehrjährigen Bemessungszeitraums sowie einem individuellen Zuteilungsprozentsatz; für Mitglieder des Vorstands wird dieser durch den Aufsichtsrat festgelegt und für Mitarbeiter, die nicht dem Vorstand angehören, vom Vorstand. Zuteilungen im Rahmen des LTIP unterliegen keinen Vesting- oder Ausübungsbedingungen.

Zu Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode legt der Aufsichtsrat fest:

- a. die für den dreijährigen Bemessungszeitraum relevanten Finanzkennzahlen;
- b. den Zuteilungs-Prozentsatz für jedes begünstigte Vorstandsmitglied für die jeweilige Bemessungsperiode, sowie

- c. das Zielniveau des im Rahmen des LTIP gewährten Bonus für jedes Vorstandsmitglied.

Ein allfälliger Bonusanspruch entsteht vollständig mit Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums. Die Auszahlung erfolgt als Barzahlung im Monat nach Feststellung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr, mit dem der jeweilige Bemessungszeitraum endet, vorausgesetzt, dass der Konzern in diesem Geschäftsjahr ein positives Konzernergebnis erzielt und die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Dividendenausschüttung im Geschäftsjahr der allfälligen Auszahlung des LTIP-Bonus erfüllt sind.

Die Auszahlung des LTIP-Bonus setzt voraus, dass das Vorstandsmitglied bis zum Ende des Bemessungszeitraums in einem aufrechten Anstellungs- oder Dienstverhältnis zur Gesellschaft oder zu einem Unternehmen des ASTA-Konzerns steht; für sogenannte Good-Leaver-Fälle (insbesondere Tod, Invalidität oder Pensionierung) gelten anteilige Regelungen. Das LTI begründet keinen Anspruch auf den Erwerb von Aktien der Gesellschaft.

Der Aufsichtsrat kann entscheiden, die Vergabe des LTIP für den Vorstand in manchen Kalenderjahren auszusetzen.

2.7. Management- und Mitarbeiter-Aktionsprogramm (Employee Share Option Program - ESOP)

Die Hauptversammlung der ASTA hat als Vorbereitung für die Börsennotierung die Einführung eines Management- und Mitarbeiter-Aktionsprogramms (Employee Share Option Program - ESOP) beschlossen, das mit dem ersten Handelstag der Aktien der ASTA (30. Jänner 2026) an der Frankfurter Wertpapierbörse in Kraft getreten ist. Teilnahmeberechtigt sind (unter anderem) Mitglieder des Vorstands. Das ESOP sieht die unentgeltliche Gewährung von Aktienoptionen vor; jede Option berechtigt zum Erwerb einer Aktie. Die Grundbeträge für den Vorstand werden vom Aufsichtsrat festgelegt.

Insgesamt können bis zu 300.000 Aktien unter dem Programm ausgegeben werden, davon bis zu 90.000 Aktien für den Vorstand, bis zu 40.000 Aktien für den Aufsichtsrat und bis zu 170.000 Aktien für Mitarbeiter. Die Anzahl der jeweils zuteilbaren Optionen auf Aktien errechnet sich als Division des jeweiligen Grundbetrages durch den Basiskurs (EUR 29,50) je Aktie der Gesellschaft.

- Gesamtlaufzeit: bis zum 31. Dezember 2030
- Vesting-Periode: vier Jahre ab 2026; jährlich werden ab 2026 jeweils 25 % an die teilnahmeberechtigten Personen zugeteilt und sind ab Zuteilung jeweils bis zum Ende der Gesamtlaufzeit ausübbar (kein Verfall); Im Geschäftsjahr 2030 erfolgt kein Vesting mehr, aber zugeteilte Optionen können ausgeübt werden
- Ausübungspreis: entspricht dem Angebotspreis (Basiskurs: EUR 29,50)

- Die Ausübung setzt grundsätzlich ein aufrechtes Dienstverhältnis voraus; für definierte Ausnahmefälle gelten gesonderte Regelungen
- Die Gesellschaft kann nach eigenem Ermessen anstelle der Lieferung von Aktien ganz oder teilweise eine Barzahlung leisten
- Die Aktien zur Bedienung der Optionen stammen je nach Fall aus einer Kapitalerhöhung aus bedingtem Kapital, genehmigtem Kapital, eigenen Aktien der Gesellschaft oder einer Kombination davon.
- Nicht ausgeübte Optionen können in Folgejahre übertragen werden; alle Optionen verfallen spätestens am Ende der Gesamtlaufzeit (somit zum 31.12.2030)
- Es sind weder Warte- noch Behaltefristen vorgesehen.

2.8. Laufzeiten von Vorstandsverträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands werden jeweils für die Dauer der Organfunktion abgeschlossen und sehen eine Bestellperiode von bis zu fünf Jahren vor. Eine Wiederbestellung und eine entsprechende Verlängerung des Anstellungsvertrags sind zulässig.

Die Vorstandsdienstverträge können nur fristlos aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden.

Zusatzpensionssysteme oder Vorruhestandsprogramme können vorgesehen sein. Etwas betriebliche Zusatzpensionszusagen werden grundsätzlich in Form von beitragsorientierter Systeme ausgestaltet und orientieren sich an marktüblichen Standards. Ansprüche aus solchen Systemen entstehen ausschließlich nach Maßgabe der jeweiligen vertraglichen Regelungen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund dürfen ggf. zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages nicht überschreiten. Ein Anspruch auf Zahlungen besteht nicht, wenn das Anstellungsverhältnis aus wichtigem Grund beendet wird oder das Vorstandsmitglied selbst kündigt. Variable Vergütungsbestandteile werden im Beendigungsfall nur insoweit berücksichtigt, als dies den vertraglichen Regelungen und den Grundsätzen dieser Vergütungspolitik entspricht.

2.9. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Clawback)

Die Gesellschaft ist berechtigt, bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig zurückzufordern („Clawback“), wenn sich nachträglich herausstellt, dass

- a. die Auszahlung auf der Grundlage offensichtlich unrichtiger oder irreführender Informationen erfolgte, insbesondere fehlerhafter Jahres-, Konzern- oder Zwischenabschlüsse, oder
- b. das Vorstandsmitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen gesetzliche Pflichten, interne Richtlinien oder wesentliche Sorgfaltspflichten verstoßen hat, oder
- c. ein schwerwiegender Compliance-Verstoß vorliegt, der geeignet ist, der Gesellschaft einen erheblichen finanziellen Schaden oder einen nachhaltigen Reputationsschaden zuzufügen.

Die Rückforderung ist auf jene variablen Vergütungsbestandteile beschränkt, deren Bemessungsgrundlagen durch den jeweiligen Sachverhalt beeinflusst wurden.

Die Entscheidung über die Rückforderung trifft der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen unter Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Eine Rückforderung kann innerhalb von bis zu drei Jahren ab dem jeweiligen Auszahlungszeitpunkt geltend gemacht werden.

Diese Regelung findet ausschließlich Anwendung auf künftig neu abzuschließende Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern.

2.10. Überprüfung, Umsetzung und Transparenz der Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats aufgestellt und wird der ordentlichen Hauptversammlung der ASTA am 01.06.2026 – im Sinn der gesetzlichen Vorgaben zur regelmäßigen Prüfung und Vorlage der Vergütungspolitik – zur Abstimmung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütungspolitik regelmäßig und passt sie bei Bedarf an gesetzliche, regulatorische oder strategische Änderungen an. Der Vorstand berichtet jährlich über das Thema Vergütung an den Aufsichtsrat bzw. den Nominierungs- und Vergütungsausschuss; die Einhaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik obliegt dem Aufsichtsrat. Die Vergütungspolitik wird zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Die Umsetzung und die gewährten Vergütungen werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls bei entsprechenden Beschlussfassungen im Aufsichtsrat der Stimmabgabe zu enthalten.

2.11. Abweichen von der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat der ASTA ist berechtigt, von dieser Vergütungspolitik vorübergehend abzuweichen, wenn dies unter außergewöhnlichen Umständen erforderlich ist, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern oder ihre Rentabilität sicherzustellen, sofern eine solche Maßnahme zur Wahrung der Anreizwirkung der Vorstandsvergütung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft sachlich gerechtfertigt und erforderlich ist, die Vergütung weiterhin konsequent auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet bleibt und zugleich die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht beeinträchtigt wird. Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere schwerwiegende und weitreichende Veränderungen der wirtschaftlichen oder unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen, etwa infolge einer erheblichen Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, welche die den ursprünglichen Zielvorgaben und/oder finanziellen Anreizen zugrunde liegenden Annahmen entfallen lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss muss prüfen und feststellen, ob außergewöhnliche Umstände vorliegen und dem Aufsichtsrat einen entsprechenden Vorschlag für eine vorübergehende Abweichung von der festgelegten Vergütungspolitik zur Beschlussfassung vorlegen.

Bei einer fortwirkenden Abweichung von der Vergütungspolitik muss eine neue Vergütungspolitik in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt werden.

Eine Abweichung von der Vergütungspolitik ist im Hinblick auf die fixe Vergütung, auf die variable Vergütung und auf zusätzliche Bestandteile der Vergütung zulässig, wenn es zu unvorhergesehenen Vorstandsvakanzen kommt, etwa durch Tod oder schwere Krankheit eines Vorstandsmitglieds, und eine erforderliche Nachbesetzung zu den in dieser Vergütungspolitik enthaltenen Konditionen nicht erfolgen kann.

3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

3.1. Hintergrund

Gemäß § 98a AktG iVm § 78b Abs 1 AktG ist die Vergütungspolitik auch hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats aufzustellen, wobei die gesetzlichen Bestimmungen über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sinngemäß anzuwenden sind. 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. Die Zuständigkeit zur Gewährung einer Vergütung an den Aufsichtsrat liegt nach dem AktG grundsätzlich bei der Hauptversammlung.

Die nachfolgend genannten Elemente der Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder aufgrund der Bestimmungen des AktG finden nur auf die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates (Kapitalvertreter) Anwendung.

3.2. Vergütungsbestandteile für den Aufsichtsrat

- **Fixe Vergütung:** Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine fixe jährliche Vergütung. Der an die Mitglieder des Aufsichtsrats zu leistende Grundvergütung sowie Ausschussvergütungen werden der Hauptversammlung vorgeschlagen.
- **Zusätzliche Bestandteile:** Die Aufsichtsratsmitglieder sind von der D&O-Versicherung der Gesellschaft erfasst; zusätzlich kann Ersatz von Reisekosten gewährt werden. Weitere Vorteile werden grundsätzlich nicht gewährt.
- **Variable Vergütung:** Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine variable Vergütung.
- **Management- und Mitarbeiter-Aktienoptionsprogramm (Employee Share Option Program – ESOP):** einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats können am ESOP teilnehmen; die Teilnahme ist eine freiwillige Leistung der Gesellschaft und an keinerlei Leistungskriterien gekoppelt; siehe dazu im Detail Punkt 2.7.
- **Verhältnis der Bestandteile:** Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht zu 100 % (mit Ausnahme des ESOP) aus fixer Vergütung (zuzüglich Auslagenersatz).

3.3. Laufzeiten und Kündigungsfristen von Verträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen

Die Laufzeiten der jeweiligen Aufsichtsratsmandate ergeben sich aus den Beschlüssen der Hauptversammlung bezüglich der Bestellung. Mangels gesonderter Verträge mit den

Aufsichtsratsmitgliedern bestehen auch keine vertraglichen Kündigungsfristen oder Laufzeiten.

Zusatzpensionssysteme und Vorruhestandsprogramme für Aufsichtsratsmitglieder bestehen nicht.

3.4. Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Es wird auf die Ausführungen in Punkt 2.10 zur Vergütungspolitik für den Vorstand verwiesen.

3.5. Abweichen von der Vergütungspolitik

Die Zuständigkeit, abweichende Bestimmungen von dieser Vergütungspolitik festzulegen, liegt bei der Hauptversammlung. Es wird auf die Ausführungen in Punkt 2.11 zur Vergütungspolitik für den Vorstand verwiesen.