

Vergütungspolitik 2020 für den Vorstand der AT&S AG

I. Grundsätze und Ziele der Vergütungspolitik

Mit der nachstehend beschriebenen Vergütungspolitik wird den Aktionären eine umfassende Liste der Vergütungskomponenten bereitgestellt, auf die Vorstandsmitglieder gegebenenfalls Anspruch haben. Zudem soll diese Vergütungspolitik Transparenz hinsichtlich der Mechanismen und Prozesse schaffen, die der Festlegung und Umsetzung der einzelnen Vergütungskomponenten dienen.

Einer der Zwecke des vorliegenden Dokuments besteht folglich darin, die bereits vorliegenden öffentlich bekannten Informationen in leserfreundlicher Form zu präsentieren. Darüber hinaus trägt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss den Erwartungen des Kapitalmarktes, der Aufsichtsbehörde und eines breiteren Spektrums von Stakeholdern hinsichtlich höherer Standards für die Vergütungsberichterstattung Rechnung.

A. Grundsätze der Vergütungspolitik

Die nachstehenden Vergütungsgrundsätze („Vergütungspolitik“) für die Vorstandsmitglieder der AT&S AG („AT&S“) wurden auf Grundlage eines Vorschlags des Nominierungs- und Vergütungsausschusses in seiner Funktion als Vergütungsausschuss gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) festgelegt und durch einen Beschluss des Aufsichtsrats am 4. Juni 2020 genehmigt. Sie sollen nach ihrer Vorlage bei der 26. ordentlichen Hauptversammlung von AT&S Anwendung finden. Gemäß § 78b (1) Aktiengesetz (AktG) ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

B. Ziele der Vergütungspolitik

Mit der Festlegung der Vergütungspolitik beabsichtigt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss eine angemessene Vergütung des Vorstands unter Berücksichtigung des Verantwortungsbereichs der einzelnen Begünstigten sowie ihrer Entwicklungen, ihres Dienstalters, ihres Hintergrunds und ihrer Erfahrung. Die Angemessenheit wird unter Bezugnahme auf die Vergütungshöhe und -praktiken in vergleichbaren Unternehmen beurteilt. Eine angemessene Vergütung sollte außerdem nachhaltige Leistungsanreize bieten, die langfristige Strategie und Entwicklung des Unternehmens unterstützen und die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre in Einklang bringen.

Die Vorstandsvergütung ist als ein Mittel zur Gewinnung und Bindung talentierter und erfahrener Führungskräfte zu verstehen, die für ein an der Wiener Börse notiertes internationales Unternehmen mit einer breiten Palette an Hightech-Produkten und intensiver Forschung und Entwicklung zur Förderung von Innovationen erforderlich sind. Dies beinhaltet die Sicherstellung eines Gleichgewichts auf mehreren Ebenen:

- Die Höhe der fixen Vergütung bildet die Basis für das Paket, und die variablen Komponenten sind an sie gekoppelt. Aus diesem Grund sollte die fixe Vergütung auf interner Ebene stets den Verantwortlichkeiten und dem Profil des Vorstandsmitglieds entsprechen und gegenüber vergleichbaren Unternehmen wettbewerbsfähig sein.

- Eine Anreizvergütung sollte die nachhaltige Leistungsfähigkeit entsprechend der Unternehmensstrategie unterstützen und damit langfristig zu einem Gleichgewicht zwischen Leistung und Risikoübernahme führen.
- Angesichts des Wettbewerbsumfelds der Gesellschaft sollte die Anreizvergütung kurz- und langfristig ausgewogene Anreize schaffen, um die Reaktionsfähigkeit und die dauerhafte Leistungsfähigkeit über mehrere Jahre zu unterstützen.
- Die gewährte Vergütung sollte keinesfalls als übermäßig angesehen werden. Die Progressivität der Auszahlung und der Ausübungsrechte soll die Angemessenheit der Vergütung sicherstellen, während gleichzeitig ehrgeizige Ziele gesetzt werden und eine gewisse Flexibilität für die Berücksichtigung herausragender Leistungen besteht.

II. Vergütungskomponenten für den Vorstand

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, stützt sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss auf die folgenden Komponenten:

- Grundgehalt
- Kurzfristige variable Vergütung
- Langfristige variable Vergütung
- Zusatzleistungen:
 - Firmenwagen (einschließlich zur Privatnutzung)
 - Pensionsbeiträge
 - Unfallversicherung
 - D&O-Versicherung

A. Grundgehalt

Die Grundgehälter wurden unter Berücksichtigung der Positionierung des Unternehmens verglichen mit den Marktstandards und den Praktiken vergleichbarer Unternehmen festgelegt. Um dies langfristig sicherzustellen, werden die Grundgehälter jährlich überprüft.

Vorstand	Vertragliches Grundgehalt in € in den letzten Jahren			
	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17
CEO	520.000	520.000	520.000	520.000
CFO	420.000	380.000	380.000	k. A.
COO	420.000	405.000	405.000	405.000

Darüber hinaus und zu Informationszwecken legt die Gesellschaft die folgenden Vergütungshöhen für Januar 2020 offen:

in €	Jährliche Bruttovergütung bei Zielerreichung	Quotient für CEO: Österreich	Quotient für CEO: Gruppe
CEO	896.000	1	1
Durchschnitt Mitarbeiter in Österreich	56.000	16	–
Durchschnitt Mitarbeiter konzernweit	21.500	–	42

Bei anderen Vorstandsmitgliedern entspricht der Quotient in Österreich 1:11 und konzernweit 1:29.

Die Differenz zwischen dem österreichischen und dem konzernweiten Quotienten lässt sich mit den unterschiedlichen Vergütungspraktiken und Gehaltsniveaus weltweit erklären. Die Belegschaft von AT&S umfasst eine hohe Anzahl ausländischer Mitarbeiter, die unter anderem im Ausland tätig sind (mehr als 85 % außerhalb von Europa, zum Großteil in Asien). Weltweit werden die Mitarbeiter im Einklang mit Marktstandards vergütet und beschäftigt.

Demzufolge vertritt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss die Auffassung, dass die angewandte Praxis den oben dargelegten Zielen der Vergütungspolitik entspricht.

B. Kurzfristige und langfristige variable Vergütung

Die variablen Vergütungssysteme sollen Anreize für Vorstandsmitglieder schaffen, eine hohe und nachhaltige Leistung zu erbringen, einschließlich kurzfristiger Meilensteine, die der langfristigen Vision des Unternehmens Rechnung tragen. Diese Kombination aus kurz- und langfristigen Erfolgen ist die Grundlage für unsere „Vision zur Strategie“, die sich wie folgt zusammenfassen lässt:

- Ausbau der Technologieführerschaft
 - Führender Anbieter bei neuen Verbindungslösungen
 - Innovation Revenue Rate: > 20 %
- Anhaltendes profitables Wachstum
 - ▪ Mittelfristiges Umsatzziel von 2,0 Mrd. € mit einer EBITDA-Marge von 25 – 30 %
- Schaffung von Shareholder Value
 - Langfristiger ROCE \geq 12 %
- Nachhaltiges Management
 - 80 % erneuerbare Energie
 - Ökobilanzierung von Produktgruppen
 - 30 % Frauen in Führungspositionen

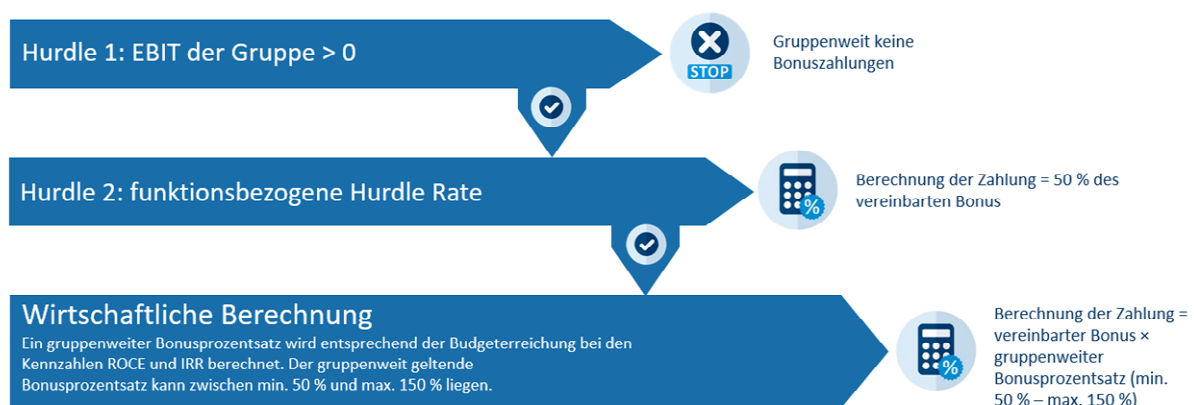
1. Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung soll Anreize für Vorstandsmitglieder schaffen und die Erfüllung jährlich festgelegter Zielwerte für eine Reihe von Leistungsindikatoren unterstützen. Der Aufsichtsrat genehmigt die Ziele im Jahresbudget. Die ausgewählten Leistungsindikatoren entsprechen der Strategie, der operativen Berichterstattung und der „Vision zur Strategie“ des Unternehmens. Aus diesem Grund wird den Vorstandsmitgliedern die kurzfristige variable Vergütung für ihren Beitrag zur Erreichung auf das Unternehmen zugeschnittener Meilensteine gewährt.

Diese Prämie kann 0 bis 90 % des Grundgehalts des CEO als Vorsitzender des Vorstands betragen - 60 % seines Grundgehalts erhält der CEO als Leistungsprämie für die Zielerreichung. Bei den anderen Vorstandsmitgliedern kann die Prämie zwischen 0 und 75 % des Grundgehalts liegen, wobei bei Zielerreichung eine Prämie von 50 % des Grundgehalts gezahlt wird. Die Höhe der Bonuszahlung für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden kann auf das Niveau des CEO angehoben werden.

a) Mechanismus für die kurzfristige variable Vergütung

Die nachfolgende Grafik beschreibt die Umstände und das Szenario, die zur Zahlung einer jährlichen variablen Prämie führen.



Wird kein positives EBIT generiert, erfolgt keine Bonusauszahlung (= Hurdle 1). Anderenfalls beträgt die Bonusauszahlung mindestens 50 % des vertraglichen Bonus für die Zielerreichung. Im Falle, dass die EBIT-Marge der AT&S Gruppe über 70 % des Budgets liegt (= Hurdle 2), wird die Bonuszahlung wie oben beschrieben unter Bezugnahme auf die ROCE- und IRR-Performance (Innovation Revenue Rate) der Gruppe berechnet. Weitere Einzelheiten und Transparenz hinsichtlich der Berechnungsmethode bietet die nachstehende Tabelle, die eine **schematische Darstellung** enthält:

Indikator	Gewichtung (A)	Performance*	Erfüllungsgrad** (B)	Vertraglicher Multiplikator (C)	Gewichtete Auszahlung (% des Grundgehalts)
ROCE	90 %	-4 %p	50 %	CEO: 0,6 Sonstige: 0,5	(A × B × C)
		Bei Zielerreichung*	100 %		
		+4 %p	150 %		
		Linearer Verlauf zwischen diesen Punkten			
IRR	10 %	-10 %p	50 %	CEO: 0,6 Sonstige: 0,5	(A × B × C)
		Bei Zielerreichung*	100 %		
		+10 %p	150 %		
		Linearer Verlauf zwischen diesen Punkten			

*Der Zielwert entspricht dem budgetierten Prozentsatz.

**Der Gesamterfüllungsgrad entspricht der gewichteten Summe der einzelnen Erfüllungsgrade pro Indikator.

b) Weitere Einzelheiten zu den Leistungsindikatoren

EBIT/EBIT-Marge: Das EBIT wird für die Bonusberechnung herangezogen, da es das Betriebsergebnis im Verhältnis zum operativen Umsatz darstellt – wenn das EBIT zu gering oder negativ ist, erfolgt keine Bonusausschüttung.

ROCE: Mit dem Return on Capital Employed (ROCE) misst AT&S ihre operative Performance aus der Sicht von Investoren. Dabei wird das um das Finanzergebnis bereinigte Ergebnis in Relation zum durchschnittlich eingesetzten verzinslichen Kapital (Capital Employed) gesetzt. Daraus ist ersichtlich, inwieweit AT&S die Verzinsungsansprüche ihrer Kapitalgeber erfüllt. Die durchschnittlichen Kapitalkosten werden aus den Mindestrenditen abgeleitet, die Investoren für die Bereitstellung von Eigen- bzw. Fremdkapital erwarten. Insgesamt trägt der ROCE zur Schaffung von Shareholder Value und zu einem nachhaltigen profitablen Wachstum bei.

IRR: Die Einbeziehung der IRR spielt eine wichtige Rolle für die nachhaltige Gestaltung der variablen Vergütung, da die Fähigkeit zur Schaffung von Innovationen – d. h. zur Entwicklung neuer Technologien, Produkte oder Produkteigenschaften – einen wichtigen Aspekt des künftigen wirtschaftlichen Erfolges eines Unternehmens darstellt und sich einfach bemessen lässt: Die IRR drückt den Umsatzanteil der Produkte aus, die in den letzten drei Jahren eingeführt wurden und technologisch innovativ sind. Sie spiegelt den Ausbau der Technologieführerschaft und die nachhaltige Entwicklung wider.

2. Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung soll das langfristige Risikoprofil der Vorstandsmitglieder mit dem anderer Aktionäre weiter in Einklang bringen. Daher konzentriert sie sich auf die Aktienkursentwicklung und die Profitabilität der Aktien.

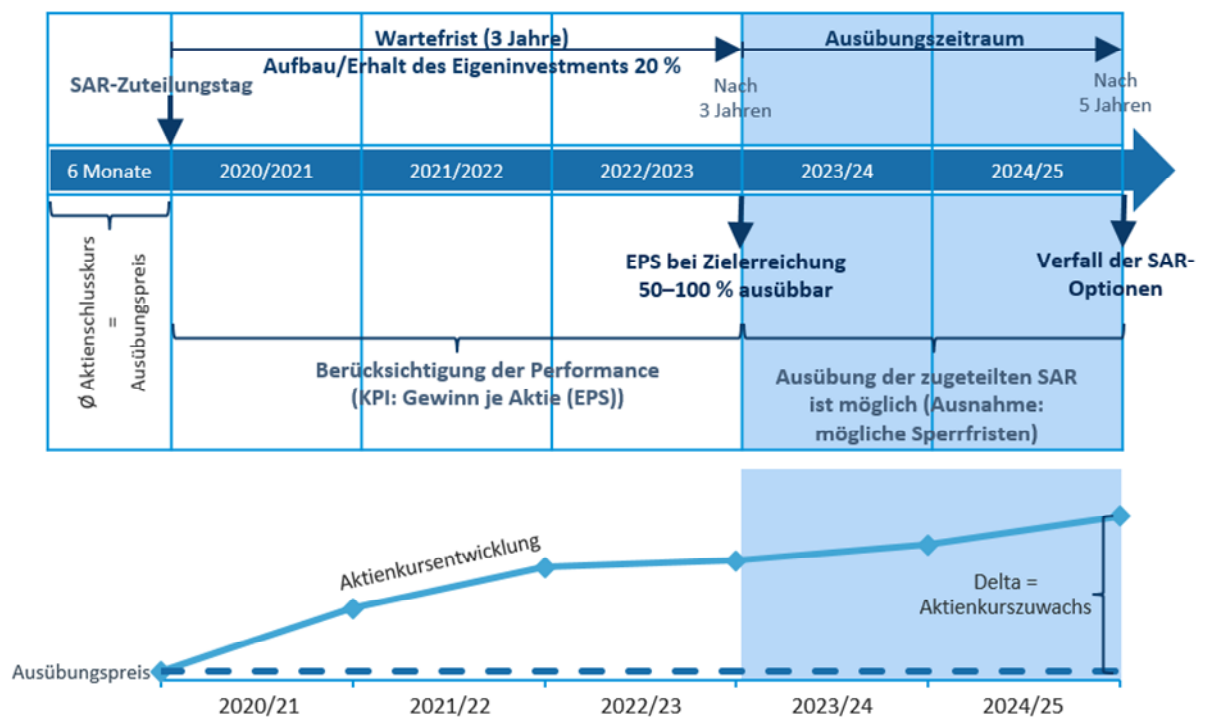
Zu diesem Zweck werden jährlich Zuteilungen von Stock Appreciation Rights (SAR) gewährt, die im Verhältnis zu einer EPS-basierten (Earning per Share) Leistungsbedingung ausübbar sind. SAR sind Wertsteigerungsrechte basierend auf der Aktienkursentwicklung über einen festen Zeitraum. Wie auch bei Aktienoptionen, allerdings ohne Zuteilung tatsächlicher Aktien und ohne Gewährung einer entsprechenden Option, erhält der Empfänger eine finanzielle Vergütung nur dann, wenn die Entwicklung des Aktienkurses positiv ist.

a) *Eigenschaften der SAR-Zuteilungen*

- Die anfängliche Zuteilung beträgt 50.000 SAR für den CEO und 30.000 für andere Vorstandsmitglieder. Der Ausübungspreis wird zum Marktwert ohne Abschlag berechnet (Durchschnittskurs über die letzten sechs Monate vor Zuteilung). Die individuelle SAR-Auszahlung ist auf die doppelte Höhe des Ausübungspreises begrenzt.
- Der Leistungsbeurteilungszeitraum erstreckt sich über drei Jahre und entspricht der „Wartefrist“ in der nachstehenden Grafik.
- Die SAR können ab dem Ende der Wartefrist für eine Dauer von zwei Jahren ausgeübt werden.
- Die eigene Anlage der Begünstigten in Aktien der Gesellschaft muss 20 % eines jährlichen zugeteilten SAR-Betrags entsprechen. Diese Voraussetzung ist ab dem Ende der Wartefrist bis zur Ausübung des letzten SAR zu erfüllen. Wenn die eigene Anlage bis zum Ende der Wartefrist (nach drei Jahren) nicht vollständig getätigt wurde, verfallen alle zuvor zugeteilten SAR des entsprechenden Programms.

- Der EPS-Zielwert wird aus dem 5-Jahres-Plan des Unternehmens abgeleitet. Dieser Zielwert wird als sensibel und vertraulich eingestuft. Um jedoch hohe Leistungsanreize aufrechtzuerhalten, wird der EPS-Zielwert auf ein Niveau festgelegt, das mindestens genauso anspruchsvoll ist wie die mittelfristige Planung der Gesellschaft.

In der nachstehenden Grafik ist der bestehende Mechanismus für die SAR-Performance-Messung zusammengefasst. Beispiel einer Zuteilung vom 01.04.2020.



b) Weitere Einzelheiten zur EPS-Performance-Bedingung, zum Ausübungspreis und zur Ausübung

Das durch den mittelfristigen Plan zum Abschlussstichtag des dritten Jahres nach der Zuteilung festgelegte EPS gilt als Zielwert. Wenn zum Ende der Wartefrist weniger als 50 % des EPS-Zielwertes erreicht wurden, verfallen die zugeteilten SAR. Wenn zum Ende der Wartefrist 100 % oder mehr des EPS-Zielwertes erreicht wurden, können alle zugeteilten SAR ausgeübt werden. Wenn die Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % liegt, können die zugeteilten SAR im linearen Verhältnis zum erreichten Prozentsatz ausgeübt werden.

Der Ausübungspreis wird am Zuteilungstag festgelegt und entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der AT&S Aktien an der Wiener Börse während der sechs Monate vor dem jeweiligen Zuteilungstag.

Die Entwicklung des Aktienkurses bestimmt die Höhe der langfristigen Anreize für den Empfänger: Die Differenz zwischen dem Ausübungspreis der betreffenden virtuellen Zuteilung und dem Schlusskurs der AT&S Aktie an der Wiener Börse am Ausübungsdatum wird mit der Anzahl der SAR multipliziert. Der Ausübungspreis wird mit keinem Aufschlag versehen. Eine allfällige Auszahlung

erfolgt in bar. Im Falle einer außergewöhnlich positiven Entwicklung ist der Auszahlungsbetrag pro SAR auf den Betrag begrenzt, der 200 % des betreffenden Ausübungspreises entspricht.

c) Begründung zur Unterstützung der Auswahl des EPS als Leistungsindikator

Die Erreichung des EPS-Zielwertes gibt die allgemeine Entwicklung der Gesellschaft an. Die Entwicklung des Aktienkurses spiegelt das Vertrauen des Kapitalmarktes in die Zukunft der Gesellschaft wider und steigert damit den Wert der Aktien als Transaktionswährung. Demnach stärkt sie grundsätzlich die Kapitalbasis für Eigenkapitalmaßnahmen.

III. Erläuterung der Bedingungen und Kündigungsfrist für Arbeitsverträge

- Erstmalige Bestellung 3 - 5 Jahre – Verlängerungen in der Regel für 3- 5 Jahre
- Kündigungsfrist von zwölf Monaten
- Abberufung in der Regel gemäß § 75 Abs. 4 AktG
- Kündigungsbestimmungen sind im Vertrag ausdrücklich festgelegt
- Rückforderungsregel für variable Prämien
- Kontrollwechsel: Sonderkündigungsrecht
- Zusätzliche Pensionen: 10 % des Bruttogehalts (exkl. variable Anteile und Sachleistungen) werden monatlich in einen Pensionsfonds eingezahlt

A. Abfertigungszahlung

1. Auslösendes Ereignis

Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses haben die Vorstände vertraglich Anspruch auf Abfertigung (in sinngemäßer Anwendung des Angestelltengesetzes „Abfertigung Alt“).

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch das jeweilige Vorstandsmitglied aus triftigem Grund oder aufgrund des Erlöschens der Funktion aus gesellschaftsrechtlichen Gründen ist die Abfertigung zu zahlen.

Bei Rücktritt oder Entlassung eines Vorstandsmitglieds wegen schwerer Pflichtverletzung sowie im Todesfall endet die Gehaltszahlung mit Ultimo des betreffenden Monats.

2. Höhe der Abfertigungszahlung

Wenn die Abfertigung fällig wird, muss die Vergütung bis zum Ende des Arbeitsvertrags gezahlt werden und würde sich auf einen Höchstbetrag von einem Jahresgehalt zzgl. Bonuszahlung für die Zielerreichung für das Geschäftsjahr belaufen, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird.

B. Sondersituation Kontrollwechsel („Change of Control“)

Die Verträge aller Vorstandsmitglieder beinhalten eine „Change of Control“-Klausel, die die Leistungen bei Beendigung der Vorstandsbestellung infolge eines Kontrollwechsels festlegt.

1. Auslösendes Ereignis

Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Aktionär der Gesellschaft gemäß § 22 Übernahmegesetz (ÜbG) eine kontrollierende Beteiligung an der Gesellschaft von mindestens 30 % der Stimmrechte

erworben hat (einschließlich der Stimmrechte Dritter, die dem Aktionär gemäß ÜbG zuzurechnen sind) oder die Gesellschaft mit einer konzernfremden juristischen Person verschmolzen wurde, es sei denn, der Wert der anderen juristischen Person beträgt weniger als 50 % des Werts der Gesellschaft gemäß dem vereinbarten Tauschverhältnis. Im Falle eines Kontrollwechsels ist das Vorstandsmitglied berechtigt, aus wichtigem Grund zurückzutreten und den Vorstandsvertrag zum Ende jedes Kalendermonats innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Wirksamwerden des Kontrollwechsels mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zu kündigen („Sonderkündigungsrecht“).

2. Höhe der Abfertigungszahlung im Falle eines Kontrollwechsels

Wird ein Sonderkündigungsrecht ausgeübt oder wird der Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen innerhalb von sechs Monaten nach dem Kontrollwechsel beendet, hat das Vorstandsmitglied für die verbleibende Vertragslaufzeit Anspruch auf die Zahlung seiner Vergütungsansprüche, maximal jedoch in Höhe von drei Bruttojahresgehältern. Andere Vergütungskomponenten werden nicht in die Berechnung der Abfertigungszahlung einbezogen und sind davon ausgeschlossen. Wurde im Arbeitsvertrag eine Abfertigungszahlung vereinbart, so hat das Vorstandsmitglied auch dann, wenn im Falle eines Kontrollwechsels das Sonderkündigungsrecht ausgeübt oder der Vorstandsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird, Anspruch auf diese Zahlung.

Darüber hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche.

Die Vereinbarung einer solchen Vertragsklausel wird vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss als Marktstandard betrachtet und dient der Sicherstellung, dass die Vorstandsmitglieder in solchen Fälle ihre Aufgaben im besten Interesse der Gesellschaft erfüllen.

IV. Aufsicht durch den Aufsichtsrat und den Vergütungsausschuss

A. Interessenkonflikt

Grundsätzlich treffen die Vorstandsmitglieder ihre Entscheidungen ohne Beeinflussung durch ihre eigenen Interessen oder die Interessen von Mehrheitsaktionären basierend auf den Fakten und im Einklang mit den geltenden Gesetzen. Sie müssen persönliche Interessen an Transaktionen der Gesellschaft und andere Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat unverzüglich offenlegen und ihre Kollegen im Vorstand darüber unterrichten.

Wenn ein Mitglied des Vergütungsausschusses und/oder ein Mitglied des Aufsichtsrats in Bezug auf die Vergütung des Vorstands in einem Interessenkonflikt steht, muss das betreffende Mitglied diesen Interessenkonflikt auf eigene Initiative melden und sich bei der Abstimmung enthalten.

B. Überprüfung und Aufrechterhaltung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik gilt für einen Zeitraum von vier Jahren ab dem Datum, an dem sie von den Aktionären genehmigt wurde. Der Vergütungsausschuss kann jedoch die Vergütungspolitik vor Ablauf des Zeitraums von vier Jahren überarbeiten, wenn er dies als im Interesse der Gesellschaft erachtet. In diesem Fall würde die überarbeitete Vergütungspolitik den Aktionären zur Genehmigung vorgelegt.

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat im eigenen Ermessen bestimmte Elemente der Vergütungspolitik wie etwa die Auswahl der Leistungsbedingungen oder die Art der Festlegung der Leistungsziele ändern, um stets dem Umfeld Rechnung zu tragen, in dem sich die Gesellschaft entwickelt und von externen Faktoren beeinflusst wird. Alle derartigen Änderungen würden jedoch nach wie vor den in der Vergütungspolitik festgelegten allgemeinen Obergrenzen und Vergütungshöhen entsprechen, um Blankoscheckbestimmungen oder exzessive Ermessensspielräume zu vermeiden. Außergewöhnliche Umstände liegen ausschließlich dann vor, wenn eine Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder zur Sicherstellung ihrer Profitabilität erforderlich ist.

Im Falle der Bestellung eines neuen Vorstandsmitglieds würde die aktuelle Vergütungspolitik für die Bestimmungen seines Arbeitsvertrags gelten. Dieser sollte daher mit der Vergütungspolitik übereinstimmen.

Vorstandsmitgliedern können Sonderprämien gewährt werden. Eine solche Prämie ist jedoch auf Situationen beschränkt, in denen erhebliche äußere Einflüsse politischer, gesellschaftlicher oder wirtschaftlicher Art massive Zusatzbelastungen nach sich ziehen, und darf 30 % des Grundgehalts nicht übersteigen.

Bei der Festlegung und Änderung der Vergütungspolitik kann sich der Vergütungsausschuss mit verschiedenen Stakeholdern wie Aktionären, Mitarbeitervertretern, Aufsichtsbehörden und Beratern abstimmen, um verschiedene Standpunkte und Rückmeldungen zu berücksichtigen.

Die jährliche Anwendung dieser Vergütungspolitik ist mit einer spezifischen Berichterstattung verbunden, die Klarheit hinsichtlich der Beträge schafft, die im Rahmen der einzelnen Komponenten des Pakets zu zahlen sind. Auch wenn das Gesamtpaket mit faktischen Elementen zusammenhängt, kann bei Veranlassung ein Ermessensspielraum in der oben beschriebenen Weise eingeführt werden. In diesem Fall wird die entsprechende Begründung zur Verfügung gestellt, um die Transparenz zu wahren.