

## **Vergütungsbericht für Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2020/21**

### **I. Grundlagen**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat von börsennotierten Gesellschaften haben gemäß § 78c und § 98a Aktiengesetz (AktG) einen Vergütungsbericht für die Bezüge der Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats aufzustellen. Der Vergütungsbericht ist eine Information an die Aktionärinnen und Aktionäre über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung und ist jedes Jahr der ordentlichen Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Zudem hat die Gesellschaft im darauffolgenden Vergütungsbericht darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis über den Vergütungsbericht in der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

Der Vergütungsbericht wird auf der Internetseite der Gesellschaft kostenfrei zehn Jahre lang öffentlich zugänglich gemacht. Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben nachfolgenden Vergütungsbericht erstmalig zur Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung am 8. Juli 2021 gemäß § 78c AktG gemeinsam erstellt. Es wurden dabei die Grundsätze der Vollständigkeit, der Verlässlichkeit, der Klarheit, der Übersichtlichkeit und der Vergleichbarkeit eingehalten. Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahrs 2020/21 den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen der Vergütungspolitik (§ 78a) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile und findet seine Deckung in der von der 26. ordentlichen Hauptversammlung am 9. Juli 2020 bestätigten Vergütungspolitik.

### **II. Vergütung des Vorstands**

#### **A. Ziele der Vergütungspolitik für den Vorstand**

Mit der Festlegung der Vergütungspolitik beabsichtigte der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft 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.

## B. Vergütung 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

## C. Bezüge der Mitglieder des Vorstands

Im Geschäftsjahr betragen die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands:

in Tsd. €	Geschäftsjahr 2020/21					Geschäftsjahr 2019/20				
	Fix	in %	Variabel	in %	Summe	Fix	in %	Variabel	in %	Summe
DI (FH) Andreas Gerstenmayer	562	62,9 %	331	37,1 %	893	532	65,2 %	284	34,8 %	816
Dipl.-Vw. Simone Faath	196	70,3 %	83	29,7 %	279	–	–	–	–	–
Ing. Heinz Moitzi	456	65,5 %	240	34,5 %	696	429	100,0 %	–	–	429
DI Ingolf Schröder	329	73,9 %	116	26,1 %	445	–	–	–	–	–
Mag. <sup>a</sup> Monika Stoisser-Göhring	432	67,3 %	210	32,7 %	642	423	100,0 %	–	–	423
<b>Gesamt</b>	<b>1.975</b>	<b>66,8 %</b>	<b>980</b>	<b>33,2 %</b>	<b>2.955</b>	<b>1.384</b>	<b>83,0 %</b>	<b>284</b>	<b>17,0 %</b>	<b>1.668</b>

In Bezug auf die gesamte Vergütung des Vorstands betrug der Anteil der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020/21 66,8 % und der Anteil der variablen Vergütung 33,2 %. Die Details zu den einzelnen Mitgliedern des Vorstands sind in obiger Tabelle dargestellt. Im Vergleich zum Vorjahr ist aufgrund des wirtschaftlichen Erfolgs im Geschäftsjahr 2020/21 eine variable Vergütung für alle Vorstandsmitglieder fällig geworden, im Vorjahr hat nur DI (FH) Andreas Gerstenmayer einen variablen Bezug aus Aktienkurs-Wertsteigerungsrechten (SAR) erhalten.

Der Anteil der fixen Bestandteile der Vorstandsvergütung für Dipl.-Vw. Simone Faath und DI Ingolf Schröder sind höher als die der anderen Vorstandsmitglieder, da in diesen Bestandteilen Einmalzahlungen im Zusammenhang mit der Übernahme der Vorstandspeditionen im Herbst 2020 enthalten sind.

Die Vergütung für Mag.<sup>a</sup> Monika Stoisser-Göhring, die mit Wirkung vom 15. Mai 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, erfolgte gemäß den einzelvertraglichen Vereinbarungen und den Grundsätzen der Vergütungspolitik.

Die kurzfristige variable Vergütung des Vorstands, welche grundsätzlich in den Gesamtbezügen berücksichtigt wird, hängt von der kurzfristigen Erreichung von zwei im Rahmen des Budgets festgelegten Kenngrößen für das betreffende Geschäftsjahr, Return on Capital Employed (ROCE) mit einer Gewichtung von 90 % sowie Vitality Index mit einer Gewichtung von 10 %, ab. Grundvoraussetzung für die Gewährung dieser variablen Vergütung ist ein positives EBIT für die Gruppe für das Geschäftsjahr sowie die Erfüllung des Zielwerts EBIT-Marge für die Gruppe für das Geschäftsjahr von zumindest 70 % („Hurdle Rate“). Bei Übererfüllung der Zielvorgaben der Kennzahlen ROCE und Vitality Index konnte maximal ein Bonus von 150 % auf Basis des vertraglich vereinbarten Jahresbonus erreicht werden.

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.

Die Einbeziehung des Vitality Index spielt ebenso eine wichtige Rolle für die nachhaltige Gestaltung der variablen Vergütung. Die Innovationsfähigkeit – im Sinne der Entwicklung neuer Technologien, Produkte oder Produkteigenschaften – ist für das Unternehmen ein wesentlicher Faktor für zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg und überdies gut messbar: Der Vitality Index drückt den Umsatzanteil von Produkten aus, die in den vergangenen drei Jahren in den Markt eingeführt wurden und die technisch innovativ sind. Über den dreijährigen Betrachtungszeitraum wird eine langfristige Komponente in der variablen Vergütung abgebildet.

Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 3. Juli 2014 wurde für den Vorstand sowie Schlüsselkräfte der Gesellschaft ein langfristiges Vergütungsmodell („Long-Term-Incentive-Programm“ oder kurz „LTI-Programm“) auf Basis von Stock Appreciation Rights („SAR“) für den Zeitraum 2014 bis 2016 implementiert. Dieses LTI-Programm wurde im Wesentlichen unverändert in den Folgeperioden fortgeführt.

SAR sind Aktienkurs-Wertsteigerungsrechte auf der Grundlage der Aktienkursentwicklung über einen definierten Zeitraum. Somit erfolgt für die Begünstigten wie auch bei Aktienoptionen, ohne dass aber tatsächlich Aktien übertragen oder Optionen auf eine solche Übertragung eingeräumt werden, nur bei positiver Aktienkursentwicklung eine finanzielle Vergütung. Als Voraussetzung sind insbesondere langfristige und mehrjährige Leistungskriterien, eine Mindestwartefrist von drei Jahren (mit einem darauffolgenden Ausübungszeitraum von maximal zwei Jahren), ein Mindest-Eigeninvestment sowie eine Höchstgrenze des möglichen finanziellen Vorteils vorgesehen:

Die Kennzahl „Earnings per Share“ (EPS) determiniert, wie viele der zugeteilten SAR nach Ablauf der Wartefrist tatsächlich ausgeübt werden können. Als Zielwert gilt der gemäß dem Mittelfristplan für den Bilanzstichtag des dritten Jahres nach Zuteilung festgelegte EPS-Wert. Wird dieser EPS-Wert nach Ablauf der Wartefrist zu unter 50 % erreicht, verfallen die zugeteilten SAR. Wird der EPS-Wert zu 100 % erreicht oder übertroffen, so können die zugeteilten SAR zur Gänze ausgeübt werden. Liegt die Erreichung zwischen 50 % und 100 %, so können die zugeteilten SAR anteilig ausgeübt werden (linearer Verlauf).

Ein Eigeninvestment als Voraussetzung für eine Ausübung ist verpflichtend. Das Eigeninvestment entspricht einmalig 20 % der ersten Zuteilungssumme (in SAR) eines Jahres als Aktien (z. B. bei 5.000 zugeteilten SAR beträgt das Eigeninvestment 1.000 Aktien). Wurde das Eigeninvestment bis zum Ende der Wartefrist (nach Ablauf von drei Jahren) nicht zur Gänze aufgebaut, so verfallen alle bereits zugeteilten SAR des entsprechenden Programms zur Gänze. Das Eigeninvestment muss über die gesamte Dauer der Teilnahme am LTI-Programm gehalten werden.

Der Ausübungspreis wird am Zuteilungstag bestimmt und entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der AT&S Aktien an der Wiener Börse während der sechs Kalendermonate, die dem jeweiligen Zuteilungstag vorausgehen.

Die Entwicklung des Aktienkurses determiniert die Höhe des LTI für die Berechtigten: Die Differenz zwischen Ausübungspreis der entsprechenden virtuellen Zuteilung und dem Schlusskurs der AT&S Aktie an der Wiener Börse am Ausübungstag wird mit der Anzahl der SAR multipliziert. Der Ausübungspreis wird mit keinem Aufschlag versehen. Eine allfällige Auszahlung erfolgt in bar. Für den Fall außerordentlich positiver Entwicklungen ist der Auszahlungsbetrag je SAR der Höhe nach mit 200 % des jeweils festgelegten Ausübungspreises begrenzt (Beispiel: Ausübungspreis 8 €, der maximale Wert je SAR liegt somit bei 16 €, ein Schlusskurs über 24 € führt damit nicht mehr weiter zu einem höheren Wert je SAR).

Es waren im Rahmen der LTI-Programme 2014 bis 2016 und 2017 bis 2019 jeweils drei Zuteilungstranchen möglich, und zwar vom 1. April 2014 bis zum 1. April 2019. Das LTI-Programm 2020 wurde auf eine Zuteilungstranche beschränkt, da eine Evaluierung der bisherigen Programme vorgenommen und die Ergebnisse dieser Evaluierung abgewartet wurde.

Die zugeteilten, noch nicht ausgeübten und auch nicht verfallenen SAR – je nach Jahr der Zuteilung und Zuteilungspreis – per 31. März 2021 sind aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich:

**Anzahl der gesamt gewährten SAR, noch nicht ausgeübt und noch nicht verfallen per 31. März 2021**

	insgesamt verfügbar	2020	2019	2018
DI (FH) Andreas Gerstenmayer	150.000	50.000	50.000	50.000
Mag. <sup>a</sup> Monika Stoisser-Göhring	90.000	30.000	30.000	30.000
Ing. Heinz Moitzi	90.000	30.000	30.000	30.000
Zuteilungspreis (in €)		17,56	17,25	21,94

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurden von den Mitgliedern des Vorstands keine SAR ausgeübt.

Vertraglich ist mit allen Vorstandsmitgliedern vereinbart, dass bereits zugeflossene variable Vergütungsbestandteile an die Gesellschaft zurückzuzahlen sind, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage offenkundig falscher Daten ausgezahlt wurden. Da keine Auszahlungen aufgrund offenkundig falscher Daten getätigt wurden, wurden auch keine Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Hinsichtlich der variablen Vergütung für ausgewählte Führungskräfte in anderen Konzerngesellschaften gelten im Wesentlichen dieselben Grundsätze wie zuvor hinsichtlich des Vorstands der Muttergesellschaft dargestellt.

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 seitens eines Vorstandsmitglieds aus berechtigtem und wichtigem Grund oder aufgrund des Erlöschens der Funktion aus gesellschaftsrechtlichen Gründen ist das Entgelt bis zum Vertragsende weiterzubezahlen. Sollte ein Vorstand sein Amt niederlegen oder aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung von seiner Funktion abberufen und entlassen werden sowie im Todesfall endet die Gehaltszahlung mit Ultimo des entsprechenden Monats.

DI (FH) Andreas Gerstenmayer, Mag.<sup>a</sup> Monika Stoisser-Göhring, Dipl.-Vw. Simone Faath, DI Ingolf Schröder und Ing. Heinz Moitzi haben mittels einzelvertraglicher Leistungszusagen oder Beitragszahlungen geregelte Pensionsansprüche. Für DI (FH) Andreas Gerstenmayer, Mag.<sup>a</sup> Monika Stoisser-Göhring, Dipl.-Vw. Simone Faath und DI Ingolf Schröder wurde ein Beitrag in Höhe von 10 % des monatlichen Bruttofixgehalts in eine Pensionskasse eingezahlt. Ing. Heinz Moitzi wurde für jedes anrechenbare Dienstjahr ein Pensionsanspruch in Höhe von 1,2 % des zuletzt bezogenen Aktiveinkommens, maximal jedoch 40 % davon, zugesagt. Die Höhe der Betriebspension ergibt sich aus dem vorhandenen Kapital in der Pensionskasse, die Verrentung erfolgt entsprechend dem Geschäftsplan der Pensionskasse.

Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen (in Höhe des steuerlichen Hinzurechnungsbetrags im oben angeführten Fixum berücksichtigt) und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung, deren Prämie ebenso im oben angeführten Fixum enthalten ist. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Sozialversicherung.

Die Gesamtvergütung des Vorstands wurde somit entsprechend den Zielen und Maßgaben der im Rahmen der 26. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft verabschiedeten Vergütungspolitik umgesetzt.

#### D. Entwicklung der Vergütung

Die Gesamtvergütung des Vorstands hat sich in den letzten fünf Geschäftsjahren wie folgt entwickelt:

Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder	Geschäftsjahr				
	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
in Tsd. €					
DI (FH) Andreas Gerstenmayer	569	1.156	1.246	816	893
Dipl.-Vw. Simone Faath	–	–	–	–	279
Ing. Heinz Moitzi	417	822	603	429	696
DI Ingolf Schröder	–	–	–	–	445
Mag. <sup>a</sup> Monika Stoisser-Göhring	–	637	566	423	642
Dr. Karl Asamer	455	1.105	142	–	–

Die Schwankungen in der Vergütung resultieren aus den kurzfristigen und langfristigen variablen Anteile an den Bezügen, die an die Erreichung der bereits beschriebenen Ziele gekoppelt sind.

Bei Karl Asamer sind im Jahr 2017/18 Bezüge im Zusammenhang mit der Beendigung seiner Vorstandsfunktion enthalten, bei Simone Faath und Ingolf Schröder Einmalzahlungen im Zusammenhang mit der Übernahme ihres Vorstandmandates.

Nachstehend ist die Vergütung in Relation zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens – dargestellt anhand des Konzernergebnisses – abgebildet:

#### Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Verhältnis zum Konzernergebnis

	Geschäftsjahr				
	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
DI (FH) Andreas Gerstenmayer	–	0,0205 %	0,0140 %	0,0412 %	0,0188 %
Dipl.-Vw. Simone Faath	–	–	–	–	0,0059 %
Ing. Heinz Moitzi	–	0,0145 %	0,0068 %	0,0217 %	0,0147 %
DI Ingolf Schröder	–	–	–	–	0,0094 %
Mag. <sup>a</sup> Monika Stoisser-Göhring	–	0,0113 %	0,0064 %	0,0214 %	0,0135 %
Dr. Karl Asamer	–	0,0196 %	0,0016 %	–	–
Konzernergebnis (in Mio. €)	(22,9)	56,5	89,0	19,8	47,4

Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten.

#### Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Verhältnis zur durchschnittlichen Entlohnung Österreich

	Geschäftsjahr				
	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
DI (FH) Andreas Gerstenmayer	12,8	20,6	24,2	16,6	15,3
Dipl.-Vw. Simone Faath	–	–	–	–	4,8
Ing. Heinz Moitzi	9,4	14,6	11,7	8,7	11,9
DI Ingolf Schröder	–	–	–	–	7,6
Mag. <sup>a</sup> Monika Stoisser-Göhring	–	11,3	11,0	8,6	11,0
Dr. Karl Asamer	10,3	19,6	2,8	–	–

Der oben angeführte Wert zeigt um wie viel höher die Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Vergleich zur durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten in Österreich ist.

In der Vergütungspolitik wurde für den Vorsitzenden des Vorstands ein durchschnittlicher Orientierungswert von 1:16 beschrieben. Für die anderen Mitglieder des Vorstands wurde ein durchschnittlicher Orientierungswert von 1:11 definiert.

Die Verhältniszahlen sind vor allem in solchen Jahren höher, in denen die Anteile aus variablen Vergütungsbestandteilen höher sind.

### III. Vergütung des Aufsichtsrats

#### A. Ziele der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

Mit der Festlegung der Vergütungspolitik beabsichtigt der Aufsichtsrat eine angemessene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder unter Berücksichtigung ihres jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs. 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 Aufsichtsratsmitglieder mit denen der Aktionäre in Einklang bringen.

Die Aufsichtsratsvergütung ist als ein Mittel zur Gewinnung und Bindung erfahrener Persönlichkeiten zu verstehen, die für ein börsennotiertes internationales Unternehmen mit einer breiten Palette an Hightech-Produkten und intensiver Forschung & Entwicklung zur Förderung von Innovationen erforderlich sind.

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, stützt sich der Aufsichtsrat auf die folgenden Komponenten:

- Fixe Vergütung
- Sitzungsgelder
- Kurzfristige variable Vergütung
- Zusatzleistungen: D&O-Versicherung

#### B. Vergütung für den Aufsichtsrat

Die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt durch Beschluss in der ordentlichen Hauptversammlung, jeweils im Nachhinein für das vorangegangene Geschäftsjahr. Die an Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020/21 gezahlte Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr 2019/20 entspricht dem Beschluss der 26. ordentlichen Hauptversammlung vom 9. Juli 2020:

in €					
Mitglied	Fixum	Ausschuss- vergütung	variable Vergütung	Sitzungsgeld	Summe
Dr. Hannes Androsch	56 240	10 000	–	800	67 040
Ing. Willibald Dörflinger	44 160	6 000	–	2 400	52 560
DDr. Regina Prehofer	44 160	8 000	–	2 400	54 560
Dkfm. Karl Fink	28 120	–	–	2 000	30 120
DI Albert Hochleitner	28 120	–	–	2 000	30 120
Dr. Georg Riedl	28 120	9 000	–	2 400	39 520
Dr. Gertrude Tumpel- Gugerell	20 878	2 228	–	1 200	24 306
Mag. Gerhard Pichler	7 242	772	–	400	8 414
Dr. Karin Schaupp	28 120	–	–	2 400	30 520
<b>Gesamt</b>	<b>285 160</b>	<b>36 000</b>	<b>–</b>	<b>16 000</b>	<b>337 160</b>

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt eine fixe Vergütung in Höhe von 56.240 €, seine Stellvertreter eine fixe Vergütung in Höhe von 44.160 € und alle anderen Mitglieder des Aufsichtsrats 28.120 €. Der Vorsitz eines ständigen Ausschusses (Nominierungs- und Vergütungsausschuss bzw. Prüfungsausschuss) wurde mit einem Fixum von 5.000 € pro Geschäftsjahr, die Mitgliedschaft mit 3.000 € remuneriert. Das Sitzungsgeld betrug 400 € pro Sitzung des Aufsichtsratsplenums, womit auch sämtliche Barauslagen abgegolten wurden.

Darüber hinaus erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats keine variable Vergütung, da die im Rahmen des Budgets für das Geschäftsjahr 2019/20 festgelegten Kenngrößen nicht erreicht wurden.

Für das Geschäftsjahr 2020/21 selbst ist die Vergütung des Aufsichtsrats im Rahmen der 27. ordentlichen Hauptversammlung am 8. Juli 2021 festzulegen.

Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine Aktienoptionen der Gesellschaft oder SAR.

Die in den Aufsichtsrat entsandten Arbeitnehmervertreter üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und erhalten daher keine gesonderte Vergütung.

### **III. VERMÖGENSSCHADENHAFTPFLICHT-VERSICHERUNG (D&O-VERSICHERUNG)**

Die bei AT&S bestehende D&O-Versicherung gilt für alle ehemaligen, gegenwärtigen und zukünftigen Mitglieder der geschäftsführenden Organe und der Kontrollorgane der Gesellschaft oder ihrer Tochterunternehmen und ausgewählte weitere leitende Angestellte. Umfasst sind die gerichtliche und außergerichtliche Abwehr ungerechtfertigter und die Befriedigung begründeter Schadenersatzansprüche wegen reiner Vermögensschäden aus Pflichtverletzungen der versicherten Personen im Zuge ihrer organschaftlichen Tätigkeit. Die Versicherung gilt weltweit, die Jahresprämie wird von AT&S bezahlt.