

Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes der S IMMO AG

Der Aufsichtsrat der S IMMO AG hat mit Beschluss vom 23. März 2020 auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrats nachfolgende Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes (Vergütungspolitik) gemäß § 78a AktG aufgestellt. Diese Vergütungspolitik wird der 31. ordentlichen Hauptversammlung der S IMMO AG vorgelegt.

1. GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die S IMMO AG bekennt sich zu einer marktkonformen und leistungsorientierten Vergütung ihrer Vorstandsmitglieder, die es der Gesellschaft ermöglichen soll, qualifizierte Führungskräfte anzuziehen und an das Unternehmen zu binden. Die Vergütungspolitik hat sicherzustellen, dass die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstandes in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft sowie zur üblichen Vergütung stehen, langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen und die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.

Die Vergütungspolitik hat im angemessenen Umfang transparente und zweckmäßige Leistungsanreize zu setzen, die eine nachhaltige, wertschaffende und wachstumsorientierte Unternehmensentwicklung durch Herstellung eines Interessengleichklangs zwischen Gesellschaft, Aktionären und Vorstandsmitgliedern fördern. Die Leistungsanreize sind so zu gestalten, dass das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden wird.

2. FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Diese Vergütungspolitik wird vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrates erstellt und dem Gesamtaufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Festlegung der Vergütungspolitik erfolgt auf Basis eines Vergleiches mit anderen börsennotierten Gesellschaften unter Berücksichtigung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft und deren Komplexitätsgrad.

Die variable Vergütung basiert auf im langfristigen Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre liegenden quantitativen und qualitativen (individuellen) Zielen. Die Zielgrößen für die variable Vergütung einschließlich deren Gewichtung und die individuellen Ziele werden vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten jährlich am Beginn des Geschäftsjahres neu festgelegt, wobei die Zielfestlegung der Budget- und Mittelfristplanung sowie der Unternehmensstrategie folgt.

Die Vergütungspolitik wird vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten regelmäßig evaluiert, um deren Einklang mit der Geschäftsstrategie und den Stakeholder-Interessen sicherzustellen. Die Gesellschaft bekennt sich ferner dazu, das Abstimmungsergebnis der Hauptversammlung über die vorgelegte Vergütungspolitik zu berücksichtigen, und strebt eine möglichst hohe Zustimmung der Aktionäre an.

Eine überarbeitete Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung spätestens in 4 Jahren vorzulegen.

3. SYSTEMATIK DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vergütung des Vorstandes besteht aus einem fixen und einem variablen Bestandteil.

Der fixe Vergütungsbestandteil besteht aus dem Grundgehalt sowie weiterer nicht erfolgsabhängiger Zahlungen, wie den Versorgungsaufwendungen, Sachbezügen und Nebenleistungen (siehe Punkt 4.).

Der variable Vergütungsbestandteil besteht aus einem Jahresbonus mit einer mehrjährigen Vergütungs-komponente (siehe Punkt 5.). Dem Jahresbonus liegen finanzielle wie nicht-finanzielle Leistungskriterien zugrunde.

Bei einer Zielerreichung der Zielvorgaben von zumindest 100 % gebührt grundsätzlich ein Jahresbonus in Höhe von 100 % des jährlichen Grundgehalts. Der Aufsichtsrat kann im Falle der Übererfüllung von Zielvorgaben und in Würdigung des Jahresergebnisses darüber hinaus einen diskretionären Bonus von bis zu 50 % des jährlichen Grundgehalts gewähren, um die Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds zu honorieren. Dadurch können die Gesamtumstände des abgelaufenen Geschäftsjahres, etwa eine deutliche Übererfüllung von Zielen oder eine Outperformance von Peers, angemessen berücksichtigt werden. Der Aufsichtsrat kann die Gewährung des diskretionären Bonus vom Erwerb von Aktien der Gesellschaft (über die Börse) durch die Vorstandsmitglieder mit einer angemessenen Mindesthaltedauer abhängig machen.

Unter den in Punkt 5.5 genannten Voraussetzungen können zudem Sondergratifikationen und -boni gewährt werden.

25 % des jährlichen Bonus werden erst zum Ende des nächsten Geschäftsjahres ausbezahlt und nur nach Maßgabe, dass in diesem Geschäftsjahr ein Bonusanspruch besteht.

4. FIXE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Den Vorstandsmitgliedern werden folgende fixe Vergütungsbestandteile gewährt.

4.1. Grundgehalt

Das Grundgehalt wird vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrates für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten achtet bei der Festlegung des Grundgehalts insbesondere auf dessen Angemessenheit im Marktvergleich, die Qualifikation und Erfahrung des Vorstandsmitgliedes und dessen Funktion innerhalb des Vorstandes.

Das Grundgehalt soll eine angemessene und marktgerechte Grundvergütung der Vorstandsmitglieder sicherstellen, die es der Gesellschaft ermöglicht, Spitzenführungskräfte zu rekrutieren und an das Unternehmen zu binden.

Mit dem Grundgehalt sind sämtliche über die Normalarbeitszeit hinausgehenden Mehrleistungen der Vorstandsmitglieder abgegolten.

4.2. Versorgungsaufwendungen

Die Gesellschaft leistet für die Mitglieder des Vorstandes eine jährliche Beitragszahlung in eine überbetriebliche Pensionskasse von 10 % des jährlichen Grundgehalts. Darüber hinaus leistet die Gesellschaft in gesetzlicher Höhe Beiträge an die betriebliche Vorsorgekasse gemäß Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz.

4.3. Sachbezüge und Nebenleistungen

4.3.1. D&O-Versicherung

Die Vorstandsmitglieder werden in die von der Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung (Managerhaftpflichtversicherung) einbezogen. Die Deckungssumme ist risikoadäquat zu bestimmen, die entfallenden Prämien trägt die Gesellschaft.

Die Einbeziehung der Vorstandsmitglieder in eine D&O-Versicherung ist marktüblich und bietet der Gesellschaft einen entsprechenden Haftungsfonds.

4.3.2. Dienstwagen

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf Nutzung eines Dienstwagens der oberen Mittelklasse, welcher auch privat genutzt werden kann. Treibstoffkosten für die Privatnutzung im Ausland bei Urlaubsfahrten sowie der entfallende Hinzurechnungsbetrag für die Privatnutzung des Dienstwagens sind von den Vorstandsmitgliedern zu tragen.

4.3.3. Erholungsurlaub

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub pro Kalenderjahr. Das Urlaubsgesetz ist sinngemäß auf die Vorstandsmitglieder anwendbar. Ein allenfalls bestehender Resturlaubsanspruch (Urlaubsentschädigung) bei Vertragsbeendigung ist höchstens im Umfang des doppelten Jahresurlaubs und eines aliquot im Jahr der Vertragsbeendigung angefallenen nicht konsumierten Urlaubs auszuzahlen.

5. VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

5.1. Leistungskriterien

Der Jahresbonus als variabler Vergütungsbestandteil bemisst sich an finanziellen (quantitativen) und nicht-finanziellen (qualitativen) Leistungskriterien. Die finanziellen Leistungskriterien finden über die gesamte Geltungsdauer dieser Vergütungspolitik für alle Vorstandsmitglieder Anwendung. Die qualitativen Leistungskriterien können individuelle Zielvorgaben für das jeweilige Vorstandsmitglied enthalten.

Der Jahresbonus berechnet sich zu insgesamt 70 % aus den einzelnen finanziellen Leistungskriterien und zu insgesamt 30 % aus den einzelnen qualitativen Leistungskriterien.

Nachfolgend sind die einzelnen Leistungskriterien einschließlich ihrer Gewichtung als Prozentsatz des gesamten Jahresbonus dargestellt.

5.1.1. Finanzielle Leistungskriterien (70 %)

Die finanziellen Leistungskriterien machen insgesamt 70 % des Jahresbonus aus. Zur Anwendung gelangen nachfolgende Gruppen von Leistungskriterien mit den genannten Kennzahlen.

Cashflow- und Rentabilitätskennzahlen

Funds from Operations 1: „Funds from Operations 1“ ist eine in der Immobilienbranche gebräuchliche Rentabilitätskennzahl. Die Kennzahl errechnet sich aus dem Konzernperiodenergebnis unter Herausrechnung barer verkaufsbezogener und aller unbaren Ertragssteuern, der Immobilienbewertung und sämtlicher Abschreibungen, des Verkaufsergebnisses, unbaren Derivatbewertungseffekte und sonstiger, nicht regelmäßig wiederkehrender Sachverhalte. Aufgrund der Zielsetzung einer periodengerechten Darstellung werden unbare Zinsabgrenzungen und ähnliche Effekte analog der Darstellung im IFRS-Abschluss beibehalten.

Die Kennzahl gibt Auskunft über die nachhaltige Ertragskraft der Gesellschaft und dient der Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit.

Dividendenrendite auf Eigenkapital: Die Dividendenrendite errechnet sich durch die Division der Dividende durch das Eigenkapital auf Basis des Konzernabschlusses

Die Kennzahl untermauert das Bekenntnis der Gesellschaft zu einer stabilen und nachhaltigen Dividendenpolitik und sorgt für einen angemessenen, strategiekonformen, Ausgleich zwischen Wachstum und Ertragsausschüttung, um die Übereinstimmung der Interessen des Vorstand mit den Aktionärsinteressen zu gewährleisten.

Substanzkennzahlen

Buchwert je Aktie: Der Buchwert je Aktie errechnet sich durch die Division des Eigenkapitals auf Basis des Konzernabschlusses durch die Anzahl der zum Bilanzstichtag ausgegebenen Aktien.

Die Entwicklung dieser Kennzahl gibt Auskunft über den Zuwachs des Substanzwerts des Nettovermögens der Gesellschaft und soll eine langfristige nachhaltige Unternehmensentwicklung und Wertsteigerung sicherstellen.

Eigenkapitalquote: Die Eigenkapitalquote errechnet sich durch Division des Eigenkapitals der Gesellschaft durch die Bilanzsumme, auf Basis des Konzernabschlusses.

Der Erhalt einer angemessenen Eigenkapitalquote soll die finanzielle Stabilität und Unabhängigkeit der Gesellschaft fördern und das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken verhindern.

Leerstandsquote bereinigt um technische Leerstellungen:

Die Leerstandsquote ist ein wesentlicher Indikator für die Qualität und nachhaltige Ertragskraft des Portfolios der Gesellschaft und der Qualität seiner Bewirtschaftung.

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten behält sich vor, einzelne dieser Leistungskriterien nicht heranzuziehen, durch alternative oder zusätzliche Leistungskriterien wie etwa EBITDA-Marge, *cost-of-funding* zu ergänzen bzw. ersetzen, um eine Fokussierung auf für die Gesellschaft wichtige Ziele zu ermöglichen. Richtschnur ist dabei stets der Einklang der Interessen von Vorstand und Aktionäre.

5.1.2. Qualitative Leistungskriterien (30 %)

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten hat in jedem Geschäftsjahr zumindest zwei qualitative Leistungskriterien für jedes Vorstandsmitglied aus folgenden Kategorien festzusetzen:

- (a) **Projektbezogene Ziele**, wie insb Projektfortschritt, Baufertigstellung, Vermietungserfolg
- (b) **Strategische Ziele**, wie insb Akquisitionen oder Devestitionen, Potentialsteigerungen (Neuvermietungen, werterhöhende Gebäudeinvestitionen, Mobilisierung von Baulandreserven).
- (c) **Nicht-finanzielle Ziele**, insbesondere im Sinne des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz

Die qualitativen Leistungskriterien dienen dazu, Anreize für die Erreichung konzernrelevanter Ziele, die für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter sowie sonstiger Stakeholder relevant sind, zu setzen. Der Aufsichtsrat legt diese Ziele im Einklang mit der strategischen Langfristplanung des Unternehmens fest.

5.2. Zielfestlegung

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrates legt die den einzelnen Leistungskriterien zugrundeliegenden Zielwerte und deren Gewichtung sowie die qualitativen Leistungskriterien am Beginn jedes Geschäftsjahres fest. Für die jeweiligen Zielwerte ist ein Zielerreichungskorridor zu festzulegen, aus dem sich die Unter- bzw Übererfüllung der Zielwerte bestimmt.

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten berücksichtigt bei der Zielfestlegung die aktuelle Unternehmensplanung und strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft sowie das Marktumfeld. Auf eine ambitionierte Zielfestlegung ist zu achten.

5.3. Feststellung der Zielerreichung und Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteiles

Nach Ende des Geschäftsjahres stellt der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrates den Zielerreichungsgrad für die einzelnen Leistungskriterien endgültig fest. Das Erreichen der Leistungskriterien ist vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten nach pflichtgemäßem Ermessen zu bewerten. Im Rahmen der Bewertung diskretionärer Bestandteile der Vergütungspolitik können auch exogene Faktoren, die die Erreichung der Ziele begünstigt oder behindert haben, berücksichtigt werden.

Die Vorstandsmitglieder erhalten während des Geschäftsjahres Akonti auf den Jahresbonus in Höhe von maximal 75 % des im Vorjahr zustehenden Jahresbonus. Nach Feststellung der Zielerreichung ist dem Vorstand ein die Akonti übersteigender Betrag auszubezahlen. Übersteigen die Akonti den Jahresbonus ist die Differenz binnen 14 Tagen vom Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zurückzuerstatten.

25 % des Jahresbonus werden erst zur Auszahlung nach Ende des nächsten Geschäftsjahres fällig und dies nur unter der Voraussetzung, dass dem Vorstandsmitglied in diesem Geschäftsjahr wiederum ein Jahresbonus zusteht. Diese verzögerte Auszahlung des Bonus dient der Stärkung der Nachhaltigkeit der Vergütung durch Einführung einer mehrjährigen Vergütungskomponente.

5.4. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) ist im Einklang mit dem Corporate Governance Kodex möglich, wenn Vergütungsbestandteile auf der Grundlage von offenkundig falschen Daten ausbezahlt wurden.

5.5. Sondergratifikationen und -boni

Dem Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten wird die Möglichkeit vorbehalten, für besondere Leistungen, insbesondere im Rahmen von für die künftige Wertentwicklung essentiellen Projekten, über die erwähnten variablen Vergütungsbestandteile hinausgehende Sonderboni zu gewähren, wenn durch diese besonderen Leistungen ein entsprechender Nutzen entstanden ist. Die allfälligen Sonderboni sollen die Vorstandsmitglieder zu einer nachhaltig überdurchschnittlichen Wertgenerierung motivieren.

5.6. Long Term Incentive Plan (LTI)

Die Gesellschaft hat derzeit keinen LTI für die Mitglieder des Vorstands oder sonstige Mitarbeiter beschlossen oder eingerichtet.

Der Aufsichtsrat und der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrats behalten sich die Ausarbeitung eines LTI vor. In diesem Fall würde der Aufsichtsrat eine Neufassung der Vergütungspolitik beschließen und der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorlegen. Der LTI würde insbesondere auf die langfristige Entwicklung des (um externe Maßnahmen bereinigten) Eigenkapitals pro Aktie Bezug nehmen, um die langfristige Wertentwicklung zu incentivieren.

6. LAUFZEIT UND BEENDIGUNG DER VERTRÄGE DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

6.1. Laufzeit der Verträge

Der Aufsichtsrat bestimmt unter Berücksichtigung der Unternehmensplanung und der individuellen Voraussetzungen und Umstände des zu bestellenden Vorstandsmitgliedes eine angemessene Vertragslaufzeit. Die Vertragslaufzeit beträgt höchstens 5 Jahre.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, dem Vorstand für den Fall des Kontrollwechsels betreffend die Gesellschaft ein Sonderkündigungsrecht unter vollständiger oder teilweiser Wahrung der Ansprüche des Vorstands einzuräumen. Ansprüche des Vorstandes aus der Ausübung des Sonderkündigungsrechtes haben die Höchstgrenze gemäß Punkt 6.2 nicht zu übersteigen.

6.2. Kündigungsfristen und Zahlungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Im Falle der vorzeitigen Abberufung als Vorstandsmitglied kann der dem Vorstandsmandat zugrundeliegende Anstellungsvertrag bei Vorliegen schuldhafter Handlungen des Vorstandsmitglieds iSd § 27 Angestelltengesetz von der Gesellschaft mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

Endet die Tätigkeit des Vorstandsmitgliedes verschuldenslos vorzeitig, sind die Entgeltansprüche bei vorzeitiger Abberufung auf maximal 2 Jahresgesamtvergütungen bzw. die für eine kürzere Restlaufzeit gebührenden Ansprüche begrenzt.

7. VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER

Die Gesellschaft berücksichtigt bei der Erstellung der Vergütungspolitik sowohl die absolute Höhe als auch die relative Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer im Verhältnis zur Vergütung der Mitglieder des Vorstandes. Als Zielgröße soll das monatliche Grundgehalt eines Vorstandes nicht mehr als das 15-fache des durchschnittlichen Monatsgehalts eines Arbeitnehmers der Gesellschaft betragen.

8. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Von dieser Vergütungspolitik darf nur unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehend abgewichen werden. Voraussetzung für eine Abweichung ist eine Gefährdung für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität.

31. ordentliche Hauptversammlung

Wien, am 12.10.2020



Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten festzustellen, ob eine derartige Gefährdung für die Gesellschaft vorliegt. Ein Abweichen von der Vergütungspolitik ist in Bezug auf die Festsetzung der Höhe der fixen Vergütung und der Leistungskriterien für die variable Vergütung zulässig. Der auf den Beschluss über die Abweichung von der Vergütungspolitik folgenden ordentlichen Hauptversammlung ist eine geänderte Vergütungspolitik vorzulegen, die die Abweichungen und die hierfür ausschlaggebenden außergewöhnlichen Umstände erläutert und beschreibt.

Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates der S IMMO AG

Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss vom 23. März 2020 nachfolgende Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates der Gesellschaft (Vergütungspolitik) gemäß § 98a iVm § 78a AktG aufgestellt. Diese Vergütungspolitik wird der 31. ordentlichen Hauptversammlung der S IMMO AG vorgelegt.

1. GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUF SICHTSRATES

Die S IMMO AG strebt eine marktkonforme Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Einklang mit den Usancen des österreichischen Kapitalmarktes an. Die Vergütung besteht aus einer jährlichen Aufwandsentschädigung, wobei dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter entsprechend ihrer Leitungsfunktionen und dem damit verbundenen höheren Zeitaufwand eine höhere Entschädigung gebühren soll. Darüber hinaus soll den Mitgliedern des Aufsichtsrates ein Sitzungsgeld für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrates oder eines seiner Ausschüsse bzw. den Vorbereitungen darauf gebühren. Das Sitzungsgeld dient insbesondere der Abgeltung für den Mehraufwand, den die Mitgliedschaft in arbeitsintensiven Ausschüssen bewirkt.

Von einer variablen, an Leistungskriterien anknüpfenden Vergütung soll die Gesellschaft im Einklang mit der Marktpraxis absehen. Dies soll der Vermeidung von Interessenkonflikten zwischen der Kontrollaufgabe des Aufsichtsrates und den finanziellen Interessen seiner Mitglieder dienen. Insbesondere werden damit auch Interessenkonflikte bei Aufstellung der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands vermieden.

Die so gestaltete Vergütung des Aufsichtsrates gewährleistet eine Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder, zur Lage der Gesellschaft und zur üblichen Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern in vergleichbaren Unternehmen. Die Vergütung des Aufsichtsrates setzt somit langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung, die der Aufsichtsrat als Kontrollorgan zu gewährleisten hat.

2. FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Diese Vergütungspolitik wird vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten erstellt und dem Gesamtaufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Festlegung der Vergütung des Aufsichtsrates erfolgt bindend durch die Hauptversammlung der Gesellschaft für jedes Geschäftsjahr.

Die Vergütungspolitik des Aufsichtsrates wird vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten jährlich evaluiert, um deren Einklang mit der Geschäftsstrategie und den Stakeholder-Interessen sicherzustellen. Die Gesellschaft strebt sowohl für die Billigung der Vergütungspolitik als auch das Votum über die Vergütung des Aufsichtsrates eine möglichst hohe Zustimmung der Aktionäre an.

Eine überarbeitete Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung spätestens in 4 Jahren vorzulegen.

3. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Aufwandsentschädigung. Die Aufwandsentschädigung soll marktkonform festgelegt werden. Dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter soll, abgestuft, eine höhere Aufwandsentschädigung gebühren, die den erhöhten Arbeitsaufwand entschädigt.

Für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrates oder eines seiner Ausschüsse, einschließlich der fernmündlichen Teilnahme, soll den Mitgliedern ein angemessenes, marktkonformes Sitzungsgeld gewährt werden.

Die Höhe der Aufwandsentschädigung sowie des Sitzungsgeldes sowie die Art der Auszahlung wird durch Beschluss der Hauptversammlung festgesetzt.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder ihre baren, zweckmäßigen und notwendigen Auslagen ersetzt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates werden in die von der Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung (Managerhaftpflichtversicherung) einbezogen. Die Deckungssumme ist risikoadäquat zu bestimmen, die entfallenden Prämien trägt die Gesellschaft.

4. VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Erstellung der Vergütungspolitik sowohl die absolute Höhe als auch die relative Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft. Der Vorstand erstattet dem Aufsichtsrat hierzu sowie über die sonstigen Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

jährlich Bericht. Der Aufsichtsrat überprüft aufgrund dieser Berichterstattung die Vergütungspolitik der Gesellschaft.

5. AMTSZEIT DES AUFSICHTSRATS

Die Amtszeit der Mitglieder des Aufsichtsrates sowie dessen vorzeitige Abberufung wird durch Beschluss der Hauptversammlung nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften bestimmt.