

VERGÜTUNGSPOLITIK

DER

PORR AG

INHALTSVERZEICHNIS

1.	HINTERGRUND	3
2.	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	4
2.1	Grundsätze der Vorstandsvergütung.....	4
2.2	Fixe und variable Bestandteile der Vorstandsvergütung	4
2.3	Zusätzliche Bestandteile der Vorstandsvergütung	5
2.4	Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der PORR.....	6
2.5	Aktienbezogene Vergütung	7
2.6	Laufzeiten und Kündigungsfristen von Vorstandsverträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen	7
2.7	Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik	7
2.8	Abweichen von der Vergütungspolitik.....	8
2.9	Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik.....	8
3.	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	9
3.1	Hintergrund.....	9
3.2	Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat.....	10

1. HINTERGRUND

Mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre ("**Aktionärsrechte-RL**") in das österreichische AktG besteht nunmehr die Verpflichtung für börsennotierte Aktiengesellschaften, Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats aufzustellen. Diese Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden als Vergütungspolitik bezeichnet.

Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat der PORR AG ("**PORR**" oder die "**Gesellschaft**"), nach entsprechender Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats, die vorliegende Vergütungspolitik festgelegt.

Der Gesetzgeber 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 "Vergütung der Mitglieder des Vorstands" und auf "Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats" verwiesen.

Der Aufsichtsrat der PORR hat diese Vergütungspolitik nach bestmöglichem Wissen erstellt. Da im Zeitpunkt der Erstellung der Vergütungspolitik jedoch noch keine Erfahrungen im Hinblick auf die Umsetzung dieser gesetzlichen Neuregelung in der Praxis vorliegen, wird der Aufsichtsrat der PORR alle künftigen Entwicklungen in diesem Bereich sehr genau verfolgen und bei Bedarf die Vergütungspolitik anpassen.

Gemäß § 78b Abs 1 AktG ist die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Dabei muss beachtet werden, dass der diesbezügliche Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik gemäß § 78b Abs 1 2. Satz AktG bloß empfehlenden Charakter hat.

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

2.1 Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung soll im nationalen und internationalen Vergleich angemessen und attraktiv sein. Die Vorstandsvergütung soll für die Mitglieder des Vorstands ein Anreiz sein, die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft und deren Erträge kontinuierlich zu stärken und zu steigern. Gleichzeitig wünscht sich der Aufsichtsrat der PORR auch Kontinuität im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands und die Mitglieder im Vorstand. Ohne angemessene Vorstandsvergütung bestünde die Gefahr, dass Vorstandsmitglieder PORR nicht mehr als attraktiv betrachten und andere berufliche Tätigkeiten wahrnehmen. Auch besteht die Gefahr, dass ohne angemessene Vergütung keine ausreichende Motivation zur nachhaltigen Entwicklung und Stärkung der PORR erreicht werden kann. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der PORR soll dabei jeweils fixe und variable Bestandteile enthalten.

PORR ist im Geschäftsbereich der Bauindustrie tätig. Dieser Geschäftsbereich ist unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass er Zyklen unterworfen und projektgetrieben ist. Die Erträge der PORR stammen aus zahlreichen Bauprojekten unterschiedlichster Art und aus unterschiedlichen Ländern.

Aufgrund dieses Geschäftsmodells ist es erforderlich, sowohl eine fixe als auch eine variable Vergütung an die Mitglieder des Vorstands der PORR zu gewähren. Variable, erfolgsorientierte Vergütungselemente sollen die Mitglieder des Vorstands motivieren, die Erträge der PORR-Gruppe nachhaltig und risikobewusst zu optimieren. Die fixe (Basis-)Vergütung soll Unsicherheiten im Hinblick auf Ertragsschwankungen in der Bauindustrie entgegenwirken. Ohne angemessene fixe (Basis-)Vergütung würde hingegen die Gefahr bestehen, dass PORR im Hinblick auf die Ausübung von Vorstandsfunktionen nicht mehr attraktiv und ebenso wenig national und international vergleichbar ist.

Die Mitglieder des Vorstands sollen als Vergütung ein Gesamtpaket erhalten, das im nationalen und internationalen Vergleich üblich und angemessen ist. Dies beinhaltet auch zusätzliche Vergütungsbestandteile, wie etwa die Einbeziehung in eine Versicherung für ihre Vorstandstätigkeit (sogenannte "D&O Versicherung"), die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, oder die Einbeziehung in eine betriebliche Pensionsversicherung.

Aus den oben genannten Gründen ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass die Vergütungspolitik die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

2.2 Fixe und variable Bestandteile der Vorstandsvergütung

(a) *Fixe Vorstandsvergütung*

Jedes Vorstandsmitglied soll jährlich eine fixe Vergütung erhalten. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den jeweiligen Betrag nach eigener Diskretion im jeweiligen Vorstandsvertrag konkret festzusetzen, wobei insbesondere das Dienstalter, die Erfahrung, die Dauer sowohl der Zugehörigkeit zum Unternehmen als auch der Mitgliedschaft im Vorstand entsprechend berücksichtigt werden sollen. Darüber hinaus soll die jeweils konkret gewährte Vergütung wettbewerbsfähig und marktangemessen sein.

Die Auszahlung der fixen Vergütung kann zwölf Mal oder vierzehn Mal jährlich erfolgen.

Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus, neben einer fixen Vergütung, auch zusätzliche Vorteile gewähren, die im Rahmen eines Vorstandsvertrages üblicherweise vereinbart werden, wie etwa den Anspruch auf Urlaubstage, oder eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, etc.

(b) *Variable Vorstandsvergütung*

Jedes Vorstandsmitglied soll jährlich eine variable Vergütung erhalten, abhängig von der Erreichung der vom Aufsichtsrat festzulegenden Parameter. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, dabei finanzielle oder nichtfinanzielle Kriterien, wie beispielsweise das Festlegen von Compliance Schwerpunkten, oder eine Kombination von beiden festzusetzen. Insbesondere hat jedes Vorstandsmitglied sich zu bemühen, nachhaltige Schritte in Richtung des Erreichens einer EBT-Marge von 3% zu setzen. Dieses Ziel unterstützt die geltende geschäftspolitische und strategische Ausrichtung der PORR und soll die nachhaltige positive Entwicklung der Gesellschaft fördern.

(c) *Zusätzliche Bestandteile der Vorstandsvergütung*

Die Vorstandsmitglieder sollen zusätzliche Vorteile erhalten, nämlich die Einbeziehung in einer D&O Versicherung, die Einbeziehung in eine Pensionskassenregelung oder ähnliches, die Einbeziehung in eine Unfall- und Hinterbliebenenversicherung, und die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, wie unten in Punkt 2.3 im Detail beschrieben.

(d) *Verhältnis der jeweiligen Bestandteile der Vorstandsvergütung*

Gemäß § 78a Abs 2 AktG sind in der Vergütungspolitik die verschiedenen Vergütungsbestandteile unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils zu beschreiben.

Da im Vorhinein nicht bestimmbar ist, ob und in welcher Höhe variable Vergütungen an die jeweiligen Vorstandsmitglieder geleistet werden, kann ein absoluter relativer Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile nicht angegeben werden.

Die variable Vergütung ist mit 100% der jährlichen fixen Vorstandsvergütung begrenzt.

2.3 *Zusätzliche Bestandteile der Vorstandsvergütung*

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, folgende zusätzliche Vorteile in einem angemessenen Rahmen einzuräumen:

- ***Dienstwagen***, der ein Kraftfahrzeug aus der gehobenen oder oberen Mittelklasse (etwa in der Kategorie Audi A6 oder A8, etc), gegebenenfalls mit Chauffeur, sein soll, einschließlich der entsprechenden KFZ-Versicherungen (Kasko, Insassen usw.).
- ***Mitarbeitervorsorgekasse*** im gesetzlichen Ausmaß.
- ***Pensionsregelung***: für jedes Mitglied des Vorstands kann ein angemessener Betrag (mit Orientierung an früheren und gegenwärtigen Beträgen) in eine betriebliche Pensionskasse einbezahlt werden.
- ***D&O Versicherung***: jedes Mitglied des Vorstands wird in die D&O Versicherung der PORR auf deren Kosten einbezogen.

- **Verfahrenskosten** für Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Vorstandsmitglied oder mit anderen Organfunktionen im Konzern.
- **Unfallversicherung:** für jedes Mitglied des Vorstands kann eine Unfallversicherung auf Kosten der PORR abgeschlossen werden.
- **Krankenzusatzversicherung:** für jedes Mitglied des Vorstands und den Ehegatten oder die Ehegattin kann eine Krankenversicherung auf Kosten der PORR abgeschlossen werden.
- **Hinterbliebenenpensionsversicherung:** für jedes Mitglied des Vorstands kann eine Hinterbliebenenpensionsversicherung auf Kosten der PORR abgeschlossen werden.
- **Sozialversicherungsbeiträge:** Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt.
- **Sonderbonus:** der Aufsichtsrat soll berechtigt sein, im Fall von außerordentlichen Ereignissen oder Ergebnissen einem oder mehreren Vorstandsmitgliedern einen Sonderbonus zu gewähren.
- **Individuelle Festlegungen:** der Aufsichtsrat soll berechtigt sein, in einem angemessenen Rahmen, zusätzliche individuelle Beträge festzusetzen, etwa bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern, deren bisheriger Wohnsitz nicht in oder nahe Wiens ist, eine Leistung für Kosten des Umzugs und doppelte Haushaltsführung, Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat berechtigt, weitere übliche Vorteile, wie etwa Erholungsurlaub, im jeweiligen Vorstandsvertrag zu gewähren.

2.4 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der PORR

Bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der PORR insofern berücksichtigt, als die PORR-Gruppe ein Konzern mit einer konsolidierten Bilanzsumme von etwa EUR 3,66 Milliarden, konsolidierten Umsatzerlösen von mehr als EUR 4,88 Milliarden und durchschnittlich insgesamt 19.828 Arbeitnehmern ist (alle Zahlen jeweils zum 31.12.2019). In Anbetracht der Größe der PORR-Gruppe erscheinen die festgelegten Vergütungskomponenten angemessen.

Teilweise werden Gesellschaften vollkonsolidiert, teilweise *at equity* konsolidiert. Dies führt dazu, dass eine klare Berechnung des durchschnittlichen Einkommens eines Arbeitnehmers der PORR-Gruppe de facto kaum erfolgen kann. Überdies ist die Gesellschaft auch in vielen Ländern, insbesondere osteuropäischen Staaten wie Polen, Rumänien oder Tschechien tätig, die geringere Einkommensniveaus als westeuropäische Staaten aufweisen, sodass die Angabe einer sogenannten "Manager to Worker Pay Ratio", somit die Angabe des Verhältnisses des durchschnittlichen Einkommens eines Vorstandsmitglied zum durchschnittlichen Einkommen eines Arbeitnehmers, verzerrend und nicht aussagekräftig wäre.

Aus diesem Grund erfolgt keine Festsetzung einer Beschränkung von fixen oder variablen Vergütungen von Vorstandsmitgliedern im Verhältnis zu durchschnittlichen Vergütungen aller oder bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern des PORR-Konzerns.

2.5 Aktienbezogene Vergütung

Derzeit erhalten Vorstandsmitglieder keine aktienbezogenen Vergütungen. Der Aufsichtsrat behält es sich jedoch vor, eine (künftige) aktienbezogene Vergütung allenfalls der Hauptversammlung der Gesellschaft vorzuschlagen.

2.6 Laufzeiten und Kündigungsfristen von Vorstandsverträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen

Die Vorstandsverträge sollen jeweils eine Laufzeit von bis zu 5 Jahren haben, wobei im jeweiligen Vorstandsvertrag festgelegt sein soll, dass eine Abberufung als Mitglied des Vorstands oder ein Rücktritt des Vorstandsmitglieds zur automatischen Beendigung des Vorstandsvertrages führen soll. In diesem Falle ist die Vergütung für die Restlaufzeit auf maximal 18 Monate nach dem Tag des tatsächlichen Ausscheidens aus dem Vorstand beschränkt.

Vorruhestandsprogramme für Vorstandsmitglieder im Sinn einer Frühpension werden grundsätzlich nicht angeboten werden.

Es sind keine gesonderten Entgelte für Organfunktionen in Konzernunternehmen vorgesehen. Sollte ein Vergütung allerdings zwingend vorgesehen sein, muss das Entgelt an die PORR abgeführt werden.

2.7 Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 23.04.2020 aufgestellt und wird der 140. ordentlichen Hauptversammlung der PORR zur Abstimmung vorgelegt.

Der Vorstand berichtet jährlich – falls notwendig, unter Beiziehung von Auskunftspersonen – über das Thema Vergütung an den Aufsichtsrat (oder den Vergütungsausschuss), der bei Bedarf eine Überarbeitung der Vergütungspolitik einleiten kann.

Die Überprüfung der Einhaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik obliegt dem Aufsichtsrat der PORR, wobei der Aufsichtsrat diese Aufgabe dem Vergütungsausschuss der PORR zuweisen kann. In diesem Fall wird der Vergütungsausschuss dem Aufsichtsrat von seinen Prüfungshandlungen berichten.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Aufsichtsrat jedenfalls die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. Der Vergütungsausschuss kann Empfehlungen zur Vergütungspolitik an den Aufsichtsrat erteilen. In der Folge hat der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten. Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik. Die Überprüfung der Einhaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik soll auch stets dann erfolgen, wenn ein neuer Vorstandsvertrag abgeschlossen werden soll oder ein bestehender Vorstandsvertrag, unabhängig davon ob mit gleichbleibenden oder veränderten Konditionen, verlängert werden soll.

Weiters soll eine Überprüfung auch dann erfolgen, wenn Teile der Vergütung des Vorstands geändert werden.

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

2.8 Abweichen von der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat der PORR ist berechtigt, von dieser Vergütungspolitik abzuweichen, wenn dies unter außergewöhnlichen Umständen erforderlich ist.

Bei einer Abweichung von der Vergütungspolitik muss eine neue Vergütungspolitik in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt werden. Gleichzeitig muss der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates feststellen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere wesentliche Änderungen des rechtlichen, volkswirtschaftlichen und politischen Umfeldes, oder Änderungen im Marktumfeld des PORR-Konzerns.

Weiters ist eine Abweichung von der Vergütungspolitik insbesondere auch zulässig, und zwar im Hinblick auf die fixe Vergütung, die variable Vergütung und bei zusätzlichen Bestandteilen der Vergütung, wenn es zu unvorhergesehenen Vorstandsvakanzen kommt, und eine erforderliche Nachbesetzung zu den in dieser Vergütungspolitik enthaltenen Konditionen nicht erfolgen kann.

2.9 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals am 28.05.2020 der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt wird, entfallen die Angaben zu diesem Punkt.

3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

3.1 Hintergrund

Gemäß § 98a 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.

Diese aus der Aktionärsrechte-RL entstammende Regelung orientiert sich am Rechtssystem von Mitgliedstaaten, für deren Kapitalgesellschaften ein monistisches Verwaltungsrat-System (one-tier board system) vorgesehen ist. Im österreichischen Aktienrecht ist hingegen ein dualistisches System, somit eine Trennung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, vorgesehen.

Variable Vergütungsbestandteile für Aufsichtsratsmitglieder sind in Österreich in der langjährigen Unternehmenspraxis nicht nur unüblich, sondern auch problematisch, können sie doch ein Aufsichtsratsmitglied dazu verleiten, für ein risikoträchtiges Geschäft zu stimmen.

Darüber hinaus schließen die Mitglieder des Aufsichtsrats regelmäßig keine Verträge im Zusammenhang mit dem Aufsichtsratsmandat ab, sodass die Angabe von Kündigungsfristen von Aufsichtsratsverträgen, etc in sinnigem Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über die Vergütungspolitik von Vorstandsmitgliedern, in diesem Zusammenhang ins Leere geht.

Schließlich liegt die Zuständigkeit zur Gewährung einer Vergütung an den Aufsichtsrat nach dem AktG ausschließlich bei der Hauptversammlung (sofern keine Satzungsermächtigung vorliegt, was bei PORR nicht der Fall ist).

Der österreichische Gesetzgeber hat zwar selbst erkannt, dass diese Regelung, nämlich die Erstellung einer Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats durch den Aufsichtsrat problematisch ist und daher in der Regel kurz und weniger detailreich als die Vergütungspolitik für den Vorstand ausfallen wird, hat es aber gleichzeitig bei einem pauschalen Verweis auf die für Mitglieder des Vorstands anwendbaren Bestimmungen des AktG belassen.

Der Aufsichtsrat der PORR ist sich all dessen bewusst, erstellt aber dennoch die nachstehende Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat, um den gesetzlichen Erfordernissen zu genügen. Dabei muss beachtet werden, dass die nachfolgend genannten Elemente der Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder aufgrund der Bestimmungen des AktG nur auf die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates (Kapitalvertreter) Anwendung finden.

3.2 Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

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.

(a) *Fixe und variable Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats*

Jedes Aufsichtsratsmitglied soll jährlich eine fixe Vergütung erhalten. Der jeweils an die Mitglieder des Aufsichtsrats zu leistende Betrag soll vom Aufsichtsrat und dem Vorstand der Hauptversammlung vorgeschlagen werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine variable Vergütung.

(b) *Zusätzliche Bestandteile der Vergütung und Barauslagen*

Die Aufsichtsratsmitglieder sind von der D&O Versicherung der PORR erfasst. Darüber hinaus werden den Aufsichtsratsmitgliedern Barauslagen, die ihnen in Zusammenhang mit ihrer Aufsichtsratsfunktion entstehen (zB Reisekosten), ersetzt.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wird neben der von der Hauptversammlung festzulegenden jährlichen Vergütung für jeden Tag, an dem sie an einer oder mehreren Sitzungen des Aufsichtsrats oder einem seiner Ausschüsse teilnehmen, ein Sitzungsgeld in der Höhe von pauschal EUR 1.500,- gewährt.

Übernehmen Mitglieder des Aufsichtsrats in dieser Eigenschaft eine besondere Tätigkeit im Interesse der Gesellschaft, so kann hierfür durch Beschluss der Hauptversammlung eine Sondervergütung bewilligt werden.

Zusätzlich sollen die Aufsichtsratsmitglieder keine weiteren Vorteile erhalten.

(c) *Verhältnis der jeweiligen Bestandteile der Vergütung*

Gemäß § 78a Abs 2 AktG sind in der Vergütungspolitik die verschiedenen Vergütungsbestandteile unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils zu beschreiben.

Da die Mitglieder des Aufsichtsrats nur eine fixe Vergütung erhalten, entfällt eine Angabe relativer Anteile von verschiedenen Vergütungsbestandteilen.

(d) *Zusätzliche Bestandteile der Vergütung*

Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Vorteile.

(e) *Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der PORR*

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der PORR nicht berücksichtigt.

(f) Aktienbezogene Vergütung

PORR wird Mitgliedern des Aufsichtsrats keine aktienbezogenen Vergütungen gewähren.

(g) Laufzeiten und Kündigungsfristen von Verträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen

Die Laufzeiten der jeweiligen Aufsichtsratsmandate werden durch die jeweiligen Beschlüsse der Hauptversammlung festgelegt. Mangels gesonderter Verträge mit den Aufsichtsratsmitgliedern bestehen auch keine Kündigungsfristen oder Laufzeiten.

Zusatzpensionssysteme und Vorruhestandsprogramme für Aufsichtsratsmitglieder bestehen nicht.

(h) Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Es wird auf die Vergütungspolitik für den Vorstand verwiesen.

(i) Abweichen von der Vergütungspolitik

Die Zuständigkeit, abweichende Bestimmungen von dieser Vergütungspolitik festzulegen, liegt bei der Hauptversammlung.
