SMA Solar Technology AG

VIRTUELLE ORDENTLICHE HAUPTVERSAMMLUNG 2021

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER

INHALTSVERZEICHNIS:

1. Grundsätze des Vergütungssystems

2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

3. Ermittlung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)

4. Vergütungsbestandteile im Detail

5. Weitere vergütungsrelevante Regelungen

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung ist so konzipiert, dass es wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen und nachhaltigen positiven Entwicklung der SMA Solar Technology AG beiträgt. Das System wurde vom Aufsichtsratsplenum beschlossen. Es ist Grundlage für alle Vergütungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern der SMA Solar Technology AG, deren Bestellung nach dem 1. Januar 2021 neu erfolgt oder verlängert wird. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem für den Vorstand und legt Zielvorgaben für die variablen Vergütungsbestandteile fest. Das Gremium orientierte sich bei der Gestaltung des nachfolgend dargestellten Vergütungssystems und der Festlegung der Vorstandsvergütung insbesondere an nachfolgend unter 1.1 bis 1.4 dargestellten Grundsätzen:

1.1 Grundsatz 1 - Unterstützung der Konzernstrategie

Mit der Strategie 2025 hat sich SMA klare und ambitionierte Ziele für die nächsten Jahre gegeben.

Das Vergütungssystem des Vorstands incentiviert die Vorstandsmitglieder zur nachhaltigen und langfristigen Erreichung dieser Ziele, indem deren Erfüllungsgrad deutlichen Einfluss auf die Höhe der

tatsächlich an den Vorstand zu zahlenden Vergütung hat. Insbesondere die Abschnitte 1.4, 4.2.1 und 4.3.1 stellen dar, welche Zielthemen für die Zielvereinbarungen mit dem Vorstand genutzt werden. Soweit in diesen Abschnitten ein Katalog von Zielkriterien beschrieben ist, wird der Aufsichtsrat bei Festlegung konkreter Zielkriterien diejenigen auswählen, welche zum Zeitpunkt der Festlegung jeweils den größtmöglichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie leisten.

1.2 Grundsatz 2 - Angemessenheit im horizontalen und vertikalen Vergleich

Die Vergütung der Vorstandmitglieder ist wettbewerbsfähig und marktüblich, wobei einerseits zum Vergleich Unternehmen ähnlicher Größe und Komplexität herangezogen werden und andererseits das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, dabei auch in der zeitlichen Entwicklung, betrachtet werden. Die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft wird im Vergütungssystem berücksichtigt. Durch eine Verknüpfung des Systems für die Vorstandsvergütung mit dem Vergütungssystem für die Führungskräfte ist sichergestellt, dass beide Systeme vergleichbare Ziele incentivieren.

1.3 Grundsatz 3 - Leistungsbezogenheit

Die Höhe der Vorstandsvergütung hängt zu einem wesentlichen Teil vom Erreichungsgrad bestimmter Zielkriterien ab, wodurch die Vergütung mit der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds verknüpft wird. Eine hohe Leistung wirkt vergütungserhöhend, während ein niedriger Zielerreichungsgrad zu einer signifikanten Senkung der Vergütung führt.

1.4 Grundsatz 4 - Langfristige und nachhaltige Ausrichtung

Das Vergütungssystem fördert insbesondere die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und deren Wertes. Aus diesem Grund ist die langfristige variable Vergütung deutlich höher als die kurzfristige variable Vergütung.

Zudem sind in den Zielvorgaben für die langfristige variable Vergütung stets auch nicht-finanzielle Ziel-Kriterien hinsichtlich Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele) enthalten, welche die Entscheidungen im Sinne der nachhaltigen Unternehmensentwicklung honorieren.

2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat setzt das System der Vorstandsvergütung in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Präsidialausschuss unterstützt. Dieser entwickelt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben sowie der Empfehlungen des DCGK in seiner jeweils geltenden Fassung Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die vom Aufsichtsrat im Zuge seiner Beschlussfassung ausführlich beraten wird. Präsidialausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf externe Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und des DCGK sowie der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden

auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der Präsidialausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Soweit erforderlich, empfiehlt er dem Aufsichtsrat Änderungen des Systems. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

3. Ermittlung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für den Zeitraum der Bestellung eines Vorstandmitgliedes zum Vorstand der Gesellschaft die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Richtschnur hierfür ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der SMA Solar Technology AG ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt:

3.1 Horizontaler (externer) Vergleich

Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat Vergütungsdaten von Unternehmen des S-Dax heran. Soweit der Aufsichtsrat Unternehmen aus anderen Indizes oder nicht-börsennotierte Unternehmen heranzieht, werden diese im Vergütungsbericht offengelegt.

3.2 Vertikaler (interner) Vergleich

Der vertikale Vergleich betrifft das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft der Gesellschaft, wobei auch die zeitliche Entwicklung berücksichtigt wird.

Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck dergestalt festgelegt, dass er die Führungsebenen unterhalb des Vorstands umfasst, die gemäß des internen Job-Grading-Models zum Kreis der zwei obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstandes gehören. Die weitere Belegschaft umfasst die übrigen festangestellten Mitarbeiter:innen in Deutschland.

Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

3.3 Differenzierung nach Anforderungsprofil

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionsspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

3.4 Höchstgrenzen / Maximal-Gesamtvergütung

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat entsprechend der Anforderung des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwände festgelegt (nachfolgend „Maximalvergütung").

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandssprecher Euro 2,3 Mio. und für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 1,65 Mio. Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen und sonstigen geldwerten Vorteile, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder zwingend als angemessen angesehene Vergütungshöhe dar. Sie setzt lediglich einen absoluten Rahmen nach oben, um eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Sie ist daher deutlich von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.

3.5 Überblick: Struktur und Komponenten der Ziel-Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem sieht grundsätzlich feste erfolgsunabhängige sowie variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor.

Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die auf zwölf Monatsgehälter aufgeteilte jährliche fixe Grundvergütung, Sonderzahlungen sowie Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen.

Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige Vergütungskomponente (Jahresbonus) sowie eine langfristige Vergütungskomponente (langfristiger Bonus). Für die variablen Vergütungsbestandteile werden vor Beginn jedes Geschäftsjahrs durch den Aufsichtsrat mit Blick auf die strategischen Ziele, die Nachhaltigkeitsziele, die Vorgaben aus §§ 87, 87a AktG und den DCGK in seiner jeweiligen Fassung Zielkriterien festgesetzt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt.

Die langfristigen wie die finanziellen kurzfristigen Ziele werden hierbei in der Regel für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt, die kurzfristigen nicht-finanziellen Ziele werden in der Regel bezogen auf das jeweilige Vorstandsmitglied gesondert festgelegt.

Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend in prozentualen Bandbreiten bezogen auf die Gesamt-Zielvergütung angegeben. Die konkreten Anteile können in Abhängigkeit

von der funktionalen Differenzierung sowie einer etwaigen Anpassung im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung variieren. Beim Vorstandssprecher tragen die jährliche erfolgsunabhängige fixe Vergütung (ohne Sonderzahlungen) zwischen 55 % und 65 %, der Jahresbonus zwischen 12,25 % und 20,25 %, der langfristige Bonus zwischen 19,25 % und 29,25 % zur Gesamt-Zielvergütung bei. Bei den übrigen ordentlichen Vorstandsmitgliedern macht die jährliche erfolgsunabhängige fixe Vergütung (ohne Sonderzahlungen) zwischen 55 % und 65 %, der Jahresbonus zwischen 12,25 % und 20,25 %, der langfristige Bonus zwischen 19,25 % und 29,25 % der Gesamt-Zielvergütung aus, wobei der Aufsichtsrat bei neu bestellten Vorstandsmitgliedern für die ersten 3 Jahre unter Berücksichtigung der Berufs- und Lebenserfahrung des neuen Vorstandsmitglieds oder aus den unter 4.1.3 genannten Gründen von den vorstehenden Bandbreiten abweichen darf.

4. Vergütungsbestandteile im Detail

4.1 Erfolgsunabhängige fixe Vergütung

4.1.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene fixe Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten ausgezahlt wird.

4.1.2 Nebenleistungen

Die den Vorständen im Zusammenhang mit ihrer Vorstandstätigkeit gewährten Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen:

→ firmenseitig gewährte Sachbezüge, wie die Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung,

→ Zuschüsse zu Versicherungen, wie Beiträge zu einer angemessenen Unfallversicherung sowie zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung,

→ eine angemessene D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG,

→ Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen,

→ sowie ggf. weitere übliche und angemessene Nebenleistungen.

4.1.3 Sonderzahlungen (Prämien für besondere Leistungen und Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit oder einer Dienstsitzänderung)

Die Gesellschaft kann als Sonderzahlungen Prämien an die Vorstandsmitglieder in Anerkennung für besondere Leistungen gewähren. Solche Prämien gelten als freiwillige Leistungen, auf die ein Rechtsanspruch nicht besteht und durch die auch für die Zukunft ein Rechtsanspruch nicht erworben wird.

Die Gesellschaft kann weiterhin angemessene marktübliche Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit im Vorstand beziehungsweise der Änderung des Dienstsitzes erteilen,

insbesondere durch Übernahme von Umzugskosten oder zeitlich befristet von Kosten einer Zweitwohnung, oder einen Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers gewähren.

4.2 Kurzfristige variable Vergütung – Jahresbonus

Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Jahresbonus, dessen Höhe sich am Erreichungsgrad von durch den Aufsichtsrat jährlich neu festgelegten Zielen bemisst. Mit jedem Vorstandsmitglied ist im Dienstvertrag ein Zielbetrag für den Jahresbonus unter Berücksichtigung eines Zielerreichungsgrades von 100% („Basiszielbetrag") vereinbart, der im Falle einer Zielüberschreitung bis maximal 150% (Cap) gewährt wird.

4.2.1 Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien

Die Höhe des in einem Geschäftsjahr auszuzahlenden Jahresbonus hängt davon ab, inwieweit ein Vorstandsmitglied die Ziele erreicht, die der Aufsichtsrat für dieses Vorstandsmitglied als Leistungskriterien im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG festlegt.

Dabei werden jeweils zwei auf das Gesamtunternehmen bezogene finanzielle Komponenten wie folgt festgelegt:

1. Als erste, unabänderliche Komponente wird jährlich ein finanzielles Leistungsziel bezogen auf das Ergebnis vor Ertragssteuerung („EBIT") gemäß des vom Abschlussprüfer geprüften Konzernabschlusses eines Geschäftsjahres (finanzielles Kriterium) festgelegt.

2. Als zweite Komponente legt der Aufsichtsrat ein weiteres, in der Regel jährlich wechselndes finanzielles Leistungsziel unter Berücksichtigung der aktuellen Geschäftsstrategie aus denjenigen vom Unternehmen ermittelten finanziellen Kennzahlen fest, die wichtige Gradmesser für das Wachstums-, Ertrags-, Vermögens oder Finanzprofil des Konzerns sind, wie beispielsweise

    a. den „Umsatz",
    b. den „Free Cashflow",
    c. das „Working Capital",
    d. die „Kapitalrendite-ROCE" etc.,

    jeweils gemäß des vom Abschlussprüfer geprüften Konzernabschlusses eines Geschäftsjahres.

Als dritte Komponente legt der Aufsichtsrat zwei Ziele bezogen auf die jeweilige „Persönliche Leistung" pro Vorstandsmitglied fest, die zu mindestens 50% aus nichtfinanziellen Kriterien bestehen.

Die Zielwerte aller drei Komponenten werden vom Aufsichtsrat geschäftsjährlich vorab neu festgelegt, ebenso wie die jeweiligen Werte, die einerseits den Cap von 150% sowie andererseits die

Untergrenze bilden, ab deren Unterschreiten der jeweilige Bonusanteil vollständig entfällt. Bei der Festlegung der persönlichen, nicht-finanziellen Leistungskriterien definiert der Aufsichtsrat dabei Ziele aus einem oder mehreren der nachfolgenden Bereiche, um insbesondere die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu incentivieren:

- Organisations- und Kulturentwicklung (z.B. Entwicklung der unternehmensinternen Wertekultur, Diversity, Mitarbeitenden-Zufriedenheit, fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit).
- Förderung der Nachhaltigkeit des Unternehmens (z.B. Erhöhung der Qualität und Lebensdauer der Produkte; Verringerung des Ressourcenbedarfs)
- Markterschließung und Kundenorientierung (z.B. neue Märkte, neue Produkt- oder Kundensegmente);
- Unternehmensentwicklung (z.B. Reorganisation, Effizienzsteigerung, strategische Allianzen)

Die Leistungskriterien und die Zielerreichung für die persönlichen Ziele sollen nachvollziehbar und verifizierbar sein.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte und der Vergleichsparameter ist - vorbehaltlich der Regelung in 5.2 - ausgeschlossen.

4.2.2 Gewichtung und Berechnung

Die Komponente (1) „EBIT" fließt zu 40 Prozent, die Komponente (2) für ein „weiteres finanzielles Leistungsziel" und die Komponente (3) für die „Persönliche Leistung" fließen je zu 30 Prozent in den Jahresbonus ein.

Jede der 3 Komponenten kann jeweils bis zu 150 Prozent erfüllt werden. Bei Unterschreiten von festgelegten Untergrenzen der jeweiligen Komponenten werden diese mit „0" gewertet. Zwischenwerte sind linear zu ermitteln. Erreicht der gewichtete Durchschnitt der Prozentwerte der Komponenten 100 Prozent, entsteht ein Anspruch auf den vollen vereinbarten Zielbetrag für den Jahresbonus. Eine Übererfüllung der vereinbarten Ziele führt ggf. insgesamt zu einem höheren Jahresbonus bis zur Erreichung des Cap für den Jahresbonus.

4.2.3 Auszahlung

Nach dem Ende des Geschäftsjahrs wird die Zielerreichung für jedes finanzielle Leistungskriterium auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der SMA AG errechnet. Ferner bewertet der Aufsichtsrat den Erfüllungsgrad der persönlichen Ziele. Das Ergebnis wird entsprechend der vorstehend beschriebenen Gewichtung mit dem (anteiligen) Zielbetrag für den Jahresbonus multipliziert und so der Bruttowert des Jahresbonus festgestellt.

Erstreckt sich die Tätigkeit des Vorstandsmitglieds nicht auf ein volles Geschäftsjahr, erhält es zum ursprünglich vorgesehenen Auszahlungszeitpunkt für jeden Monat des Geschäftsjahrs, in dem es tätig war, ein Zwölftel der für das gesamte Geschäftsjahr auf Basis der ursprünglich festgelegten Ziele und Vergleichsparameter ermittelten kurzfristigen variablen Vergütung.

Soweit der Brutto-Jahresbonus den in 4.2 definierten Basiszielbetrag überschreitet, ist das betreffende Vorstandsmitglied verpflichtet, den darüber hinausgehenden Bruttobetrag des Jahresbonus zu 40% unverzüglich nach Auszahlung und unter Beachtung der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen – namentlich der Bestimmungen über Insider- und Eigengeschäfte - in Aktien der Gesellschaft zu investieren und diese jeweils für einen Mindestzeitraum von 3 Jahren ab Tag des Erwerbs rechtlich und wirtschaftlich zu halten.

4.2.4 Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Unternehmensentwicklung

Die Leistungskriterien sollen die Vorstandsmitglieder zur Wertschaffung und zum Erreichen bzw. zum Übertreffen der kurzfristigen wirtschaftlichen Ziele incentivieren. Die persönlichen Ziele geben dem Aufsichtsrat zusätzlich die Möglichkeit, individuelle oder kollektive Leistungen des Vorstands anhand nichtfinanzieller Leistungskriterien zu berücksichtigen, die für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie maßgeblich sind.

Der Jahresbonus soll auch die Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder für den Konzern wiedergeben und die Zusammenarbeit unter den Unternehmensbereichen fördern. Aus diesem Grund wird für alle Vorstandsmitglieder einheitlich die Erreichung des EBIT-Ziels anhand der für den SMA-Konzern ermittelten Kennzahl gemessen und insoweit keine weitere Unterteilung nach Unternehmenseinheiten vorgenommen. Die weitere finanzielle Komponente sowie die persönlichen Ziele der Vorstandsmitglieder können zudem für die Vorstandsmitglieder ganz oder teilweise übereinstimmen.

4.3 Langfristige variable Vergütung – langfristiger Bonus

4.3.1 Grundzüge und Ermittlung

Die Vorstandsmitglieder erhalten einen langfristigen Bonus.

Mit jedem Vorstandsmitglied wird im Dienstvertrag ein Zielbetrag für den Jahreswert des langfristigen Bonus unter Berücksichtigung eines Zielerreichungsgrades von 100% für die finanziellen Leistungsziele sowie unter Berücksichtigung eines Diskretionären Faktors von 1,0 für die Berücksichtigung der nicht finanziellen Leistungsziele vereinbart (=Basiszielbetrag).

Der jährliche langfristige Bonus kann unter Berücksichtigung eines Zielerreichungsgrades von maximal 150% (Zielerreichungs-Cap) sowie eines Diskretionären Faktors von 0,8 bis maximal 1,2 insgesamt maximal 180% (Bonus-Cap) des Basiszielbetrags nach folgender Formel ausmachen:

Basiszielbetrag x Zielerreichungsgrad (0% bis max. 150%) x Diskretionärer Faktor (0,8 bis 1,2)

Der langfristige Bonus soll das langfristige Engagement der Vorstandsmitglieder für das Unternehmen und die Erreichung der Geschäftsstrategie sowie das nachhaltige Wachstum fördern. Daher wurden die nachfolgend dargestellten Kriterien gewählt, welche diese Ziele aus Sicht des Aufsichtsrates fördern.

Der Zielerreichungsgrad ergibt sich aus der Erreichung von ein bis zwei langfristigen finanziellen Leistungszielen, die der Aufsichtsrat festlegt, sowie ggf. auch deren Gewichtung, die zwischen 20:80 und 50:50 liegen muss. Der Aufsichtsrat wählt das bzw. die finanzielle(n) Leistungsziel(e) unter Berücksichtigung der langfristigen Geschäftsstrategie aus denjenigen finanziellen Kennzahlen, die wichtige Gradmesser für das langfristige Wachstums-, Ertrags-, Vermögens oder Finanzprofil des Konzerns sind, wie beispielsweise

e. den „Umsatz“,
f. die „EBIT-Marge“ bzw. „EBITDA-Marge“,
g. den „Free Cashflow“,
h. die „Kapitalrendite-ROCE“,
i. die „Aktienrendite“ etc.,

ggf. jeweils gemäß der vom Abschlussprüfer geprüften Konzernabschlüsse, und stets über einen Zeitraum von vier Geschäftsjahren. Dabei kann der Aufsichtsrat auch die Entwicklung von Kennzahlen der vorstehenden Art oder anderer tauglicher Kennzahlen, wie bspw. die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft, in Abhängigkeit von der Entwicklung dieser Zahlen bei vergleichbaren Unternehmen oder bezogen auf einen Vergleichsindex, jeweils über einen Vier-Jahres-Zeitraum (Benchmark) zugrunde legen.

Die jeweiligen absoluten Werte für das bzw. die finanzielle(n) Leistungsziel(e) von 100% (Zielwerte) sowie für die Obergrenze von 150% (Cap) sowie die Untergrenze des jeweiligen Zielwerts werden jährlich für den dann folgenden Zeitraum von vier Geschäftsjahren vom Aufsichtsrat neu festgelegt.

Bei einer Zielerreichung von insgesamt 100% wird der volle vereinbarte Basiszielbetrag für den langfristigen Bonus zugrunde gelegt, bei Überschreiten des Zielwerts auch der übersteigende Betrag bis zum Zielerreichungs-Cap von 150%. Bis zum Erreichen der Untergrenze des Zielwerts entsteht kein Anspruch. Zwischenwerte sind jeweils linear zu ermitteln. Bei der Ermittlung der tatsächlich

erreichten Zielwerte werden die jährlichen Werte während des jeweiligen Bewertungszeitraums auch zu Grunde gelegt, wenn sie einen negativen Wert ausweisen.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte und der Vergleichsparameter ist - vorbehaltlich der Regelung in 5.2 - ausgeschlossen.

Ausgehend von dem Ergebnis aus Basiszielbetrag und Zielerreichungsgrad ergibt sich der endgültige langfristige Bonus eines Jahres aus dessen Multiplikation mit dem für das Jahr jeweils erreichten Diskretionären Faktor, der zwischen 0,8 und 1,2 liegt.

Im Rahmen des Diskretionären Faktors legt der Aufsichtsrat vorab für jedes Vorstandsmitglied mindestens zwei und höchstens drei nichtfinanzielle Ziele hinsichtlich Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele) sowie auch deren Gewichtung fest, wobei jedes Einzelziel maximal mit anteilig 50% und minimal mit anteilig 20% berücksichtigt werden darf. Die Erreichung der nichtfinanziellen Ziele spielt bei der Festlegung der Höhe des Diskretionären Faktors nach Ablauf der jeweils vierjährigen Performance-Periode eine wesentliche Rolle. Die ESG-Ziele können einzelnen Vorstandsmitgliedern oder allen Vorstandsmitgliedern gemeinsam zugeordnet werden. Bei der Festlegung des Diskretionären Faktors nach Ablauf der jeweils vierjährigen Performance-Periode wird der Aufsichtsrat in der Gesamtschau die Zielerreichung bei den ESG-Zielen ganz überwiegend, aber nicht ausschließlich berücksichtigen. Darüber hinaus ist er in diesem Rahmen bei der Festlegung des Diskretionären Faktors frei.

Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied nicht für den gesamten der Abrechnung zugrunde liegenden Vier-Jahres-Zeitraum vergütungsberechtigt ist, erhält das Vorstandsmitglied zum ursprünglich vorgesehenen Auszahlungszeitpunkt auf Basis der ursprünglich festgelegten Ziele und Vergleichsparameter einen zeitanteiligen, auf Basis dieses Plans am Ende der Vier-Jahres-Periode ermittelten Auszahlungsbetrag.

4.3.2 Auszahlung

Die Auszahlung des langfristigen Bonus erfolgt nach Feststellung des vierten Konzernabschlusses, auch wenn der Dienstvertrag bereits vor Ablauf des Leistungszeitraums endet.
Soweit der jeweils verdiente langfristige Bonus eines Jahres den jeweiligen Basiszielbetrag überschreitet, ist das betreffende Vorstandsmitglied verpflichtet, den darüber hinausgehenden Bruttobetrag des langfristigen Bonus zu 40% unverzüglich nach Auszahlung und unter Beachtung der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen – namentlich der Bestimmungen über Insider- und Eigengeschäfte - in Aktien der Gesellschaft zu investieren und diese jeweils für einen Mindestzeitraum von 3 Jahren ab Tag des Erwerbs rechtlich und wirtschaftlich zu halten.

4.4 Begrenzung der Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr

Sollte sich nach Anwendung der vorstehend unter Ziff. 4.1, 4.2. und 4.3. sowie nachstehend unter Ziffer 4.5. genannten Regeln für ein Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung ergeben, die den vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten Maximalbetrag übersteigen würde, ist wie folgt zu verfahren:

Die für das betreffende Geschäftsjahr zu zahlende variable Vergütung ist soweit zu kürzen, dass die Gesamtvergütung den Maximalbetrag nicht übersteigt. Das jeweilige Vorstandsmitglied hat dann nur Anspruch auf die sich nach Kürzung ergebende variable Vergütung.

4.5 Anrechnung bei Ausübung von Nebentätigkeiten

Sofern das Vorstandsmitglied für Tätigkeiten im Auftrag oder mit Zustimmung der Gesellschaft bei anderen Konzerngesellschaften oder Dritten (andere Gesellschaften, öffentliche Ämter, Aufsichtsrats- oder Verwaltungsräte etc.) Aufwandsentschädigungen oder ähnliche Zahlungen erhält, werden diese auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

5. Weitere vergütungsrelevante Regelungen

5.1 Laufzeiten und Beendigungsmöglichkeiten

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Laufzeit der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des DCGK. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand beträgt die Bestelldauer und die Laufzeit des Dienstvertrages in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Dienstvertrages bei fünf Jahren.

Die Dienstverträge sehen keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrages dauernd arbeitsunfähig, so endet der Dienstvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird. In diesem Fall sowie bei Tod des Vorstandsmitglieds werden die Bezüge noch für sechs Monate weitergezahlt.

Endet der Dienstvertrag mit einem Vorstandsmitglied durch Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied nach § 84 III AktG oder berechtigter Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied, erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der Gesamtbezüge einschließlich Nebenleistungen für die Dauer der ursprünglichen Restlaufzeit, höchstens jedoch für die Dauer von 24 Monaten (Abfindungs-Cap).

Das Vergütungssystem sieht ferner kein Sonderkündigungsrecht der Vorstandsmitglieder für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) und auch keine Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots vor.

5.2 Umgang mit außergewöhnlichen Ereignissen und Entwicklungen

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Präsidialausschusses in besonderen außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft angemessen und notwendig ist, die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht überfordert wird. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschaftskrise) in Betracht, die die ursprünglichen Zielkriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

Eine Abweichung bzw. Ergänzung der Vergütungsbestandteile ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung bzw. Ergänzung feststellt.