

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT

- Veröffentlichung nach § 120a Abs. 2 AktG -

Gemäß der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) eingeführten Neuregelung in § 120a Abs. 1 AktG soll die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle 4 Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließen. Diese Regelung ersetzt die bisherige Bestimmung des § 120 Abs. 4 Satz 1 AktG, die eine freiwillige Beschlussfassung der Hauptversammlung vorsah. Die Hauptversammlung der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT hatte das Vergütungssystem für die Vorstände zuvor mit Beschluss vom 5. Mai 2017 gebilligt.

Auch wenn eine Beschlussfassung bei der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT noch nicht zwingend in der Hauptversammlung 2020 erfolgen musste, bestand die Absicht, einen solchen Beschluss fassen zu lassen, zumal der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Änderungen des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschlossen hatte.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat – nach Erörterung des Personal-, Nominierungs- und Vergütungsausschusses – der 118. ordentlichen Hauptversammlung der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT vorgeschlagen, das nachfolgend wiedergegebene, vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2020 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen. Die 118. ordentliche Hauptversammlung der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT hat dem Beschluss unter Tagesordnungspunkt 4 mit 99,81 % der abgegebenen Stimmen am 15. Mai 2020 zugestimmt.

1. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT

Das System zur Vorstandsvergütung bei der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie, indem die Ausgestaltung des Vergütungssystems die Vorstandsmitglieder motiviert, die strategischen Ziele, namentlich ein nachhaltiges Wachstum und eine weitere Verbesserung des Service, der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT zu verfolgen und zu erreichen. Hierdurch sollen Anreize für eine langfristige Entwicklung, die sich auf das Schaffen von Werten fokussiert, bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken gesetzt und Innovationen gefördert werden.

Die grundsätzliche Strukturierung des Systems sowie die durch den Aufsichtsrat erfolgende konkrete Ausgestaltung der Vorstandsvergütung folgt den nachstehenden Leitgedanken:

- a) Besondere Leistungen sollen angemessen vergütet werden, während Zielverfehlungen eine substantielle Verringerung der Vergütung nach sich ziehen („Pay for Performance-Orientierung“).
- b) Die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium soll gefördert werden, ohne die unternehmerische Freiheit der einzelnen Vorstandsressorts zu vernachlässigen. Da wesentliche strategische Ziele nur ressortübergreifend durch Beiträge aller Vorstandsmitglieder zu erreichen sind, orientieren sich kurz- und langfristige Vergütungsbestandteile an verschiedenen Unternehmenskennzahlen bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Leistungsbeiträge der einzelnen Vorstandsressorts.
- c) Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist durchgängig anschlussfähig an die Vergütungssysteme für die weiteren Führungsebenen des Konzerns wie auch die Mitarbeiter.
- d) Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, Komplexität und Ausrichtung sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen.

Auf dieser Basis soll den Vorstandsmitgliedern ein wettbewerbsfähiges und marktübliches Vergütungspaket angeboten werden können, welches sich im Rahmen der regulatorischen Vorgaben bewegt und das nachhaltige Wirtschaften des Vorstands fördert. Hierdurch soll für die DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT die Sicherung der bestmöglichen Kandidaten für den Vorstand in Gegenwart und Zukunft gewährleistet werden.

Das neue Vergütungssystem ist einfach, klar sowie verständlich gestaltet. Das zum 01. Januar 2020 vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und im Wesentlichen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 20. März 2020 im Bundesanzeiger veröffentlichten Form. Der Aufsichtsrat hat durch das neu geschaffene System die erforderliche Freiheit, auf organisatorische Änderungen zu reagieren und Veränderungen im konjunkturellen Umfeld wie auch in der Marktsituation bei der konkreten Ausgestaltung der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hat jedoch im Hinblick auf den zwischen der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT und der DMG MORI GmbH, einer 100%igen Tochter der DMG MORI CO., LTD., bestehenden Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag einerseits und dem geringen Freefloat der Aktie andererseits davon abgesehen, eine Vergütungskomponente in Aktien bzw. eine aktienbasierte Vergütungskomponente vorzusehen.

2. Das Verfahren zur Festsetzung der Vorstandsvergütung

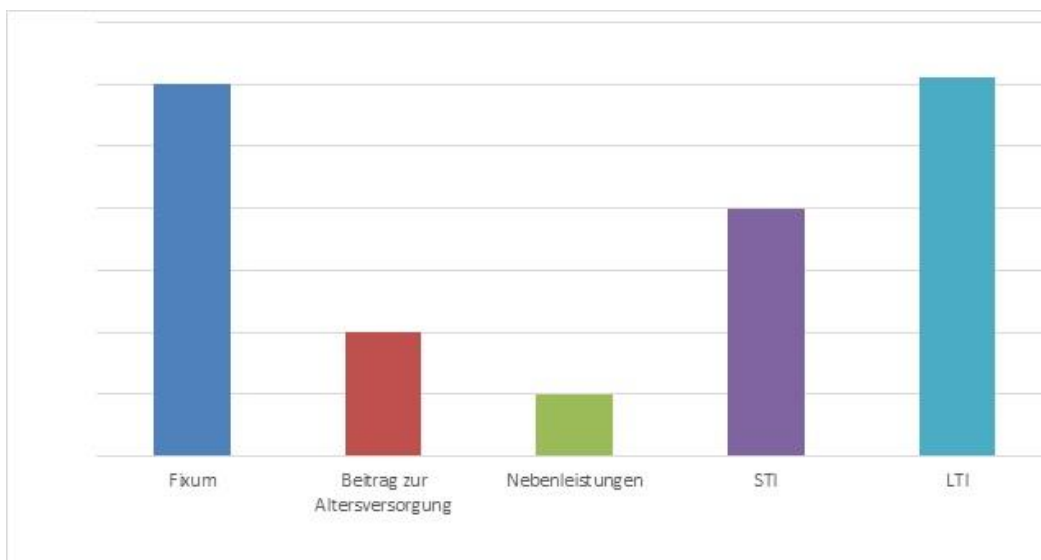
Der Aufsichtsrat legt das System der Vorstandsvergütung fest. Hierbei werden die Erörterungen und Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vom Personal-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss vorbereitet. Dieser entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die auch der Aufsichtsrat eingehend berät und beschließt. Der Aufsichtsrat kann externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet, insbesondere wird eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit verlangt. Die eingeschalteten Vergütungsberater werden regelmäßig gewechselt. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen 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. Erfolgt eine Billigung des vorgelegten Systems durch die Hauptversammlung nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Abstimmung gestellt.

Der Personal-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft das System zur Vorstandsvergütung regelmäßig und unterbreitet dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge. Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

3. Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht neben der Grundvergütung („Fixum“) aus Nebenleistungen und Versorgungszusagen (insbesondere zur beitragsorientierten Altersversorgung). Erfolgsabhängig, an der Erreichung von konkreten, messbaren Zielen ausgerichtet und damit variabel werden die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie die langfristige variable Vergütung (LTI) gewährt.



4. Zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen

- a) Feste Vergütungsbestandteile: Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und den Versorgungszusagen (beitragsorientierte Altersversorgung) zusammen.
- Grundvergütung: Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in 12 monatlichen Raten ausgezahlt.
 - Nebenleistungen: Für jedes Vorstandsmitglied werden Nebenleistungen einschließlich der maximalen Höhe festgelegt. Hiermit werden Leistungen zugunsten der Vorstandsmitglieder abgedeckt. Hierzu zählen insbesondere firmenseitig gewährte Sachbezüge und Nebenleistungen, insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens, aber auch z.B. die Eindeckung von Versicherungen.
 - Versorgungszusagen: Jedem Mitglied des Vorstands wird eine zweckgebundene Zahlung zur Zuführung zur individuellen Altersversorgung gewährt. Hierbei wird den Vorständen jeweils ein bestimmter Betrag zur Anlage in eine externe Altersversorgung zur Verfügung gestellt. Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Angemessenheit des Betrags.
- b) Variable Vergütungsbestandteile: Die variable, erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einer Kurz- und einer Langfristkomponente zusammen – dem sog. STI (short term incentive) und dem LTI (long term incentive). Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung hängt vom Erreichen finanzieller und weiterer Leistungsparameter ab. Diese werden aus operativen, aber auch strategischen Zielsetzungen abgeleitet. Im Vordergrund steht für die DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT die Sicherung und Erhöhung des unternehmerischen Erfolgs wie auch des Unternehmenswerts in allen relevanten Ausprägungen. Hierdurch sollen Ertragskraft und Marktposition der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT langfristig gestärkt werden. Auch soll profitables und effizientes Wirtschaften incentiviert werden. Dies berücksichtigt neben klassischen Ertragskennzahlen insbesondere auch für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens wesentliche Ziele, wie die Verbesserung des Service oder eine Optimierung der Marktposition. Die Leistungskriterien werden anhand geeigneter und im Unternehmen etablierter Kennzahlen ermittelt. Der Aufsichtsrat stellt bei der Zieldefinition sicher, dass die Zielsetzung anspruchsvoll und ambitioniert ist.

Werden Ziele nicht erreicht, so kann die variable Vergütung auf 0 sinken. Werden die Ziele überdurchschnittlich erreicht, so ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt.

Die aus der Erreichung von Zielen resultierende Vergütung wird durch zwei im Rahmen der Auslobung festgelegte Nachhaltigkeitsfaktoren („Modifier“) angepasst. Hierdurch sollen im besonderen Maße die Bestrebungen des Vorstands um nachhaltiges, auf zukünftiges Wachstum gerichtetes Wirtschaften gestärkt werden.

- c) Kurzfristige variable Vergütung (STI): Das STI honoriert den Beitrag während eines Geschäftsjahres zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit – mittelbar – zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Dabei berücksichtigt das STI insbesondere die Gesamtverantwortung des Vorstands und das Zusammenwirken bei der Zielerreichung.

Aus diesem Grund basiert das STI-System auf zwei Zieldimensionen, die unterschiedlich gewichtet werden können und durch sog. Nachhaltigkeitsfaktoren („Modifier“) angepasst werden. Hierbei werden sowohl die Marktposition (gemessen über das Leistungskriterium „Auftragseingang“) als auch die Ertragslage (gemessen über das Leistungskriterium „EBIT“) berücksichtigt. Diese unternehmensbezogenen Ziele werden durch einen Nachhaltigkeitsfaktor („Modifier“) modifiziert, der in einer Bandbreite von 80 % bis 120 % liegt. Der Nachhaltigkeitsfaktor soll hierbei insbesondere Handeln und Erfolge des Vorstands belohnen, die zur nachhaltigen Absicherung des Unternehmenserfolges beitragen. Zu diesen, dem Nachhaltigkeitsfaktor zugrundeliegenden Zielen zählen z.B. Investitionen oder die Entwicklung von Marktanteilen und -positionen. Zukünftig können hier auch andere Aktivitäten, z.B. im Forschungs- und Entwicklungsbereich, im Marketing, in Produktivität, Qualität oder Service oder der Einhaltung von umweltrelevanten Zielen (z.B. Emissionsgrenzwerte) Berücksichtigung finden.

Der Aufsichtsrat legt auf Empfehlung des Vergütungsausschusses die konkreten Leistungskriterien und die Kennzahlen und Fokusthemen einschließlich der Methoden zur Leistungsmessung wie auch den Nachhaltigkeitsfaktor und deren jeweilige Gewichtung jeweils vor Beginn des Geschäftsjahres konkret fest. Dabei wird der Aufsichtsrat besonderen Wert darauf legen, dass klar definierte und messbare qualitative Ziele Berücksichtigung finden, die die aktuelle Strategie und die Marktposition berücksichtigen. Hierbei werden insbesondere die Zielwerte festgelegt.

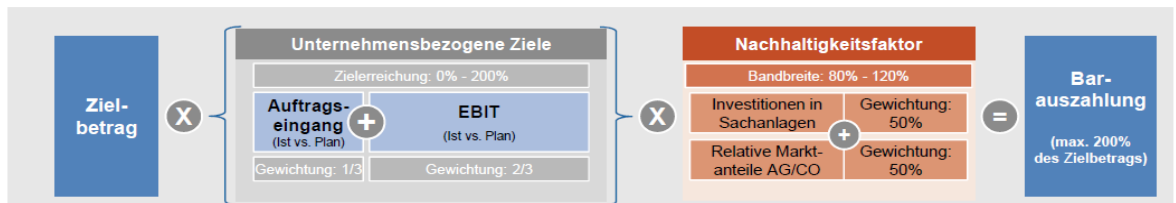
Das STI wird hierbei jeweils im Grad der Zielerreichung in einer Spanne von 0 % bis 200 % festgelegt.

Die jeweils vom Aufsichtsrat vor Beginn eines Geschäftsjahres definierten Ziele und Nachhaltigkeitsfaktoren werden unter besonderer Beachtung der operativen Schwerpunkte des jeweiligen Geschäftsjahres im Vergütungsbericht offengelegt und erläutert.

Feststellung der Zielerreichung: Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für die jeweiligen Kennzahlen ermittelt und der Anpassung durch die Nachhaltigkeitsfaktoren unterzogen. Über die Zielwerte und den Grad der Zielerreichung wird im Vergütungsbericht transparent informiert.

Sämtliche Parameter des STI ändern sich während eines Geschäftsjahres nicht. Nur in Fällen außergewöhnlicher Entwicklungen, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst sind, kann der Aufsichtsrat im Rahmen der Zielfeststellung eine angemessene Anpassung vornehmen. Hierbei kommen Verringerungen ebenso wie Erhöhungen der Vergütung in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen sind keine außergewöhnlichen unterjährigen Entwicklungen. Sollte es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommen, die eine Anpassung bewirken, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht ausführlich und transparent berichtet.

Das aktuelle STI ist somit wie folgt ausgestaltet:



- d) Langfristige variable Vergütung (LTI): Das langfristig orientierte, nachhaltige Engagement für die DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT muss im Fokus der Tätigkeit des Vorstands stehen. Nur so kann nachhaltiges Wachstum gefördert und eine dauerhafte Wertsteigerung erzielt werden. Ein wesentlicher Teil der Gesamtvergütung ist daher an dem langfristigen Erfolg der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT, insbesondere auch unter Berücksichtigung der Ergebnisentwicklung, ausgerichtet. Beim LTI sollen Ertrags- und andere operative Ziele über einen längerfristigen Zeitraum erreicht werden, um den Erfolg des Unternehmens bei der Umsetzung seiner Strategie auch im Bereich nicht-finanzieller Kennzahlen abzusichern.

Es wird davon abgesehen, eine aus Aktien bestehende oder auf Aktien basierte langfristige Vergütung vorzusehen. Das LTI wird in bar gewährt, da ausschließlich vom Vorstand beeinflussbare Faktoren der Vergütung zugrunde gelegt werden sollen. Die Entwicklung der Aktie der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT und damit auch die Entwicklung jedes aktienbasierten Vergütungssystems wäre von Einflussfaktoren getrieben, die außerhalb des Einflussbereichs des Vorstands liegen. Aufgrund des mit der DMG MORI GmbH bestehenden Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrages zahlt die Gesellschaft keine Dividende. Auch sonst ist die vom Vorstand beeinflussbare Ergebnisentwicklung in der Regel kein kursbildender Faktor für die Aktie der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT. Neben eventuellen spekulativen Elementen werden insbesondere auch die Abfindung und der Ausgleich in Rahmen des Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrages kursbildend sein, nicht jedoch die Leistung des Vorstands.

Um die Leistung eines Vorstandsmitglieds und des Gesamtvorstands angemessen berücksichtigen zu können, wird das LTI auf Basis einer kennzahlenbasierten Vergütung unter Zugrundelegung einer dreijährigen Bemessungsperiode („Performance Periode“) gewährt. Das LTI basiert auf zwei finanziellen Zielen sowie messbaren Nachhaltigkeitszielen in der Form eines „Modifizier“. Die finanziellen Leistungskriterien repräsentieren hierbei wichtige Kernsteuerungsgrößen der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT (das Ergebnis nach Steuern – EAT – und die Serviceperformance). Diese Ziele werden entsprechend ihrer Bedeutung gewichtet.

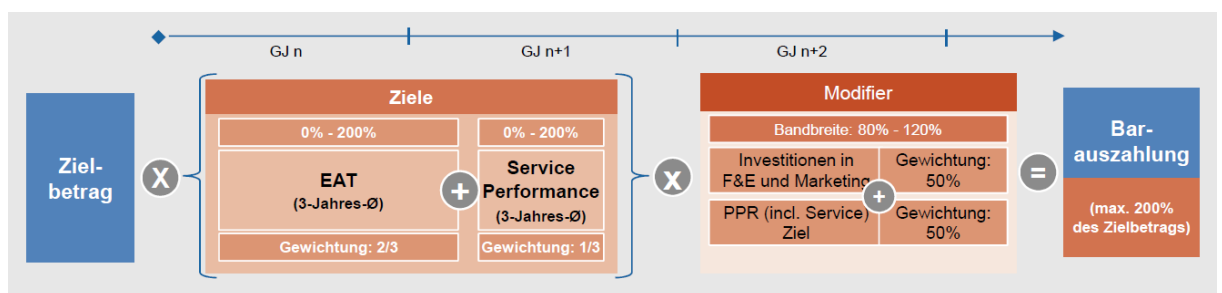
Der „Modifizier“ mit einer Spanne von +20 % / -20 % berücksichtigt darüber hinaus die Nachhaltigkeitsziele. Zu diesen Nachhaltigkeitszielen zählen aktuell die Einhaltung von Forschungs-, Entwicklungs- und Marketingbudgets und die Entwicklung der Product Problem Reports („PPR“). Die Ziele werden zur Absicherung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung unter Berücksichtigung der Strategie gewählt. Zukünftig können hier auch Ziele z.B. in Produktivität, Qualität oder Service, die Entwicklung von Marktanteilen- und

-positionen oder die Einhaltung von umweltrelevanten Zielen (z.B. Emissionsgrenzwerte) Berücksichtigung finden.

Das LTI wird hierbei jeweils am Grad der Zielerreichung in einer Spanne von 0 % bis 200 % festgelegt. Bei der Zielfestlegung vor Beginn eines Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat jeweils sicher, dass sich die Nachhaltigkeitsziele in STI und LTI ergänzen.

Auch bei den Nachhaltigkeitszielen wird jeweils die Leistungsmessung durch einen Vergleich der Planwerte mit den realisierten Werten vorgenommen. Auch die Barauszahlung des LTI wird im Maximum auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Das LTI kann wie folgt zusammengefasst werden:



5. Bestimmung der Struktur und Höhe der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt nach Vorbereitung durch den Personal-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied ist die Summe aus der Grundvergütung, des STI bei 100 %-Zielerreichung und des LTI bei 100 %-Zielerreichung.

Neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder werden hierbei insbesondere die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt. Der Aufsichtsrat legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist. Die Marktüblichkeit ist anhand der folgenden Punkte zu beurteilen:

- **Externer Vergleich (horizontale Angemessenheit):** Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten der 90 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland mit Notierung im DAX und MDAX herangezogen. Bei diesem horizontalen Marktvergleich wird die Marktstellung einschließlich der Größe und Komplexität der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT unter besonderer Beachtung der Einordnung der Gesellschaft in vorgenannter Vergleichsgruppe berücksichtigt. Die Größe (z.B. im Hinblick auf Mitarbeiterzahl und Umsatz) und die Ausrichtung des Geschäfts lassen die Heranziehung des SDAX, in dem die DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT aktuell notiert, unangemessen erscheinen.

Letztendlich ist die DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT dort nur aufgrund der Marktkapitalisierung eingeordnet.

- Interner Vergleich (vertikale Angemessenheit): Darüber hinaus wird die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT in einem internen (vertikalen) Vergleich berücksichtigt. Bei diesem Vergleich wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der weiteren Belegschaft einem Marktvergleich unterzogen. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck wie folgt abgegrenzt: Er besteht aus Bereichsvorständen und Geschäftsführern einschließlich aller Mitglieder des Führungsteams. Die weitere Belegschaft setzt sich zusammen aus tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern in Deutschland.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, die Ziel-Gesamtvergütung differenziert auszugestalten: Die Ziel-Gesamtvergütung ist unter besonderer Berücksichtigung der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds festzulegen. Die unterschiedlichen Anforderungen werden bei der Festlegung der absoluten Vergütungshöhe wie auch bei der Vergütungsstruktur berücksichtigt. Hierbei wird insbesondere eine funktionspezifische Differenzierung vorgenommen. Insbesondere erhält der Vorsitzende des Vorstands bei der Festlegung eine insgesamt höhere Vergütung als die anderen Vorstandsmitglieder. Bei einer erstmaligen Bestellung eines Vorstandsmitglieds können insgesamt eine niedrigere Vergütung oder eine Reduzierung von Vergütungskomponenten für die erste Bestellperiode festgelegt werden.

Zudem hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung von Markt und Angemessenheit bei Bedarf nur einzelne anstatt alle Vergütungsbestandteile anzupassen. Hierdurch kann zum Beispiel die kurzfristige oder die langfristige Vergütung an eine veränderte Marktüblichkeit angepasst werden.

Dies hat zur Folge, dass der Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung im Vergütungssystem in gewissen Bandbreiten besteht. Der Anteil der langfristigen variablen Ziel-Vergütung soll stets höher sein als die kurzfristige variable Ziel-Vergütung. Der Anteil der festen Vergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusagen) liegt bei 40 % bis 50 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dieser Prozentsatz kann durch eine geänderte funktionale Differenzierung oder auch im Rahmen der jährlichen Überprüfung und Anpassung an die Marktüblichkeit variieren. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) an der Gesamtvergütung beträgt 17 % bis 27 %, der langfristige Anteil (LTI) 28 % bis 38 %.

6. Höchstgrenzen der Vergütung

Die Maximal-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds wird vom Aufsichtsrat jährlich auf der Basis der Ziel-Gesamtvergütung abgeleitet. Die Maximal-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ist die betragsmäßige Höchstgrenze

und somit der tatsächliche maximale Zufluss unter Berücksichtigung der festen Vergütung (einschließlich Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusagen), kurzfristiger variabler Vergütung (STI) und langfristiger variabler Vergütung (LTI), wobei für die variablen Vergütungsbestandteile wie folgt begrenzt sind (Zufluss-Caps):

- Kurzfristige variable Vergütung (STI): 200 % des Zielbetrages
- Langfristige variable Vergütung (LTI): 200 % des Zielbetrages

Die Maximal-Gesamtvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Christian Thönes Euro 5.550.000,-- und für die Vorstandsmitglieder Herrn Björn Biermann und Herrn Michael Horn jeweils Euro 2.950.000,--.

Falls die Hauptversammlung eine Absenkung der vorgesehenen Maximal-Gesamtvergütung beschließt, wird dieses Votum beim Abschluss oder bei der Verlängerung von Vorstands-Anstellungsverträgen berücksichtigt werden.

7. Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung einzubehalten bzw. zurückzufordern, falls ein Fall eines schwerwiegenden Pflicht- oder Complianceverstoßes vorliegt. Gleiches gilt im Falle schwerwiegenden unethischen Verhaltens.

In Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung von Sorgfaltspflichten eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters nach § 93 Abs. 1 AktG durch ein Vorstandsmitglied ist die Gesellschaft darüber hinaus berechtigt, von dem Vorstandsmitglied für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und/oder LTI) ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. bei noch nicht erfolgter Auszahlung einzubehalten.

Wurden die variablen Vergütungsbestandteile (STI und/oder LTI), die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausgezahlt, ist die Gesellschaft berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Differenzbetrag zurückzufordern. Die Gesellschaft hat darzulegen, dass die Vergütungsberechnung aufgrund falscher Daten unrichtig erfolgt ist und dadurch die variable Vergütung zu hoch ausfiel.

Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Rückforderung bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

8. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

Die Vorstandsmitglieder dürfen Nebentätigkeiten (z.B. öffentliche Ämter, Aufsichtsrat- und Beiratsmandate und vergleichbare Mandate (einschließlich etwaiger Ausschusstätigkeiten), aber auch Berufungen in Wissenschaftsgremien) nicht ohne vorherige Zustimmung des Aufsichtsrats aufnehmen. Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Mandate wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Bei Übernahme konzernexterner Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat in jedem Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Ein wesentlicher Faktor hierbei ist die Bedeutung der Nebentätigkeit für die Interessen des Unternehmens.

9. Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Vorstandstätigkeit und vergleichbare Zusagen

Bei erstmaliger Bestellung zum Mitglied des Vorstands sind keine zusätzlichen individualvertraglichen Leistungen vorgesehen. Insbesondere soll auch kein Ausgleich für den Verlust von Einkünften beim Vorarbeitgeber und keine Erstattung von Umzugskosten erfolgen.

10. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder bestimmt, wobei die variablen Vergütungsbestandteile auf der Basis dieses Vergütungssystems vom Aufsichtsrat bestimmt werden.

11. Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Bei Neuabschluss von Vorstands-Anstellungsverträgen (Erstbestellung) oder bei deren Verlängerung soll keine Sonderregelung für den Fall eines Kontrollwechsels, insbesondere weder ein Sonderkündigungsrecht noch eine Abfindungszahlung, vereinbart werden.

- Einvernehmliche Beendigung („Good Leaver“): Scheidet ein Vorstandsmitglied auf Wunsch des Aufsichtsrats aus Gründen aus, die nicht mit dem Verhalten des Vorstandsmitglieds oder dem Vorstandsmitglied selbst zu tun haben, so werden alle ausstehenden LTI-Tranchen regulär zum Ende des vorgesehenen Leistungszeitraums ausgezahlt. Gleiches gilt, falls ein Vorstandsmitglied aus sonstigen Gründen, die er nicht zu vertreten hat, aus dem Vorstand ausscheidet (z.B. regulärer Ablauf oder einvernehmliche Beendigung des Anstellungsvertrages oder andere vertraglich anerkannte Austrittsgründe). Dies umfasst auch den Übertritt in den Vorruhestand sowie die Ablehnung eines Wiederbestellungsangebots durch das Vorstandsmitglied.
- Nicht einvernehmliche Beendigung („Bad Leaver“): Kündigt das Unternehmen das Anstellungsverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund oder kündigt ein Vorstandsmitglied ungerechtfertigt das

Dienstvertragsverhältnis („Bad Leaver“), so verfallen alle ausstehenden LTI-Zuteilungen, die den dreijährigen Leistungszeitraum nicht beendet haben.

Im Falle des Todes oder der dauerhaften Invalidität eines Vorstandsmitglieds werden alle ausstehenden LTI-Tranchen sofort auf der Basis einer 100 %igen Zielerreichung ausgezahlt.