

VERGÜTUNGSBERICHT 2025

VERGÜTUNGSBERICHT 2025	23
VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG	38

VERGÜTUNGSBERICHT 2025

Der Vergütungsbericht erläutert sowohl das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands als auch das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats und beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025.

Als Grundlage für den Vergütungsbericht wird seit dem Berichtsjahr 2024 die erdienungsorientierte Sichtweise herangezogen. Die Vergütung wird somit im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr angegeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

Der Bericht erläutert detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Hauptversammlung hat am 20. Mai 2025 den Vergütungsbericht 2024 mit 95,97 % gebilligt. Die Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die durchgeführte formelle Prüfung sind im Geschäftsbericht sowie auf der Internetseite der SAF-HOLLAND SE abrufbar.

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Im Geschäftsjahr 2025 kam es zu keinen Änderungen im Vorstand. Der Vorstand besteht aus dem CEO, Herrn Alexander Geis, sowie dem CFO, Herrn Frank Lorenz-Dietz.

VORSTANDSVERGÜTUNG

GRUNDLAGEN DER VERGÜTUNG

Das aktuelle System der Vorstandsvergütung wurde am 20. Mai 2025 durch die Teilnehmer der Hauptversammlung genehmigt. Beschlussfassungen über die Vergütung werden in der Regel vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss vorbereitet. Bei Bedarf kann der Nominierungs- und Vergütungsausschuss dem Aufsichtsrat empfehlen, Änderungen am Vergütungssystem vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem ist an der Unternehmensstrategie ausgerichtet und zielt auf eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmensführung und den langfristigen Unternehmenserfolg ab. Die Kriterien für die Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung sind die individuellen Aufgaben der Mitglieder des Vorstands, deren persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

In den Dienstverträgen des Vorstands ist geregelt, dass eine jährliche Überprüfung der Höhe der Fixvergütung erfolgt. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds hinsichtlich Höhe und Struktur und erörtert die Ergebnisse mit dem Aufsichtsrat.

Mit den genannten Vergütungen ist auch die Tätigkeit als Geschäftsführer oder Aufsichtsratsmitglied bei Tochterunternehmen abgegolten.

ÜBERBLICK ÜBER DIE VORSTANDSVERGÜTUNG 2025

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der SAF-HOLLAND SE setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung in Form eines festen Jahresgrundgehalts sowie Nebenleistungen. Die erfolgsabhängigen und variablen Bestandteile setzen sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive, STI) sowie der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, LTI) zusammen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG
Amtierende Vorstandsmitglieder (nach erdienungsorientierter Sichtweise)

		Alexander Geis				Frank Lorenz-Dietz			
		Vorsitzender des Vorstands seit 26.02.2019				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2023			
		2024		2025		2024		2025	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	868	43	943	50	500	62	583	67
	Nebenleistungen	41	2	35	2	43	5	39	5
	Versorgungsaufwendungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		909	45	978	52	543	67	622	72
Einjährige variable Vergütung	STI 2024	455	22			264	33		
	STI 2025			415	23			242	28
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2021 - 2024	667	33			-	-		
	LTI 2022 - 2025			475	25			-	-
Summe		1.122	55	890	48	264	33	242	28
Gesamtvergütung		2.031	100	1.868	100	807	100	864	100

Für das Jahr 2025 wurden die finanziellen Bemessungsgrößen insgesamt nur teilweise erreicht. Das schwache Marktumfeld – insbesondere die rückläufige Nachfrage infolge der US-Zollpolitik – führte dazu, dass das Umsatzziel deutlich unter Plan lag. Das Unternehmensergebnis (bereinigte EBIT-Marge) entwickelte sich hingegen über den festgelegten Zielwert hinaus, das Net-Working-Capital Ziel wurde nahezu erreicht. Unter Einbeziehung der individuellen Zielerreichung ergibt sich für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Alexander Geis eine STI-Gesamtzielerreichung von 89 % für das Jahr 2025, deren Auszahlung im Geschäftsjahr 2026 erfolgt. Für den CFO Herrn Frank Lorenz-Dietz beträgt die STI-Gesamtzielerreichung 84 % des Zielwertes des STI 2025, welche ebenfalls im Jahr 2026 zur Auszahlung gelangt.

Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben gesetzten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde nicht Gebrauch gemacht.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungssystems, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die jeweiligen Zielsetzungen der Vorstandsmitglieder:

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	KURZZUSAMMENFASSUNG	ZWECK UND ANBINDUNG AN DIE STRATEGIE
Festes Jahresgrundgehalt	– Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die monatlich ausbezahlt wird	– Sichert ein angemessenes, nicht variables Einkommen, um sicherzustellen, dass keine unangemessenen Risiken eingegangen werden
Nebenleistungen	– Insbesondere Firmenwagenutzung, Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung	– Gewinnt und bindet Vorstandsmitglieder, die aufgrund ihrer Erfahrung und Kompetenz die Strategie entwickeln und erfolgreich umsetzen können
Kurzfristige variable Vergütung	– In der Regel 75 % finanzielle und 25 % nichtfinanzielle Erfolgsziele – Höchstbetrag (Cap): 150 % des jeweiligen Zielwertes – Auszahlung im Folgejahr	– Setzt Anreize für Vorstandsmitglieder, sich auf die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Geschäftsprioritäten und Nachhaltigkeit zu konzentrieren
Langfristige variable Vergütung	– Gewährung von virtuellen Share Units – Erfolgsziele: – Aktienkursentwicklung – Unternehmensperformance – Nachhaltigkeitsziele – Höchstbetrag (Cap): 200 % des Gewährungswertes – Auszahlung im fünften Jahr nach Gewährung	– Verknüpft die Entwicklung der Vorstandsvergütung unmittelbar mit der Aktienkursentwicklung und damit mit dem Investoreninteresse – Setzt Anreize für Vorstandsmitglieder, den Unternehmenswert langfristig zu steigern – Belegt die gesellschaftliche Verantwortung von SAF-HOLLAND und dokumentiert, wie wichtig nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist

ZIELVERGÜTUNG UND MAXIMALVERGÜTUNG

Die Zielgesamtvergütung stellt eine angestrebte Vergütungshöhe dar, die durch das Setzen klarer Zielvorgaben Anreize für eine hohe Unternehmensperformance sowie individuelle und kollektive Leistungen setzt. Aufgrund des dem Vergütungssystem zugrunde liegenden Grundsatzes „Pay for Performance“ soll das Nichterreichen der gesetzten Ziele zu einer spürbaren Reduzierung sowie das Übererfüllen der Ziele und besondere Leistungen zu einer Erhöhung der Vergütung führen, wobei diese auf eine festgelegte Maximalvergütung begrenzt ist.

Die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile betragen in Summe etwas mehr als die festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung und Nebenleistungen). Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt den der kurzfristigen variablen Vergütung. Damit richtet sich die Vorstandsvergütung an einer tragfähigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens aus.

Im Falle möglicher zukünftiger Anpassungen bei der Vergütung der Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat entschieden, diese vor allem im Bereich der variablen Bestandteile vorzunehmen, um den Anteil der variablen Vergütungselemente weiter zu steigern.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Zielvergütung und die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025:

ZIELVERGÜTUNG UND MAXIMALVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

in TEUR		Alexander Geis		Frank Lorenz-Dietz	
		Vorsitzender des Vorstands seit 26.02.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2023	
		Zielvergütung	Maximal- vergütung	Zielvergütung	Maximal- vergütung
	Festvergütung 2025	943	943	583	583
Erfolgsunabhängige Vergütung	Nebenleistungen 2025	35	35	39	39
	Versorgungsentgelt 2025	0	0	0	0
Summe		978	978	622	622
Einjährige variable Vergütung	STI 2025	465	698	290	435
Mehrfürige variable Vergütung	LTI 2025 - 2028	640	1.280	355	710
Summe		1.105	1.978	645	1.145
Gesamtvergütung		2.083	2.956	1267	1.767

Für die Summe der oben genannten Vergütungsbestandteile wurde eine Maximalvergütung gemäß § 87a AktG definiert. Diese beträgt rechnerisch unter Einbezug der fixen Grundvergütung, der Nebenleistungen und der Deckelung der variablen Vergütungsbestandteile für den Vorstandsvorsitzenden 3.750.000 Euro und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 2.250.000 Euro.

Übersicht über die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder:

Höchstgrenzen der Vergütung (Maximalvergütung)

Vergütungsbestandteil	Cap
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	150 % des Zielbetrages
Langfristige variable Vergütung (LTI)	200 % des Dotierungswertes
Maximalvergütung	Vorstandsvorsitzender: 3.750.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 2.250.000 EUR

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 kann erst im Jahr 2029 überprüft bzw. sichergestellt werden, da erst dann die letzte Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2025 feststeht und dem Vorstandsmitglied zufließt. Im Falle, dass die rechnerisch ermittelte Gesamtvergütung die jeweilige Maximalvergütung übersteigt, wird die Auszahlung des LTI entsprechend gekürzt.

Überprüfung Maximalvergütung 2022

Zur Überprüfung der Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden Herrn Alexander Geis für das Geschäftsjahr 2022 wurde neben dem festen Jahresgehalt auch die kurzfristige variable Vergütung sowie die langfristige variable Vergütung (LTI 2022 – 2025) herangezogen. Das Ergebnis der Prüfung ergab, dass die Maximalvergütung aus dem Vorstandsvergütungssystem 2025 nicht überschritten wurde, wie der nachfolgenden Tabelle entnommen werden kann.

Rückwirkende Überprüfung der Maximalvergütung für das Jahr 2022

in EUR		Alexander Geis Vorsitzender des Vorstands seit 26.02.2019
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	734.000,00
	Nebenleistungen	30.000,00
Summe		764.000,00
Einjährige variable Vergütung	STI 2022	360.297,00
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2022 - 2025	474.626,16
Summe		834.923,16
Gesamtvergütung		1.598.923,16
Maximalvergütung		1.984.000,00

In diesem Zusammenhang wurde auch die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022, des im Juni 2023 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds Herrn Dr. André Philipp überprüft. Auch hier ergab die Prüfung, dass die Maximalvergütung nicht überschritten wurde.

ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Bei der Festsetzung der Höhe der Gesamtbezüge sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht. Die Kriterien für die Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung sind dabei die individuellen Aufgaben und Leistungen der Mitglieder des Vorstands. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Gesamtbezüge darauf, dass die übliche Vergütung sowohl extern – gemessen an einer geeigneten Vergleichsgruppe anderer Unternehmen – als auch intern im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft nicht ohne besondere Gründe überschritten wird. Dabei wird für die externe Beurteilung insbesondere ein Vergleich zu allen Unternehmen des SDAX sowie zu einer gebildeten Peer Group zugrunde gelegt. Hierfür wird eine Positionierung von SAF-HOLLAND im jeweiligen Markt anhand der Bewertungskriterien Umsatz, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung ermittelt. Auf Basis dieser kombinierten Positionierung wird anschließend geprüft, ob die Vergütung der Mitglieder des Vorstands marktüblich ausgestaltet ist.

Hierzu wird der Aufsichtsrat von einer unabhängigen externen Vergütungsberatung unterstützt. Diese bestätigte zuletzt im Juni 2024, dass die Vergütung der im Amt befindlichen Vorstandsmitglieder als marktüblich und somit angemessen zu beurteilen ist.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis. Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Gesamtbelegschaft wird dabei auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt (vertikaler Vergütungsvergleich). Es soll zudem der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen werden.

Die Darstellung der Ertragsentwicklung des Unternehmens sowie der durchschnittlichen Vergütung von deutschen Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis im Laufe der letzten fünf Jahre und der jährlichen Veränderung der Vorstandsvergütung findet sich in der nachfolgenden Tabelle:

Gewährte Vergütung (Ist)

	2021	2022	2023	2024	2025
Vorstandsvergütung in TEUR					
Alexander Geis seit 26.02.2019	1.241,9	1.216,4	1.954,0	2.031,0	1.868,0
Veränderung gegenüber Vorjahr in %	31,6	-2,0	59,2	3,9	-8,0
Frank Lorenz-Dietz seit 01.01.2023			666,0	807,0	864,0
Veränderung gegenüber Vorjahr in %				21,2	7,1
Aufsichtsratsvergütung in TEUR					
Dr. Martin Kleinschmitt seit 01.04.2013	115,0	120,5	146,0	149,0	149,5
Veränderung gegenüber Vorjahr in %	6,0	4,8	21,7	2,1	0,3
Carsten Reinhardt seit 01.04.2017	50,2	53,3	68,5	66,0	79,8
Veränderung gegenüber Vorjahr in %	3,6	2,5	28,5	-3,6	20,9
Ingrid Jägering seit 01.10.2019 bis 20.05.2025	69,0	68,0	102,5	104,5	39,3
Veränderung gegenüber Vorjahr in %	7,0	-1,4	50,0	2,0	-62,4
Matthias Arleth seit 01.07.2020	69,0	68,5	76,0	77,5	78,5
Veränderung gegenüber Vorjahr in %	100,6	-0,7	10,9	2,0	1,3
Jurate Keblyte seit 01.04.2023			49,9	69,5	70,0
Veränderung gegenüber Vorjahr in %				39,3	0,7
Dagmar Rehm seit 01.05.2025					53,3
Veränderung gegenüber Vorjahr in %					-
Hans-Werner Kaas seit 01.07.2025					26,3
Veränderung gegenüber Vorjahr in %					-
	2021	2022	2023	2024	2025
Bereinigte EBIT-Marge in %	7,5	8,0	9,6	10,1	9,5
Jährliche Veränderungen in Bezug zum Vorjahr in %-Punkten	1,4	0,5	1,6	0,5	-0,6
Jahresüberschuss SAF-HOLLAND SE in TEUR	20.624,0	23.985,0	48.523,0	59.113,0	40.017,8
Jährliche Veränderungen in Bezug zum Vorjahr in %	917,50	16,30	102,31	21,87	-32,30
	2021	2022	2023	2024	2025
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung in EUR	51.613,00	57.617,00	57.409,00	59.927,51	63.747,41
Jährliche Veränderungen in Bezug zum Vorjahr in %	-2,01	11,63	-0,36	4,39	6,37

ERFOLGSUNABHÄNGIGE FESTE VERGÜTUNG

Festes Jahresgrundgehalt

Das Grundgehalt stellt ein fixes, auf das Gesamtjahr bezogenes und monatlich gewährtes Entgelt dar. Die Mitglieder des Vorstands erhalten für ihre Tätigkeit – anders als bei vielen anderen Unternehmen – keine Altersversorgungsleistungen vom Unternehmen. Die Festvergütung enthält hierfür seit dem Geschäftsjahr 2018 eine Ausgleichskomponente, mit welcher die Altersversorgungsleistungen entsprechend abgegolten sind.

Nebenleistungen

Die steuerpflichtigen Nebenleistungen des Vorstands bestehen insbesondere aus der Bereitstellung von Dienstwagen und einer Vermögensschadenshaftpflichtversicherung mit einer Selbstbeteiligung in Höhe von 10% (D&O-Versicherung). Sowie der Übernahme von Kosten für eine Berufsunfallversicherung, die auch eine Versicherungsleistung im Todesfall abdeckt. Zudem erfolgen – in entsprechender Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften – Zuschüsse zur Kranken- und Rentenversicherung. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird die Vergütung für die Dauer von maximal sechs Monaten fortgezahlt.

ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Bei den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten handelt es sich zum einen um eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Erfolgsmessung, das sogenannte Short-Term Incentive (STI), und zum anderen um eine variable Vergütung mit einer auf mehrere Jahre bezogenen Erfolgsmessung, das sogenannte Long-Term Incentive (LTI). Entsprechend der jeweiligen Leistungszeiträume basieren die beiden Komponenten auf unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen und weisen verschiedene Erfolgsparameter auf. Für die Gewährung dieser erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile sind finanzielle sowie nichtfinanzielle Leistungskriterien maßgeblich.

Variable Vergütungsbestandteile sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Gemäß der Empfehlung des DCGK achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der variablen Vergütung darauf, dass die langfristigen variablen Vergütungskomponenten die kurzfristigen übersteigen. Gleichzeitig wird im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung auch ein hinreichend großer Schwerpunkt auf die operativen jährlichen Ziele gelegt, die als Grundlage für die zukünftige Unternehmensentwicklung dienen.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter für die variable Vergütung ist ausgeschlossen.

Beide Komponenten der variablen Vergütung 2025 werden im Folgenden detailliert dargestellt.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Allgemeine Funktionsweise

Der Jahresbonus ist eine variable Barvergütung, die sich nach dem messbaren Erfolg des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie der Erreichung individueller Ziele richtet. Die Berechnung des STI erfolgt anhand von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, welche auf den im Folgenden erläuterten Kennzahlen und daraus abgeleiteten individuellen Zielen basieren. Mithilfe der individuellen Ziele werden die individuellen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds in der Vergütung berücksichtigt.

Die individuellen Ziele müssen aus finanziellen und nichtfinanziellen Zielen bestehen und schließen entsprechend der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) mit ein. Der Anteil der Unternehmensziele beträgt in Summe 75% und besteht aus drei Einzelzielen. Die individuellen Ziele bestehen ebenfalls aus drei Zielen und werden in Summe mit 25% gewichtet. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ziele und deren prozentuale Gewichtung für das Jahr 2025.

Überblick über die Ziele und deren prozentuale Gewichtung:

ART DER ZIELE	DEFINITION DER ZIELE	PROZENTUALE GEWICHTUNG
Unternehmensziele	<ul style="list-style-type: none"> – Konzernumsatz – Bereinigte EBIT-Marge – Net-Working-Capital-Quote 	<ul style="list-style-type: none"> 25 % 25 % 25 %
Mögliche individuelle Ziele	<ul style="list-style-type: none"> – Strategische Unternehmensentwicklung – Unternehmenskultur – Diversity – Mitarbeitende und Führung – Umwelt – Corporate Social Responsibility 	25 %
Summe		100 %

Für die Zielerreichung gelten eine Untergrenze von 75% und eine Obergrenze von 150%. Wenn die Summe der gewichteten individuellen Zielerreichung unter 75% (Schwellenwert) liegt, wird keine anteilige Auszahlung des Zielbonus gewährt. Die Höhe der zu zahlenden Vergütung errechnet sich durch Multiplikation des Prozentsatzes der Zielerreichung mit dem Zielbonusbetrag. Im Jahr des Eintritts und des Ausscheidens aus der Gesellschaft hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf einen zeitanteiligen Bonus. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt im Folgejahr des betreffenden Geschäftsjahres.

Aus den einzelnen gemessenen Zielerreichungsfaktoren wird anhand ihrer Gewichtung der Faktor der Zielerreichung berechnet. Durch Multiplikation des Gesamtzielerreichungsfaktors mit dem STI-Zielbetrag ergibt sich der Auszahlungsbetrag des STI. Hierbei gelten die zuvor genannten Ober- und Untergrenzen von 150 % bzw. 75 %. Die Auszahlung erfolgt am Ende des ersten Quartals des folgenden Geschäftsjahres, für welches das jeweilige STI gewährt wurde.

Berechnung des Auszahlungsbetrags des STI:



Ausgestaltung Unternehmensziele

Als Unternehmensziele wurden für das Geschäftsjahr 2025 die drei Zielgrößen

- Konzernumsatz,
- bereinigte EBIT-Marge in % vom Umsatz und
- Net-Working-Capital-Quote in % vom Umsatz

definiert. Diese berücksichtigen die Gesamtverantwortung des Vorstands und setzen vor allem Anreize zum weiteren Unternehmenswachstum zur Steigerung der Profitabilität sowie zur Stärkung des Cashflows.

Ein zentrales Kernelement der Unternehmensstrategie ist ein profitables Wachstum, wobei der Umsatz ein wichtiges Instrument zur Planung der weiteren unternehmerischen Schritte darstellt.

Die bereinigte EBIT-Marge setzt Anreize, die operative Ertragskraft des Unternehmens zu stärken. EBIT misst den Gewinn vor Zinsen und Steuern. Weiter berücksichtigt die Kennzahl EBIT Abschreibungen und fördert Investitionen, die eine angemessene Rendite auf das eingesetzte Kapital erzielen. Zur Steuerung und Darstellung der zugrunde liegenden operativen Ertragssituation des Konzerns bereinigt SAF-HOLLAND Sondereffekte außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit. Hierzu gehören Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokationen (PPA), Wertaufholungen und -minderungen, Restrukturierungs- und Transaktionskosten, Bewertungseffekte aus Optionsbewertungen sowie sonstige Einmaleffekte wie beispielsweise die Aufwendungen im Zusammenhang mit der Post-Merger-Integration.

Ein wirksames Management des Nettoumlaufvermögens, also der Summe aus Vorräten und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen abzüglich der Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen, hat neben der Profitabilität einen wesentlichen Einfluss auf den Cashflow.

Individuelle und Nachhaltigkeitsziele

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat zwei jeweils individuelle Ziele aus dem direkten Verantwortungsbereich jedes Vorstandsmitglieds sowie jeweils ein Ziel im Bereich der Nachhaltigkeit festgelegt. Die individuellen Ziele tragen insbesondere dazu bei, die Effizienz von Projekten in der Gruppe zu steigern sowie weitere Fortschritte in der Unternehmensentwicklung zu erzielen.

Als weltweit agierendes Unternehmen in der Trailer- und Truckindustrie will SAF-HOLLAND mit innovativen Produkten sowie durch nachhaltiges Handeln einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft und die Zukunft leisten. Der Schwerpunkt des Nachhaltigkeitsziels des Jahres 2025 war die Umsetzung der ESG-Strategie inklusive der Steigerung des Unternehmens Scores innerhalb der ESG Plattform EcoVadis.

Zielerreichung

In der nachfolgenden Übersicht sind die maßgeblichen Kennzahlen für den Jahresbonus 2025 (Auszahlung im Jahr 2026), deren Performance-Korridore sowie die entsprechende Zielerreichung und die sich daraus ergebende Gesamtzielerreichung, inklusive der jeweiligen Auszahlungsbeträge für die amtierenden Vorstandsmitglieder im Einzelnen dargestellt:

Amtierende Vorstandsmitglieder	Themenfeld	Konkretes Ziel	Ist-Ziel- erreichung	Soll-Ziel- erreichung
Alexander Geis (CEO) seit 26.02.2019	Unternehmens- entwicklung	Erarbeitung einer Strategie zum Umgang mit den geopolitischen Herausforderungen und Chancen des Jahres 2025	150 %	100 %
	Unternehmens- entwicklung	Realisierung der mit den jüngsten italienischen Akquisitionen verbundenen Potenziale für SAF-HOLLAND	150 %	100 %
	ESG	Umsetzung ESG Strategie - Verbesserung ESG Rating - EcoVadis Score 2024 55/100	150 %	100 %
Frank Lorenz-Dietz (CFO) seit 01.01.2023	Unternehmens- entwicklung	Global Operations (Verbesserung des BROSI Scores)	150 %	100 %
	Projektinnovation	SAP S/4HANA Integration	75 %	100 %
	ESG	Umsetzung ESG Strategie - Verbesserung ESG Rating - EcoVadis Score 2024 55/100	150 %	100 %

So wurde für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Alexander Geis festgelegt, dass im Geschäftsjahr 2025 die individuellen Ziele aus der Erarbeitung einer Strategie zum Umgang mit den geopolitischen Herausforderungen und Chancen sowie der Realisierung der mit den jüngsten italienischen Akquisitionen verbundenen Potenziale für die akquirierten Unternehmen besteht. Das erste Ziel, die Entwicklung einer Strategie im Hinblick auf die geopolitischen Herausforderungen und Chancen, wurde mit einer Zielerreichung von 150 % abgeschlossen. Grundlage hierfür ist, dass Herr Alexander Geis ein vollständig ausgearbeitetes strategisches Konzeptpapier mit verschiedenen Szenarien sowie geeigneten Maßnahmen zum Umgang mit den identifizierten Chancen und Risiken vorgelegt hat. Auch das zweite individuelle Ziel, nämlich die Realisierung der Potenziale aus den jüngsten italienischen Akquisitionen, wurde mit 150 % Zielerreichung erfüllt. Die hierfür geforderten Top-5-Maßnahmen wurden bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 vollständig umgesetzt.

Für das weitere Vorstandsmitglied, Herrn Frank Lorenz-Dietz, wurden als individuelle Ziele innerhalb des Geschäftsjahres 2025 die Integration von SAP S/4HANA sowie der Rollout bzw. die Verbesserung des BROSI Scores innerhalb des Bereichs Global Operations definiert. Hierbei konnte die Integration von SAP S/4HANA in den amerikanischen Werken mit einer Zielerreichung von 75 % anstelle von angestrebten 100 % im abgelaufenen Geschäftsjahr abgeschlossen werden. Der Rollout des Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystems BROSI konnte hingegen mit einer Zielerreichung von 150 % abgeschlossen werden. Der BROSI Score hat sich um 5% im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024 verbessert.

Als identisches Vorstandsziel im Bereich der Nachhaltigkeit wurde die Umsetzung der ESG-Strategie inklusive der Steigerung des Unternehmens Scores innerhalb der ESG Plattform EcoVadis gewählt. Ziel hierbei war es, den aktuellen Unternehmensscore von 55/100 auf 60/100 zu steigern. Dieses Nachhaltigkeitsziel konnte nicht nur erreicht, sondern mit einem neuen Unternehmensscore von 65/100 sogar übertroffen werden. SAF-HOLLAND hat damit das Bronze Level im EcoVadis Ranking erreicht.

STI-Gesamtzielerreichung 2025

	75 %	100 %	125 %	150 %	Gewichtung	IST Zielerreichung	Zielerreichung in %	Gewichteter Wert	Zielbetrag in EUR	Auszahlungsbetrag in EUR
Alexander Geis - CEO										
Unternehmensziele*										
Konzernumsatz (Mio. EUR)	1.850,0	1.920,0	1.977,6	2.036,9	0,25	1.734,40	0,00 %	0,00 %		
Bereinigte EBIT-Marge (in %)	9,0	9,3	9,6	9,9	0,25	9,50	116,67 %	29,17 %		
Net Working Capital (in % vom Umsatz)	18,0	17,5	17,2	16,9	0,25	17,70	90,00 %	22,50 %		
Individuelle Ziele										
Erarbeitung einer Strategie zum Umgang mit den geopolitischen Herausforderungen und Chancen des Jahres 2025					0,075		150,00 %	11,25 %		
Realisierung der mit den jüngsten italienischen Akquisitionen verbundenen Potenziale für SAF-HOLLAND					0,075		150,00 %	11,25 %		
Umsetzung ESG Strategie - Verbesserung ESG Rating - EcoVadis Score 2024 55/100					0,10		150,00 %	15,00 %		
					100 %			89,17 %	465.000	414.640
Frank Lorenz-Dietz - CFO										
Unternehmensziele*										
Konzernumsatz (Mio. EUR)	1.850,0	1.920,0	1.977,6	2.036,9	0,25	1.734,40	0,00 %	0,00 %		
Bereinigte EBIT-Marge (in %)	9,0	9,3	9,6	9,9	0,25	9,50	116,67 %	29,17 %		
Net Working Capital (in % vom Umsatz)	18,0	17,5	17,2	16,9	0,25	17,70	90,00 %	22,50 %		
Individuelle Ziele										
Global Operations (Verbesserung des BROSI Scores)					0,075		150,00 %	11,25 %		
SAP S/4HANA Integration					0,075		75,00 %	5,63 %		
Umsetzung ESG Strategie - Verbesserung ESG Rating - EcoVadis Score 2024 55/100					0,10		150,00 %	15,00 %		
					100 %			83,55 %	290.000	242.295

* exklusive Unternehmensakquisitionen 2025

Langfristige variable Vergütung (LTI)**Allgemeine Funktionsweise**

Die langfristige variable Vergütung oder Long-Term Incentive (LTI) ist ein aktienbasierter variabler Vergütungsbestandteil mit dem Ziel, den Unternehmenswert langfristig zu steigern sowie die Interessen der Unternehmensführung und der Führungskräfte mit den Interessen der Aktionäre der SAF-HOLLAND SE nachhaltig zu verknüpfen. Es handelt sich hierbei um einen im Jahr 2013 eingeführten Performance-Share-Unit-Plan (PSUP), der sowohl die Unternehmensperformance als auch die Aktienkursentwicklung berücksichtigt und so die Interessen der Mitglieder des Vorstands und der Anteilseigner im Hinblick auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes aufeinander abstimmt. Der aktuelle Aktienkurs des Unternehmens beeinflusst somit maßgeblich sowohl die Anzahl der zugeteilten Aktien zu Beginn des Performance-Share-Unit-Plans als auch den Auszahlungsbetrag am Ende des Programms. Die Kursentwicklung wirkt sich damit direkt auf die individuelle Zielerreichung aus und bestimmt letztlich den persönlichen Auszahlungsbetrag. Die Entscheidung, den PSUP als absoluten Wert zu verwenden basiert auf der Zielsetzung, die Vergütung direkt an die tatsächliche Wertschöpfung der Aktionäre, im Benchmark mit vergleichbaren börsennotierten Unternehmen, über einen bestimmten Zeitraum hinweg, messen zu können.

Zudem ist das LTI seit dem Geschäftsjahr 2022 mit einem ESG-Ziel verknüpft und steht damit im Einklang mit dem deutschen Corporate-Governance-Kodex. Die finanziellen Ziele haben dabei eine Gewichtung von 80 %, der Anteil des ESG-Ziels beträgt 20 %. Für den LTI 2022 bestand das ESG-Ziel in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Auf Basis der im Geschäftsjahr 2022 durchgeführten globalen Mitarbeiterumfrage wurden entsprechende Maßnahmen abgeleitet und

in den darauffolgenden Jahren umgesetzt. Um den Erfolg dieser Maßnahmen zu überprüfen, wurde im Geschäftsjahr 2025 erneut eine identische globale Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass die angestrebte Verbesserung von 10 % nicht vollständig erreicht werden konnte, die umgesetzten Maßnahmen jedoch dennoch zu einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt haben.

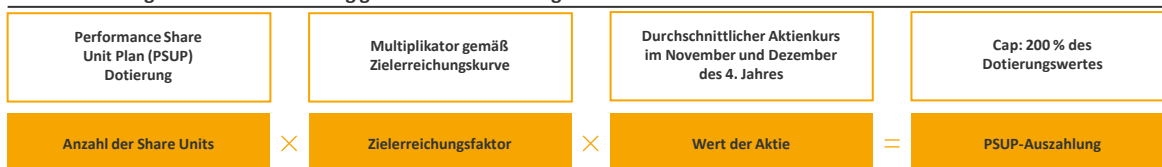
Ab dem Geschäftsjahr 2023 bezieht sich das ESG-Ziel auf die Reduktion der CO₂-Emissionen um 10% - innerhalb der LTI Laufzeit von 4 Jahren-, sodass der langfristige Vergütungsbestandteil klar an nachhaltige Unternehmensentwicklung gekoppelt ist.

Der PSUP sieht eine Performance-Periode von vier Jahren vor. Zudem gewährleistet der PSUP eine langfristige Bindung des Vorstands an das Unternehmen und steigert dessen Motivation.

Die Teilnehmer erhalten zu Beginn der Performance-Periode virtuelle Aktien. Die Anzahl der virtuellen Aktien zu Beginn der Performance-Periode ergibt sich aus der Division des jeweiligen Dotierungswertes durch den durchschnittlichen Aktienschlusskurs der letzten zwei Monate desjenigen Jahres, welches der Dotierung vorangeht. Nach Ablauf der Performance-Periode wird die dotierte Anzahl der virtuellen Aktien durch Multiplikation mit einem Zielerreichungsfaktor angepasst. Der Zielerreichungsfaktor ergibt sich aus dem Verhältnis der durchschnittlich realisierten Unternehmensperformance (bereinigte EBIT-Marge) während der Performance-Periode zum durchschnittlichen Zielwert, der zuvor für die Periode festgelegt wurde. Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung erfolgt mit der Entgeltabrechnung anhand des testierten Konzernabschlusses im Anschluss der Performance Periode.

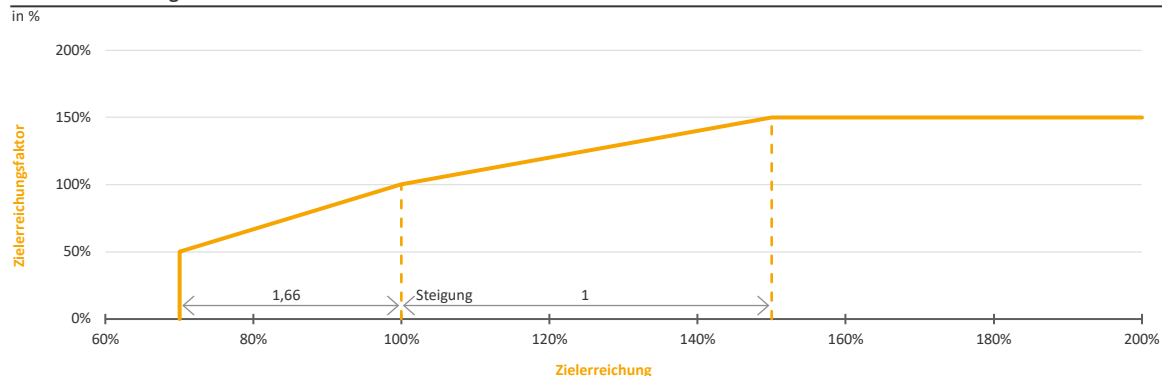
Der Auszahlungsanspruch der Teilnehmer wird durch Multiplikation der virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienschlusskurs der letzten zwei Monate der Performance-Periode und dem Zielerreichungsfaktor bestimmt. Dieses Vorgehen wird sowohl für die Berechnung der Zielerreichung als auch für das ESG-Ziel angewendet. Anschließend werden beide ermittelten Werte zusammengeführt, um den finalen kombinierten Zielerreichungsfaktor zu bestimmen.

Die Berechnung der PSUP-Auszahlung gestaltet sich wie folgt:



Voraussetzung für die Ausübbarkeit der Wertsteigerungsrechte ist die Erreichung eines definierten Erfolgsziels. Das Erfolgsziel ist dann erfüllt, wenn der Konzern im Gewährungszeitraum eine durchschnittliche operative Mindestperformance hinsichtlich der Erfolgsgrößen „Bereinigte EBIT-Marge“ erreicht hat. Bei einer Zielerreichung unter 70% ist der Zielerreichungsfaktor 0 bzw. es erfolgt keine Auszahlung.

LTI-Zielerreichungskurve



Eine mögliche Auszahlung kann durch den Aufsichtsrat vorübergehend ausgesetzt werden, sollten imminente und dringende finanzielle Faktoren, denen die SAF-HOLLAND SE und/oder eine Gruppengesellschaft ausgesetzt ist/sind, eine Auszahlung nicht möglich machen. Grundsätzlich kann der Aufsichtsrat jederzeit auch eine Aussetzung oder Beendigung des LTI-Plans beschließen. Rechte aus bereits gewährten Plänen können nicht ohne Zustimmung des Teilnehmers nachträglich geändert werden.

Der maximale Auszahlungswert des PSUP beträgt jeweils 200% des Wertes der Zuteilung (Höchstwert). Diese Deckelung in Verbindung mit dem Fixgehalt sowie der Obergrenze von 150% der kurzfristigen variablen Vergütung bilden somit eine Höchstgrenze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands.

Falls ein Vorstandsmitglied aufgrund von Tod, Invalidität, Berufsunfähigkeit oder Ruhestand entsprechend dem vertraglich vereinbarten Alter vor Ablauf der Performance-Perioden aus dem Unternehmen ausscheidet, erhalten das Mitglied bzw. die Hinterbliebenen den möglichen Auszahlungsbetrag zum Auszahlungszeitpunkt pro rata temporis.

Der Verlust aller Rechte aus dem PSUP ist auf den Fall der außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft beschränkt. Im Fall einer anderweitigen Beendigung des Dienstvertrages erfolgt eine Auszahlung zum Auszahlungszeitpunkt in der Höhe, die dem Vorstandsmitglied zum Auszahlungszeitpunkt zugestanden hätte, unter Berücksichtigung einer zeitanteiligen Kürzung.

Zuteilung im Geschäftsjahr 2025

Der im Geschäftsjahr 2025 zugeteilte LTI-Plan basiert auf nachfolgenden Kennzahlen (Grundlage Mittelfristplanung 2024):

Performance-Periode 2025-2028	
Durchschnittlicher Zielwert: Bereinigte EBIT-Marge	9,65 %
Durchschnittlicher Aktienkurs (Ausgabekurs)	14,10 EUR
Nachhaltigkeitsziel	Globale CO ₂ -Reduktion um 10 % auf einen Zielwert von 16 g/EUR (Scope 1 + 2)

Zuteilung (Zielbetrag geteilt durch Ausgabekurs)

	Zielbetrag in TEUR	Anzahl gewährte Aktien
Alexander Geis	640	45.390
Frank Lorenz-Dietz	355	25.177

Zielerreichung und Zufluss 2025

Die nachfolgende Übersicht zeigt die für den 2022 zugeteilten LTI-Plan maßgeblichen Kennzahlen, die entsprechende Zielerreichung sowie den sich daraus ergebenden Auszahlungsbetrag:

Kalkulation LTI - PSUP 2022-2025

	2022	2023	2024	2025	Durchschnitt	
Ergebnisse Bereinigte EBIT-Marge	8,0 %	9,6 %	10,1 %	9,5 %	9,3 %	
Zielwert PSUP 2022	8,33 %					
Zielerreichung	111,64					
Zielerreichungsfaktor	111,64					
Gewichtung	80,00 %					
Ziel (bei 100 % Zielerreichung)	Verbesserung der globalen Arbeitsbedingungen (2025 im Vergleich zu dem Jahr 2022)					
Zielerreichung	74,63					
Zielerreichungsfaktor	53,31					
Gewichtung	20,00 %					
Zielerreichungsfaktor EBIT-Marge	80,00 %	111,64		Kombinierter		
Zielerreichungsfaktor ESG-Ziel	20,00 %	53,31		Zielerreichungsfaktor	99,97	
	in TEUR bei 100 % Zielerreichung	Anzahl gewährter Aktien **	Kombinierter Zielerreichungsfaktor	Zuteilungskurs Nov./Dez. 2025	Auszahlungsbetrag in TEUR	Auszahlungsbetrag in %
Alexander Geis	404	33.061	99,97	14,36	475	117
Frank Lorenz-Dietz	Aufgrund des Eintrittes zum 01.01.2023 besteht kein Anspruch zu dem Performance Share Unit Plan 2022-2025.					
Dr. André Philipp (ehem. Vorstandsmitglied)	200*	16.367*	99,97	14,36	88*	117 -> 44*

* Pro Rata 18/48, Anteilige Berechnung aufgrund Austrittes am 30.06.2023

** Aktienkurs November/Dezember 2021: 12,22 EUR

Malus- und Clawback-Regelung

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen und Ereignisse in angemessenem Rahmen zu berücksichtigen. Für diese Fälle sehen die Vorstandsverträge eine Malus- sowie eine Clawback-Regelung vor. Diese beziehen sich insbesondere auf die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile und dabei hauptsächlich auf das LTI. In begründeten Fällen können Zahlungsansprüche entfallen (Malus). Eine weitere Möglichkeit besteht in der Rückforderung einer bereits geleisteten Auszahlung (Clawback). Falls sich herausstellt, dass ein Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine wesentliche Pflicht verstoßen hat und diese Pflichtverletzung die Voraussetzung einer „groben Pflichtverletzung“ erfüllt, die einen Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied (§ 84 Abs. 3 AktG) rechtfertigt, kann die Malus- bzw. Clawback-Regelung Anwendung finden.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2025 keinen Anlass festgestellt, um von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren, vollständig entfallen zu lassen oder zurückzufordern.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Vertrag von Herrn Geis beinhaltet ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, welches es ihm untersagt, während der Dauer von einem Jahr nach Ausscheiden Leistungen an oder für einen Wettbewerber zu erbringen. Hierfür erhält er eine Karenzentschädigung gemäß § 74 Abs. 2 HGB in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen.

Ein vertragliches Wettbewerbsverbot während der Vertragslaufzeit besteht generell für alle Vorstandsmitglieder.

Regelungen bei regulärer Beendigung

Für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit wurden den Vorstandsmitgliedern keine Vergütungszusagen gemacht.

Abfindungsregelung

Die Gewährung einer Abfindung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrages aufgrund Widerrufs der Bestellung oder durch eine sonstige vorzeitige Beendigung liegt im Ermessen der Gesellschaft. Eine etwaige Abfindung ist auf maximal zwei Jahresgesamtvergütungen (d. h. Jahresgrundgehalt, kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie langfristige variable Vergütung (LTI)) begrenzt. Für die Berechnung der festen Jahresvergütung erfolgt eine Orientierung am Vorjahr bzw. am laufenden Jahr. Bei der Berücksichtigung der variablen Vergütung (STI und LTI) ist der Betrag der zugeteilten variablen Vergütung des letzten Geschäftsjahres anzusetzen.

Bei Beendigung des Vertrages eines Mitglieds des Vorstands aus einem von diesem Mitglied zu vertretenden wichtigem Grund oder durch Vertragsauflösung auf Wunsch des Mitglieds wird keine Abfindung gezahlt.

Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Angaben zu Leistungen von Dritten

Im Geschäftsjahr 2025 wurden den Mitgliedern des Vorstands keine Leistungen von Dritten zugesagt oder gewährt.

Change of Control

Im Fall eines Kontrollwechsels hat jedes Vorstandsmitglied einmalig das Recht, das Amt mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende niederzulegen und den Dienstvertrag zu demselben Termin zu kündigen. Dieses Sonderkündigungsrecht besteht nur innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, zu welchem dem Vorstandsmitglied der tatsächlich stattgefundenen Kontrollwechsel bekannt geworden ist. Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages infolge eines Kontrollwechsels besteht kein Anspruch auf eine Abfindung.

Share Ownership Guidelines

Der Vorstand ist vertraglich verpflichtet, Aktien der Gesellschaft in Höhe eines Jahresfestgehalts zu erwerben und zu halten. Hierauf werden virtuelle Aktien im Rahmen des LTI-Programms zu 50% sowie bereits selbst erworbene Aktien zu 100% angerechnet. Der Aufbau kann binnen 48 Monaten in vier gleichen Jahresraten erfolgen. Die entsprechenden Regelungen sind in den sogenannten Share Ownership Guidelines enthalten. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands sowie der Aktionäre noch weiter angeglichen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von SAF-HOLLAND wird zusätzlich honoriert.

Mit dem bestehenden LTI-Programm erfüllt das Vergütungssystem aus Sicht des Aufsichtsrats aus den folgenden Gründen die Anforderungen vergleichbarer Share Ownership Guidelines: (1) Die Performance der virtuellen Aktien entspricht der Aktienkursentwicklung. (2) Die Mitglieder des Vorstands haben keine Wahlfreiheit bezüglich der Investments aus ihrer Vergütung, sondern sind zum Investment in die virtuellen Aktien verpflichtet. (3) Aufgrund der jährlichen Gewährung und vierjährigen Performance-Periode entspricht der Wert der gehaltenen virtuellen Aktien nach einer vierjährigen Aufbau-phase mindestens dem eines Jahresgrundgehalts eines Vorstandsmitglieds.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die aktuell geltende Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird in § 16 der Satzung der SAF-HOLLAND SE geregelt. Sie gilt seit der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 23. Mai 2023, im Rahmen derer das vorgelegte System über die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder sowie die vorgeschlagene Änderung von § 16 der Satzung mit einer Mehrheit von 99,97% beschlossen wurde. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist als reine Festvergütung ausgestaltet und steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Aufsichtsrats und zur Lage der Gesellschaft. Erfolgsabhängige oder aktienbasierte Vergütungskomponenten werden nicht gewährt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach dem aktuellen Vergütungssystem jährlich eine feste Vergütung und die Mitglieder des Prüfungsausschusses sowie des Nominierungs- und Vergütungsausschusses für ihre Tätigkeit in den jeweiligen Ausschüssen eine zusätzliche Vergütung. Vorsitz und stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz im Prüfungsausschuss sowie in weiteren Ausschüssen werden zusätzlich vergütet. Die Vergütung des Aufsichtsrats gestaltet sich wie folgt:

Vergütung des Aufsichtsrats

GRUNDVERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS			
Vorsitz 120.000 EUR	Stellvertreter 70.000 EUR	Mitglied 50.000 EUR	
ZUSÄTZLICHE VERGÜTUNG FÜR AUSSCHUSSTÄTIGKEIT			
Prüfungsausschuss		Nominierungs- und Vergütungsausschuss	
Vorsitz 25.000 EUR	Mitglied 10.000 EUR	Vorsitz 20.000 EUR	Mitglied 7.500 EUR

Im Vergütungssystem wird somit der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und seiner Stellvertreterin bzw. seines Stellvertreters berücksichtigt. Ebenfalls wird der höhere zeitliche Aufwand für die Tätigkeit in Ausschüssen sowohl für die Vorsitzenden als auch deren Mitglieder in der Vergütung angemessen berücksichtigt.

Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats erhält das jeweilige Mitglied ein Sitzungsgeld von 1.000 Euro pro Sitzung. Für die Teilnahme an einer Sitzung eines Ausschusses erhält das jeweilige Mitglied ein Sitzungsgeld von 500 Euro pro Sitzung. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Als Teilnahme an einer Sitzung gilt auch die Teilnahme an einer telefonisch oder per Videokonferenz abgehaltenen Sitzung bzw. die Sitzungsteilnahme per Telefon- oder Videokonferenz.

Die Gesellschaft sorgt dafür, dass zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung besteht. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern über die Vergütung gemäß vorstehenden Absätzen hinaus die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandats vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem seiner Ausschüsse angehören oder das Amt eines Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden ausüben, erhalten eine entsprechende zeitanteilige Vergütung. Dies gilt entsprechend für die Vergütung als Vorsitzender eines Ausschusses.

Die Vergütung wird nach Ablauf der Hauptversammlung gezahlt, die den Konzernabschluss über das Geschäftsjahr, für das die Vergütung gezahlt wird, entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 erfolgte im Jahr 2025, die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 wird somit nach der Hauptversammlung 2026 gezahlt.

Im Jahr 2025 wurden keine Vorschüsse oder Darlehen an Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlt.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für 2025 beträgt 496.811 Euro (Vorjahr 466.500 Euro).

Die Darstellung der Aufsichtsratsvergütung 2025 folgt analog zur Darstellung der Vorstandsvergütung dem Konzept der erdienungsorientierten Sichtweise und verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats (in TEUR) für das Geschäftsjahr 2024 und 2025

Mitglied des Aufsichtsrats	Festvergütung Plenum (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Ausschussvergütung (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Bestandteil Gesamtbezüge Sitzungsgeld (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Gesamtbezüge	
	2024	in %	2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	2025
	Dr. Martin Kleinschmitt	120,0	81 %	120,0	80 %	17,5	12 %	17,5	12 %	11,5	8 %	12,0	8 %	149,0
Ingrid Jägering	70,0	67 %	26,8	68 %	25,0	24 %	9,6	24 %	9,5	9 %	3,0	8 %	104,5	39,3
Carsten Reinhardt	50,0	76 %	62,3	78 %	7,5	11 %	7,5	9 %	8,5	13 %	10,0	13 %	66,0	78,8
Matthias Arleth	50,0	65 %	50,0	64 %	20,0	26 %	20,0	25 %	7,5	10 %	8,5	11 %	77,5	78,5
Jurate Keblyte	50,0	72 %	50,0	71 %	10,0	14 %	10,0	14 %	9,5	14 %	10,0	14 %	69,5	70,0
Dagmar Rehm	-	-	30,9	58 %	-	-	15,4	29 %	-	-	7,0	13 %	-	53,3
Hans-Werner Kaas	-	-	21,3	81 %	-	-	-	-	-	-	5,0	19 %	-	26,3
Total	340,0	73 %	361,3	73 %	80,0	17 %	80,0	16 %	46,5	10 %	55,5	11 %	466,5	496,8

Selbstverpflichtung des Aufsichtsrats zum Aktienerwerb

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2023 eine Selbstverpflichtung zum Aktienerwerb ausgesprochen. Diese Selbstverpflichtung sieht vor, dass die Aufsichtsratsmitglieder in den ersten fünf Jahren der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat für jeweils 20% der jährlichen Festvergütung für das Plenum (Grundvergütung) SAF-HOLLAND SE Aktien erwerben und mindestens für die Dauer ihrer Mitgliedschaft halten werden. Die Selbstverpflichtung sieht vor, über die fünfjährige Laufzeit in Summe 100% der Festvergütung in Aktien zu investieren. Für die Geschäftsjahre 2022 bis 2024 wurden bereits Aktien erworben. Der nächste planmäßige Aktienerwerb für das Geschäftsjahr 2025 wird im Nachgang zur Hauptversammlung 2026 erfolgen und obliegt der Eigenverantwortung eines jeden Aufsichtsratsmitglieds. Mit der eingegangenen Selbstverpflichtung wollen die Aufsichtsratsmitglieder ein weiteres Element für die Ausrichtung ihres Interesses auf den langfristigen Unternehmenserfolg der SAF-HOLLAND SE schaffen.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTS- PRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGS- BERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die SAF-HOLLAND SE, Bessenbach

PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben den Vergütungsbericht der SAF-HOLLAND SE, Bessenbach, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

GRUNDLAGE FÜR DAS PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Frankfurt am Main, den 12. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stefan Hartwig
Wirtschaftsprüfer

Richard Gudd
Wirtschaftsprüfer