ANPASSUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS DER SAF-HOLLAND SE
ÜBERSICHT ÜBER DIE VORGESCHLAGENEN ÄNDERUNGEN

Zuletzt hat die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 10. Juni 2021 das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit einer Mehrheit von **99,16 Prozent** gebilligt.

Die der Hauptversammlung 2022 vorgeschlagenen Änderungen betreffen die Ergänzung des bisherigen Vergütungssystems um Aktienhaltevorschriften (sogenannte Share Ownership Guidelines) für die Mitglieder des Vorstands sowie die Ergänzung der langfristig variablen Vergütung (Long-Term Incentive – LTI) um ein Nachhaltigkeitserfolgsziel. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands sowie der Aktionäre noch weiter angeglichen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird zusätzlich honoriert.

Die vorgeschlagenen Änderungen sind nachfolgend zusammengefasst:

(1) Kurzfristig variable Vergütung (STI) – Erhöhte Transparenz durch Einführung einer festen Untergrenze

Altes Vergütungssystem	Neues Vergütungssystem	Begründung
Für die Zielerreichung gilt in der Regel eine **Untergrenze von 75 Prozent** und eine Obergrenze von 125 Prozent. Wenn die Summe der gewichteten individuellen Zielerreichung unter 75 Prozent (Schwellenwert) liegt, wird keine anteilige Auszahlung des Zielbonus gewährt. **In außergewöhnlichen Fällen kann der Aufsichtsrat eine Untergrenze von 50 Prozent festlegen.**	Für die Zielerreichung gilt in der Regel eine **Untergrenze von 50 Prozent** und eine Obergrenze von 125 Prozent. Wenn die Summe der gewichteten individuellen Zielerreichung unter 50 Prozent (Schwellenwert) liegt, wird keine anteilige Auszahlung des Zielbonus gewährt.	Durch die **Einführung einer festen Untergrenze,** die auch in außergewöhnlichen Fällen nicht durch den Aufsichtsrat geändert werden kann**, wird die Transparenz erhöht,** da der **Ermessensspielraum des Aufsichtsrats entfällt.** Der Korridor zur Zielerreichung soll erweitert werden, um eine Angleichung an die Korridorgröße anderer Unternehmen zu vorzunehmen. Bei der Auswertung der Zielerreichung wird jedes individuelle Ziel einzeln bewertet, wobei für die Zielerreichung jedes Ziels eine Untergrenze von 50 Prozent gilt. Liegt die Zielerreichung unter 50 Prozent, beträgt der Wert für das jeweilige individuelle Ziel 0. Es soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass Entwicklungen wie die COVID-19-Pandemie, Kriege oder ähnliches nicht vom Vorstand zu beeinflussen sind.

(2) Langfristig variable Vergütung - Einführung eines ESG-Ziels

Altes Vergütungssystem	Neues Vergütungssystem	Begründung
Es handelt sich hierbei *(Anmerkung: aktienbasierter variabler Vergütungsbestandteil)* um einen im Jahr 2013 eingeführten **Performance Share Unit Plan (PSUP**), der **sowohl die Unternehmensperformance als auch die Aktienkursentwicklung** berücksichtigt.	Es handelt sich hierbei *(Anmerkung: aktienbasierter variabler Vergütungsbestandteil)* um einen im Jahr 2013 eingeführten Performance Share Unit Plan (PSUP), der neben der Unternehmensperformance und Aktienkursentwicklung, **ab dem Geschäftsjahr 2022 nunmehr auch Nichtfinanzielle Ziele berücksichtigt**.	Die Aufnahme von Nichtfinanziellen Zielen belegt die gesellschaftliche Verantwortung von SAF-HOLLAND und dokumentiert gleichzeitig, wie wichtig dem Aufsichtsrat und Vorstand nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist.

(3) Aktienhaltevorschriften - neu

Altes Vergütungssystem	Neues Vergütungssystem	Begründung
Bis dato gab es keine Aktienhaltevorschriften	• Verpflichtung des Vorstandsvorsitzenden: Erwerb von SAF-HOLLAND-Aktien in Höhe von 150% einer Jahresgrundvergütung (brutto) • Verpflichtung ordentliches Vorstandsmitglied: Erwerb von SAF-HOLLAND-Aktien in Höhe von 100% einer Jahresgrundvergütung (brutto) • Haltedauer: Dauer der Vorstandsbestellung • Anrechnung bereits vorhandener Aktienbestände • Anrechnung virtueller Aktien, die das Vorstandsmitglied im Rahmen des Long-term Incentive (LTI) Programms erhalten hat, zu 50 Prozent auf den zuvor genannten Aktienhaltebestand	Interessen des Vorstands sowie der Aktionäre werden noch weiter angeglichen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von SAF-HOLLAND wird zusätzlich honoriert.

	• Aufbau des vorgeschriebenen Aktienbestandes kann über einen Zeitraum von vier Jahren erfolgen • Bemessungsgrundlage für den Wert des Aktienbestandes ist der Kaufpreis der Aktien zum Zeitpunkt des Erwerbes • Jedes Vorstandsmitglied hat nach Ende der Aufbauphase seinen Aktienbestand anhand eines Nachweises jährlich zu belegen	

Hinweis: Alle anderen Bestandteile des Vergütungssystems des Vorstands sollen unverändert bleiben.