Hinweis zu Tagesordnungspunkt 7 – Billigung eines geänderten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat zuletzt der ordentlichen Hauptversammlung vom 23. Mai 2023 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands vorgelegt, welches von dieser mit 99,94 % gebilligt wurde. Wegen der seitdem positiven Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft zeigt sich, dass die bisherigen Beträge der Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands für gegebenenfalls höhere Auszahlungen unter der langfristigen variablen Vergütung nicht ausreichen. Die vorgeschlagenen Beträge berücksichtigen zusätzlich etwas Spielraum für weitere Entwicklungen der Vergütungen.

Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung daher vor, mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025, die Maximalvergütung im bestehenden Vergütungssystem wie folgt zu ändern:

- Anhebung der Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden auf EUR 3.750.000,00 (bislang EUR 3.000.000,00)
- Anhebung der Maximalvergütung für ordentliche Vorstandsmitglieder auf EUR 2.250.000,00 (bislang EUR 1.500.000,00)

Darüber hinaus werden keine Änderungen am Vergütungssystem vorgeschlagen.

Die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung im Horizontalvergleich wurde mit Hilfe eines durch einen externen Vergütungsexperten erstellten Vergütungsgutachtens bestätigt (Stand: Juli 2024 auf Grundlage der Vergütungsdaten des Geschäftsjahres 2023). Die gewählte Peer-Group für das Gutachten umfasste alle Unternehmen des SDAX. Gemessen an den Kriterien Umsatz, EBIT, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung liegt die unternehmensspezifische Positionierung der SAF-HOLLAND SE demnach auf dem 61. Perzentil. Die vorgeschlagene Maximalvergütung liegt sowohl für den Vorstandsvorsitzenden [57. Perzentil] als auch für ordentliche Vorstandsmitglieder [51. Perzentil] weiterhin unterhalb des Wertes, der bei Unternehmen im SDAX gemäß Vergütungsgutachten für SAF-HOLLAND üblich wäre.

Mit dem vorliegenden Vorschlag wird beabsichtigt, weiterhin eine wettbewerbsfähige Vorstandsvergütung sicherstellen zu können, um auch der neuen Unternehmensstrategie 2030 in Bezug auf organisches sowie anorganisches Wachstum Rechnung zu tragen. Die vorgeschlagene Anpassung soll darüber hinaus nicht nur die Incentivierung der aktuellen Mitglieder des Vorstands fördern, sondern auch bei zukünftigen Besetzungen von Vorstandspositionen gewährleisten, dass die Gesellschaft im Wettbewerb um die bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten konkurrenzfähig bleibt.