

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

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 2023. Als gewährt gilt die Vergütung, sobald sie dem Vorstand bzw. Aufsichtsrat tatsächlich zugeflossen ist (zahlungsorientierte Sichtweise). 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, den relevanten Rechnungslegungsvorschriften (HGB, IFRS) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Hauptversammlung hat am 23.05.2023 den Vergütungsbericht 2022 mit 99,96 % gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmung gab es keinen Anlass den Vergütungsbericht 2023 zu ändern. 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 2023 kam es zu personellen Veränderungen im Vorstand. Dr. André Philipp (COO) legte sein Amt zum Vorstand am 09.03.2023 nieder. Die Position des CFO wird seit dem 01.01.2023 von Herrn Frank Lorenz-Dietz wahrgenommen. Nach einer Übergangszeit trat der bisherige Interims-CFO, Herr Wilfried Trepels, zum 31.03.2023 aus dem Unternehmen aus. Seit diesem Zeitpunkt besteht der Vorstand aus dem CEO, Herrn Alexander Geis, sowie dem CFO.

VORSTANDSVERGÜTUNG GRUNDLAGEN DER VERGÜTUNG

Das aktuelle System der Vorstandsvergütung wurde vom Aufsichtsrat am 12.12.2022 verabschiedet. 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 Vorstandes 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. Die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde zuletzt Ende 2022 von einer unabhängigen externen Vergütungsberatung überprüft und im Ergebnis als marktüblich bewertet.

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

ÜBERBLICK ÜBER DIE VORSTANDSVERGÜTUNG 2023

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.

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.

Die zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 gesetzten finanziellen Leistungskriterien für das Short-Term Incentive (STI) konnten aufgrund der sehr positiven Umsatz- und Ergebnisentwicklung übertroffen werden. Die Zielerreichung des Vorstandsvorsitzenden, Herrn Alexander Geis liegt bei 114,58% des Zielwertes des STI 2022, der im Jahr 2023 zur Auszahlung gelangte. (Vgl. hierzu Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“ auf Seite 40.)

Aufgrund des unterjährigen Eintrittes von Herrn Wilfried Trepels zum 16.05.2022, wurde eine tatsächliche Zielerreichung von 100% für das anteilige Geschäftsjahr 2022 fixiert.

Herr Dr. André Philipp hat zum 09.03.2023 alle Ämter niedergelegt. Er wurde bis zum 30.06.2023 unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.

Für die deutschen Standorte in Bessenbach und Singen wurde im Jahr 2020 mit der Industriegewerkschaft Metall ein Zukunftstarifvertrag abgeschlossen, der während der Laufzeit bis Ende 2024 unter anderem verlängerte Arbeitszeiten ohne Gehaltsausgleich und weitere finanzielle Zugeständnisse seitens der Belegschaft beinhaltet. Als Zeichen der Solidarität hat sich

der Vorstand dazu entschieden, bis Ende 2024 auf jährlich 5% des STI-Auszahlungsbetrages zu verzichten.

Die im Geschäftsjahr 2023 fällig gewordene Auszahlung aus dem im Geschäftsjahr 2019 gewährten Long-Term Incentive (LTI) Plan beläuft sich für die Vorstände Alexander Geis und Dr. André Philipp auf 64% des Zielwertes (Vgl. hierzu Tabelle „Kalkulation LTI – PSUP 2019“ auf Seite 38.)

Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben gesetzten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde im Geschäftsjahr 2023 kein Gebrauch gemacht, mit Ausnahme der im Dienstvertrag festgelegten, pauschalen STI-Zielerreichung 2022 für Herrn Trepels in Höhe von 100%.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssystems, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die jeweiligen Zielsetzungen der Vorstandsmitglieder:

Vergütungssystem

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	KURZZUSAMMENFASSUNG	ZWECK UND ANBINDUNG AN DIE STRATEGIE
Festes Jahresgrundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> – Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die monatlich ausgezahlt wird 	<ul style="list-style-type: none"> – Sichert ein angemessenes, nicht variables Einkommen, um sicherzustellen, dass keine unangemessenen Risiken eingegangen werden – Gewinnt und bindet Vorstandsmitglieder, die aufgrund ihrer Erfahrung und Kompetenz die Strategie entwickeln und erfolgreich umsetzen können
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Insbesondere Firmenwagennutzung, Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung 	
Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> – In der Regel 75 % finanzielle und 25 % nichtfinanzielle Erfolgsziele – Höchstbetrag (Cap): 125 % des jeweiligen Zielwertes – Auszahlung im Folgejahr 	<ul style="list-style-type: none"> – Setzt Anreize für Vorstandsmitglieder, sich auf die erfolgreiche Umsetzung der jährlichen Geschäftsprioritäten und Nachhaltigkeit zu konzentrieren.
Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> – Gewährung von virtuellen Share Units – Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> – Aktienkursentwicklung – Unternehmensperformance – ESG relevante Ziele – Höchstbetrag (Cap): 200 % des Gewährungswertes – Auszahlung im fünften Jahr nach Gewährung 	

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 entsprechen den festen Vergütungsbestandteilen (Grundvergütung und Nebenleistungen) und machen

damit in etwa 50% der Gesamtvergütung aus. 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 2023:

Zielvergütung und Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

alle Werte in TEUR

		Alexander Geis		Frank Lorenz-Dietz		Wilfried Trepels		André Philipp	
		Vorsitzender des Vorstands seit 26.02.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2023		Ordentliches Vorstandsmitglied vom 16.05.2022 bis 31.03.2023		Ordentliches Vorstandsmitglied vom 01.01.2019 bis 09.03.2023 ²	
		Zielvergütung	Maximal- vergütung	Zielvergütung	Maximal- vergütung	Zielvergütung	Maximal- vergütung	Ziel- vergütung ¹	Maximal- vergütung
	Festvergütung 2023	795	795	390	390	98	98	72	72
	Nebenleistungen								
Erfolgsunabhängige Vergütung	2023	37	37	43	43	10	10	9	9
Summe		832	832	433	433	108	108	81	81
Einjährige variable Vergütung	STI 2023	360	450	200	250	50 ¹	62,5	36,5	46
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2023-2026	507	702	220	367	55 ¹	110	0	0
Summe		867	1.152	420	617	105	172,5	36,5	46
Gesamtvergütung		1.699	1.984	853	1.050	213	280,5	117,5	127

¹ Zeiteilige Vergütung.

² Herr André Philipp hat sein Vorstandsamt zum 09.03.2023 niedergelegt.

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 1.984.000 Euro und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 1.050.000 Euro.

Übersicht über die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder:**Höchstgrenzen der Vergütung (Maximalvergütung)**

Vergütungsbestandteil	Cap
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	125 % vom Zielbetrag
Langfristige variable Vergütung (LTI)	200 % des Dotierungswertes
Maximalvergütung	Vorstandsvorsitzender: 1.984.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.050.000 EUR

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 kann somit erst im Jahr 2026 überprüft bzw. sichergestellt werden, da erst dann die letzte Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2023 feststeht und dem Vorstandsmitglied zufließt. Im Falle, dass die rechnerisch ermittelte Gesamtvergütung die jeweilige Maximalvergütung übersteigt, wird die Auszahlung des LTI entsprechend gekürzt.

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 zugrunde gelegt. Zum Vergleich wird eine Positionierung von SAF-HOLLAND im jeweiligen Vergleichsmarkt hinsichtlich der Bewertungskriterien Umsatz, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung ermittelt. Ausgehend von dieser

Positionierung wird die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auf ihre Marktüblichkeit geprüft. Hierzu wird der Aufsichtsrat von einer unabhängigen externen Vergütungsberatung unterstützt. Diese bestätigte zuletzt Ende 2022, 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 insgesamt 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:

Vertikaler Vergütungsvergleich

	2019	2020	2021	2022	2023
Vorstandsvergütung in TEUR					
Alexander Geis seit 01.03.2019	868,0	788,0	1.074,0	1.249,0	1.409,0
Veränderung gegenüber Vorjahr in %		-9,2	36,3	16,3	12,8
Frank Lorenz-Dietz seit 01.01.2023					433
Veränderung gegenüber Vorjahr in %					
Wilfried Trepels von 16.05.2022 bis 31.03.2023				270,0	476,0
Veränderung gegenüber Vorjahr in %					76,3
André Philipp von 01.01.2019 bis 30.06.2023	341,0	504,0	595,0	727,0	541,0
Veränderung gegenüber Vorjahr in %		47,8	18,1	22,2	-25,6
Aufsichtsratsvergütung in TEUR					
Dr. Martin Kleinschmitt seit 01.04.2013	91,0	101,2	108,5	115,0	120,5
Veränderung gegenüber Vorjahr in %		11,2	7,2	6,0	4,8
Martina Merz vom 01.04.2014 bis 12.12.2022	152,0	118,0	74,2	72,0	68,6 ¹
Veränderung gegenüber Vorjahr in %		-22,4	-37,1	-3,0	-4,7
Carsten Reinhardt seit 01.04.2017	58,0	71,0	50,2	52,0	53,3
Veränderung gegenüber Vorjahr in %		22,4	-29,3	3,6	2,5
Ingrid Jägering seit 01.10.2019		12,0	64,5	69,0	68,0
Veränderung gegenüber Vorjahr in %			437,5	7,0	-1,4
Matthias Arleth seit 01.07.2020			34,4	69,0	68,5
Veränderung gegenüber Vorjahr in %				100,6	-0,7

¹ Zeitanteilige Berechnung aufgrund des Ausscheidens zum Ablauf des 12.12.2022.

	2019	2020	2021	2022	2023
Bereinigte EBIT-Marge in % vom Umsatz	6,2	6,1	7,5	8,0	9,6
Jährliche Veränderungen in Bezug zum Vorjahr in %-Punkten	-0,7	-0,1	1,4	0,5	1,6
Jahresüberschuss SAF-HOLLAND SE in TEUR		2.027	20.624	23.985	48.523
Jährliche Veränderungen in Bezug zum Vorjahr in %-Punkten			917,50	16,30	102,31

	2019	2020	2021	2022	2023
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung in EUR ¹	56.979,00	52.671,00	51.613,00	57.617,00	57.409,00
Jährliche Veränderungen in Bezug zum Vorjahr in %	-0,49	-7,56	-2,01	11,63	-0,36

Der leichte Rückgang der Arbeitnehmervergütung in 2023 resultiert aus der Einführung von Kurzarbeit aufgrund der erlittenen Cyberattacke in 2023.

¹ Mitarbeiter an den deutschen Standorten.

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.

Nebenleistungen

Die steuerpflichtigen Nebenleistungen des Vorstands bestehen insbesondere aus der Bereitstellung von Dienstwagen und der Übernahme von Kosten für eine Berufsunfallversicherung, die auch eine Versicherungsleistung im Todesfall abdeckt. Weiterhin besteht eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung mit einer Selbstbeteiligung in Höhe von 10% (D&O-Versicherung). 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 6 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.

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

Beide Komponenten der variablen Vergütung 2023 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 können 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 die Jahre 2022 und 2023.

Überblick über die Ziele und deren prozentuale Gewichtung:

ART DER ZIELE	DEFINITION DES ZIELS	PROZENTUALE GEWICHTUNG
Unternehmensziele	<ul style="list-style-type: none"> — Konzernumsatz — Bereinigte EBIT-Marge — Net Working Capital Quote 	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 50% und eine Obergrenze von 125%. Wenn die Summe der gewichteten individuellen Zielerreichung unter 50% (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 oben genannten Ober- und Untergrenzen von 125% bzw. 50%. Die Auszahlung erfolgt am Ende des ersten Quartals des folgenden Geschäftsjahres, für welches das jeweilige STI gewährt wurde.

Berechnung des Auszahlungsbetrags des STI:

Individueller Faktor der Zielerreichung: (50 % – 125 %)	×	Zielbetrag	=	Auszahlungsbetrag
Unternehmensziele (Gewichtung 75 %) Individuelle Ziele (Gewichtung 25 %)				Auszahlungs-Cap = 125 % des Zielbetrages

Ausgestaltung**Unternehmensziele**

Als Unternehmensziele wurden für das Geschäftsjahr 2023 die drei Zielgrößen

- Konzernumsatz
- Bereinigte EBIT-Marge in % vom Umsatz
- Net Working Capital Quote in % vom Umsatz

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

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 2022 und 2023 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 2023 war die Anpassung des CSR-Reportings, um zukünftig den CSRD-Anforderungen zu entsprechen.

Bei der Zielsetzung des STI lag ein Fokus für die Mitglieder des Vorstands auf CSR-Zielen. Die einzelnen individuellen Ziele sowie das gemeinsame Nachhaltigkeitsziel für die Jahre 2022 und 2023 sind in nachfolgenden Tabellen aufgeführt.

Die einzelnen individuellen Ziele sowie das gemeinsame Nachhaltigkeitsziel für das Jahr 2022 sind in nachfolgender Tabelle aufgeführt:**Amtierende Vorstandsmitglieder**

	Themenfeld	Konkretes Ziel	Soll-Zielerreichung	Ist-Zielerreichung
Alexander Geis (CEO) seit 01.03.2019	Unternehmensentwicklung	Projektierung und Ausarbeitung neues Werk (Indien) mit erhöhter Kapazität	100 %	125 %
	Projektinnovation	globale Einführung eines neuen Achstyps	100 %	100 %
	CSR	Anpassung CSR Reporting, um CSRD-Anforderungen zu entsprechen	100 %	125 %
Dr. André Philipp (COO) seit 01.01.2019	CSR	Globale CO ² - Datenbasis schaffen	100 %	125 %
	Unternehmensentwicklung	Projekt Sprint -Aufbau eines neuen Werkes in Mexiko	100 %	125 %
	CSR	Anpassung CSR Reporting, um CSRD-Anforderungen zu entsprechen	100 %	125 %
Wilfried Trepels (CFO) seit 16.05.2022	Aufgrund des Eintrittes von Herrn Wilfried Trepels zum 16.05.2022 wurde zu Vertragsbeginn eine tatsächliche Zielerreichung von 100%, für das anteilige Geschäftsjahr 2022, fixiert.		100 %	100 %

Aufgrund des Austrittes von Frau Koljonen zum 31.01.2022 erfolgte eine pauschale Festlegung der STI-Zielerreichung.

Die einzelnen individuellen Ziele sowie das gemeinsame Nachhaltigkeitsziel für das Jahr 2023 sind in nachfolgender Tabelle aufgeführt:

Amtierende Vorstandsmitglieder	Themenfeld	Konkretes Ziel	Soll-Zielerreichung	Ist-Zielerreichung
Alexander Geis (CEO) seit 01.03.2019	Unternehmensentwicklung	Post Merger Integration (PMI) des Unternehmens Haldex	100 %	125 %
	ESG	Aufbau von ESG-adäquatem Trainingsmaterial und verpflichtende SuccessFactors Schulung für alle Angestellten	100 %	125 %
	ESG	Erfüllung der Prüffähigkeit gem. CSRD-Bericht	100 %	100 %
Frank Lorenz-Dietz (CFO) seit 01.01.2023	Unternehmensentwicklung	Post Merger Integration (PMI) des Unternehmens Haldex	100 %	125 %
	Projektinnovation	SAP-Hana-Integration	100 %	125 %
	ESG	Erfüllung der Prüffähigkeit gem. CSRD-Bericht	100 %	100 %
Wilfried Trepels (CFO) vom 16.05.2022 bis 31.03.2023	Aufgrund des Austrittes von Herrn Wilfried Trepels zum 31.03.2023 wurde zu Vertragsende eine tatsächliche Zielerreichung von 100 %, für das anteilige Geschäftsjahr 2023, fixiert.		100 %	100 %
Dr. André Philipp (COO) vom 01.01.2019 bis 30.06.2023	Aufgrund des Austrittes von Herrn André Philipp zum 30.06.2023 wurde zu Vertragsende eine tatsächliche Zielerreichung von 100 %, für das anteilige Geschäftsjahr 2023, fixiert.		100 %	100 %

Zielerreichung

In der nachfolgenden Übersicht sind die maßgeblichen Kennzahlen für den Jahresbonus 2022 (Auszahlung in 2023) sowie für den Jahresbonus 2023 (Auszahlung in 2024), deren Performance-Korridore sowie die entsprechende Zielerreichung und die sich daraus ergebende Gesamtzielerreichung, inklusive der jeweiligen Auszahlungsbeträge, im Einzelnen dargestellt:

STI-Gesamtzielerreichung 2022

			50 %	75 %	100 %	125 %	Gewichtung	IST Zielerreichung	Zielerreichung in %	Gewichteter Wert	Zielbetrag in EUR	Auszahlungsbetrag in EUR
Alexander Geis CEO	Unternehmensziele	Konzernumsatz (Mio. EUR)	1.261,40	1.287,20	1.300,80	1.326,6	0,25	1.561,10	125	31,25		
		Bereinigte EBIT-Marge (in % vom Umsatz)	5,7	6,4	7,2	7,9	0,25	8,0	125	31,25		
		Net Working Capital (in % vom Umsatz)	16,30	16,10	15,90	15,70	0,25	15,97	90,6	22,70		
	Individuelle Ziele					0,25		117	29,38			
						100 %			114,58	331.000	379.260²	
André Philipp COO	Unternehmensziele	Konzernumsatz (Mio. EUR)	1.261,40	1.287,20	1.300,80	1.326,6	0,25	1.561,10	125	31,25		
		Bereinigte EBIT-Marge (in % vom Umsatz)	5,7	6,4	7,2	7,9	0,25	8,0	125	31,25		
		Net Working Capital (in % vom Umsatz)	16,30	16,10	15,90	15,70	0,25	15,97	90,60	22,70		
	Individuelle Ziele					0,25		125	31,26			
						100 %			116,46	190.000	221.274	
Wilfried Trepels CFO	Aufgrund des Eintrittes von Herrn Wilfried Trepels zum 16.05.2022 wurde zu Vertragsbeginn eine tatsächliche Zielerreichung von 100 %, für das anteilige Geschäftsjahr 2022, fixiert.											
Inka Koljonen ¹ CFO	Aufgrund des Austrittes von Frau Inka Koljonen zum 31.01.2022 wurden keine neuen Zielvereinbarungen vereinbart											

¹ Basierend auf einer Vergleichsvereinbarung aufgrund des Austrittes zum 31.01.2022.² Wird reduziert um 5 % aufgrund freiwilligen Verzichts im Rahmen des Zukunftstarifvertrages.

STI-Gesamtzielerreichung 2023

			50 %	75 %	100 %	125 %	Gewichtung	IST Zielerreichung	Zielerreichung in %	Gewichteter Wert	Zielbetrag in EUR	Auszahlungsbetrag in EUR	
Alexander Geis CEO	Unternehmensziele	Konzernumsatz (Mio. EUR)	1.755,5	1.809,8	1.865,8	1.921,8	0,25	2.106.170	125	31,25			
		Bereinigte EBIT-Marge (in % vom Umsatz)	7,0	7,5	8,0	8,5	0,25	9,60	125	31,25			
		Net Working Capital (in % vom Umsatz)	16,3	16,1	15,9	15,7	0,25	14,82	125	31,25			
	Individuelle Ziele	Post Merger Integration (PMI) des Unternehmens Haldex						0,075		125	9,38		
		Aufbau von ESG-adäquatem Trainingsmaterial und verpflichtende SuccessFactors Schulung für alle Angestellten						0,075		125	9,38		
		Erfüllung der Prüfpflicht gem. CSRD-Bericht						0,10		100	10,00		
								100 %			122,51	355.500	435.523 ¹
	Frank Lorenz-Dietz CFO	Unternehmensziele	Konzernumsatz (Mio. EUR)	1.755,5	1.809,8	1.865,8	1.921,8	0,25	2.106.170	125	31,25		
			Bereinigte EBIT-Marge (in % vom Umsatz)	7,0	7,5	8,0	8,5	0,25	9,60	125	31,25		
			Net Working Capital (in % vom Umsatz)	16,3	16,1	15,9	15,7	0,25	14,82	125	31,25		
Individuelle Ziele		Post Merger Integration (PMI) des Unternehmens Haldex						0,075		125	9,38		
		SAP-Hana-Integration						0,075		125	9,38		
		Erfüllung der Prüfpflicht gem. CSRD-Bericht						0,10		100	10,00		
								100 %			122,51	200.000	245.020 ¹
Wilfried Trepels CFO		Aufgrund des Austrittes von Herrn Wilfried Trepels zum 31.03.2023 wurde zu Vertragsende eine tatsächliche Zielerreichung von 100 %, für das anteilige Geschäftsjahr 2023, fixiert.											
Dr. André Philipp COO		Aufgrund des Austrittes von Herrn Dr. André Philipp zum 30.06.2023 wurde zu Vertragsende eine tatsächliche Zielerreichung von 100 %, für das anteilige Geschäftsjahr 2023, fixiert.											

¹ Wird reduziert um 5 % aufgrund freiwilligen Verzichts im Rahmen des Zukunftstarifvertrages.

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. Zudem beinhaltet das LTI ein ESG-Ziel und steht damit im Einklang mit dem deutschen Corporate Governance Kodex. Die finanziellen Ziele haben dabei eine Gewichtung in Höhe von 80%, der Anteil des ESG-Ziels beträgt 20%. Der PSUP sieht eine Performance-Periode von vier Jahren vor. Mithilfe des PSUP sollen die Interessen der Mitglieder des Vorstands und der Anteilseigner im Hinblick auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes noch deutlicher aufeinander ausgerichtet werden. Zudem gewährleistet der PSUP eine langfristige Bindung des Vorstands an das Unternehmen und steigert dessen Motivation.

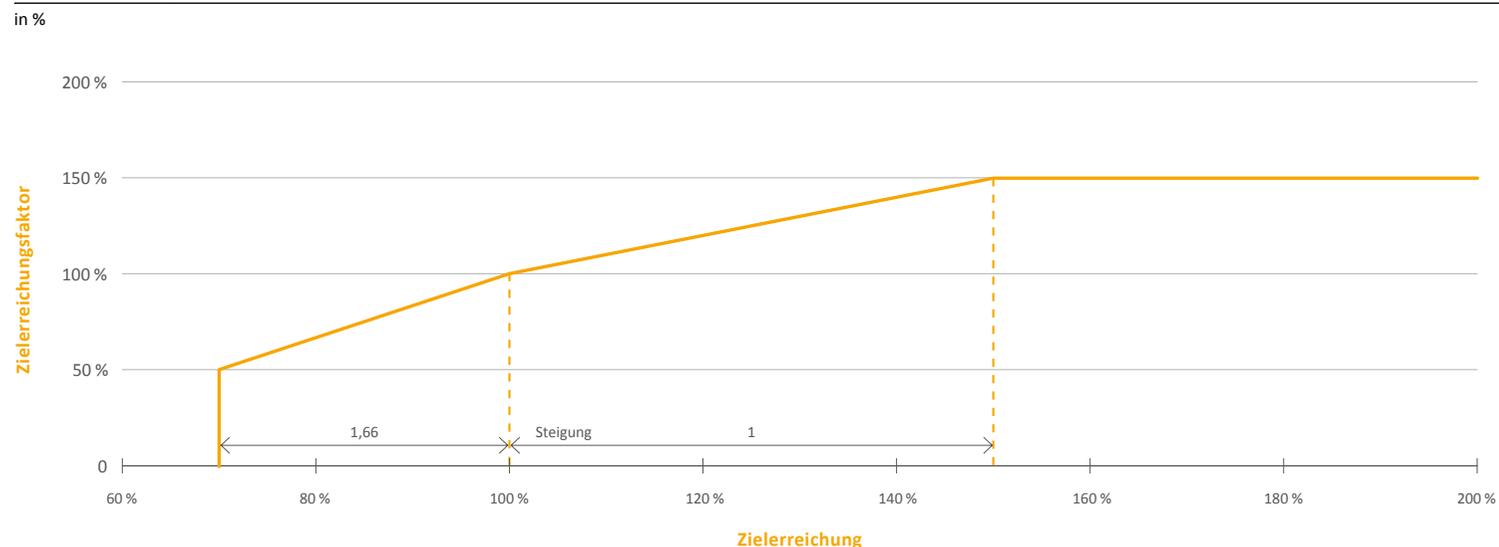
Die Teilnehmer erhalten zu Beginn der Performance-Periode virtuelle Aktien. Die Anzahl der virtuellen Aktien zu Beginn der Performance-Periode ergibt sich aus der Division des jeweiligen Dotierungswertes durch den durchschnittlichen Aktienkurs der letzten zwei Monate desjenigen Jahres, welches der Dotierung 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 durchschnittlichen realisierten Unternehmens-Performance (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.

Der Auszahlungsanspruch der Teilnehmer wird durch Multiplikation der virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten zwei Monate der Performance-Periode und dem Zielerreichungsfaktor bestimmt.

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 Erfolgsgröße „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 125% 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. Abweichend von vorstehender Regelung sind im Falle von Herrn Alexander Geis die für die Jahre 2019, 2020 und 2021 zugewiesenen virtuellen Aktien unverfallbar gestellt. Dies bedeutet, dass sie im Falle einer Beendigung des Dienstvertrages vor Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums nicht zeitanteilig gekürzt werden.

Zuteilung im Geschäftsjahr 2023

Der im Geschäftsjahr 2023 zugewiesene LTI-Plan basiert auf nachfolgenden Kennzahlen (Grundlage: Mittelfristplanung 2023):

Performance-Periode 2023 - 2026

Durchschnittlicher Zielwert: Bereinigte EBIT-Marge	8,7
Durchschnittlicher Aktienkurs (Ausgabekurs)	8,90 €
Nachhaltigkeitsziel	CO ₂ -Einsparung um 10 %

Zuteilung (Zielbetrag geteilt durch Ausgabekurs)

	Zielbetrag in TEUR	Anzahl gewährte Aktien
Alexander Geis	507	56.929
Frank Lorenz-Dietz	220	24.719
Wilfried Trepels	0	0
Dr. André Philipp	0	0

Zielerreichung und Zufluss 2023

Die nachfolgende Übersicht zeigt die für den 2019 zugeteilten LTI-Plan maßgeblichen Kennzahlen, die entsprechende Zielerreichung sowie den sich daraus ergebenden Auszahlungsbetrag 2023:

Kalkulation LTI - PSUP 2019

	2019	2020	2021	2022	Durchschnitt
Ergebnisse					
Bereinigte EBIT-Marge	6,20 %	6,10 %	7,50 %	8,00 %	6,95 %
Aktienkurs Nov./Dez. 2018	12,33				
Zielwert PSUP 2019	7,46 %				
Zielerreichung	93,16				
Zielerreichungsfaktor	88,45				

70 % Zielerreichung = 50 % Bonus

	in TEUR bei 100 % Zielerreichung	Anzahl gewährter Aktien	Zielerreichungsfaktor	Zuteilungskurs Nov./Dez. 2022	Zielerreichung in TEUR	Zielerreichung in %
Alexander Geis	340	27.575	0,8845	8,90	217	64
Frank Lorenz-Dietz	Aufgrund des Eintrittes zum 01.01.2023 besteht kein Anspruch zu dem Performance Share Unit Plan 2019-2022.					
Wilfried Trepels	Aufgrund des Eintrittes zum 15.05.2022 besteht kein Anspruch zu dem Performance Share Unit Plan 2019-2022.					
André Philipp	170	13.788	0,8845	8,90	109	64

Ergänzende Klauseln**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 den 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 „grobe 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 2023 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 wichtigen Grunde oder durch Vertragsauflösung auf Wunsch des Mitglieds wird keine Abfindung gezahlt.

Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Angaben zu Leistungen von Dritten

Im Geschäftsjahr 2023 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-Programmes 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 Aufbauphase mindestens dem eines Jahresgrundgehalts eines Vorstandsmitglieds.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder.

		Alexander Geis				Frank Lorenz-Dietz				Wilfried Trepels				André Philipp			
		Vorsitzender des Vorstands seit 26.02.2019				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2023				Ordentliches Vorstandsmitglied vom 16.05.2022 bis 31.03.2023				Ordentliches Vorstandsmitglied vom 01.01.2019 bis 30.06.2023			
		2022		2023		2022		2023		2022		2023		2022		2023	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsun- abhängige Vergütung	Festver- gütung	734	59	795	56			390	90	244	90	98	21	375	52	72	13
	Neben- leistungen	30	2	37	3			43	10	26	10	10	2	34	5	9	2
	Sonstige Vergütung											125 ²	26			130 ⁴	24
Summe		764	61	832	59	0	0	433	100	270	100	233	49	409	57	211	39
Variable Vergütung	STI 2021	393	31							0	0			226	31		
	STI 2022			360	26			0	0							221	41
	STI 2023											50 ³	11				
variable Vergütung	LTI 2018 - 2021	92	8							0	0			92	12		
	LTI 2019 - 2022			217	15			0	0							109	20
	LTI 2022 & 2023											193 ³	40				
Summe		485	39	577	41	0	0	0	0	0	0	243	51	318	43	330	61
Gesamt- vergütung		1.249	100	1.409	100	0	0	433	100	270	100	476	100	727	100	541	100

¹ Inklusive des abgezogenen Betrages aufgrund freiwilligen Verzichts im Rahmen des Zukunftstarifvertrages

² Gemäß Dienstvertrag erhält Herr Wilfried Trepels für das anteilige Geschäftsjahr 2022 eine fixierte Zielerreichung von 100%.

³ Aufgrund des Austrittes von Herrn Wilfried Trepels zum 31.03.2023 wurden die STI-Ansprüche 2023 sowie die LTI-Ansprüche 2022 und 2023 pauschal abgefunden.

⁴ Aufgrund der Amtsniederlegung von Herrn André Philipp zum 09.03.2023 wird die Vergütung ab diesem Zeitpunkt als „Sonstige Vergütung“ dargestellt.

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 berücksichtigt. Ebenfalls wird der höhere zeitliche Aufwand für die Tätigkeit in Ausschüssen sowohl für deren Vorsitzende als auch deren Mitglieder in der Vergütung angemessen berücksichtigt.

Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats erhält das jeweilige Mitglied ein Sitzungsgeld von 1.000,00 Euro pro Sitzung. Für die Teilnahme an einer Sitzung eines Ausschusses erhält das jeweilige Mitglied ein Sitzungsgeld von 500,00 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 zugunsten 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 2022 erfolgte in 2023, die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird somit nach der Hauptversammlung 2024 gezahlt.

Im Jahr 2023 wurden keine Vorschüsse oder Darlehen an Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlt.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für 2023 beträgt 442.897,00 Euro (Vorjahr 378.900,00 Euro).

Die Darstellung der Aufsichtsratsvergütung 2023 folgt analog zur Darstellung der Vorstandsvergütung nunmehr dem Konzept der zahlungsorientierten Sichtweise und verteilt sich auf die einzelnen Mitglieder wie folgt:

Im Jahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats (in TEUR) für das Geschäftsjahr 2022

Mitglied des Aufsichtsrats	Bestandteil Gesamtbezüge												Gesamtbezüge	
	Festvergütung Plenum (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Ausschussvergütung (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Sitzungsgeld (Anteil an Gesamtbezügen in %)				2023	2022
	2023	in %	2022	in %	2023	in %	2022	in %	2023	in %	2022	in %		
Dr. Martin														
Kleinschmitt	100,0	83%	100,0	87%	10,0	8%	0,0	0%	10,5	9%	15,0	13%	120,5	115,0
Martina Merz ¹	56,9	83%	60,0	83%	4,7	7%	0,0	0%	7,0	10%	12,0	17%	68,6	72,0
Carsten Reinhardt	40,0	75%	40,0	77%	5,3	10%	0,0	0%	8,0	15%	12,0	23%	53,3	52,0
Ingrid Jägering	40,0	59%	40,0	58%	20,0	29%	20,0	29%	8,0	12%	9,0	13%	68,0	69,0
Matthias Arleth	40,0	58%	40,0	58%	20,0	29%	20,0	29%	8,5	12%	9,0	13%	68,5	69,0
TOTAL	276,9	73%	280,0	74%	60,0	16%	40,0	11%	42,0	11%	57,0	15%	378,9	377,0

¹ Zeitanteilige Berechnung aufgrund des Ausscheidens zum Ablauf des 12.12.2022

Im Jahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats (in TEUR) für das Geschäftsjahr 2023

Mitglied des Aufsichtsrats	Bestandteil Gesamtbezüge												Gesamtbezüge	
	Festvergütung Plenum (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Ausschussvergütung (Anteil an Gesamtbezügen in %)				Sitzungsgeld (Anteil an Gesamtbezügen in %)				2024	2023
	2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %		
Dr. Martin Kleinschmitt	120,0	82 %	100,0	83 %	17,5	12 %	10,0	8 %	8,5	6 %	10,5	9 %	146,0	120,5
Martina Merz ¹	-	-	56,9	83 %	-	-	4,7	7 %	-	-	7,0	10 %	-	68,6
Ingrid Jägering	70,0	68 %	40,0	59 %	25,0	24 %	20,0	29 %	7,5	7 %	8,0	12 %	102,5	68,0
Carsten Reinhardt	50,0	73 %	40,0	75 %	11,0	16 %	5,3	10 %	7,5	11 %	8,0	15 %	68,5	53,3
Matthias Arleth	40,0	58 %	40,0	58 %	20,0	29 %	20,0	29 %	8,5	12 %	9,0	13 %	68,5	69,0
Jurate Keblyte	37,4	75 %	-	-	6,5	13 %	-	-	6,0	12 %	-	-	49,9	-
TOTAL	327,4	74 %	276,9	73 %	80,0	18 %	60,0	16 %	35,5	8 %	42,0	11 %	442,9	378,9

¹ Zeitanzeilige Berechnung aufgrund des Ausscheidens zum Ablauf des 12.12.2022.

² Zeitanzeilige Berechnung aufgrund des Eintrittes zum 03.04.2023.

AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024 AUS VERGÜTUNGSSICHT

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Wie in der Hauptversammlung 2023 beschlossen, wird die Maximalvergütung im Jahr 2024 angepasst. Weiterhin soll die Ober- und Untergrenze der Zielerreichung im Rahmen des Short Termin Incentive (STI) verändert werden, sodass zukünftig ein Zielerreichungsgrad von 75 % bis 150 % möglich ist. Zudem wird die Angemessenheit der Vorstandsvergütung durch einen externen Berater im Jahr 2024 erneut überprüft.

Nachhaltigkeitskriterien im LTI

Als nichtfinanzielles Ziel wurde hierbei in dem LTI – Performance Period 2024-2027: 4 years plan – festgelegt, dass in vier Jahren eine CO₂-Reduktion in der Region EMEA um 10 % im Vergleich zu 2024 stattgefunden hat.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

— Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben am 24.03.2023 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 (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. Der erste Aktienerwerb in Höhe von 20 % für das Geschäftsjahr 2022. Der zweite Aktienerwerb für das Geschäftsjahr 2023 wird im Nachgang zur Hauptversammlung 2024 erfolgen. 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 WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS 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 2023 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 8. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stefan Hartwig
Wirtschaftsprüfer

Richard Gudd
Wirtschaftsprüfer