

**Angaben zu Tagesordnungspunkt 8:
Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands**

A. Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der SAF-HOLLAND SE

Das System der Vorstandsvergütung leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der SAF-HOLLAND SE: Die Vorstandsmitglieder sollen durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems dazu motiviert werden, die in der Strategie 2025 niedergelegten strategischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Das System fördert zudem, dass der Vorstand der SAF-HOLLAND SE seinem unternehmerischen Handeln stets die langfristige Entwicklung des Unternehmens voranstellt. Im Zuge einer stetigen Weiterentwicklung des Unternehmens soll Mehrwert geschaffen werden – für Kunden und Aktionäre, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für das Unternehmen selbst.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll einfach, klar und verständlich sein. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022 („DCGK“), und wird nachfolgend in seinen Grundzügen sowie hinsichtlich der Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung erläutert.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für alle ab dem 23. Mai 2023 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft.

B. Verfahren zur Festsetzung des Vergütungssystems

Grundlagen der Vergütung

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Nominierungs- und Vergütungsausschuss unterstützt. Der Ausschuss entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die der Aufsichtsrat berät und beschließt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, auf deren Unabhängigkeit er achtet.

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Vergütung jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands hinsichtlich deren Höhe und Struktur. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird alle zwei Jahre durch den Aufsichtsrat überprüft. Beschlussfassun-

gen 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.

Billigt die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Verhältnismäßigkeit der Vergütung

Bei der Festsetzung der Höhe der Gesamtbezüge sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitgliedes 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 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 einem unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt. Zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft, d.h. des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt; das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft 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.

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.

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem für den Vorstand abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle weitreichender Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel bei schweren Wirtschaftskrisen, Kriegen oder Pandemien), die die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder Kennzahlen des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern die konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen. Auch die Grundvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.

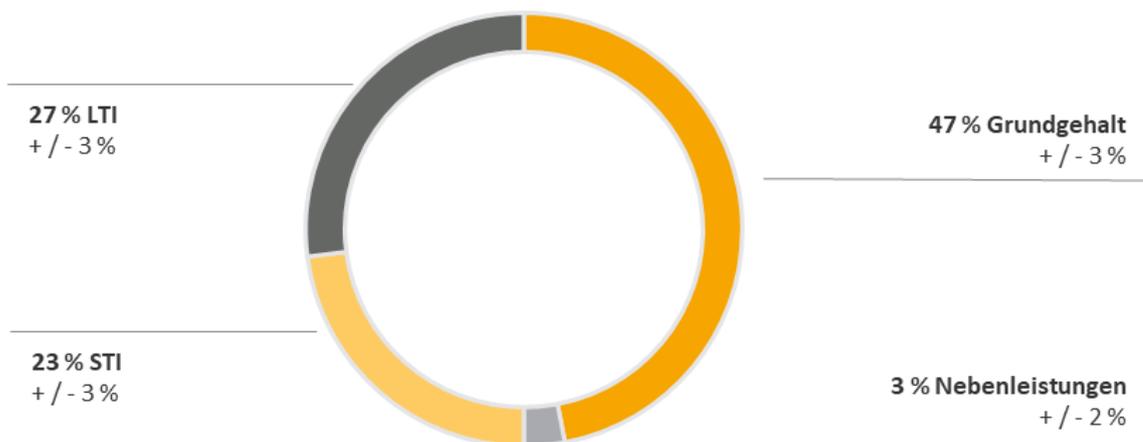
Möglichkeiten der Sondervergütung (Sonderboni) für die Mitglieder des Vorstands (wie z.B. Antritts- und Halteprämien oder Zahlungen für besondere Aufgaben oder außerordentliche Leistungen) sind im Vergütungssystem nicht vorgesehen. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter gemäß Empfehlung G.8 des DCGK ist ausgeschlossen.

Zielgesamtvergütung und Maximalvergütung

Die Zielgesamtvergütung ist so bemessen, dass im Regelfall die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile dem Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung und Nebenleistungen) in etwa entsprechen. Weiterhin soll innerhalb der variablen

Vergütungsbestandteile der Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile übersteigen. Im Regelfall sollen von der Zielgesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ein Anteil von ca. 47 % auf die jährliche Grundvergütung und 3 % auf Nebenleistungen entfallen. Der Anteil des STI soll bei ca. 23 % liegen, der Anteil des Long-Term Incentive (LTI) bei ca. 27 %. Die prozentuale Gewichtung kann dabei bei allen Bestandteilen der Vergütung um etwa 2 bis 3 Prozentpunkte variieren. Im Falle von eventuellen zukünftigen 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 zu steigern.

Zielvergütung



Für die Summe der oben genannten Vergütungsbestandteile wurde eine Maximalvergütung gemäß § 87a AktG definiert. Diese beträgt rechnerisch unter Einbezug der fixen Grundvergütung, Nebenleistungen und Deckelung der variablen Vergütungsbestandteile für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1.984.000,00 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 1.050.000,00. Ab dem 1. Januar 2024 soll die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden EUR 3.000.000,00 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 1.500.000,00 betragen.

Übersicht über die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder:

	Vorstandsvorsitzender	Ordentliches Vorstandsmitglied
Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG	1.984.000€	1.050.000€

C. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands der SAF-HOLLAND SE für die von ihnen gemäß ihren Anstellungsverträgen zu erbringenden Tätigkeiten setzen sich aus erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten zusammen. Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungskomponenten.

Bestandteile und Struktur des Vergütungssystems im Überblick:

Vergütungsbestandteil	Kurzzusammenfassung	Zweck und Anbindung an die Strategie
Festes Jahresgrundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> – Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die monatlich ausbezahlt 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 50 % 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 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 - Nachhaltigkeitsziele – Höchstbetrag (Cap): 200 % des Gewährungswertes – Auszahlung: im fünften Jahr nach Gewährung 	<ul style="list-style-type: none"> – 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

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 Dienstwägen und der Übernahme von Kosten für eine Berufsunfallversicherung. Weiterhin besteht eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Zudem erfolgen – in entsprechender Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften – Zuschüsse zur Kranken- und Rentenversicherung.

Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Leistung gekoppelt und auf die kurz- und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die erfolgsabhängige variable Vergütung setzt sich aus einer Kurz- und einer Langfristkomponente zusammen. Es handelt sich zum einen um eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Erfolgsmessung, das sogenannte Short-Term Incentive (STI) und zum anderen um eine aktienbasierte 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. Beide Komponenten der variablen Vergütung werden im Folgenden detailliert dargestellt.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung oder Short-Term Incentive (STI) richtet sich nach dem messbaren Erfolg des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie der Erreichung individueller Ziele. Die Berechnung des STI erfolgt anhand von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, welche auf den im Folgenden erläuterten Kennzahlen und daraus abgeleiteten individuellen Zielen basieren.

Als Unternehmensziele wurden die drei Zielgrößen Konzernumsatz, die Net Working Capital Quote sowie die bereinigte EBIT-Marge definiert. Der Anteil der Unternehmensziele beträgt in Summe 75 %. Mit Hilfe der individuellen Ziele werden die individuellen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitgliedes in der Vergütung berücksichtigt. Die individuellen Ziele bestehen aus nichtfinanziellen Zielen. Die individuellen Ziele bestehen ebenfalls aus drei Zielen und werden in Summe mit 25 % gewichtet. Als individuelle Nachhaltigkeitsziele werden je nach aktueller Relevanz und Notwendigkeit unterschiedliche Ziele aus den Themenfeldern strategische Unternehmensentwicklung, Unternehmenskultur, Diversity, Mitarbeiter und Führung, Umwelt und Corporate Social Responsibility gewählt.

Überblick über die Ziele und deren prozentuale Gewichtung:

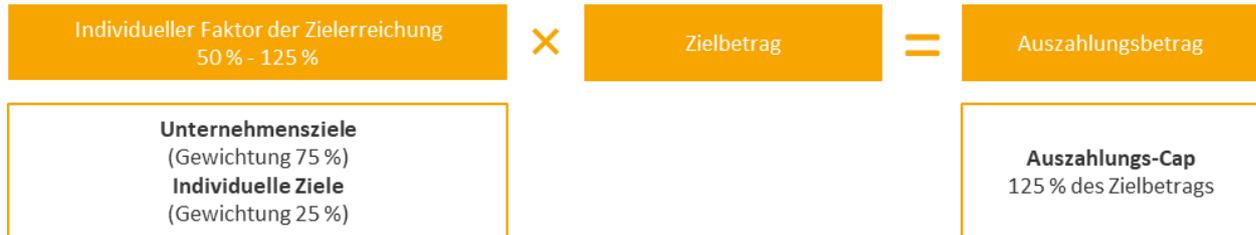
Art der Ziele	Definition des Ziels	Prozentuale Gewichtung
Unternehmensziele	<ul style="list-style-type: none"> - Konzernumsatz - Bereinigte EBIT-Marge - Net Working Capital-Quote 	<ul style="list-style-type: none"> - 25 % - 25 % - 25 %
Mögliche individuelle Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Strategische Unternehmensentwicklung - Unternehmenskultur - Diversity - Mitarbeiter und Führung - Umwelt - Corporate Social Responsibility 	<ul style="list-style-type: none"> - 25 %
Summe		<ul style="list-style-type: none"> - 100 %

Der Aufsichtsrat legt die Erfolgsziele auf Grundlage der vom Vorstand vorgelegten Unternehmensplanung vor Beginn des Geschäftsjahres fest, für welches die kurzfristige variable Vergütung gewährt wird.

Für die Zielerreichung gilt in der Regel eine Untergrenze von 50 % und eine Obergrenze von 125 %. Ab dem Jahr 2024 soll die Untergrenze bei 75 % und die Obergrenze bei 150 % festgelegt werden. Wenn die Summe der gewichteten individuellen Zielerreichung unter 50 % (bzw. ab 2024 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. Dieser kann bei unterjährigem Eintritt für das Jahr des Eintritts mit 100 % fixiert werden. 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 % (sowie ab dem Jahr 2024 von 150 % bzw. 75 %). Die Auszahlung erfolgt am Ende des ersten Quartals des folgenden Geschäftsjahres, für welches das jeweilige STI gewährt wurde. Vor der Auszahlung ist es zwingend erforderlich, dass der Konzernabschluss des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat gebilligt wurde.

Berechnung des Auszahlungsbetrags des STI:



Langfristige variable Vergütung (LTI)

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 sowie 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 neben der Unternehmensperformance und Aktienkursentwicklung, ab dem Geschäftsjahr 2022 nunmehr auch nichtfinanzielle Ziele berücksichtigt. Der PSUP sieht eine Performanceperiode von vier Jahren vor. Mit Hilfe 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. Die Aufnahme von nichtfinanziellen Zielen belegt die gesellschaftliche Verantwortung von SAF-HOLLAND und dokumentiert gleichzeitig, wie wichtig dem Aufsichtsrat und dem Vorstand nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist. Daneben gewährleistet der PSUP eine langfristige Bindung des Vorstands an das Unternehmen und steigert dessen Motivation.

Die Teilnehmer erhalten zu Beginn der Performanceperiode virtuelle Aktien.

Die Anzahl der virtuellen Aktien zu Beginn der Performanceperiode ergibt sich aus der Division des jeweiligen Dotierungswerts durch den durchschnittlichen Aktienkurs der letzten zwei Monate desjenigen Jahres, welches der Dotierung vorangeht. Nach Ablauf der Performanceperiode 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) und der Nachhaltigkeitsziele während der Performanceperiode zum durchschnittlichen Zielwert, der für beide Ziele zuvor für die Performanceperiode festgelegt wurde. Die Gewichtung der Unternehmensperformance beträgt 80 % und die der Nachhaltigkeitsziele 20 %.

Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung erfolgt mit der Entgeltabrechnung anhand des testierten Konzernabschlusses.

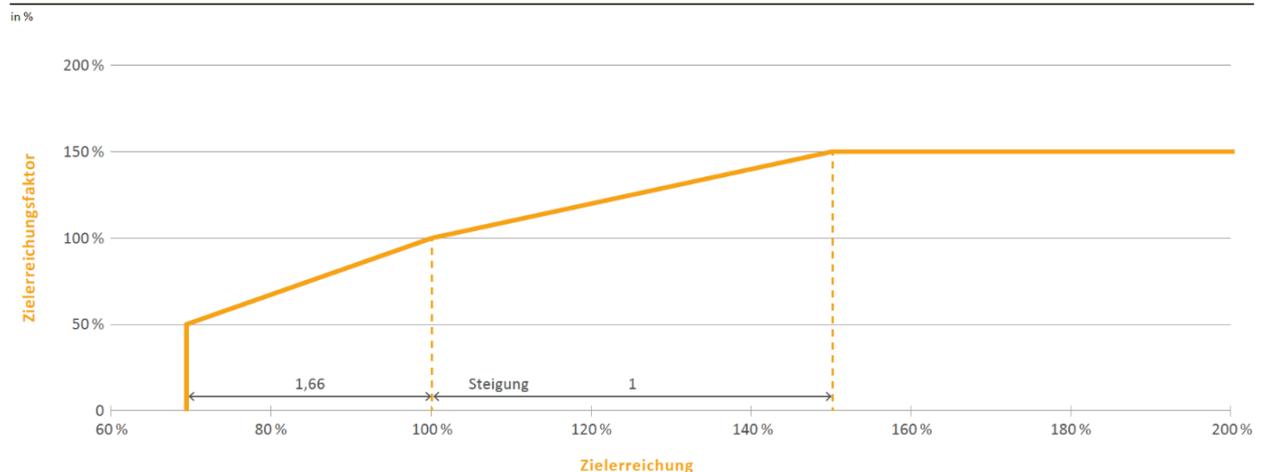
Der Auszahlungsanspruch der Teilnehmer wird durch Multiplikation der virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten zwei Monate der Performanceperiode und dem Zielerreichungsfaktor bestimmt.

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 Mindestperformance hinsichtlich der Erfolgsgröße „bereinigtes EBIT“ und eines Nachhaltigkeitsziels 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 % (bzw. ab dem Jahr 2024 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 Performanceperioden aus dem Unternehmen ausscheidet, erhält das Mitglied bzw. erhalten 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 die für die Jahre 2019, 2020 und 2021 zugeteilten virtuellen Aktien unverfallbar gestellt. Dies bedeutet, dass sie im Falle einer Beendigung des Dienstvertrages vor Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums nicht zeitanteilig gekürzt werden.

D. Ergänzende Klauseln

Malus und Clawback

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 „groben Pflichtverletzung“ erfüllt, die einen Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied (§ 84 Abs. 3 AktG) rechtfertigt, kann die Malus- bzw. Clawback-Regelung Anwendung finden.

Eine grobe Pflichtverletzung kann zum Beispiel in den folgenden Fällen vorliegen:

- Verstoß gegen § 93 AktG oder gegen weitere gesetzliche Pflichten,
- Verletzung einer wesentlichen dienstvertraglichen Pflicht oder

- Verletzung wesentlicher Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z.B. Compliance Richtlinien, SAF-HOLLAND Verhaltenskodex.

Der Nachweis eines durch das pflichtwidrige Verhalten entstandenen Schadens seitens der Gesellschaft ist hierbei nicht erforderlich. Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs oder Einbehaltungsanspruchs liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Rückforderungs- oder Einbehaltungsanspruch besteht auch dann, wenn das Vorstandsamt oder das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt der Geltendmachung bereits beendet ist. Jedoch soll eine Rückforderung oder Einbehaltung in der Regel unterbleiben, wenn kein Vermögens- oder Reputationsschaden in Betracht kommt. Eine Rückforderung oder Einbehaltung ist ausgeschlossen, wenn seit dem Zeitpunkt des Verstoßes mehr als 2,5 Jahre vergangen sind. Der Einwand entsprechend § 818 Abs.3 BGB ist ausgeschlossen.

Sollte eine Rückforderung oder Einbehaltung eines Betrages von maximal 50 % der zugewiesenen virtuellen Aktien im Rahmen des LTI nicht oder nicht im erforderlichen Umfang möglich sein, kann die Gesellschaft subsidiär auch STI-Zahlungen einbehalten. Eine Rückforderung bereits gewährter STI-Zahlungen ist hingegen ausgeschlossen. Etwaige Schadenersatzansprüche der Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied bleiben von den vorgenannten Regelungen unberührt.

Die Abtretung oder Verpfändung von Vergütungsansprüchen aus dem Dienstvertrag der Vorstandsmitglieder unterliegen der vorherigen Zustimmung durch den Aufsichtsrat.

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 15. März 2022 und nach Vorbereitung durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss die bestehenden Regelungen im Vergütungssystem um Aktienhaltevorschriften (sogenannte Share Ownership Guidelines) für die Mitglieder des Vorstands ergänzt. So ist der Vorstandsvorsitzende dazu verpflichtet, SAF-HOLLAND Aktien in Höhe von 150 % einer Jahresgrundvergütung (brutto) sowie jedes ordentliche Vorstandsmitglied in Höhe von 100 % einer Jahresgrundvergütung (brutto) zu erwerben und diese für die Dauer ihrer Bestellung zu halten. Bereits vorhandene Aktienbestände werden angerechnet. Virtuelle Aktien, die das Vorstandsmitglied im Rahmen des Long-Term Incentive (LTI) Programms erhalten hat, werden ebenfalls zu 50 % auf den zuvor genannten Aktienhaltebestand angerechnet. Der 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.

Durch die Aktienhaltevorschriften werden die Interessen des Vorstands sowie der Aktionäre noch weiter angeglichen, und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von SAF-HOLLAND wird zusätzlich honoriert.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Verträge des Vorstandsvorsitzenden und eines Teils der ordentlichen Vorstandsmitglieder beinhalten ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, welches diesen Vorstandsmitgliedern untersagt, während der Dauer von einem Jahr nach Ausscheiden Leistungen an oder für einen Wettbewerber zu erbringen. Hierfür erhalten sie eine Karenzentschädigung gemäß § 74 Absatz 2 HGB in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen.

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

Vertragslaufzeit

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Unter Berücksichtigung der Vorgaben des DCGK betragen Bestell- bzw. Vertragsdauer bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds in der Regel maximal drei Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestell- bzw. Vertragsverlängerung unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG maximal fünf Jahre.

Im Falle der Beendigung des Vorstandsamtes, insbesondere durch Widerruf der Bestellung oder Amtsniederlegung, endet der Dienstvertrag automatisch mit Ablauf einer Frist von drei Monaten zum Monatsende (Auslaufrist), ohne dass es einer Kündigung bedarf (auflösende Bedingung). Die Auslaufrist beginnt mit dem Zugang der Amtsniederlegung beim jeweiligen Erklärungsgegner. Im Fall des Widerrufs bzw. der Amtsniederlegung kann die Gesellschaft das Vorstandsmitglied sofort unter Fortzahlung der Bezüge von der Verpflichtung zur Erbringung der Leistung freistellen.

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 an dem Vorjahr bzw. dem 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 Vertrags mit einem Mitglied des Vorstands aus einem von diesem Mitglied zu vertretenden wichtigen Grund oder durch Vertragsauflösung auf Wunsch des Mitglieds wird keine Abfindung gezahlt.

Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Change of Control

Im Falle 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 stattgefundene Kontrollwechsel bekannt geworden ist. Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages infolge eines Kontrollwechsels besteht kein Anspruch auf eine Abfindung. Ein Kontrollwechsel liegt beispielsweise dann vor,

- wenn ein oder mehrere Dritte durch den Erwerb von Aktien oder auf sonstige Weise mindestens 30 % der Stimmrechte an der Gesellschaft erwerben
- bei der Verschmelzung (§ 2 UmwG)
- bei der Übertragung des Vermögens der Gesellschaft (§ 174 Abs. 1 bzw. Abs. 2 UmwG)
- bei einer rechtsgeschäftlichen Übertragung des wesentlichen Vermögens auf dritte Rechtsträger, die nicht zum SAF-HOLLAND Konzern gehören oder
- bei Abschluss eines Beherrschungsvertrages durch die Gesellschaft als abhängige Untergesellschaft.

Nebentätigkeit

Die Übernahme jeder entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Gesellschaft. Gleiches gilt für Vorträge, Veröffentlichungen sowie Gutachtertätigkeiten. Auch die Übernahme von Ämtern in

Aufsichtsräten anderer Gesellschaften, Beiräten, Ehrenämtern in Organisationen, soweit die Gesellschaft dort nicht selbst Mitglied ist, oder ähnlichen Gremien fallen unter diese Regelung.

Insgesamt darf ein Vorstandsmitglied nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbaren Funktionen sowie keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen. Hierdurch wird sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für die SAF-HOLLAND SE führt.

Die zur Übernahme einer solchen Nebenbeschäftigung oder eines solchen Amtes erteilte Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden, wobei im Falle eines Widerrufs etwaige Fristvorschriften für die Beendigung der Nebenbeschäftigung oder des übernommenen Amtes berücksichtigt werden.