

Anlage zu TOP 7: Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der AKASOL AG

I. Einleitung & Grundzüge des Vergütungssystems

Das vorliegende Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat nach den Vorgaben der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. AktG beschlossen. Das Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der AKASOL AG angewandt, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 2 EGAktG). Die derzeit mit den Vorstandsmitgliedern bestehenden Dienstverträge bleiben durch das Vergütungssystem gemäß § 26j Abs. 1 S. 3, 2. HS EGAktG unberührt.

Die Vergütungsentscheidung des Aufsichtsrats orientiert sich an den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Im Zuge der Bewältigung des Klimawandels liegt eine der wichtigsten Herausforderungen der grundlegenden und rasanten Transformation der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie in der Elektrifizierung des Antriebsstranges und damit dem Übergang zu einer emissionsfreien Mobilität. Die AKASOL AG hat sich zum Ziel gesetzt, diesen Wandel aktiv mitzugestalten und dabei mit ihren Technologien und Lösungen für Fahrzeuge mit Hybrid- und Elektroantrieb eine weltweit führende Rolle einzunehmen.

Mit ihrem auf Nachhaltigkeit beruhenden Geschäftsmodell trägt die AKASOL AG zu einem verantwortungsvollen Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Ressourcen bei. Der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens sowie die operative Umsetzung seiner Unternehmensstrategie (insb. Wachstum und Profitabilität) werden anhand wesentlicher finanzieller Kennzahlen, wie z.B. Umsatz und EBIT-Marge gemessen.

Im Sinne einer nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Unternehmenssteuerung fließen die zentralen strategischen Kennzahlen und finanziellen wie nicht-finanziellen Leistungsindikatoren in die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand ein. So kann sich die variable Vergütung beispielsweise insb. auf Kennzahlen wie Umsatz und EBIT-Marge beziehen, die die Strategie eines profitablen Wachstums abbilden. Da diese Kennzahlen nicht nur Maßstäbe bei der Umsetzung der Unternehmensstrategie, sondern auch zentrale Treiber des Aktienkurses sind, werden zudem die Interessen der Investoren berücksichtigt.

Neben der Verwendung strategischer Kennzahlen werden langfristige Verhaltensanreize auch mit der deutlichen Übergewichtung mehrjähriger gegenüber kurzfristigen variablen Vergütungselementen gesetzt und der Fokus auf eine langfristige Unternehmensentwicklung gelegt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand liefert damit einen wichtigen Beitrag für die strategische Ausrichtung der AKASOL AG und des von ihr geführten Konzerns im Hinblick auf eine erfolgreiche, nachhaltige Entwicklung in ihren Geschäftsaktivitäten. Das Vergütungssystem setzt zudem klare, verständliche Bedingungen für eine adäquate Vergütung der Vorstandsmitglieder, wodurch qualifizierte Führungskräfte gewonnen und langfristig an die AKASOL AG gebunden werden. Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass die avisierte Gesamtvergütung zum einen in einer adäquaten Relation zu den Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder steht und zum anderen die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft berücksichtigt.

II. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat das vorliegende Vergütungssystem per telefonischer Beschlussfassung vom 15. Mai 2021 beschlossen und der der Hauptversammlung am 30. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt.

Die Konzeption des Vergütungssystems erfolgt mit dem Ziel, ein klares und verständliches System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder zu entwerfen. Eine Begutachtung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, falls notwendig, auch anlassbezogen – mindestens jedoch alle vier Jahre – vorgenommen. In diesem Rahmen wird einerseits ein vertikaler Vergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie auch der Gesamtbelegschaft der AKASOL AG durchgeführt. Andererseits wird die Vergütungsstruktur und -höhe mit einem durch den Aufsichtsrat festgelegten Vergleichsmarkt bzw. alternativ einer Vergleichsgruppe bestehend aus börsennotierten Unternehmen der Technologiebranche vergleichend analysiert (horizontaler Vergleich).

Zur Entwicklung und Überprüfung des Vergütungssystems im Gesamten und in Hinblick auf einzelne Vergütungsbestandteile sowie in Hinblick auf die Höhen der individuellen Vorstandsvergütungen zieht der Aufsichtsrat gegebenenfalls einen externen Vergütungsberater hinzu. Der Aufsichtsrat achtet auf dessen

Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft und lässt sich eine entsprechende Unabhängigkeitserklärung von ihm vorlegen.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und ggf. aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte gegenüber seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall.

Treten gravierende Änderungen des Vergütungssystems ein, wird es der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt; mindestens jedoch alle vier Jahre. Lehnt die Hauptversammlung den Entwurf ab, ist der Aufsichtsrat aufgefordert, in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes System zur Billigung vorzulegen.

III. Das Vergütungssystem nach einzelnen Aspekten

1. Die einzelnen Vergütungsbestandteile

1.1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relative Anteile an der Gesamtvergütung

Die Vergütung des Vorstands besteht aus folgenden Vergütungsbestandteilen:

- 1) einem Festgehalt
- 2) einer variablen Vergütung, die
 - a) zu einem Viertel aus einer einjährigen variablen Vergütung, d.h einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, besteht, und
 - b) zu drei Vierteln aus einer mehrjährigen variablen Vergütung, als einer langfristigen Vergütungskomponente, besteht
- 3) Nebenleistungen

Im Fall einer 100%-Zielerreichung in der variablen Vergütung ergeben sich folgende Relationen der einzelnen Vergütungsbestandteile bezogen auf die Gesamtvergütung:

- Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Festgehalt + Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung) liegt bei den Vorstandsmitgliedern zwischen ca. 78% und 85%. Für den Vorsitzenden des Vorstands beträgt diese Spanne ca. 75% bis 80%.
- Der Anteil der variablen Vergütung beträgt bei den Vorstandsmitgliedern ca. 19%, beim Vorsitzenden des Vorstands ca. 22%.
- Der Anteil der kurzfristigen (einjährigen) variablen Vergütungskomponente beläuft sich bei den Vorstandsmitgliedern auf ca. 5%; der entsprechende Anteil der langfristigen (mehrjährigen) variablen Vergütungskomponente liegt demgegenüber bei ca. 14%. Für den Vorsitzenden des Vorstands betragen diese Anteile ca. 5% bzw. 16%.

1.2. Festes Jahresgehalt

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten jeweils am Ende des Kalendermonats. Das feste Jahresgehalt orientiert sich am Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

1.3. Variable Vergütung

Die variable Vergütung besteht aus einem erfolgsabhängigen Bonus, der bei einer 100%-Zielerreichung für das Vorstandsmitglied 25% beträgt (Zielbetrag der variablen Vergütung) und bei Zielüberfüllung auf bis zu 50% der Festvergütung steigen kann. Der Anteil der variablen Vergütung an der Festvergütung beträgt im Falle einer Zielerreichung für den Vorsitzenden des Vorstands 30%; bei Zielübererfüllung kann dieser bis auf maximal 60% ansteigen. Der Bonus bemisst sich an dem Grad der Erreichung der jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzten Unternehmensziele. Die Unternehmensziele umfassen quantitative Richtwerte und individuelle qualitative Richtwerte.

a) Zielfestsetzung

Die quantitativen Richtwerte orientieren sich an gängigen Kennzahlen für wirtschaftlichen Erfolg, wie Umsatz, Gewinn oder EBIT(DA) und werden bei der

Festsetzung des Bonus zu mindestens 50% und höchstens 75% gewichtet. Es können mehrere Kennzahlen festgesetzt werden. Der Grad der Zielerreichung wird in diesem Fall durch das arithmetische Mittel der beiden Zielgrößen bestimmt. Bei Erreichen der quantitativen Zielgrößen zu 100% wird der jeweilige Zielbetrag des Bonus erreicht, soweit die qualitativen Bemessungsgrundlagen (s.u.) ebenfalls erreicht sind. Eine Anpassung des quantitativen Bonusanteils erfolgt bei einem Verfehlen der Werte entsprechend proportional nach unten und bei einem Übertreffen der Zielwerte entsprechend proportional nach oben, höchstens jedoch bis zu 200% des jeweiligen Zielbetrags des Bonus.

Die qualitativen Richtwerte bestehen aus individuellen Zielen, die vom Aufsichtsrat individuell für die einzelnen Vorstandsmitglieder festgelegt werden und abhängig von den individuellen Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder bezogen auf deren jeweiliges Ressort sind. Ziele können z.B. bestimmte Entwicklungsziele etwa bezogen auf Vertrieb und Produktion, Einführung verbesserter Kontrollmechanismen, Umsetzung von Effizienzsteigerungen oder Umsetzung bestimmter Innovationen sein.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist nicht gestattet, sofern nicht ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund in diesem Sinne wäre nur in folgenden Ausnahmen gegeben, ist aber in jedem spezifischen Fall durch den Aufsichtsrat einstimmig zu genehmigen:

- Ein Ziel wird aus strategischen/unternehmerischen Gründen nicht weiterverfolgt oder zurückgestellt.
- Die Erfüllung eines Ziels ist durch höhere Gewalt nicht oder nicht in vollem Umfang möglich. Höhere Gewalt wird angenommen, bei einem "betriebsfremden, von außen durch elementare Naturkräfte oder durch Handlungen dritter Personen herbeigeführten Ereignis, das nach menschlicher Einsicht und Erfahrung unvorhersehbar ist, mit wirtschaftlich erträglichen Mitteln auch durch die äußerste nach der Sachlage vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt nicht verhütet oder unschädlich gemacht werden kann und auch nicht wegen seiner Betriebshäufigkeit vom Betriebsunternehmer in Kauf zu nehmen ist."

b) Kurzfristige und langfristige variable Vergütungskomponente

Bezüglich der Bemessung und Auszahlung des Bonus unterteilt sich die variable Vergütung in eine kurzfristige (einjährige) und eine langfristige (mehrjährige) Vergütungskomponente:

Ein Viertel des jährlichen erfolgsabhängigen Bonus ist binnen eines Monats nach der Feststellung des testierten Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr, für das der erfolgsabhängige Bonus gewährt wurde, zahlbar. Dies ist die kurzfristige Vergütungskomponente. Das weitere zweite, dritte und vierte Viertel des Bonus werden dagegen erst mit dem testierten Jahresabschluss des jeweils ersten, zweiten und dritten Folgejahres bemessen und ausgezahlt und zwar unter der weiteren Voraussetzung, dass auch die für die weitere Auszahlung in den Folgejahren vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele erreicht werden. Diese Ziele bilden vor allem die Geschäftsentwicklung der Folgejahre gegenüber dem Gewährungs-Geschäftsjahr ab und beziehen sich insb. auf die bereinigte EBIT-Marge. Werden die weiteren für die Auszahlung festgelegten Ziele über - oder unterschritten, erhöht bzw. reduziert sich der auszuzahlende Betrag entsprechend (Bonus-Malus-System). Dies ist die langfristige Vergütungskomponente.

Wenn das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds endet, erfolgt eine Endabrechnung erfolgsabhängiger Boni gemäß der folgenden Grundsätze:

- (a) Ansprüche auf erfolgsabhängige Boni, die sich auf Geschäftsjahre beziehen, die vor dem Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses liegen, und die noch nicht ausgezahlt wurden, entstehen zum Beendigungstermin und werden bis zu diesem ausgezahlt. Abweichend hiervon gilt, dass ein Anspruch auf erfolgsabhängige Boni nicht mehr entsteht, wenn die Beendigung des Dienstverhältnisses auf einer außerordentlichen Kündigung der Gesellschaft beruht.
- (b) Ansprüche auf erfolgsabhängige Boni für das Geschäftsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, entstehen basierend auf der tatsächlichen Zielerreichung entsprechend zeitanteilig (pro rata temporis) zum Beendigungstermin und werden zu diesem ausgezahlt. Das Vorstandsmitglied hat keinen Anspruch auf die Erstellung einer Zwischenbilanz. Sollte sich die Zielerreichung zum Beendigungstermin (insbesondere infolge einer unterjährigen Beendigung) nicht oder nicht zuverlässig ermitteln lassen, wird sie durch den Aufsichtsrat nach freiem Ermessen bestimmt. Abweichend hiervon gilt, dass ein Anspruch auf erfolgsabhängige Boni nicht mehr entsteht, wenn die Beendigung dieses Dienstverhältnisses auf einer außerordentlichen Kündigung der Gesellschaft beruht.

1.4. Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern werden zusätzlich vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt. Der Konzern stellt jedem Vorstandsmitglied ein angemessenes

Dienstfahrzeug sowie Kommunikationsgeräte auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus werden jedem Vorstandsmitglied Zuschüsse für die private Rentenvorsorge, Kranken- und Pflegeversicherung gewährt. Die Zuschüsse entsprechen in ihrer Höhe dem jeweils unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenzen gesetzlich geschuldeten Höchstbetrag des Arbeitgeberanteils der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen. Die Zuschüsse werden jeweils am Kalendermonatsende ausgezahlt. Darüber hinaus werden für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung, eine betriebliche Altersvorsorge sowie für die Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Die Vorstandsmitglieder haben jeweils Anspruch auf einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

2. Maximale Vergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Die maximale Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr einschließlich der Festvergütungen und aller Nebenleistungen beträgt für ein Vorstandsmitglied EUR 450.000 Euro und für den Vorstandsvorsitzenden 600.000 Euro. Zur Überprüfung der Angemessenheit der Maximalvergütung und der Vergütungsstruktur hat der Aufsichtsrat eine von ihm beauftragte Marktanalyse vergleichend herangezogen (horizontaler Vergleich).

Endet ein Dienstverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, reduziert sich die Maximalvergütung zeitanteilig im Verhältnis der Dauer des Dienstverhältnisses in dem betreffenden Geschäftsjahr zum Gesamtjahr. Beginnt das Dienstverhältnis unterjährig, wird die Maximalvergütung für das jeweilige Geschäftsjahr entsprechend zeitanteilig reduziert.

3. Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG)

Das feste Jahresgehalt wird in 12 monatlichen Raten jeweils am Ende eines Monats ausgezahlt. Die variable Vergütung wird in der in Abschnitt 1.3. (b) beschriebenen Fristigkeit ausgezahlt. Ein darüber hinaus gehender Aufschub für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen ist nicht vorgesehen.

4. Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

In begründeten Fällen kann der Aufsichtsrat den Einbehalt oder die Zurückforderung der variablen Vergütung fordern.

5. Aktienbasierte Vergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG)

Eine aktienbasierte Vergütung ist nicht vorgesehen.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG)

6.1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen (§ 87 a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 lit. a) AktG)

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vorstandsdiensverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, bei einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei vier Jahren. Die Vorstandsdiensverträge sehen abgesehen von der Laufzeitbegrenzung beiderseitig keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrages aus wichtigem Grund.

6.2. Entlassungsentschädigungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 lit. b) AktG)

Abfindungsansprüche oder sonstigen Entlassungsentschädigungen werden grundsätzlich nicht gewährt.

6.3. Ruhegehaltsregelungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 lit. c) AktG)

Ein Ruhegehalt wird nicht gewährt. Allerdings werden Zuschüsse zur Rentenversicherung geleistet.

7. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung des Vergütungssystems mit Hilfe eines unternehmensinternen Vergleichs auch die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der AKASOL AG berücksichtigt (Vertikalvergleich). Hierzu hat der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstands mit derjenigen der Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie jener der Gesamtbelegschaft miteinander verglichen. Neben der Vergütungsrelation dieser Gruppen zueinander wurde dabei vor allem das Verhältnis der Vorstandsvergütung

zur Vergütung der genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der zeitlichen Entwicklung mitberücksichtigt.

8. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem des Vorstands

Eine vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem und dessen Bestandteilen durch den Aufsichtsrat ist möglich, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann etwa bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen wie einer schwerwiegenden Finanz- und Wirtschaftskrise der Fall sein; allein allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen keine solchen außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen dar. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit aufgrund eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses möglich, der feststellt, dass außergewöhnliche Umstände oder die Notwendigkeit einer Abweichung eingetreten sind. Tritt eine Abweichung ein, so sind die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, aufzuzählen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erläutern (§ 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG).