



Vergütungssystem für den Vorstand der Friedrich Vorwerk Group SE

A Vergütungssystem

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand und legt es der Hauptversammlung gemäß § 120a AktG zur Billigung vor. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 3 AktG ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

B Grundlagen und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands der Friedrich Vorwerk Group SE wird nach den Vorgaben des Aktiengesetzes festgesetzt ist auf eine nachhaltig profitable Unternehmensentwicklung ausgerichtet und damit konvergent mit Aktionärsinteressen. Maßgeblich für die Festlegung ist die Größe des Friedrich Vorwerk-Konzerns, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie sein Erfolg und seine Zukunftsaussichten. Weitere Kriterien für die Festsetzung der Vergütung sind die jeweiligen Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder. Die in der Vorstandsvergütung verankerten finanziellen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie.

Die Struktur und Angemessenheit der Vorstandsvergütung werden regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft.

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich individuell aus den Komponenten Festvergütung nebst fest definierten Nebenleistungen und jährlich festzustellenden erfolgsabhängigen variablen Bezügen zusammen.

1. Festvergütung

Die Festvergütung umfasst jährlich fixierte Bezüge, die in zwölf gleichen Teilbeträgen unter Berücksichtigung der jeweils gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen am Ende eines Monats ausbezahlt werden.

2. Jährlich variable Vergütung

Die jährliche variable Vergütung basiert auf der Konzernprofitabilität, die innerhalb des Vergütungssystems als EBT-Marge definiert wurde. Bei Überschreitung von definierten Schwellenwerten erhält das Mitglied des Vorstands jeweils einen individuell vereinbarten Bonusbetrag. Ein Anspruch auf diese Vergütungskomponente besteht derzeit nur für das Vorstandsmitglied Tim Hameister.

3. Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen die Nutzung eines Firmenwagens, eine Unfallversicherung, eine D&O-Versicherung sowie einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung.

C Festlegung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“).

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto 1.500.000,00 €. Für die übrigen Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung jeweils brutto 1.000.000,00 €.

Die so im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung ist derzeit noch nicht in den geltenden Vorstandsverträgen umgesetzt.

D Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die erfolgsabhängigen Elemente des Vergütungssystems unterstützen die strategische Ausrichtung der Friedrich Vorwerk Group SE und ihre Entwicklung. Die finanziellen Erfolgsziele der kurzfristigen variablen Vergütung sind primär an finanziellen Erfolgszielen der Gesellschaft orientiert. Auf diese Weise soll der Vorstand sowohl dazu motiviert werden, die Geschäftsstrategie kurzfristig erfolgreich umzusetzen als auch dazu, eine langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft herbeizuführen.

Der Aufsichtsrat kann für besondere individuelle Leistungen zusätzliche Anreize setzen und er kann darüber hinaus verlangen, dass in Geld gewährte Leistungen in Aktien der Gesellschaft reinvestiert werden. Ein Beispiel für einen solchen Anreiz für individuelle Leistungen war im Geschäftsjahr 2021 der Börsengang der Gesellschaft. In diesem Zusammenhang hat der Vorstand einen Bonus von 1.097.404,40 € erhalten und kann innerhalb des darauffolgenden Geschäftsjahres weitere 274.402,31 € erhalten. Ein Teil dieser Sondervergütung wurde von den Vorstandsmitgliedern im Rahmen des Börsengangs in Aktien der Gesellschaft investiert. Die Verpflichtung zum Kauf der Aktien war Bestandteil der Bonusvereinbarung; durch die teilweise Investition der Sondervergütung in Aktien wird ein Anreiz zur langfristigen Entwicklung des Aktienkurses geschaffen. Dieser Sonderbonus reflektiert den Eigenkapitalzuwachs der Gesellschaft im Geschäftsjahr. Das Vergütungssystem sieht insoweit vor, dass durch diesen Sonderbonus die jährliche variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 bereits abgegolten ist. Die jährliche variable Vergütung kann erstmals wieder im Jahr 2022 Anwendung finden.

E Erläuterung, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt wurden, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung finden das Vergleichsumfeld der Friedrich Vorwerk Group SE (horizontaler Vergleich mit weiteren Konzernunternehmen des MBB SE-Konzerns) ebenso wie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung. Der vertikale Vergleich nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft des Friedrich Vorwerk-Konzerns. Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der inländischen Tochterunternehmen der Friedrich Vorwerk Group SE abgestellt, da die Friedrich Vorwerk Group SE neben dem Vorstand keine Arbeitnehmer beschäftigt.

Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

F Darstellung des Verfahrens zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, einschließlich der Rolle eventuell betroffener Ausschüsse und der Maßnahmen zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsrat anzuzeigen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrates nicht teilnimmt.

FRIEDRICH VORWERK Group SE
Niedersachsenstraße 19-21
21255 Tostedt
Tel +49 4182 - 29470
Fax +49 4182 - 6155
tostedt@friedrich-vorwerk.de
www.friedrich-vorwerk.de/

Vorstand
Torben Kleinfeldt (CEO)
Tim Hameister

Vorsitzender des Aufsichtsrats
Dr. Christof Nesemeier

Registergericht
Amtsgericht Tostedt, HRB 208170