

# Vergütungssystem für den Vorstand der STS Group AG

## 1. Grundsätze des Vergütungssystems

Die STS Group AG (im Folgenden STS Group) ist ein weltweit führender Automobilzulieferer im Bereich der Personen- und Nutzfahrzeuge. In ihrem innovationsgeriebene Umfeld möchte die STS Group zum einen die exzellente Marktposition ausbauen sowie Innovation vorantreiben und zum anderen den Gewinn nachhaltig steigern. Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der STS Group orientiert sich an diesen Zielen und trägt somit einen wesentlichen Teil zur Umsetzung der Unternehmensstrategie bei.

Das Ziel, die Wettbewerbsposition auszubauen, wird durch die nachhaltige und langfristige Wertentwicklung der STS Group im Vergleich zum Wettbewerb anhand der Aktienkursentwicklung sowie des relativen Total Shareholder Return im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern in den Blick genommen. Die dadurch erzielte starke Bindung an die Aktienkursentwicklung der STS Group, sowohl absolut als auch in relativer Hinsicht, trägt maßgeblich zur Angleichung der Interessen des Vorstands an die Interessen der Aktionäre der STS Group bei. Neben dieser externen Perspektive wird über eine interne Kennzahl der Fokus auf die langfristige Dividendenfähigkeit der STS Group gelegt. Des Weiteren trägt das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der STS Group auch zur Sicherung der langfristigen Profitabilität bei. Hierfür wird der Fokus sowohl auf den Umsatz als auch die Ertragskraft des Unternehmens gelegt. Somit wird auf operativer Ebene ein profitables Wachstum und das Erreichen einer nachhaltig effizienten Kostenstruktur incentiviert.

Durch die Kopplung der Vergütung an konkrete finanzielle Erfolgsziele ist das Vergütungssystem stark am Erfolg des Unternehmens orientiert und gewährleistet so eine klar leistungsbezogene Vergütung (Pay for Performance).






Neben dem finanziellen Erfolg fließen auch nicht-finanzielle Erfolgsziele in die Vorstandsvergütung ein. Dies berücksichtigt zentrale, nicht-finanzielle Fokusthemen und gewährleistet z. B. über nachhaltigkeitsbezogene Ziele einen ganzheitlichen Blick auf das Unternehmen und dessen Zukunftsfähigkeit.

Das Vergütungssystem berücksichtigt neben unternehmensinternen Zielsetzungen die regulatorischen Vorgaben. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und orientiert sich an den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

Zusammengefasst orientiert sich das Vergütungssystem der Vorstände der STS Group an folgenden Leitlinien:

## Leitlinien des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder

---

	<b>Strategiebezug</b>	Förderung der Verwirklichung von Vision und Mission des Unternehmens durch einen klaren Bezug zur Unternehmensstrategie anhand maßgeblicher Kennzahlen und Ziele.
	<b>Aktionärsinteressen</b>	Starke Bindung der Vergütung an die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts und somit eine klare Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre der STS Group.
	<b>Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit</b>	Einbindung nicht-finanzieller Ziele, die das Unternehmen neben finanziellen Kennzahlen ganzheitlich abbilden und dessen Zukunftsfähigkeit adressieren, z. B. nachhaltigkeitsorientierte Ziele.
	<b>Pay for Performance</b>	Erfolgsabhängige Vergütung, die an zentrale Kennzahlen des Unternehmens gekoppelt ist.
	<b>Regulatorische Konformität</b>	Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des AktG und orientiert sich an den Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

### 2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Im Einklang mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat der STS Group das Vergütungssystem des Vorstands. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird erstmals der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt. Erfolgt keine Billigung, legt der Aufsichtsrat spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor. Eine erneute Vorlage erfolgt außerdem bei jeder wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, zur Erstellung des Vergütungssystems externe Berater hinzuzuziehen. Hierbei wird auf die Unabhängigkeit des Beraters von Vorstand und Unternehmen geachtet. Der Umgang mit etwaigen Interessenkonflikten bei der Fest- und Umsetzung sowie der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems erfolgt entsprechend den Regeln des Aktiengesetzes und des DCGK.

### 3. Festsetzung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung trägt der Aufsichtsrat gemäß § 87 Absatz 1 AktG dafür Sorge, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der jeweiligen Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Durch die Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung soll die Wettbewerbsfähigkeit der STS Group sichergestellt werden, um künftig qualifizierte Kandidaten für den Vorstand gewinnen zu können. Hierbei übersteigt die Ziel-Gesamtvergütung die marktübliche Höhe nicht ohne Grund. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Es erfolgt ein horizontaler (externer) Vergleich gegenüber vergleichbaren Unternehmen. Hierbei wird auf die Eignung der externen Vergleichsgruppe hinsichtlich Größe, Land und Branche geachtet. Zudem wird ein vertikaler (interner) Vergleich durchgeführt, bei dem die Vergütung des Vorstands mit der Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft insgesamt ins Verhältnis gesetzt wird.

## 4. Das Vergütungssystem im Überblick

### 4.1 Komponenten des Vergütungssystems

Die folgende Tabelle stellt die Komponenten des neue Vergütungssystems der STS Group dar, das sich aus erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Komponenten zusammensetzt. Außerdem sind weitere Komponenten und vertragliche Regelungen vorgesehen.

<b>ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG</b>	
Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auf das laufende Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert</li><li>• Die Auszahlung erfolgt in zwölf gleichen Monatsraten zum Monatsende</li></ul>
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beiträge zu Kranken- und Pflegeversicherung</li><li>• Dienstwagen</li><li>• D&amp;O-Versicherung nach gesetzlichen Anforderungen (§93 Abs. 2 AktG)</li></ul>
<b>ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG</b>	
<b>Einjährige variable Vergütung (EVV)</b>	
Ausgestaltungsform	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zielbonussystem</li></ul>
Cap	<ul style="list-style-type: none"><li>• 150 % des Zielbetrags</li></ul>
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"><li>• Umsatz</li><li>• Adjusted EBITDA (Betriebsergebnis vor Abschreibungen)</li><li>• Modifizier für individuelle und kollektive Ziele (u. a. ESG-Ziele)</li></ul>
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jährlich in bar</li></ul>
<b>Mehrjährige variable Vergütung (MVV)</b>	
Ausgestaltungform	<ul style="list-style-type: none"><li>• Performance Share Plan</li></ul>
Performance-Zeitraum	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4 Jahre</li></ul>
Cap	<ul style="list-style-type: none"><li>• 200 % des Zielbetrags</li></ul>
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adjusted Earnings per Share (EPS)</li><li>• Relativer Total Shareholder Return (TSR)</li></ul>
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nach Ende des Performance-Zeitraums in bar</li></ul>
<b>WEITERE KOMPONENTEN UND VERTRAGLICHE REGELUNGEN</b>	
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"><li>• Möglichkeit zum <b>Einbehalt (Malus)</b> bzw. zur <b>Rückforderung (Clawback) von erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen</b> im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses oder im Falle von Compliance-Verstößen.</li></ul>
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gemäß §87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vorgesehene Maximalvergütung von <b>EUR 1,5 Mio. für den Vorstandsvorsitzenden</b> und <b>EUR 1,2 Mio. für Ordentliche Vorstandsmitglieder</b>.</li></ul>
Karenzentschädigung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entschädigung von <b>50 % der Ziel-Direktvergütung</b> (Festvergütung + Zielwert EVV + letzten MVV) eines Jahres.</li></ul>
Abfindungszahlungen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abfindungen dürfen den Wert von <b>zwei Jahresvergütungen</b> nicht übersteigen (Abfindung-Cap).</li><li>• Abfindungen werden auf etwaige Karenzentschädigungen angerechnet.</li></ul>

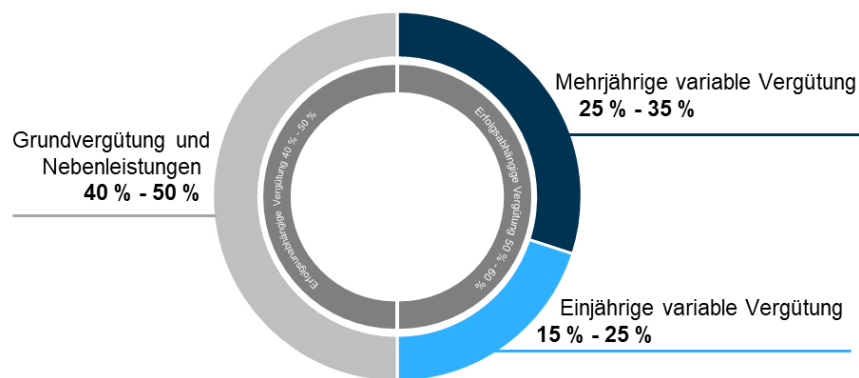
## 4.2 Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus der erfolgsunabhängigen sowie der erfolgsabhängigen Vergütung zusammen.

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der Festvergütung der Vorstandsmitglieder sowie den gewährten Nebenleistungen und macht insgesamt 40 % bis 50 % der Ziel-Gesamtvergütung aus.

Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus der einjährigen sowie der mehrjährigen variablen Vergütung und macht insgesamt 50 % bis 60 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Die einjährige variable Vergütung (EVV) geht hierbei mit 15 % bis 25 %, die mehrjährige variable Vergütung (MVV) mit 25 % bis 35 % in die Ziel-Gesamtvergütung ein. Die Struktur spiegelt durch den hohen Anteil der variablen Vergütung den Pay for Performance Gedanken wider und legt durch das Verhältnis von einjähriger zu mehrjähriger variabler Vergütung einen klaren Fokus auf die Orientierung der Vergütung an der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der STS Group.

### Struktur der Ziel-Gesamtvergütung



## 4.3 Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung festgelegt. Diese umfasst alle erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Komponenten der Vergütung und setzt den Maximalbetrag fest, der einem Vorstandsmitglied unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt für ein bestimmtes Geschäftsjahr gezahlt werden kann. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung EUR 1,5 Millionen, für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1,2 Millionen.

## 5. Vergütungskomponenten im Detail

### 5.1 Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten setzen sich aus der Festvergütung und den Nebenleistungen zusammen.

#### 5.1.1 Festvergütung

Die Festvergütung ist eine auf das laufende Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf gleichen Monatsraten nachträglich zum Monatsende ausgezahlt wird.

## 5.1.2 Nebenleistungen

Als Nebenleistungen werden den Vorstandsmitgliedern die gesetzlichen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt von 10 % bis zu einer Höhe des eineinhalbfachen der jährlichen Festvergütung nach gesetzlichen Vorgaben (§ 93 Absatz 2 Satz 3 AktG) gewährt.

## 5.2 Erfolgsabhängige Komponenten

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der einjährigen variablen Vergütung (EVV) sowie der mehrjährigen variablen Vergütung (MVV) zusammen. Die EVV ist als Zielbonussystem, die MVV als Performance Share Plan ausgestaltet. Die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ist abhängig von der Zielerreichung der für die EVV und MVV definierten Ziele und verfolgt damit einen klaren Pay for Performance Ansatz. Durch die betragsmäßige Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten wird ein übermäßiges Eingehen von Risiken vermieden und ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil erzielt. Außerdem werden die Auswirkungen außergewöhnlicher Entwicklungen begrenzt.

### 5.2.1 Einjährige variable Vergütung (EVV)

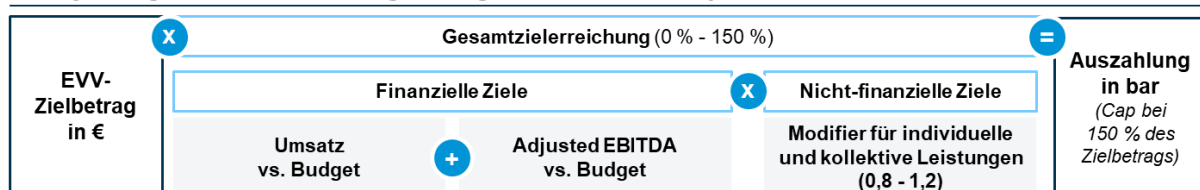
#### 5.2.1.1 Grundzüge der EVV

Die EVV ist als Zielbonussystem gestaltet, dessen Ziele sich an den Steuerungsgrößen des Unternehmens orientieren und somit die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie incentivieren. Der Leistungszeitraum der EVV beträgt ein Jahr bezieht sich auf das jeweilige Geschäftsjahr.

Zum Beginn jedes Geschäftsjahres wird den Vorstandsmitgliedern ein individualvertraglicher Zielbetrag gewährt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird dieser Betrag mit der Gesamtzielerreichung über den Performance-Zeitraum multipliziert und in bar ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag ist hierbei auf 150 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Die Zielerreichung berechnet sich aus den zwei additiv verknüpften finanziellen Zielen Umsatz und adjusted EBITDA, welche jeweils zu 50 % gewichtet werden, sowie einem Modifier für individuelle und kollektive Leistungen mit einem Faktor von 0,8 bis 1,2, welcher mit der Zielerreichung der finanziellen Ziele multipliziert wird. Die Gesamtzielerreichung der EVV ist auf 150 % begrenzt.

### Einjährige variable Vergütung – Zielbonussystem



#### 5.2.1.2 Finanzielle Erfolgsziele der EVV

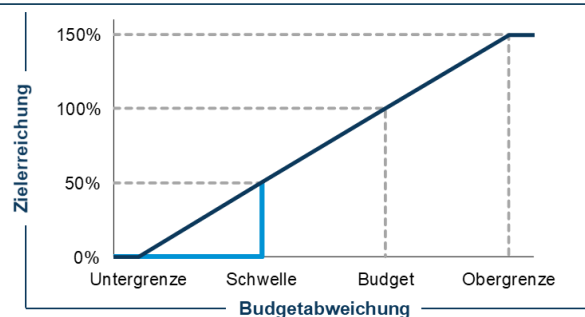
Folgende Erfolgsziele werden in der EVV verwendet und die Zielerreichung daran gemessen.

- **Umsatz mit 50 % Gewichtung**  
Durch die Verwendung des Umsatzes im Verhältnis zum Budget wird das strategische Ziel eines weiteren Wachstums der STS Group incentiviert.
- **Adjusted EBITDA mit 50 % Gewichtung**  
Das adjusted EBITDA (adjusted Earnings Before Interest, Taxes, Depreciations and Amortization) ist eine zentrale finanzielle Steuerungskennzahl der STS Group und stellt

das Betriebsergebnis vor Abschreibungen dar. Dieses wird, unter Berücksichtigung von bspw. Sonderaufwendungen, ins Verhältnis zum Budget gesetzt. Durch die Verwendung des adjusted EBITDA wird ein langfristig profitables Unternehmenswachstum unter Berücksichtigung nachhaltiger Kostenstrukturen incentiviert.

Für die finanziellen Erfolgsziele wird vom Aufsichtsrat jeweils eine ambitionierte Zielerreichungskurve definiert. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes finanzielle Ziel einen Zielwert fest, welcher einer 100%-Zielerreichung entspricht. Daneben werden eine Obergrenze sowie eine Untergrenze definiert. Jenseits der Untergrenze liegt die Zielerreichung bei 0 %, jenseits der Obergrenze ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt. Zudem kann der Aufsichtsrat einen Schwellenwert festlegen. Unterhalb des Schwellenwerts liegt die Zielerreichung bei 0 % während bei Erreichen des Schwellenwerts die Zielerreichung bei 50 % liegt. Zwischen den festgelegten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

### Zielerreichungskurve Umsatz / adjusted EBITDA






Die festgelegten Werte sowie die daraus resultierende Zielerreichung werden nachträglich im Geschäftsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres transparent offengelegt.

#### 5.2.1.3 Nicht-finanzielle Erfolgsziele der EVV

Neben den finanziellen Zielen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, jährlich individuelle und kollektive Ziele für den Vorstand festzusetzen und in Form eines Modifiers multiplikativ in die Gesamtzielerreichung einfließen zu lassen. Der Modifier kann einen Wert von 0,8 bis 1,2 annehmen. Als mögliche Ziele kommen hier unter anderem Nachhaltigkeitsziele, welche die drei Bereiche Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) abdecken (sog. ESG-Ziele), in Betracht. Der Aufsichtsrat kann so beispielsweise Ziele aus folgenden Kategorien wählen:

#### Beispielhafte ESG-Ziele

	<b>Umwelt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduktion der CO2-Emissionen</li> <li>• Nachhaltigkeit</li> </ul>
	<b>Soziales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversität</li> <li>• Mitarbeiterzufriedenheit</li> </ul>
	<b>Unternehmensführung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance</li> <li>• Reputationsmanagement</li> </ul>

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat die Erreichung der im Rahmen des Modifiers gesetzten Ziele.

Die festgelegten nicht-finanziellen Ziele und die resultierende Zielerreichung sowie die Gesamtzielerreichung der einjährigen variablen Vergütung werden nachträglich im Geschäftsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres transparent offengelegt.

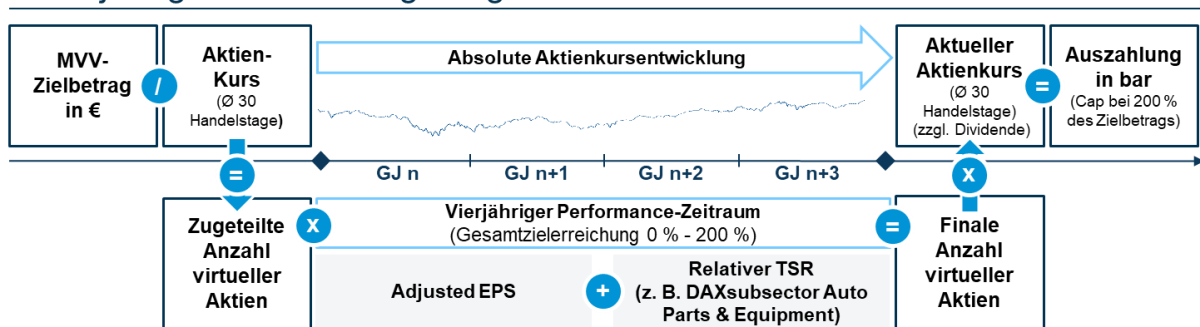
## 5.2.2 Mehrjährige variable Vergütung (MVV)

### 5.2.2.1 Grundzüge der MVV

Die mehrjährige variable Vergütung der STS Group ist als Performance Share Plan mit einer Laufzeit von vier Jahren (Performance-Zeitraum) ausgestaltet. Zu Beginn eines Geschäftsjahres wird den Vorstandsmitgliedern ein individualvertraglicher Zielbetrag gewährt. Dieser wird anhand des arithmetisch gemittelten Schlusskurses der letzten 30 Handelstage der STS Group Aktie vor Beginn des Performance-Zeitraums in virtuelle Aktien umgewandelt. Nach Ablauf des Performance-Zeitraums wird die finale Anzahl virtueller Aktien bestimmt. Hierfür werden die zu Beginn des Performance-Zeitraums zugeteilten virtuellen Aktien mit der Gesamtzielerreichung multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch die Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem arithmetisch gemittelten Schlusskurs der letzten 30 Handelstage der STS Group Aktie vor Ablauf des Performance-Zeitraums zuzüglich der im Performance-Zeitraum gezahlten Dividenden. Dieser so ermittelte Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt (Cap) und wird in bar ausgezahlt. Nach Wahl der Gesellschaft kann eine Auszahlung alternativ in Aktien vorgenommen werden.

Die Gesamtzielerreichung ist auf 200 % begrenzt und ergibt sich additiv aus den beiden Zielen adjusted EPS und relativer Total Shareholder Return (TSR) der STS Group, wobei beide Ziele zu 50 % gewichtet werden. Für die Erfolgsziele der MVV wird vom Aufsichtsrat jeweils vor Beginn des Performance-Zeitraums eine ambitionierte Zielerreichungskurve definiert. Hierzu legt der Aufsichtsrat zu Beginn jedes Performance-Zeitraums sowohl für das adjusted EPS als auch für den relativen TSR einen Zielwert fest, welcher einer 100 %-Zielerreichung entspricht. Daneben werden eine Obergrenze sowie eine Untergrenze definiert. Jenseits der Untergrenze liegt die Zielerreichung bei 0 %, jenseits der Obergrenze ist sie auf 200 % begrenzt. Zwischen der Untergrenze, dem definierten Zielwert und der Obergrenze wird die Zielerreichung linear interpoliert.

### Mehrjährige variable Vergütung – Performance Share Plan



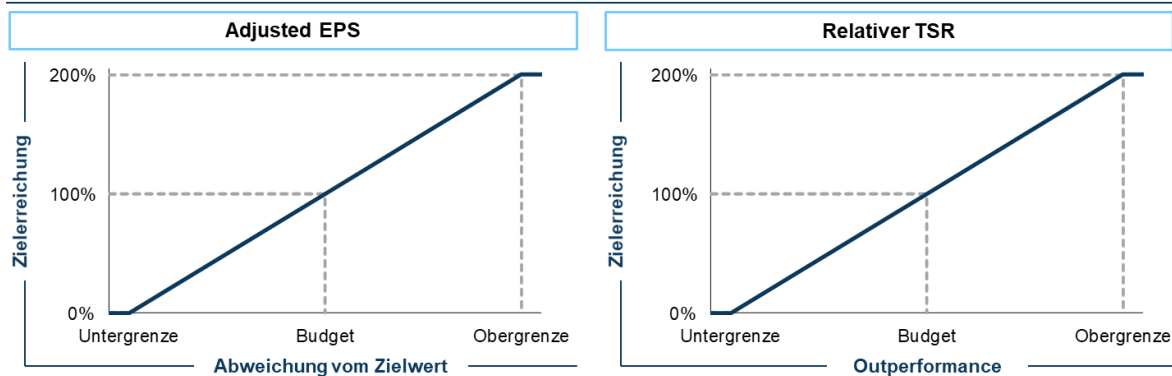
### 5.2.2.2 Erfolgsziele der MVV

Für die Gestaltung der MVV werden das adjusted EPS (Earnings per Share) sowie der relative TSR (Total Shareholder Return) als Erfolgsziele betrachtet. Beide Ziele honorieren die langfristige Entwicklung der STS Group über den Performance-Zeitraum und gehen zu gleichen Teilen in die Zielerreichung ein.

Der relative TSR berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses der STS Group während des vierjährigen Performance-Zeitraums einschließlich reinvestierter Bruttodividenden im

Vergleich zur Vergleichsgruppe. Die relative Entwicklung wird gemessen, indem die Differenz in Prozentpunkten zwischen der TSR-Performance der STS Group und der TSR-Performance der Vergleichsgruppe ermittelt wird („Outperformance“). Als relevante Vergleichsgruppe wurde bis auf Weiteres der DAXsubsector Auto Parts & Equipment festgelegt. Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf eine andere, angemessene Vergleichsgruppe bestimmen.

## Zielerreichungskurven adjusted EPS / relativer TSR



Die festgelegten Zielwerte und die daraus resultierende Zielerreichung sowie die Gesamtzielerreichung werden nach Abschluss des Performance-Zeitraums im Geschäftsbericht offengelegt.

### 5.3 Malus und Clawback

In bestimmten Fällen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten teilweise oder vollständig zu reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten teilweise oder vollständig zurückzufordern (Clawback).

Die Malus-Regelung kann bei erheblichen Pflicht- oder Compliance-Verstößen eines Vorstandsmitglieds zur Anwendung kommen. In diesen Fällen können die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig gekürzt werden.

Im Rahmen der Clawback-Regelung können auch im Falle der Festsetzung oder Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf Basis eines fehlerhaften Konzernabschlusses nach dessen Korrektur bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten vom Aufsichtsrat zurückgefordert werden, soweit sich auf dem korrigierten Konzernabschluss eine niedrigere variable Vergütung ergibt (Performance-Clawback). Außerdem können erfolgsabhängige Vergütungskomponenten nach pflichtgemäßem Ermessen zurückgefordert werden, wenn wesentliche Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds vorliegen (Compliance-Clawback).

Etwaige Schadensansprüche der Gesellschaft nach § 93 Abs. 2 AktG bleiben durch die Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

## 6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### 6.1 Vertragslaufzeiten

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben eine feste Laufzeit. Diese darf einen Zeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten. Eine Wiederbestellung ist zulässig.



Ein Recht zur ordentlichen Kündigung besteht nicht. Hiervon unberührt bleibt das gesetzliche Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

## **6.2 Unterjähriger Ein- und Austritt von Vorstandsmitgliedern**

Im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts werden die Festvergütung sowie die erfolgsabhängige Vergütung für das entsprechende Jahr grundsätzlich *pro rata temporis* gezahlt bzw. gewährt.

## **6.3 Regelungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses**

### **6.3.1 Abfindungszahlungen**

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit durch die Gesellschaft oder auf deren Veranlassung ohne wichtigen Grund oder im Falle der vorzeitigen Niederlegung des Mandats oder Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied aus einem durch die Gesellschaft zu vertretendem wichtigem Grunde, ist eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf den Wert von zwei Jahresvergütung, höchstens jedoch auf die Restlaufzeit des Vertrags begrenzt (Abfindungs-Cap). Im Falle einer Beendigung der Vorstandstätigkeit durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 BGB oder § 84 Abs. 3 AktG sowie im Falle einer Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund wird keine Abfindung gezahlt.

### **6.3.2 Vereinbarungen für den Fall eines Kontrollwechsels**

Für den Fall eines Kontrollwechsels kann den Vorstandsmitgliedern ein einmaliges Sonderkündigungsrecht eingeräumt werden, den Anstellungsvertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihr Amt zum Kündigungstermin niederzulegen. Das Sonderkündigungsrecht besteht nur innerhalb von sechs Monaten nach Kenntniserlangung des Kontrollwechsels durch das Vorstandsmitglied. Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung. Die Abfindung, die insgesamt der Höhe nach auf 100 % des Abfindungs-Caps begrenzt ist, setzt sich zusammen aus der Summe, der aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages nicht mehr zur Entstehung und Auszahlung gelangten Vergütung.

Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Dritter oder mehrere gemeinsam handelnde Dritte mehr als 51 % der Geschäftsanteile an der Gesellschaft erwerben und die Stellung des Vorstandsmitglieds infolge dieser Änderung mehr als nur unwesentlich berührt wird. Die Stellung als Vorstandsmitglied wird insbesondere dann mehr als unwesentlich berührt, wenn wesentliche Änderungen in der Strategie des Unternehmens oder wesentliche Änderungen im Tätigkeitsbereich des Vorstandsmitglieds eintreten.

### **6.3.3 Karenzentschädigung**

Mit den Vorstandsmitgliedern kann ein Wettbewerbsverbot mit einer Dauer von bis zu zwölf Monaten vereinbart werden. In diesem Fall hat das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der Ziel-Direktvergütung eines Jahres, bestehend aus Festvergütung, EVV und MVV. Eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Ein Anspruch auf darüberhinausgehende Zahlungen im Zuge der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses besteht nicht.

#### **6.3.4 Erfolgsabhängige Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses**

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandsbestellung oder des Dienstvertrags durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund oder im Falle der vorzeitigen Niederlegung des Mandats oder der Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied aus einem durch die Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine am Ende des entsprechenden Performance-Zeitraums zu ermittelnde zeitanteilige Auszahlung bereits gewährter variabler Vergütung auf Basis der festgelegten Erfolgsziele.

Eine bereits gewährte variable Vergütung entfällt ersatzlos, wenn der Dienstvertrag aufgrund außerordentlicher Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB, oder aufgrund der Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund und ohne einvernehmliche Regelung im Laufe des Geschäftsjahrs endet, oder wenn die Bestellung durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. 3 AktG im Laufe des Geschäftsjahrs widerrufen (ausgenommen wegen Vertrauensentzugs durch die Hauptversammlung) wird.

#### **6.4 Arbeitsunfähigkeit und Tod**

Ist das Vorstandsmitglied aufgrund von Krankheit oder Unfall an der Ausübung der Vorstandstätigkeit gehindert, werden die Bezüge bestehend aus Festvergütung und erfolgsabhängiger Vergütung für die Dauer von bis zu drei Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstvertrags gezahlt. Für weitere drei Monate einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit werden 80 % der erfolgsabhängigen Vergütung gezahlt.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags dauerhaft dienstunfähig, so endet der Dienstvertrag mit dem Ende des Quartals, in welchem die Dienstunfähigkeit festgestellt worden ist, spätestens jedoch zum Ende der Vertragslaufzeit.

Im Falle des Ablebens des Vorstandsmitglieds erhalten der Ehepartner bzw. der eingetragene Lebenspartner sowie die unterhaltsberechtigten Kinder als Gesamtgläubiger die monatlichen Bezüge der Festvergütung für die Dauer von drei Monaten mit Ablauf des Sterbemonats, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstvertrags.

#### **6.5 Mandatsbezüge der Vorstandsmitglieder**

Im Falle der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds im Aufsichtsrat, Beirat oder Verwaltungsrat eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens werden die gegebenenfalls hierfür an das Vorstandsmitglied gezahlten Vergütungen auf die Vergütung des betreffenden Geschäftsjahrs in Anrechnung gebracht.

Die Ausübung einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit sowie die Übernahme von Aufsichtsrats-, Beirats-, oder sonstigen Mandaten oder Ämtern, einschließlich Ehrenämtern bedarf der vor Ausübung einzuholenden ausdrücklichen und schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrates. Der Aufsichtsrat entscheidet im Falle einer Zustimmung zu konzernexternen Mandaten auch, ob und inwieweit eine eventuell hierfür gezahlte Vergütung auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft anzurechnen ist.

### **7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen nach § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem vorgelegten Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der STS Group notwendig ist. Dies gilt insbesondere bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen, die nicht vom Vorstand oder der STS Group zu beeinflussen waren. Derartige Abweichungen können z. B. zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer

schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen rechtfertigen dagegen keine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem. Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch Beschluss des Aufsichtsrats möglich.

In solchen Fällen darf vorübergehend von den folgenden Komponenten des Vergütungssystems abgewichen werden: die finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsziele der EVV und MVV sowie deren Gewichtung, Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen sowie die Methoden zur Feststellung der Zielerreichung. Ungeachtet einer etwaigen Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung der Vorstandsmitglieder weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung ausgerichtet sein und ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung gewährleisten.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung wiederherzustellen.

Außerdem hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Einzelfall neu eintretenden Vorstandsmitgliedern eine einmalige Zahlung zu gewähren. Dadurch können einem neuen Vorstandsmitglied z. B. Verluste von bereits gewährter Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers kompensiert werden, die durch den Wechsel zur STS Group entstehen. Damit stellt der Aufsichtsrat sicher, sich die notwendige Flexibilität bei der Findung der bestmöglichen Kandidaten zu erhalten. Die festgelegte Maximalvergütung bleibt hiervon unberührt.

Vorgenommene Abweichungen werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt und erläutert.