

Schumag Aktiengesellschaft, Aachen
Vergütungsbericht
für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Schumag Aktiengesellschaft („SCHUMAG“) im Geschäftsjahr 2021/22 dargestellt und erläutert.

Bei der Erstellung des Berichts legt die SCHUMAG Wert auf eine klare, transparente und vollumfängliche Berichterstattung. Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems wie auch der individuellen Vergütungen des Vorstands und der Aufsichtsratsmitglieder sind für SCHUMAG maßgeblicher Bestandteil einer guten Corporate Governance. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet die SCHUMAG in diesem Bericht auf die durchgängige gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen, jedoch sind stets Personen jeden Geschlechts gleichermaßen gemeint.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22 wird der anstehenden, voraussichtlich Ende Mai 2023 stattfindenden Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

I. Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist ausgerichtet an der unternehmerischen Entwicklung der SCHUMAG. Das Vergütungssystem für den Vorstand hat zum Ziel, den Mitgliedern des Vorstands ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

Die gewählte Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet und soll die Mitglieder des Vorstands motivieren, die strategischen Ziele der SCHUMAG effektiv und fortwährend zu verfolgen.

Die Vergütung des Vorstands wird dabei unter Berücksichtigung der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie der Entwicklungsmöglichkeit festgelegt. Sie soll in einem angemessenen Verhältnis zum Verantwortungsbereich und den Leistungen des Vorstands stehen. Die Vorstandsvergütung nach diesem System dient außerdem der Harmonisierung der Interessen des Vorstands, der Mitarbeiter und der Aktionäre und soll die dauerhafte Steigerung der Unternehmensleistung begünstigen.

II. Zusammensetzung des Vorstands

Der Vorstand der Gesellschaft setzt sich aus Herrn Johannes Wienands (Vorsitzender) und Herrn Dr. Bernhard Mayers zusammen. Herr Johannes Wienands ist Sprecher des Vorstands und für das operative Geschäft verantwortlich (CEO). Den Posten des Chief Operating Officer (COO) bekleidet seit dem 1. September 2022 Herr Dr. Bernhard Mayers, der das Ressort Produktion führt.

III. Verfahren zur Festsetzung und zur Überprüfung des Vergütungssystems

Die Struktur und Angemessenheit des Systems der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat gemäß den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG festgelegt und regelmäßig überprüft.

Das vom Aufsichtsrat am 16. März 2021 beschlossene Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung vorgelegt und am 28. April 2021 von dieser gebilligt. Das Vergütungssystem hat Gültigkeit für alle ab dem 1. Mai 2021 neu abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge sowie für die Verlängerung bestehender Vorstandsdienstverträge.

Das Vergütungssystem erlaubt dem Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütungen der Vorstandsmitglieder die Berücksichtigung von Funktionen und Verantwortungsbereichen sowie der Seniorität der einzelnen Vorstandsmitglieder. Differenzierungen in der Gesamtvergütung aufgrund dieser Faktoren kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen innerhalb der durch das Vergütungssystem gesetzten Grenzen vorsehen und so eine für jedes Vorstandsmitglied angemessene Vergütung sicherstellen. Die für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile maßgeblichen finanziellen und individuellen Ziele legt der Aufsichtsrat in der Weise fest, dass sie zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen. So sollen alle Vergütungsbestandteile im Zusammenspiel zur positiven und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft im Einklang mit der Unternehmensstrategie beitragen. Mit der Option der weiteren Festlegung individueller Ziele für Vorstandsmitglieder schafft sich der Aufsichtsrat außerdem die Möglichkeit, zukünftig weitere Anreize für bestimmte Unternehmensentwicklungen zu setzen, um etwaigen unerwünschten Tendenzen entgegenzuwirken oder angestrebte Entwicklungen begünstigen zu können.

Auf Vorschlag des Personalausschusses kann der Aufsichtsrat in besonders außergewöhnlichen Fällen (insbesondere bei einer schweren Wirtschafts- oder Unternehmenskrise) nach Maßgabe des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von Vorgaben des Vergütungssystems abweichen (bezüglich der Vergütungsstruktur und -höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile und auch des Verfahrens), wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich ist.

Gemäß den Vorgaben des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die Parameter für die Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile und die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied vor dem jeweiligen Geschäftsjahr fest. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat geprüft und gewürdigt.

IV. Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) sowie kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen. Auf Basis dieser Vergütungskomponenten definiert der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied eine Zielgesamtvergütung, d.h. die Gesamtvergütung für den Fall einer 100-prozentigen Zielerreichung.

Das Vergütungssystem sieht einen Anteil fester (erfolgsunabhängiger) Vergütungsbestandteile von jeweils 40 % bis 50 % bezogen auf die Zielgesamtvergütung (bei einer Zielerreichung von 100 %) und variabler (erfolgsabhängiger) Vergütungsbestandteile von 50 % bis 60 % an der Ziel- Gesamtvergütung (bei einer Zielerreichung von 100 %) vor.

An den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen nehmen kurzfristige variable Bestandteile (STI) 10 % bis 25 % bezogen auf die Zielgesamtvergütung (bei einer Zielerreichung von 100 %) und langfristige variable Bestandteile (LTI) wiederum 20 % bis 40 % bezogen auf die Zielgesamtvergütung (bei einer Zielerreichung von 100 %) ein. Diese Anteile können in den angegebenen Grenzen aufgrund funktionaler Differenzierung, Differenzierung aufgrund von Seniorität des einzelnen Vorstandsmitglieds und/oder im Rahmen der Überprüfung der Vergütung und Anpassung an die Marktüblichkeit künftig variieren.

Wird die angestrebte Zielerreichung übertroffen, können die variablen Vergütungsbestandteile in Summe maximal das doppelte der erfolgsunabhängigen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr betragen. Der relative Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung liegt damit bei bis zu zwei Drittel der Gesamtvergütung.

Alle Vergütungskomponenten werden in Euro ausgezahlt. Eine aktienbasierte Vergütung wird nicht gewährt. Ein zeitlicher Aufschub der Auszahlung von Vergütungsbestandteilen erfolgt nicht. Die Vorstandsmitglieder sind jedoch verpflichtet, den überwiegenden Teil des Nettobetrages der jeweils gewährten langfristigen variablen Vergütung in Aktien der SCHUMAG zu investieren und die Aktien mindestens vier Jahre vom Erwerbszeitpunkt an zu halten.

Nachträgliche Änderungen der gewählten Zielwerte oder der Vergleichsparameter für die variable Vergütung nach dem Beginn der für die jeweilige variable Vergütung maßgeblichen Referenzperiode sind ausgeschlossen.

V. Die Vergütungsbestandteile im Einzelnen

1) Erfolgsunabhängige Bestandteile

Die erfolgsunabhängige Vergütung wird vom Aufsichtsrat vor Neuabschluss oder Verlängerung eines Vorstandsvertrags überprüft und gemäß den Vorgaben dieses Vergütungssystem festgelegt. Bei der Festlegung der erfolgsunabhängigen Vergütung kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen

aufgrund Funktion, Verantwortungsbereich und Seniorität des Vorstandsmitglieds differenzieren. Die Summe der erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile kann auf bis zu EUR 300.000,00 jährlich festgelegt werden.

a) Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird.

b) Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder können zudem folgende Nebenleistungen erhalten:

- Dienstwagen, wobei sich die Nutzung nach der Dienstwagenrichtlinie der Gesellschaft richtet
- Dienstliches Mobiltelefon, das auch zur privaten Nutzung zur Verfügung steht
- Abschluss einer D&O-Versicherung durch die Gesellschaft mit einem Selbstbehalt für das Vorstandsmitglied
- Erstattung von Reisekosten
- Versicherungsleistungen (Unfallversicherung, Pflege- und Krankenversicherung)
- Übernahme von Leistungen für die (betriebliche oder private) Altersvorsorge

2) Erfolgsabhängige Bestandteile

Die nachfolgenden Leistungskriterien sollen aus Sicht des Aufsichtsrats den Vorstandsmitgliedern einen Anreiz bieten, den langfristigen nachhaltigen Erfolg, die Umsetzung der vereinbarten Strategie, die Interessen der Aktionäre und Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung sowie die Compliance-Kultur des Unternehmens zu fördern.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus zwei Vergütungsbestandteilen: eine kurzfristige, einjährige Vergütung (Short Term Incentive Plan (STI)) und eine langfristige, mehrjährige Vergütung (Long Term Incentive Plan (LTI)).

a) Kurzfristige, einjährige variable Vergütung (STI)

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine variable Vergütung, die sich am nach handelsrechtlichen Rechnungslegungsvorschriften ermittelten bereinigten EBITDA orientiert und davon maximal 1,5 % beträgt. Der Höhe nach ist diese Vergütungskomponente auf EUR 150.000,00 begrenzt. Die Zahlung der variablen Vergütung erfolgt zum Ende des Monats, in dem der Aufsichtsrat oder die Hauptversammlung der SCHUMAG den Jahresabschluss der Gesellschaft feststellt. Unterjährige Abschlagzahlungen sind möglich. Eine maßgebliche Kennzahl zur Evaluierung des Erfolgs der Unternehmensaktivitäten der Gesellschaft ist nach Ansicht des Aufsichtsrats das EBITDA („earnings before interest, tax, depreciation, and amortization“). Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat das EBITDA als wesentliches Leistungskriterium für die einjährige variable Vergütung festgelegt.

b) Langfristige, mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Die Mitglieder des Vorstands haben zusätzlich Anspruch auf eine mehrjährige variable Vergütung in Form eines Long Term Incentive Plan (LTI). In diesem Zusammenhang erhalten die Vorstände jährlich einen Betrag in Höhe von maximal EUR 300.000,00.

Die langfristige, mehrjährige variable Vergütung wird jährlich zum Ende des Monats, in dem der Aufsichtsrat oder die Hauptversammlung der SCHUMAG den Jahresabschluss der Gesellschaft feststellt, ausgezahlt. Bei unterjährigem Beginn oder Ende eines Vorstandsdienstvertrages erhält das Vorstandsmitglied die mehrjährige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr zeitanteilig.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, den überwiegenden Teil des Nettobetrages der jeweils gewährten langfristigen variablen Vergütung innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten unter Beachtung der sich aus den Bestimmungen des Directors' Dealings ergebenden Handelsverbote in Aktien der SCHUMAG zu investieren und die Aktien unter Beachtung von Share Ownership Guidelines mindestens vier Jahre vom Erwerbszeitpunkt an zu halten. Diese Investition ist dem Aufsichtsrat auf Verlangen nachzuweisen.

Die maßgeblichen Leistungskriterien des LTI bemessen sich wie folgt:

- 40 % Durchschnitt der jährlichen Zielerreichung nach Plan EBIT während der fünfjährigen Laufzeit
- 30 % Kursentwicklung der Peer Group
- 30 % Nachhaltigkeitsziele

Der Aufsichtsrat wird dabei Ziele auswählen, die den langfristigen nachhaltigen Erfolg und die Strategie des Unternehmens, die Interessen der Aktionäre sowie der Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung sowie die Compliance-Kultur des Unternehmens fördern. Dabei können künftig insbesondere nichtfinanzielle Ziele aus den nachfolgenden Themenfeldern unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Funktion und des Verantwortungsbereichs eines Vorstands gesetzt werden:

- Umwelt
- Soziales/Mitarbeiter
- Governance/Compliance

Sofern über eine Zeitperiode von vier Jahren die vereinbarten bzw. festgelegten Ziele erreicht werden, können die Vorstände die Aktien und einen etwaigen Wertzuwachs hieraus vollständig behalten. Bei einer Verfehlung der Ziele besteht die Möglichkeit, dass eine rückwirkende Reduzierung des Bonus vereinbart und der Vorstand verpflichtet wird, der Gesellschaft den Betrag zu ersetzen, den die Aktien, die aus dem zu viel gezahlten Bonusbetrag erworben wurden, zum Zeitpunkt der Feststellung der Verfehlung der Ziele haben.