

Vergütungssystem für den Vorstand der Vossloh Aktiengesellschaft

I. Anpassung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, ob das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder hinreichende Anreize für das langfristige und nachhaltige Unternehmenswachstum setzt und einen Gleichlauf der Interessen des Vorstands und der Aktionärinnen und Aktionäre¹ sowie weiterer Stakeholder des Unternehmens, wie insbesondere Kunden und Mitarbeiter, erzielt. Das bisherige Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 15. Mai 2024 gebilligt hat, hat hierzu nach Auffassung des Aufsichtsrats bereits wesentlich beigetragen. Der Aufsichtsrat hat nach intensiver Prüfung jedoch Verbesserungspotential identifiziert und dabei insbesondere die Rückmeldung der Aktionäre zum Vergütungssystem und den Vergütungsberichten sowie die allgemeinen Entwicklungen in der Vorstandsvergütung berücksichtigt.

Auf Grundlage seiner sorgfältigen Analyse unter Einbeziehung eines externen, unabhängigen Vergütungsberaters hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 13. Dezember 2024 eine umfangreiche Überarbeitung des Vergütungssystems beschlossen, die im Wesentlichen den nachfolgenden Zwecken dient:

- Erhöhte Transparenz und Wegfall von Ausnahmetatbeständen
- Noch stärkerer Gleichlauf der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens
- Noch stärkere Incentivierung auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens
- Anpassungen an aktuelle Marktentwicklungen und -standards

Die wesentlichen Anpassungen des Vergütungssystems lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Einjährige Tantieme

- Neben den bereits bestehenden finanziellen Leistungskriterien sind künftig auch Nachhaltigkeitsziele als nichtfinanzielles Leistungskriterium in der Einjährigen Tantieme vorgesehen. Mit ihnen werden Beiträge und Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance berücksichtigt.
- Die Möglichkeit der Erhöhung des Zielbonus der Einjährigen Tantieme nach dem pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats wird auf 20 % (statt zuvor 30 %) begrenzt, analog der Möglichkeit der Reduzierung des Zielbonus. Der Aufsichtsrat soll für Zwecke der Entscheidung über die Anpassung des Zielbonus bei allen Vorstandsmitgliedern eine allgemeine Leistungsbeurteilung vornehmen. Zudem können ergänzend individuelle qualitative Ziele festgelegt werden.

¹ Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird im Folgenden einheitlich von „Aktionären“ gesprochen.

- Die Begrenzung der Einjährigen Tantieme wird auf den marktüblichen Wert von 200 % (statt vorher 170%) des Zielbetrages festgelegt, um die Leistungen der Vorstände angemessen und marktüblich zu honorieren, gleichzeitig aber unangemessene Ausreißer nach oben zu vermeiden.

2. Mehrjährige Tantieme als virtueller Performance Share Plan

- Die Mehrjährige Tantieme wird nunmehr als virtueller Performance Share Plan mit einer dreijährigen Performance-Periode ausgestaltet, um die Interessenkonvergenz der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre weiter zu fördern. Die Anzahl der virtuellen Aktien bestimmt sich dabei durch die Zielerreichung bei den Erfolgszielen Return on Capital Employed (ROCE) und relativer Total Shareholder Return (TSR).
- Auch die Begrenzung der Mehrjährigen Tantieme wird auf 200 % des Zielbetrages festgelegt.

3. Keine Sonderzuwendungen

- Die Möglichkeit zur Gewährung von Sonderzuwendungen durch den Aufsichtsrat wird abgeschafft.

4. Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

- Zusätzlich zu dem Performance Share Plan sieht das überarbeitete Vergütungssystem eine Verpflichtung der Vorstandsmitglieder vor, mindestens ein Bruttofestgehalt in Vossloh-Aktien zu investieren und während der Dauer ihrer Vorstandstätigkeit zu halten, wobei für den Erwerb eine fünfjährige Aufbauphase gilt.

5. Versorgungsentgelt

- Für die Zwecke der Altersversorgung erhalten die Vorstandsmitglieder ein nicht zweckgebundenes jährliches Versorgungsentgelt, das nach Wahl der Vorstandsmitglieder für die betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung verwendet werden kann. Die Versorgungszusage aus dem Altvertrag des amtierenden Vorstandsvorsitzenden bleibt für ihn anstelle des Versorgungsentgelts erhalten.

II. Das Vergütungssystem im Einzelnen

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem beinhaltet die Grundsätze für die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vossloh AG.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie der Vossloh AG, namentlich die Stärkung des Kerngeschäfts und den weiteren Ausbau des digitalen Servicegeschäfts mit dem Ziel einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes. Die Leistungskriterien, anhand derer sich die Vorstandsvergütung bemisst, sind Ausdruck dieser Strategie und setzen insbesondere Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Unternehmenswachstum und bewirken einen Gleichlauf der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre und weiterer Stakeholder des Unternehmens.

Ziel dieses Vergütungssystems ist es, die Vorstandsmitglieder ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie ihren Leistungen gemäß im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK“) angemessen zu vergüten und sie im Sinne einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung am Erfolg der Vossloh AG partizipieren zu lassen. Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind die Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder, ihre individuellen Leistungen, die wirtschaftliche Entwicklung, die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen sowie der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur des Unternehmens auch in der zeitlichen Entwicklung.

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand insbesondere an den folgenden Grundsätzen orientiert:

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem soll die Vorstandsmitglieder ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie ihren Leistungen gemäß und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben angemessen vergüten.

Das Vergütungssystem trägt wesentlich zum Unternehmenserfolg des Vossloh-Konzerns bei, indem es die Vorgabe von Leistungskriterien vorsieht, deren Erreichung von der wirtschaftlichen, unternehmerischen und nachhaltigkeitsbezogenen Entwicklung des Vossloh-Konzerns abhängt, und dadurch Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Unternehmenswachstum setzt.

Das Vergütungssystem setzt einen starken Fokus auf variable Vergütungselemente, die konsequent am Unternehmenserfolg und der Entwicklung der Vossloh-Aktie ausgerichtet sind, und ein Eigeninvestment der Vorstände in Aktien der Vossloh AG, um die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre und weiterer Stakeholder in einen angemessenen Ausgleich zu bringen.

Der überwiegende Teil der variablen Vergütung, die Mehrjährige Tantieme, basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage, wodurch eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens gefördert wird. Daneben ist die Einjährige Tantieme an jährlichen Erfolgszielen ausgerichtet und setzt damit auch Anreize für eine jährliche Performance. Die variable Vergütung ist nach oben hin begrenzt.

Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütungsstruktur wird regelmäßig sowohl ein horizontaler Vergleich mit anderen, vergleichbaren Unternehmen als auch ein vertikaler Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder untereinander sowie im Vergleich zum oberen Führungskreis und zu der relevanten Gesamtbelegschaft im Unternehmen vorgenommen.

Durch gleichgerichtete Anreize trägt das Vergütungssystem zu einer gemeinsamen Verfolgung der langfristigen Unternehmensstrategie durch Vorstand und obere Führungskräfte bei.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung, Interessenkonflikte

Den Vorgaben der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG entsprechend beschließt der Aufsichtsrat ein System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vossloh AG.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands legt der Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest. Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen der Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern sowie in den jährlichen Zielvereinbarungen, für die im Vergütungssystem definierten variablen Vergütungselemente.

Die regelmäßige Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung erfolgt durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Bei Vorstandsverträgen mit einer fünfjährigen Vertragslaufzeit soll die Überprüfung nach Ablauf der Hälfte der Vertragslaufzeit erfolgen. Sollten wesentliche Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird dieses der Hauptversammlung zur erneuten Billigung vorgelegt. Gleiches erfolgt auch ohne wesentliche Änderungen mindestens alle vier Jahre.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende Vorstandsvergütungssystem entwickelt das am 15. Mai 2024 von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem fort und gilt in der geänderten Fassung ab dem 1. Januar 2025 für den Vorstand der Vossloh AG und kommt bei Neubestellungen und Vertragsverlängerungen zur Anwendung. Anlässlich der Überarbeitung des Vergütungssystems wurden mit den derzeit amtierenden Vorstandsmitgliedern angepasste Dienstverträge geschlossen, die – unter dem Vorbehalt der entsprechenden Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung – ab dem 1. Januar 2025 gelten und das überarbeitete Vergütungssystem antizipieren. Vergütungsansprüche aus Zeiten vor Geltung dieses Vergütungssystems richten sich weiterhin nach den diesen jeweils zugrunde liegenden vertraglichen und gesetzlichen Regelungen.

Wie bei allen Entscheidungen des Aufsichtsrats gelten auch bei der Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand die allgemeinen gesetzlichen Regeln unter Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten. Im Fall von Interessenkonflikten nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat und in den jeweiligen Ausschüssen teil. Über etwaige während eines Geschäftsjahres aufgetretene Interessenkonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung.

Anlässlich der Überarbeitung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat den externen Rat eines auf die Vorstandsvergütung börsennotierter Unternehmen spezialisierten Vergütungsberaters hinzugezogen, um den vom Aufsichtsrat identifizierten Anpassungsbedarf zu verifizieren und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung umfassend – insbesondere durch einen ausführlichen horizontalen Vergleich mit vergleichbaren Unternehmen sowie durch einen vertikalen Vergleich in Form der unternehmensinternen Vergütungsstruktur – zu überprüfen. Hierbei hat der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit des Vergütungsberaters vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat auch künftig externe Berater hinzuziehen, wobei er ebenso auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen achtet.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Den Vorgaben des Aktiengesetzes folgend, und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK, achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder darauf, dass diese jeweils in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vossloh AG ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhen finden das Vergleichsumfeld der Vossloh AG (horizontaler, externer Vergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler, interner Vergleich) Berücksichtigung.

3.1. Horizontaler Vergleich

Im horizontalen – externen – Vergleich wird zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Höhe und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung eine im Hinblick auf die Marktstellung der Vossloh AG geeignete Gruppe von Unternehmen herangezogen (Peer Group). Das Vergleichsumfeld wird bestimmt durch die Größe des Unternehmens (insbesondere anhand von Umsatz, Anzahl der Beschäftigten und Marktkapitalisierung) sowie die Komplexität des Geschäftsmodells. Es wurden die Unternehmen aus dem SDAX in die Vergleichsgruppe einbezogen.

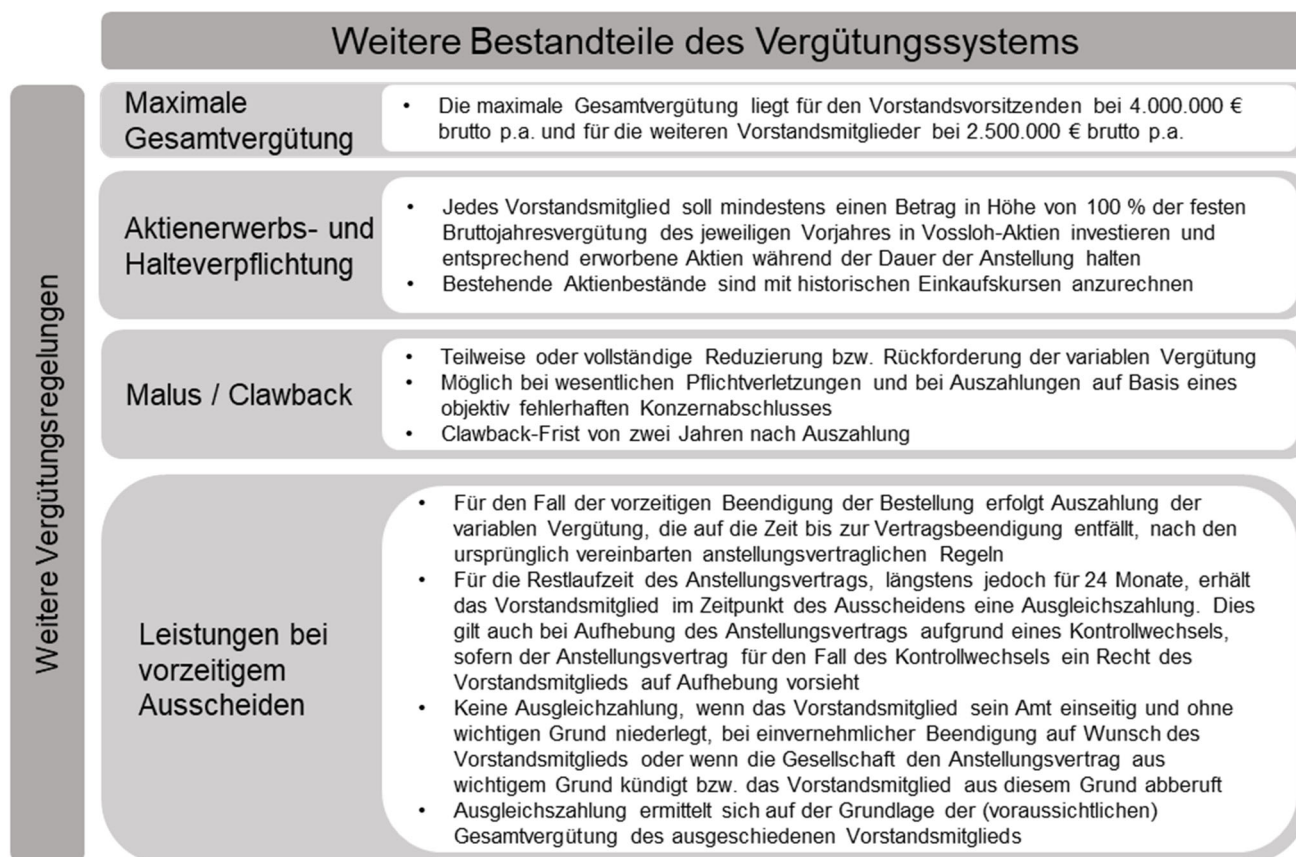
3.2. Vertikaler Vergleich

Neben dem horizontalen – externen – Vergleich erfolgt zudem auch ein vertikaler – interner – Vergleich der Vergütung des Vorstands. Hierbei erfolgt eine Betrachtung der Vergütung der Vorstandsmitglieder untereinander sowie im Vergleich zum oberen Führungskreis und zu der relevanten Gesamtbelegschaft im Unternehmen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei, neben den aktuellen Relationen der Vergütung der unterschiedlichen Ebenen zueinander, insbesondere auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

3.3. Das Vergütungssystem im Überblick

Bestandteile des Vergütungssystems

Feste Vergütungskomponente	Grundvergütung <ul style="list-style-type: none"> Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird
	Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen <ul style="list-style-type: none"> Gewährung marktüblicher Nebenleistungen, insbesondere Bereitstellung eines Dienstfahrzeugs zur dienstlichen und privaten Nutzung, Zuschüsse zu Kranken- sowie Unfall- und Reisegepäckversicherung
	Altersversorgung <ul style="list-style-type: none"> <u>Versorgungsentgelt</u> für Vorstandsmitglieder (mit Ausnahme des amtierenden Vorstandsvorsitzenden): <ul style="list-style-type: none"> nicht zweckgebundenes jährliches Versorgungsentgelt; Möglichkeit der Entgeltumwandlung über eine Unterstützungskasse Bestehende <u>Versorgungszusage</u> für amtierenden Vorstandsvorsitzenden in Fortführung seines Altvertrages: <ul style="list-style-type: none"> Pensionszahlungen bei Erreichen einer Altersgrenze von 63 Jahren Höhe abhängig von Dauer der Vorstandstätigkeit: Nach drei Jahren jeweils 1 % pro vollem Dienstjahr, danach jeweils 2 % pro weiterem vollen Dienstjahr; Höchstsatzz 40 % Zugrunde zu legen ist monatlicher Durchschnitt der Grundvergütung in den letzten drei Jahren vor Ausscheiden Gesellschaft gewährt für Versorgungszusage Insolvenzversicherung (Rückdeckungsversicherung mit Verpfändung), soweit diese nicht durch den Pensionssicherungsverein übernommen ist
Variable Vergütungskomponente	Einjährige Tantieme <p><u>Relativer Anteil:</u> Rund 42 bis 49 % der variablen Gesamtvergütung für den Vorstandsvorsitzenden; rund 40 bis 46 % für die weiteren Vorstandsmitglieder</p> <p><u>Leistungskriterien:</u> - finanzielle Leistungskriterien: - Konzern-EBIT - Konzernumsatz - durchschnittlich gebundenes Working Capital - nichtfinanzielle Leistungskriterien (ESG-Ziele)</p> <p><u>Auszahlung:</u> Nach Billigung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr</p> <p><u>Begrenzung / Cap:</u> Maximal 200 % des Zielbonus + Möglichkeit, Zielbonus nach pflichtgemäßem Ermessen um bis zu 20 % zu reduzieren oder zu erhöhen (insb. aufgrund allgemeiner Leistungsbeurteilung der Vorstandsmitglieder)</p>
	Mehrjährige Tantieme (Performance-Periode: Drei Jahre) <p><u>Relativer Anteil:</u> Rund 51 bis 58 % der variablen Gesamtvergütung für den Vorstandsvorsitzenden; rund 54 bis 60 % für die weiteren Vorstandsmitglieder</p> <p><u>Plantyp:</u> Virtueller Performance Share Plan</p> <p><u>Leistungskriterien:</u> - ROCE (Return on Capital Employed) - Index-Performance Vossloh-Aktie (relativer Total Shareholder Return)</p> <p><u>Auszahlung:</u> Nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der (dreijährigen) Performance-Periode unter Berücksichtigung der Gesamtzielerreichung und Entwicklung des Börsenkurses der Vossloh-Aktie während der Performance-Periode</p> <p><u>Begrenzung / Cap:</u> Maximal 200 % des Zielbonus</p>



3.4. Die Komponenten des Vergütungssystems, Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung

3.4.1. Komponenten des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Komponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der Festvergütung sowie dem jährlichen Versorgungsentgelt, Sachbezügen und sonstigen Nebenleistungen. Die Festvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird. Zu den Sachbezügen und sonstigen Nebenleistungen gehören insbesondere die private Dienstwagennutzung sowie Zuschüsse zu Versicherungen.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung ist an das Erreichen vorab definierter Erfolgsziele geknüpft und setzt sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, der „Einjährigen Tantieme“, und einer mehrjährigen variablen Vergütungskomponente, der „Mehrjährigen Tantieme“, zusammen.

Erreicht das Vorstandsmitglied sowohl bei der Einjährigen Tantieme als auch bei der Mehrjährigen Tantieme einen Zielerreichungsgrad von 100 %, ergibt die Summe aus diesen variablen Auszahlungen gemeinsam mit der Grundvergütung und den Nebenleistungen sowie dem jährlichen Versorgungsentgelt die Ziel-Gesamtvergütung; darüber hinaus besteht für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden in Fortführung seines Altvertrags eine zusätzliche Versorgungszusage.

3.4.2. Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die einzelnen Vergütungskomponenten werden in der Ziel-Gesamtvergütung unterschiedlich stark gewichtet.

Im relativen Vergleich zwischen den festen Vergütungskomponenten und den variablen Vergütungskomponenten macht der Anteil der variablen Vergütung bei jeweils 100-prozentiger Zielerreichung rund 55 bis 65 % der Ziel-Gesamtvergütung aus (unter Einbeziehung des Versorgungsaufwands² für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden rund 45 bis 55 % sowie für die weiteren Vorstandsmitglieder rund 50 bis 60 %). Auf die festen Vergütungsbestandteile entfallen demnach rund 35 bis 45 % der Ziel-Gesamtvergütung (unter Einbeziehung des Versorgungsaufwands für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden rund 45 bis 55 % sowie für die weiteren Vorstandsmitglieder jeweils rund 40 bis 50 %).

Innerhalb der variablen Vergütungskomponenten stellt die Einjährige Tantieme den kleineren Teil der variablen Gesamtvergütung dar. Bei jeweils 100-prozentiger Zielerreichung macht sie für den Vorstandsvorsitzenden rund 42 bis 49% der variablen Gesamtvergütung und für die weiteren Vorstandsmitglieder rund 40 bis 46 % der variablen Gesamtvergütung aus. Die Mehrjährige Tantieme stellt den größeren Teil der variablen Vergütung dar und macht bei jeweils 100-prozentiger Zielerreichung für den Vorstandsvorsitzenden rund 51 bis 58 % der variablen Gesamtvergütung und für die weiteren Vorstandsmitglieder rund 54 bis 60 % der variablen Gesamtvergütung aus.

Durch diese höhere Gewichtung der Mehrjährigen Tantieme wird ein besonderer Anreiz für das Erreichen mehrjährig orientierter Ziele geschaffen und eine Ausrichtung an der nachhaltigen Entwicklung der Vossloh AG gewährleistet. Gleichzeitig wird das Erreichen der operativen jährlichen Ziele insbesondere durch die Einjährige Tantieme incentiviert.

3.5. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Geschäftsjahr, d. h. bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen, dem jährlichen Versorgungsentgelt sowie dem jährlichen Versorgungsaufwand nach IAS 19, kurzfristigen variablen und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten fest („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 4.000.000,00 € brutto p.a. und für die weiteren Vorstandsmitglieder jeweils 2.500.000,00 € brutto p.a. Auszahlungen der Mehrjährigen Tantieme werden dabei dem Jahr der Gewährung der zugrunde liegenden Mehrjährigen Tantieme, d.h. dem ersten Jahr der Bemessungsperiode, zugerechnet. Nebenleistungen werden mit dem steuerlichen geldwerten Vorteil angesetzt. Eventuelle Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und etwaige sonstige Leistungen, die nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds gewährt werden, fließen nicht in die Maximalvergütung ein und werden durch diese nicht begrenzt.

² Für Zwecke der Ermittlung der Ziel-Gesamtvergütung und der relativen Anteile der Vergütungsbestandteile sowie für die Ermittlung der Maximalvergütung wird der bei Beschlussfassung über dieses Vergütungssystem angenommene Versorgungsaufwand für das Geschäftsjahr 2024 gemäß IAS 19 zugrunde gelegt. Die Entwicklung des tatsächlichen Versorgungsaufwands und entsprechende Bewertungsschwankungen sollen für die Zwecke dieses Vergütungssystems außer Betracht bleiben. Etwaige zusätzliche Kosten oder Aufwendungen für eine Rückdeckungsversicherung bleiben für diese Zwecke ebenfalls außer Betracht.

4. Die Komponenten des Vergütungssystems im Einzelnen

4.1. Grundvergütung

4.1.1. Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Vorstandstätigkeit eine feste, auf das Gesamtjahr bezogene Festvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird. Bei der Höhe der Festvergütung erfolgt eine Differenzierung zwischen dem Vorsitzenden und den weiteren Mitgliedern des Vorstands. Die Höhe der Festvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung und den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider und umfasst grundsätzlich auch alle etwaigen Tätigkeiten bei Tochter- und Beteiligungsgesellschaften der Vossloh AG.

4.1.2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält Sach- und Nebenleistungen. Dazu zählen insbesondere die Bereitstellung eines Dienstfahrzeugs zur dienstlichen und privaten Nutzung, Zuschüsse zu Kranken- sowie Unfall- und Reisegepäckversicherung.

Die Nebenleistungen stehen allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in gleicher Weise zu, sie können jedoch im Einzelfall je nach der persönlichen Situation und Inanspruchnahme, insbesondere in der Höhe, variieren. Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen gewähren.

4.1.3. Versorgungsentgelt

Für die Zwecke der Altersversorgung erhalten die Vorstandsmitglieder ein nicht zweckgebundenes jährliches Versorgungsentgelt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten an diese ausgezahlt wird. Die Verantwortung für die Altersversorgung wird insoweit vollständig auf die Vorstandsmitglieder übertragen und die Gesellschaft muss insofern keine Rückstellungen für die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder bilden.

Die Gesellschaft bietet den Mitgliedern des Vorstands an, das jährliche Versorgungsentgelt oder einen Teil hiervon in eine wertgleiche Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln (Entgeltumwandlung). Bei Inanspruchnahme der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung wird diese über eine Unterstützungskasse durchgeführt.

Eine Ausnahme besteht für den zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über dieses Vergütungssystem amtierenden Vorstandsvorsitzenden, dessen bestehender Altvertrag eine Versorgungszusage enthält. Für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden wird daher kein Versorgungsentgelt gewährt, sondern stattdessen die Versorgungszusage fortgeführt, die die folgenden Pensionszahlungen bei Erreichen einer Altersgrenze von 63 Jahren zum Gegenstand hat. Abhängig von der Dauer der Vorstandstätigkeit beträgt der jährliche Ruhegeldanspruch nach drei Jahren der Zugehörigkeit jeweils 1% pro vollem Dienstjahr Zugehörigkeit, für den nachfolgenden Zeitraum jeweils 2% pro weiterem vollen Dienstjahr Zugehörigkeit. Der Höchstsatz des Ruhegehalts beträgt 40% des versorgungsfähigen Entgelts. Zugrunde zu legen ist der monatliche Durchschnitt der Grundvergütung in den letzten drei Jahren vor Ausscheiden. Scheidet der Vorstandsvorsitzende vor Vollendung seines 63. Lebensjahres aus dem Unternehmen aus, entspricht das ab seinem 63. Lebensjahr zu zahlende Ruhegehalt der jeweils zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen erdienten Versorgungsanwartschaft zu dem zum

Zeitpunkt des Ausscheidens erzielten Versorgungsgrad. Scheidet der Vorstandsvorsitzende nach Vollendung des 63. Lebensjahres nicht aus dem Unternehmen aus, baut sich die Versorgungsanwartschaft weiter auf. Daneben besteht zugunsten der Ehefrau des amtierenden Vorstandsvorsitzenden im Falle seines Todes eine Witwenrente. Diese beträgt 60% der Rentenanwartschaft zum Zeitpunkt des Todes des Vorstandsvorsitzenden bzw. des zuletzt an den Vorstandsvorsitzenden gezahlten Ruhegehalts. Die Gesellschaft gewährt dem amtierenden Vorstandsvorsitzenden hinsichtlich der vorgenannten Versorgungszusage eine Insolvenzversicherung (Rückdeckungsversicherung mit Verpfändung), soweit diese nicht durch den Pensionsversicherungsverein übernommen ist.

4.2. Variable Vergütung

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung ist an das Erreichen vorab definierter Erfolgsziele gekoppelt und setzt sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, der Einjährigen Tantieme, und einer mehrjährigen variablen Vergütungskomponente, der Mehrjährigen Tantieme, zusammen.

Vor dem Beginn eines jeden Geschäftsjahres legen der Aufsichtsrat und das Vorstandsmitglied auf Grundlage der jeweils aktuellen Planung die konkreten Zielwerte für die Erfolgsziele der Einjährigen Tantieme („Kurzfristige Erfolgsziele“) für das folgende Geschäftsjahr sowie der Mehrjährigen Tantieme („Mehrjährige Erfolgsziele“) für die folgende Performance-Periode fest.

Die Festlegung umfasst für jedes Erfolgsziel Zielwerte für eine 0-prozentige, 100-prozentige und 200-prozentige Zielerreichung. Innerhalb der sich daraus ergebenden Bandbreiten (also zwischen dem unteren Grenzwert und dem Zielwert sowie dem Zielwert und dem oberen Grenzwert) wird die prozentuale Zielerreichung jeweils in Abhängigkeit der erreichten Werte linear bestimmt.

Die Höhe der variablen Vergütungskomponenten ist jeweils nach oben begrenzt. Die Auszahlung sowohl der Einjährigen Tantieme wie auch der Mehrjährigen Tantieme ist jeweils auf maximal 200% desjenigen Betrages begrenzt, der für die 100% Zielerreichung gilt. Dabei kann die Zielerreichung bei einzelnen Erfolgszielen auch darüber hinaus gehen und andere Erfolgsziele der jeweiligen Vergütungskomponente mit geringerer Zielerreichung ausgleichen; in diesem Fall ist bei den Erfolgszielen mit einer höheren Zielerreichung die lineare Steigerungsrate zwischen der 100-prozentigen und der 200-prozentigen Zielerreichung fortzuschreiben.

4.2.1. Einjährige Tantieme

Die Einjährige Tantieme ist abhängig von der Erreichung der Kurzfristigen Erfolgsziele. Die Kurzfristigen Erfolgsziele beziehen sich einerseits auf objektiv messbare und für den wirtschaftlichen Erfolg des Vossloh-Konzerns maßgebliche finanzielle Leistungskriterien, namentlich das Konzern-EBIT, den Konzernumsatz und das durchschnittlich gebundene Working Capital des Vossloh-Konzerns.

Daneben beziehen sich die Kurzfristigen Erfolgsziele auf nichtfinanzielle Leistungskriterien in Form von ESG-Zielen (Environment, Social und Governance, „ESG“). In Anlehnung an die allgemeine Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens können sich die ESG-Ziele auf folgende Kategorien beziehen:

- Arbeitssicherheit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Aus-, Fort- und Weiterbildung

- Diversität
- Datenschutz und Schutz der Privatsphäre
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Verantwortungsvolle Beschaffung
- Energieeffizienz und Treibhausgasemissionen
- Abfallmanagement
- Wasserverbrauch
- Produktsicherheit

Die konkrete Gewichtung und die Zielwerte für die Kurzfristigen Erfolgsziele werden jeweils vor Beginn des Vergütungsjahres festgelegt. Die Zielerreichung für die Kurzfristigen Erfolgsziele ermittelt der Aufsichtsrat auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der Vossloh AG für das jeweilige Vergütungsjahr.

Bei 100-prozentiger Zielerreichung wird der sog. Zielbonus gewährt, welcher einen Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung darstellt. Nach pflichtgemäßem Ermessen kann der Aufsichtsrat den Zielbonus um bis zu 20 % reduzieren oder um bis zu 20 % erhöhen. Der Aufsichtsrat soll hierbei bei allen Vorstandsmitgliedern eine allgemeine Leistungsbeurteilung vornehmen. Zudem können der Aufsichtsrat und das Vorstandsmitglied ergänzend individuelle qualitative Ziele vereinbaren. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist grundsätzlich ausgeschlossen, wobei die Möglichkeit des Aufsichtsrats, bei der Ermittlung der Zielerreichung Sondereinflüsse zu berücksichtigen, unberührt bleibt (vgl. Abschnitt 7).

4.2.2. Mehrjährige Tantieme

Die Mehrjährige Tantieme wird den Vorstandsmitgliedern als aktienbasierte Vergütung in Form eines Performance Share Plan auf Basis virtueller Aktien gewährt. Die virtuellen Aktien werden in jährlichen Tranchen zugeteilt. Die Tranchen haben eine dreijährige „Performance-Periode“. Die Performance-Periode einer jeden Tranche beginnt grundsätzlich am 1. Januar des Geschäftsjahres, für welches die Mehrjährige Tantieme gewährt wird. Die Performance-Periode endet am 31. Dezember des zweiten Geschäftsjahres, welches auf das Geschäftsjahr folgt, für welches die Mehrjährige Tantieme gewährt wird.

Zu Beginn der Performance-Periode wird den Vorstandsmitgliedern jeweils eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien zugeteilt. Die Anzahl errechnet sich aus dem Quotienten des im Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds vereinbarten individuellen Zielbetrages und dem Börsenkurs der Vossloh-Aktie vor Beginn der Performance-Periode³.

³ Maßgeblich ist insoweit der durchschnittliche Schlusskurs der Aktie der Vossloh AG im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgersystem) an den letzten vierzig Börsenhandelstagen des dem Beginn der Performance-Periode vorausgesehenen Geschäftsjahres bzw. vor Ende der betreffenden Performance-Periode.

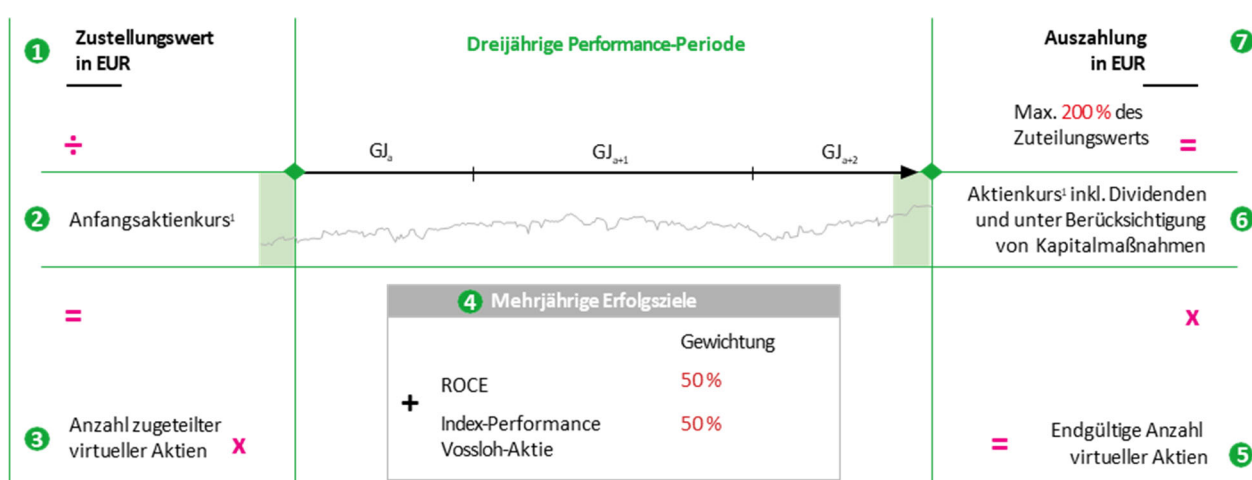
Der Auszahlungsbetrag wird berechnet durch Multiplikation

- der Anzahl der final zugeteilten virtuellen Aktien mit
- dem Börsenkurs der Vossloh-Aktie am Ende der Performance-Periode³ zuzüglich der während der Performance-Periode gewährten Dividenden und unter Berücksichtigung etwaiger Kapitalmaßnahmen („Total Shareholder Return“ („TSR“)).

Der Auszahlungsbetrag ist auf einen Maximalwert von 200% des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Die Anzahl der final zuzuteilenden virtuellen Aktien wiederum bemisst sich durch Multiplikation

- der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien mit
- der Gesamtzielerreichung der vom Aufsichtsrat für die Performance-Periode festgesetzten Mehrjährigen Erfolgsziele.



¹ Durchschnitt der letzten 40 Handelstage vor Beginn bzw. vor Ende der Performance-Periode.

Leistungskriterien der Mehrjährigen Tantieme

Die maßgeblichen Leistungskriterien für die Mehrjährige Tantieme sind, jeweils mit einer Gewichtung 50 %, der Return on Capital Employed („ROCE“) des Vossloh-Konzerns und die relative Performance der Aktie der Vossloh AG anhand des Total Shareholder Return im Vergleich zur durchschnittlichen Kursentwicklung der Performance-Indizes DAX, MDAX und SDAX. Die an der internen Kapitaleffizienz (ROCE) und der Entwicklung der Aktie (TSR) ausgerichteten Leistungskriterien fördern die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie und stärken die Interessenkonvergenz zwischen den Vorstandsmitgliedern und den Aktionären.

ROCE

Der ROCE ermittelt sich anhand des gewichteten Durchschnitts der ROCE-Werte für die einzelnen Geschäftsjahre einer Performance-Periode. Der ROCE-Wert eines jeden Geschäftsjahres bildet sich aus dem prozentualen Quotienten des im gebilligten und geprüften Konzernabschluss ausgewiesenen Konzern-EBIT und dem durchschnittlichen eingesetzten Kapital (d.h. die Summe aus Working Capital

und Anlagevermögen). Die einzelnen Bestandteile des ROCE sind damit jeweils strategisch bedeutende Kennzahlen für das Unternehmen und jede Erhöhung des ROCE spiegelt eine optimierte Verwendung des im Unternehmen gebundenen Kapitals wider.

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Bei der Ermittlung des relativen TSR wird der TSR (d.h. die Gesamtrendite unter Berücksichtigung von Ausschüttungen und Kapitalmaßnahmen) der Vossloh-Aktie in der Performance-Periode mit der durchschnittlichen Entwicklung der Performance-Indizes DAX, MDAX und SDAX in der Performance-Periode (zusammen die „Index Performance“) verglichen.⁴

Zielerreichung und Auszahlung

Die Gesamtzielerreichung einer jeweiligen Tranche für eine Performance-Periode berechnet sich aus dem gewichteten arithmetischen Mittel der Zielerreichungen in den Leistungskriterien ROCE und relativer TSR.

Die Auszahlung der Mehrjährigen Tantieme erfolgt zusammen mit der Einjährigen Tantieme nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode. Für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden soll der Aufsichtsrat Abschlagszahlungen vorsehen können, um die Umstellung des bislang in Fortführung seines Altvertrages bestehenden zweijährigen Bemessungszeitraums auf die für die Mehrjährige Tantieme maßgebliche dreijährige Performance-Periode zu erleichtern.

Beginnt oder endet die Amtszeit eines Vorstandsmitglieds während eines laufenden Geschäftsjahres, wird der Zielbetrag der für dieses Geschäftsjahr zu gewährenden Mehrjährigen Tantieme *pro rata temporis* auf die Dauer der Amtszeit in dem betreffenden Geschäftsjahr gekürzt.

Wenn die Bestellung nach Ablauf des Geschäftsjahres, für das die Mehrjährige Tantieme gewährt wird, aber vor Ablauf der zugehörigen Performance-Periode endet, bleiben die betreffenden Tranchen grundsätzlich aufrechterhalten. Der Auszahlungsbetrag wird bei unterjährigem Ausscheiden nicht vorzeitig ausbezahlt.

4.3. Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, einen Mindestbestand an Aktien der Vossloh AG zu halten. Jedes Vorstandsmitglied soll mindestens einen Betrag in Höhe von 100 % der festen Bruttojahresvergütung (ohne Versorgungsentgelt und Nebenleistungen) des jeweiligen Vorjahres in Vossloh-Aktien investieren beziehungsweise entsprechend erworbene Aktien während der Dauer der Anstellung halten. Es gelten stets die historischen Erwerbspreise. Bei einer Erhöhung der Bruttojahresvergütung passt sich die Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung entsprechend an. Für den Aufbau dieser Mindestbeteiligung gilt eine fünfjährige Aufbauphase ab Eintritt in das Vorstandsamt bzw. im Falle der amtierenden Vorstandsmitglieder ab Wirksamkeit dieses Vergütungssystems.

Die zum Zeitpunkt der Bestellung oder des Inkrafttretens dieses Vergütungssystems bestehenden Aktienbestände der Vorstandsmitglieder sind mit den historischen Einkaufskursen auf den Zielbetrag

⁴ Maßgeblich sind die durchschnittlichen Schlusskurse an den letzten vierzig Börsenhandelstagen vor Beginn bzw. Ende der betreffenden Performance-Periode.

anzurechnen. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände (etwa aufgrund von Einschränkungen beim Aktienerwerb im Zug vertraglicher, gesellschaftsinterner oder gesetzlicher Bestimmungen) durch entsprechenden Beschluss, der die Umstände und die Notwendigkeit der Abweichung feststellt, Abweichungen von den vorgenannten Bedingungen zulassen.

4.4. Malus / Clawback

Das Vergütungssystem sieht sog. Malus- und Clawback-Regelungen vor. Danach hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, nach pflichtgemäßem Ermessen in begründeten Fällen variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einzubehalten bzw. zurückzufordern.

Diese Möglichkeit besteht, wenn ein Vorstandsmitglied nachweislich seine Pflichten in einer Weise verletzt, die eine rechtswirksame außerordentliche Kündigung ermöglicht oder nachweislich vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen wesentliche Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG verstößt (sog. Compliance-Clawback).

Werden variable Vergütungsbestandteile auf Basis eines objektiv fehlerhaften Konzernabschlusses festgesetzt oder ausgezahlt, so kann der Aufsichtsrat die Festsetzung auf Basis des korrigierten Konzernabschlusses anpassen und etwaige bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern (sog. Performance-Clawback).

Eine Rückforderung bzw. Reduzierung ist in den vorstehend genannten Fällen bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils möglich. Die Reduzierung oder Rückforderung erfolgt grundsätzlich für das Jahr, in dem die Pflichtverletzung begangen wurde bzw. für welches ein objektiv fehlerhafter Konzernabschluss festgesetzt wurde.

Eine etwaige Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft sowie das Recht der Gesellschaft zum Ausspruch einer Kündigung aus wichtigem Grund bleibt durch die Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

5. Beendigung der Vorstandstätigkeit

5.1. Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten

Die Vorstandsanstellungsverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellung geschlossen und enden grundsätzlich mit dem Zeitpunkt, mit dem die jeweilige Bestellung zum Mitglied des Vorstands endet.

Die Bestellungsperiode beträgt maximal fünf Jahre und im Falle einer Erstbestellung in der Regel drei Jahre. Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist im Einklang mit dem Aktiengesetz in den Anstellungsverträgen nicht vorgesehen; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Der Vorstandsanstellungsvertrag endet vorzeitig mit Ablauf der nach § 622 Absatz 2 BGB geltenden Auslaufrist, wenn die Bestellung des Vorstandsmitglieds gemäß § 84 Absatz 3 AktG widerrufen wird und die Gesellschaft zur Kündigung des Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) berechtigt ist. Er endet ebenfalls vorzeitig, wenn ein Vorstandsmitglied sein Vorstandsamt vorzeitig und einseitig niederlegt oder bei einvernehmlicher Beendigung der Vorstandsbestellung.

5.2. Kontrollwechsel

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder können ein Recht des Vorstandsmitglieds zur vorzeitigen Beendigung für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) vorsehen, wonach den Vorstandsmitgliedern das Recht zusteht, mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende das Vorstandsmandat niederzulegen und den Anstellungsvertrag aufzuheben. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn eine oder mehrere gemeinsam handelnde Personen die Kontrolle über mindestens 30% der Stimmrechte der Gesellschaft erlangen oder eine Angebotsunterlage für ein auf die Erlangung der Kontrolle gerichtetes Übernahmeangebot im Sinne von § 29 Abs. 1 WpÜG veröffentlicht wird. In letzterem Fall wird die Aufhebung des Anstellungsvertrages frühestens mit der tatsächlichen Erlangung der Kontrolle über die Gesellschaft wirksam. Für den Fall, dass ein Anstellungsvertrag eine solche Beendigungsmöglichkeit vorsieht, kann dem Vorstandsmitglied eine Abfindung für die Vergütung der Restlaufzeit zugesagt werden. Eine solche Abfindung darf die Höhe von Ausgleichszahlungen, die für den Fall sonstiger vorzeitiger Vertragsbeendigungen gemäß Ziffer 5.3 gewährt wird, nicht überschreiten.

5.3. Vorzeitige Beendigung

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Bestellung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfällt, nach den ursprünglich vereinbarten anstellungsvertraglichen Regeln. Für die Dauer der Restlaufzeit des Anstellungsvertrages, längstens jedoch für 24 Monate, erhält das Vorstandsmitglied im Zeitpunkt des Ausscheidens grundsätzlich eine Ausgleichszahlung.

Eine Ausgleichszahlung wird nicht geleistet, wenn das Vorstandsmitglied sein Amt einseitig und ohne wichtigen Grund niederlegt, in Fällen der einvernehmlichen Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder wenn die Gesellschaft den Anstellungsvertrag aus wichtigem Grund kündigt bzw. das Vorstandsmitglied aus diesem Grund abberuft.

Die Ausgleichszahlung ermittelt sich auf der Grundlage der (voraussichtlichen) Gesamtvergütung des ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds. Bei Beendigung der Bestellung innerhalb der ersten sechs Monate des Geschäftsjahres ist die (voraussichtliche) Gesamtvergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr maßgeblich; anderenfalls die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Die maßgebliche Gesamtvergütung legt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen und auf Grundlage einer entsprechenden Prognose unter Berücksichtigung bereits vorliegender Zielerreichungsgrade fest. Die Ausgleichszahlung wird mit Ausscheiden aus dem Vorstand fällig.

Im Todesfall des amtierenden Vorstandsvorsitzenden wird die Festvergütung für die auf den Sterbemonat folgenden drei Monate an Hinterbliebene fortgezahlt.

6. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Mit der Festvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und ihre verbundenen Unternehmen abgegolten. Dies beinhaltet insbesondere konzerninterne Aufsichtsratsmandate. Sofern Vergütungsansprüche gegen verbundene Unternehmen entstehen, werden diese grundsätzlich auf die Festvergütung angerechnet. Bei Vergütungen für die Wahrnehmung konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall im Zeitpunkt der Genehmigung der Tätigkeit, ob und inwieweit diese auf die Festvergütung anzurechnen sind.

7. Vorübergehende Abweichungen

Bei der Ermittlung der Zielerreichung von Kurzfristigen Erfolgszielen und Mehrjährigen Erfolgszielen ist der Aufsichtsrat berechtigt, Sondereinflüsse (z.B. aus wesentlichen nicht im Budget eingeplanten Veränderungen des Konsolidierungskreises, z.B. als Folge von M&A-Aktivitäten) nach pflichtgemäßem Ermessen zu berücksichtigen bzw. zu bereinigen, um diesen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen, damit sich die tatsächliche Leistung der Vorstandsmitglieder in deren Vergütung widerspiegelt.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keine außergewöhnlichen Fälle in diesem Sinne dar. Weitreichende und außergewöhnliche Änderungen der Wirtschaftssituation, zum Beispiel durch eine schwere Wirtschaftskrise, können außergewöhnliche Fälle im Sinne der Regelung sein. Ferner kann hierzu die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung einer passenden Anreizsetzung gehören. Auch im Fall einer Abweichung von dem bestehenden Vergütungssystem muss die Vergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und darf deren finanzielle Leistungsfähigkeit nicht überfordern. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt.

Die vorübergehende Abweichungsmöglichkeit vom Vergütungssystem des Vorstands ist auf die folgenden Bestandteile begrenzt: Leistungskriterien der kurzfristigen sowie mehrjährigen variablen Vergütung, Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen der einzelnen Elemente der variablen Vergütung und zeitweilige Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen. Sollte es nicht ausreichen, die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen die Möglichkeit, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.