

## Vergütungssystem für den Vorstand der Schumag Aktiengesellschaft

### I. Grundlagen des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist ausgerichtet an der unternehmerischen Entwicklung der Schumag Aktiengesellschaft. Das Vergütungssystem für den Vorstand folgt dabei den Maßgaben des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung (DCGK) und hat zum Ziel, den Mitgliedern des Vorstands ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten. Soweit das Vergütungssystem von den Empfehlungen des DCGK in einzelnen Punkten abweicht, wird dies zukünftig in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG dargestellt und begründet.

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 Aktiengesellschaft 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.

Das Vergütungssystem beinhaltet zur Verwirklichung der genannten Grundsätze erfolgsunabhängige (feste) und erfolgsabhängige (variable) Komponenten.

Die feste Grundvergütung, Nebenleistungen und ein jährlicher Beitrag zur Altersversorgung stellen die erfolgsunabhängigen Komponenten dar.

Zu den erfolgsabhängigen Komponenten zählen eine einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive Plan – STI) und ein mehrjähriger Vergütungsbestandteil (Long Term Incentive Plan – LTI). Im Rahmen der langfristigen Vergütung ist die Möglichkeit der Festlegung individueller finanzieller und nichtfinanzieller Zielkomponenten für Vorstandsmitglieder vorgesehen.

Das Vergütungssystem sieht im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben eine Maximalvergütung vor und wird zudem durch angemessene Regelungen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

## II. 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 unter 50 % bezogen auf die Zielgesamtvergütung (bei einer Zielerreichung von 100 %) und variabler (erfolgsabhängiger) Vergütungsbestandteile von 50 % bis 60 % an der Zielgesamtvergütung (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 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 zweidrittel 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 Aktiengesellschaft zu investieren und die Aktien mindestens vier Jahre vom Erwerbszeitpunkt an zu halten.

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

## III. 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

# SCHUMAG

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 Aktiengesellschaft den Jahresabschluss der Gesellschaft feststellt. Unterjährige Abschlagzahlungen sind möglich.

# SCHUMAG

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.

Die Berechnung erfolgt folgendermaßen:

	<b>EAT</b> (Jahresüberschuss)
+	Steueraufwand
-	Steuererträge
<hr/>	
=	<b>EBT</b> (Ergebnis vor Ertragsteuern)
+	Zinsaufwand und sonstiger Finanzaufwand
-	Zinsertrag und sonstiger Finanzertrag
<hr/>	
=	<b>EBIT</b> (operatives Ergebnis)
+	Abschreibungen auf das Anlagevermögen
-	Zuschreibungen zum Anlagevermögen
<hr/>	
=	<b>EBITDA</b>
+	außergewöhnliche Aufwendungen
-	Außergewöhnliche Erträge
<hr/>	
=	<b>bereinigtes EBITDA</b>

**Außergewöhnliche Aufwendungen** und **Erträge** sind dabei alle außergewöhnlichen, einmaligen, nicht wiederkehrenden oder außerordentlichen Posten. Sie sind insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass sie außerhalb der eigentlichen Geschäftstätigkeit liegen (unternehmensfremd) und unregelmäßig (in Ausnahmefällen) anfallen.

## **B) Langfristige, mehrjährige variable Vergütung (LTI)**

Die Mitglieder des Vorstands haben 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 Aktiengesellschaft 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 Aktiengesellschaft 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 Vorstandes 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.

## **IV. Weitere vergütungsrelevante Regelungen**

### **A) Maximalvergütung**

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich Grundbezüge, variablen Vergütungsbestandteilen, Altersversorgung und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Der Gewährungsbetrag für den LTI wird für jedes Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums miteinberechnet. Die jährliche Maximalvergütung beträgt für sämtliche Vorstandsmitglieder jeweils EUR 750.000,00.

Dabei sind die jährlichen erfolgsunabhängigen Bezüge (Summe aus Grundvergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung) auf maximal EUR 300.000,00 und die jährlichen variablen Bezüge (STI und LTI) insgesamt auf das Anderthalbfache der erfolgsunabhängigen Bezüge des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt, maximal also auf EUR 450.000,00.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr um bis zu 25 %.

### **B) Leistungen im Falle der Beendigung der Tätigkeit**

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern oder der Verlängerung der Dienstverhältnisse die aktienrechtlich sowie durch die Empfehlungen des DCGK vorgegebenen Laufzeitregelungen.

Die Laufzeit der Bestellung zum Vorstandsmitglied und des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds sind aufeinander abgestimmt. Bei erstmaliger Bestellung eines Vorstands soll in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten werden. Bei erneuter Bestellung eines Vorstandsmitglieds wird eine Laufzeit von fünf Jahren nicht überschritten.

# SCHUMAG

Die Dienstverträge sollen keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vorsehen, wobei die gesetzlichen Möglichkeiten einer außerordentlichen Kündigung unberührt bleiben.

Wird die Bestellung als Vorstandsmitglied ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes (§ 626 BGB) widerrufen, so erhalten die Vorstandsmitglieder maximal die vertraglichen Ansprüche einschließlich der variablen Vergütung bis zum Ende der Laufzeit des Dienstvertrages, wobei die Zahlung zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten darf (Abfindungs-Cap).

Bei dauerhafter Dienstverhinderung hat das Vorstandsmitglied für einen angemessenen Zeitraum ab Eintritt der Dienstverhinderung, den der Aufsichtsrat im jeweiligen Vorstandsvertrag festlegt, Anspruch auf die erfolgsunabhängige Grundvergütung sowie die variable Vergütung, längstens jedoch für die Restlaufzeit des Vorstandsvertrages und maximal in Höhe von zwei Jahresvergütungen.

Im Falle einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit des Vorstands, die durch Krankheit oder Unfall oder einen sonst von ihm nicht zu vertretenen Grund eintritt, werden dem Vorstand die festen Bezüge bis zur Dauer von sechs Monaten, längstens aber bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses, weitergezahlt, wobei eine Anrechnung aller Zahlungen erfolgt, die von Kassen oder Versicherungen an Krankengeld, Krankentagegeld, Rente oder sonstigen Leistungen gezahlt werden, soweit diese Leistungen nicht ausschließlich auf den Beiträgen des Vorstands beruhen.

Soweit ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einem Vorstandsmitglied vereinbart wird, wird für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes eine monatliche Karenzentschädigung gezahlt, die 50 % der zuletzt bezogenen monatlichen Vergütung einschließlich etwaiger variabler Vergütungsanteile entspricht. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

Auf eine Karenzentschädigung werden folgende Leistungen in vollem Umfang angerechnet: laufende Leistungen aus etwaigen bestehenden Versorgungszusagen, Abfindungen (bezogen auf die Dauer des Wettbewerbsverbots), Arbeitslosengeld gemäß §§ 117ff. SGB III, Übergangsgelder, Betriebsrenten und sonstige Renten.

Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrags, wird die feste Tätigkeitsvergütung noch für den Sterbemonat und für die drei darauffolgenden Monate an die Witwe und seine ehelichen Kinder, soweit diese das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und noch in Berufsausbildung stehen, als Gesamtgläubiger fortgezahlt.

## **C) Anpassung bei außergewöhnlichen Entwicklungen**

Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft so, dass die Weitergewährung der Bezüge des Vorstands unbillig für die Gesellschaft wäre, so kann der Aufsichtsrat die Bezüge um bis zu 15 % kürzen.

## **D) Reduzierung variabler Vergütung und Clawback**

Falls ein Vorstandsmitglied einen nachweislich vorsätzlichen groben Verstoß gegen seine gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten, einen wesentlichen Grundsatz der internen Unternehmensrichtlinien oder gegen geltendes Recht im Rahmen seiner Funktion als Vorstandsmitglied begeht, ist der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen berechtigt, die variable Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr auf bis zu Null zu reduzieren.

Wurden aufgrund solch eines vorsätzlichen Verstoßes eines Vorstandsmitglieds variable Vergütungsbestandteile zu Unrecht ausbezahlt, ist die Gesellschaft berechtigt, die unberechtigt ausgezahlten Beträge zurückzufordern. Die Gesellschaft trifft hierbei die Darlegungs- und gegebenenfalls die Beweislast für das Vorliegen der genannten Voraussetzungen.

Einzelheiten der Reduzierungs- und Rückforderungsregelungen kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen individualvertraglich mit den Vorstandsmitgliedern in den Anstellungsverträgen vereinbaren. Etwaige gesetzliche Reduzierungs-, Rückforderungs- und Schadensersatzansprüche der Gesellschaft bleiben unberührt.

## **E) Urlaub**

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

## **V. 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. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die Vorgaben des Vergütungssystems, des Aktienrechts sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung. Dabei kann der Aufsichtsrat unabhängige externe Beratung in Anspruch nehmen. Hierbei wird auf eine entsprechende Unabhängigkeit vom Unternehmen und dem Vorstand geachtet.

Das Vergütungssystem erlaubt dem Aufsichtsrat die Berücksichtigung von Funktion und Verantwortungsbereich sowie Seniorität der einzelnen Vorstandsmitglieder. Differenzierungen in der Gesamtvergütung aufgrund dieser Faktoren kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen innerhalb der durch dieses 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 so fest,



# SCHUMAG

dass sie zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen. So sollen durch die kurzfristige variable Vergütung insbesondere Anreize für eine anhaltend positive Entwicklung der Unternehmensperformance gesetzt werden. Durch die Zielvorgaben im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung möchte der Aufsichtsrat insbesondere eine gesunde Unternehmensentwicklung im Einklang mit der mittel- und langfristigen Unternehmensstrategie fördern. 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, beispielsweise in den Bereichen Entwicklung der Personalstruktur, Umweltschutz, Compliance und Unternehmenskultur zu schaffen, um etwaigen unerwünschten Tendenzen entgegenwirken und angestrebte Entwicklungen begünstigen zu können.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird gemäß den gesetzlichen Vorgaben der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Wird das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht durch die Hauptversammlung gebilligt, wird gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem wiederum zur Billigung vorgelegt. Dabei bereitet der Personalausschuss regelmäßig die Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat vor und empfiehlt Anpassungen, sofern er solche für notwendig hält. Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, jedoch mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt.

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. Der Aufsichtsrat zieht hierzu einen sogenannten horizontalen Vergleich zur Vorstandsvergütung anderer Unternehmen sowie einen sogenannten vertikalen Vergleich zur Vergütung der Belegschaft in der Unternehmensgruppe und der oberen Führungsebene, um gewährleisten zu können, dass die Vorstandsvergütung der Größe, Komplexität und Lage der Gesellschaft entspricht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besonderen Grund wesentlich über- oder unterschreitet. So soll zum einen sichergestellt werden, dass die Aufwendungen der Gesellschaft für die Vorstandsvergütung das

notwendige Maß nicht unangemessen überschreiten, zum anderen, dass die entsprechende Vorstandsvergütung die Findung und Bindung geeigneter Kandidaten für Vorstandsposten ermöglicht.

## **Horizontaler Vergleich**

Für die Prüfung der Marktüblichkeit und Angemessenheit der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands im Vergleich zu anderen Unternehmen, den sogenannten „Peer-Group-Vergleich“, hat der Aufsichtsrat eine aus seiner Sicht geeignete Vergleichsgruppe von fünf weiteren Unternehmen herangezogen, die in ihrer Marktstellung und strategischen Entwicklung nach Einschätzung des Aufsichtsrats vergleichbar zur Schumag Aktiengesellschaft sind. Der Aufsichtsrat wird dieses Vorgehen bei der Überprüfung der Vorstandsvergütung regelmäßig wiederholen und dabei auch überprüfen, ob ggf. eine Anpassung hinsichtlich der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe erforderlich wird.

## **Vertikaler Vergleich**

Um die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands im sogenannten vertikalen Vergleich innerhalb des Unternehmens zu bewerten, wird die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütung der Gesamtbelegschaft sowie zur Vergütung der oberen Führungsebene betrachtet. Hierbei wird auch die zeitliche Entwicklung der Gehälter berücksichtigt. Als obere Führungsebene gelten diejenigen Angestellten der Unternehmensgruppe, die direkt an den Vorstand berichten.

Es ist beabsichtigt, die Festlegungen des Vergütungssystems im Rahmen jeglicher Neuabschlüsse, Neufassungen, Änderungen oder Verlängerungen von Vorstandsverträgen ab dem 1. Mai 2021 anzuwenden, soweit nicht wichtige Gründe für eine Ausnahmeregelung vorliegen und eine Ausnahme nach den gesetzlichen Regelungen zulässig ist. Der laufende Dienstvertrag des derzeitigen Alleinvorstands Johannes Wienands bleibt von den Bestimmungen dieses Vergütungssystems unberührt. Der Vertrag von Herrn Wienands hat eine Laufzeit bis 30. November 2026.

Der Aufsichtsrat berichtet im Vergütungsbericht für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr über die für dieses Geschäftsjahr festgelegten Leistungskriterien und deren Zielerreichung.