

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.

3) 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 %.

4) Leistungen im Falle der Beendigung der Tätigkeit

Die Laufzeit der Bestellung zum Vorstandsmitglied und des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds sind aufeinander abgestimmt. Bei erstmaliger Bestellung eines Vorstandsmitglieds 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.

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 vertretenden 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 Gesamtläubiger fortgezahlt.

5) 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.

6) 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.

7) Urlaub

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

VI. Übereinstimmung der bestehenden Vorstandsdienstverträge mit dem Vergütungssystem

Das Vergütungssystem hat Gültigkeit für alle ab dem 1. Mai 2021 neu abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge sowie für die Verlängerung bestehender Vorstandsdienstverträge. Der Anstellungsvertrag von Herrn Johannes Wienands wurde am 12. März 2021 geschlossen und ist befristet bis zum 30. November 2026, so dass das beschriebene Vergütungssystem in Übereinstimmung mit § 26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG im Geschäftsjahr 2021/22 lediglich bei Herrn Dr. Bernhard Mayers Anwendung fand.

In Bezug auf den Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Bernhard Mayers hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, nach Maßgabe des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von Vorgaben des Vergütungssystems abzuweichen. Die Abweichungen sind im Wesentlichen vor folgendem Hintergrund erfolgt.

Die SCHUMAG befindet sich nach wie vor in der Restrukturierungsphase und bewegt sich, insbesondere auf Grund der stark gestiegenen Energiepreise und der Lieferkettenproblematik bedingt zum einen durch die Coronapandemie der letzten Jahre sowie des immer noch andauernden Ukrainekrieges in einem sehr schwierigen Marktumfeld. Der Gewinn von Herrn Dr. Bernhard Mayers für den Vorstand der SCHUMAG stellt aufgrund seiner langjährigen Management-Erfahrung und insbesondere der Erfahrung in Change-Prozessen für die Bewältigung der sich stellenden Themen einen wesentlichen Meilenstein dar.

Der Gewinn von Herrn Dr. Bernhard Mayers als Vorstand der Gesellschaft ist somit nach Überzeugung des Aufsichtsrats im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich, um die Gesellschaft zukunftssicher in Fragen der Umsetzung der Wachstumsstrategie in Zukunftsbranchen wie E-Mobilität und Renewables, aufzustellen.

Die besondere Situation der Gesellschaft macht es somit nach Überzeugung des Aufsichtsrats erforderlich, das beschlossene Vergütungssystem nicht vollständig umzusetzen. Insbesondere die Abweichungen bezüglich des LTI und der Festsetzungen einer Maximalvergütung sind vor dem Hintergrund erfolgt, dass die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft es vermuten lässt, dass die festgesetzten Höchstbeträge in den kommenden Jahren auch ohne Festsetzung der Grenzen nicht erreicht werden. Um dennoch eine den Aufgaben gerechte Vergütung zu gewährleisten, wurde im Interesse der Gesellschaft davon abgesehen, eine Maximalvergütung festzuschreiben, so dass den Vorständen nach erfolgreichem Abschluss des Change Prozesses auch eine größere Teilhabe an dem Erfolg möglich ist. Sollte sich zukünftig zeigen, dass dies zu ungerechtfertigt hohen Vergütungen führt,

wird der Aufsichtsrat in den Dialog mit den Vorständen gehen und eine angemessene Lösung für alle Beteiligten anstreben.

In welchen Punkten bezogen auf die beiden Vorstandsmitglieder jeweils von dem Vergütungssystem abgewichen wird, wird nachfolgend im Einzelnen dargestellt.

Zu 2) a) Kurzfristige, einjährige variable Vergütung (STI)

Herr Johannes Wienands, dessen Vorstandsdienstvertrag vor Gültigkeit des Vergütungssystems angeschlossen wurde, hat eine variable Vergütung, die sich am nach handelsrechtlichen Rechnungslegungsvorschriften ermittelten bereinigten EBITDA orientiert und davon maximal 1,5 % beträgt, zugesagt bekommen. Eine Begrenzung der Vergütungskomponente der Höhe nach ist nicht erfolgt.

Entsprechendes gilt für Herrn Dr. Bernhard Mayers, wobei die zugesagte variable Vergütung, die sich am nach handelsrechtlichen Rechnungslegungsvorschriften ermittelten bereinigten EBITDA orientiert, maximal 1,0 % beträgt.

Zu 2) b) Langfristige, mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Herr Johannes Wienands hat arbeitsvertraglich zugesichert bekommen, dass er jährlich als Bonus einen Geldbetrag erhält, der geeignet ist, 60.000 Aktien der Gesellschaft zu erwerben, wobei von einem pauschalen Steuerabzug von 50 % ausgegangen wird, so dass der Geldbetrag dem Börsenpreis zum Auszahlungszeitpunkt von 120.000,00 Aktien entspricht, maximal jedoch EUR 4,00 pro Aktie. Der Bonus ist vollständig in Aktien der Gesellschaft zu investieren, wobei die erworbenen Aktien insgesamt einer Haltedauer bis zur Vertragsbeendigung unterliegen.

Herr Dr. Bernhard Mayers erhält abweichend von der Regelung im Vergütungssystem jährlich als Bonus eine virtuelle Beteiligung an der Gesellschaft (VSOP), die 1 % des Grundkapitals von 8.999.998,00 EUR entspricht. Der Bonus ist auf maximal 5 % des Grundkapitals der Gesellschaft per 31. Dezember 2022 beschränkt, wobei VSOP-Anteile insgesamt einer Haltedauer bis zur Vertragsbeendigung unterliegen.

Der LTI bemisst sich nicht nach den im Vergütungssystem genannten Leistungskriterien.

Zu 3) Maximalvergütung

Die erfolgsunabhängigen Vergütungen sowohl für Herrn Johannes Wienands als auch für Herrn Dr. Bernhard Mayers liegen unter der Maximalgrenze von EUR 300.000,00 jährlich. Eine Maximalvergütung für die variablen Vergütungen wurde jeweils nicht vereinbart.

Zu 4) Leistungen im Falle der Beendigung der Tätigkeit

Das Vergütungssystem sieht vor, dass bei erstmaliger Bestellung eines Vorstands in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten werden soll. Zudem sollen die Dienstverträge keine

ordentliche Kündigungsmöglichkeit vorsehen. Herr Dr. Bernhard Mayers wurde für fünf Jahre bestellt, wobei der Dienstvertrag mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende von beiden Parteien ordentlich kündbar ist. Wird das Vertragsverhältnis mit Herrn Dr. Bernhard Mayers aufgrund dieser Ermächtigung gekündigt, erhält er 50 % der Fixvergütung für die Restlaufzeit des Vertrages, längstens jedoch für einen Zeitraum von 12 Monaten ab der Beendigung des Vertrages.

Zu 6) Reduzierung variabler Vergütung und Clawback

Die Möglichkeit der Reduzierung der variablen Vergütung sowie eine Clawback-Klausel wurden weder mit Herrn Dr. Bernhard Mayers vereinbart, noch ist eine solche Regelung in dem Vorstandsdienstvertrag mit Herrn Johannes Wienands enthalten, der bereits vor Gültigkeit des Vergütungssystems abgeschlossen wurde.

VII. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/22

Die nachstehenden Tabellen enthalten alle Beträge, die dem Vorstand im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (»gewährte Vergütung«) bzw. alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (»geschuldete Vergütung«). Dabei wird zugrunde gelegt, dass die Angabe einer Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Vergütungsbericht über dasjenige Geschäftsjahr erfolgt, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Die kurzfristige und langfristige variable Vergütung wird demnach als »geschuldete Vergütung« betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit werden die Bonusauszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst in einem durch das jeweilig anzuwendende Vergütungssystem bestimmten Geschäftsjahr nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Vergütung im Geschäftsjahr 2021/22

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Vorstandsmitglied	Johannes Wienands		Dr. Bernhard Mayers		Gesamt	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Grundvergütung	252.000,00	92%	18.750,00	95%	270.750,00	92%
Nebenleistungen	23.211,96	8%	1.020,52	5%	24.232,48	8%
Erfolgsunabhängige Vergütung	275.211,96	100%	19.770,52	100%	294.982,48	100%
Bonus (STI)	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
Bonus (LTI)	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
Erfolgsabhängige Vergütung	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
Gesamtvergütung	275.211,96	100%	19.770,52	100%	294.982,48	100%

Vergütungen von einem Dritten im Hinblick auf die jeweilige Tätigkeit als Vorstand wurde den Vorstandsmitgliedern weder gewährt noch zugesagt.

Frühere Mitglieder des Vorstands

Herr Dr. Johannes Ohlinger, der von 1. September 2012 bis zum 8. März 2019 Vorstand der SCHUMAG war, hat im Geschäftsjahr 2021/22 insgesamt EUR 82.416,00 Altersversorgung bezogen.

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021/22

Die Festlegung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft ist in § 14 der Satzung der SCHUMAG wie folgt geregelt:

„§ 14 Vergütung

- (1) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für ein Geschäftsjahr eine nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von EUR 7.158,09.
- (2) Der Vorsitzende erhält das Doppelte, seine Stellvertreter das Eineinhalbfache.
- (3) Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf Ersatz der ihnen bei der Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen einschließlich anfallender Umsatzsteuer. Für die Aufsichtsratsmitglieder kann außerdem auf Kosten der Gesellschaft eine angemessene Haftpflichtversicherung (sog. D&O Versicherung) abgeschlossen werden.
- (4) Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teiles des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten eine im Verhältnis zu ihrer Amtszeit anteilige Vergütung.

Eine variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängt, ist für die Aufsichtsratsmitglieder nicht vorgesehen.

Das System, welches der Vergütung des Aufsichtsrats zugrunde liegt, stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist entsprechend der Empfehlung und Anregung G.18 Satz 1 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 (als auch in der Fassung vom 16. Dezember 2019) eine reine Festvergütung, die sich aktuell auf EUR 7.158,09 im Jahr beläuft, wobei der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Doppelte und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrages erhalten. Variable Vergütungsbestandteile bestehen nicht. Eine zusätzliche jährliche Vergütung für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in einem Ausschuss werden nicht gewährt.

Mit dieser Ausgestaltung wird entsprechend der Empfehlung und Anregung G.17 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 (als auch in der Fassung vom 16. Dezember 2019) der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats angemessen berücksichtigt. Ein Sitzungsgeld wird nicht bezahlt. Es bestehen keine vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmung der Satzung hinausgehen. Es gibt keine weitere Vergütung im Falle des Ausscheidens oder eine Bestimmung hinsichtlich der Vergütung nach der Amtszeit. Die SCHUMAG erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandates entstehenden Auslagen sowie die gegebenenfalls auf seine Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer. Für die Aufsichtsratsmitglieder kann zudem auf Kosten der Gesellschaft eine angemessene Haftpflichtversicherung (D&O Versicherung) abgeschlossen werden. Die SCHUMAG hat für den Aufsichtsrat eine D&O Versicherung abgeschlossen.

Die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung, die ausschließlich eine feste Vergütung vorsieht, stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats. Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung ist unter Berücksichtigung der Aufsichtsratsvergütung anderer börsennotierter Gesellschaften in Deutschland marktgerecht. Damit fördert die Aufsichtsratsvergütung die langfristige Entwicklung der SCHUMAG. Der Aufsichtsrat prüft in regelmäßigen Abständen, ob die Vergütung seiner Mitglieder unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben und der Lage des Unternehmens angemessen ist. Abhängig vom Ergebnis einer Überprüfung kann der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Aufsichtsratsvergütung unterbreiten.

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021/22.

Aufsichtsratsmitglied	Festvergütung		Auslagen		Gesamtvergütung	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Rasim Alii	7.158,09	100%	0,00	0%	7.158,09	100%
Dirk Daniel	14.316,18	100%	0,00	0%	14.316,18	100%
Karl Josef Libeaux	10.737,14	100%	0,00	0%	10.737,14	100%
Lucian Muntean	7.158,09	100%	0,00	0%	7.158,09	100%
Catherine Noël	7.158,09	100%	0,00	0%	7.158,09	100%
Yves Noël	7.158,09	100%	0,00	0%	7.158,09	100%
	53.685,68	100%	0,00	0%	53.685,68	100%

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs.1 Satz 2 Nr. 2 AktG die jährlichen Veränderungen der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis dar.

Die Vergleichsgruppe setzt sich dabei aus den Mitarbeitenden der SCHUMAG zusammen. Bei der Vergleichsgruppe wurden unterschiedliche Tätigkeiten aus dem normalen Geschäftsbetrieb sowie verschiedene Hierarchieebenen berücksichtigt. Zur Ermittlung der Durchschnittswerte wurden die totalen Bruttowerte des Monats September (ohne Sonderzahlungen) des jeweiligen Geschäftsjahrs auf 12 Monate hochgerechnet und anschließend durch die Anzahl der Mitarbeiter des jeweiligen Monats geteilt. Die Größe der Vergleichsgruppe unterliegt geringfügiger Schwankungen etwaiger Ein- und Austritte.

Für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird als Kennziffer der Jahresüberschuss/-fehlbetrag der SCHUMAG nach HGB verwendet.

Ertragsentwicklung

Geschäftsjahr	2021/22	2020/21	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21	
	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %
Jahresüberschuss/-fehlbetrag SCHUMAG AG	-1.705	-363	-1.342	<-100%

Vorstandsvergütung - Gegenwärtige Mitglieder

Geschäftsjahr	2021/22	2020/21	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21	
	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %
Johannes Wienands (seit 1. Dezember 2018)	275	269	6	2%
Dr. Bernhard Mayers (seit 1. September 2022)	20	-	20	-

Vorstandsvergütung - Frühere Mitglieder

Geschäftsjahr	2021/22	2020/21	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21	
	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %
Dr. Johannes Ohlinger (bis 8. März 2019)	82	82	0	0%

Aufsichtsratsvergütung - Gegenwärtige Mitglieder

Geschäftsjahr	2021/22	2020/21	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21	
	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %
Rasim Alii (seit 13. April 2018)	7	7	0	0%
Dirk Daniel (seit 13. April 2018)	14	14	0	0%
Karl Josef Libeaux (seit 13. April 2018)	11	11	0	0%
Lucian Muntean (seit 28. April 2021)	7	3	4	> 100%
Catherine Noël (seit 13. April 2018)	7	7	0	0%
Yves Noël (seit 29. Mai 2019)	7	7	0	0%

Aufsichtsratsvergütung - Frühere Mitglieder

Geschäftsjahr	2021/22	2020/21	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21	
	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %
Ralph Schnitzler (bis 28. April 2021)	0	7	-7	-100%

Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung auf Vollzeitäquivalentbasis

Geschäftsjahr	2021/22	2020/21	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21	
	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %
durchschnittliche Arbeitnehmer SCHUMAG AG	42	42	0	0%

Aachen, 24. März 2023

SCHUMAG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat