

Anlage zu TOP 8

Beschlussfassung über die Billigung des angepassten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

a) Allgemeines und Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Das bisherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands von FUCHS wurde der Hauptversammlung am 4. Mai 2021 vorgelegt und von ihr mit einer Mehrheit von 88,93% gebilligt. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem turnusmäßig überprüft und unter Berücksichtigung der bisher gemachten Erfahrungen, der Marktpraxis und der Investorenerwartungen behutsam weiterentwickelt.

Das überarbeitete Vergütungssystem entspricht in den wesentlichen Grundzügen dem bisherigen Vergütungssystem. Die bisherigen Regelungen über die Vergütungsstruktur werden vereinfacht und die Regelungen über die variable Vergütung an die marktübliche Praxis angepasst. Dabei werden die Vergütungsparameter nachjustiert und stärker als bisher an Nachhaltigkeitsaspekten und ESG-Zielen ausgerichtet. Diesem Ziel dient insbesondere der Nachhaltigkeitsfaktor, der es ermöglicht, die Erreichung von Nachhaltigkeits- und ESG-Zielen bei der Bemessung der variablen Vergütung zu honorieren. Die Regelungen des Vergütungssystems über das Verfahren zur Überprüfung und Änderung des Vergütungssystems, die Vergütungsstruktur sowie die Ziel- und Maximalvergütung werden flexibilisiert. Dadurch wird dem Aufsichtsrat ermöglicht, auf geänderte Gegebenheiten dynamischer zu reagieren. In diesem Zusammenhang wird in Einklang mit der Marktpraxis eine Regelung aufgenommen, die in Ausnahmesituationen gebotene Abweichungen vom Vergütungssystem ermöglicht. Ferner reflektiert das Vergütungssystem die Veränderungen im Rahmen der langfristigen Nachfolgeplanung, indem Regelungen für die Position des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden aufgenommen werden. Schließlich wird die Höhe der Vorstandsvergütung aufgrund der Ergebnisse eines aktualisierten horizontalen und vertikalen Vergütungsvergleichs an die Position von FUCHS am Vergleichsmarkt angepasst.

Das weiterentwickelte Vergütungssystem wird der Hauptversammlung am 8. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, es anschließend mit Wirkung ab dem 21. Januar 2024 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie alle Neu- und Wiederbestellungen zur Anwendung zu bringen.

Maßgeblich für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind auch künftig die folgenden Kriterien:

- die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds,
- die Leistung des gesamten Vorstands,
- die wirtschaftliche Lage des Unternehmens,
- der Erfolg und die nachhaltige sowie langfristige Entwicklung des Unternehmens,
- die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung eines horizontalen wie vertikalen Vergleichs

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt somit Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

aa) Verfahren zur Festsetzung der Vergütungshöhe

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes das zuständige Organ für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütung bzw. des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Die Vorbereitung der betreffenden Entscheidungen des Aufsichtsrats ist dem Personalausschuss zugewiesen.

Der Aufsichtsrat legt die auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichteten langfristigen Ziele für die Bemessung des Nachhaltigkeitsfaktors vorab für mehrere Jahre fest. Die Ziele orientieren sich an den strategischen Leitlinien von FUCHS und beziehen sich auf den Gesamtvorstand. Der Aufsichtsrat achtet hierbei auf eine Angemessenheit der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung eines horizontalen und vertikalen Vergleichs.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats erarbeitet im Dezember eines Kalenderjahres eine Empfehlung über die Zielerreichung des Vorstands im Hinblick auf den Nachhaltigkeitsfaktor. Basierend auf dieser Empfehlung trifft dann der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im Dezember seine Entscheidung. In der Aufsichtsratsitzung im März, in der auch über die Feststellung des Jahresabschlusses Beschluss gefasst wird, trifft dann der Aufsichtsrat die finale Entscheidung über die Festlegung der variablen Vergütung für das vorhergehende Geschäftsjahr.

Horizontaler Vergleich:

Als Orientierung für die Festsetzung ist eine Vergleichsgruppe bzw. Peergroup von verschiedenen MDAX Unternehmen definiert, die im Hinblick auf ihre Zugehörigkeit zur Chemie-Branche, ihre Art des Geschäfts oder ihren Hauptaktionär (börsennotierte Gesellschaften mit einer Familie als Mehrheitsaktionär) ausgewählt sind, wobei Besonderheiten wie z.B. Unternehmensgröße, Profitabilität und Vergütungsstruktur beachtet werden. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien soll den Mitgliedern des Vorstands innerhalb der regulatorischen Vorgaben eine marktübliche und

zugleich wettbewerbsfähige Vergütung angeboten werden. Die Peergroup besteht derzeit aus den Unternehmen Krones AG, Dürr AG, Knorr-Bremse AG, Lanxess AG und Symrise AG. Der Aufsichtsrat kann die Peergroup anpassen, um bei Veränderungen das Marktumfeld zutreffend abzubilden.

Vertikaler Vergleich:

Auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur wird bei der Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands herangezogen. Die vertikale Überprüfung erfolgt hierbei gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex mit zwei Vergleichsgruppen. Zum einen wird die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zum Personalaufwand für die gesamte Konzern-Belegschaft berücksichtigt. Zum anderen erfolgt ein Vergleich mit der Vergütung der oberen Führungskräfte innerhalb des Konzerns. Die Vergleichsgruppe besteht aus den Mitgliedern des Group Management Committee (Mitglieder des Vorstands ausgenommen) sowie den Geschäftsführern der Konzerngesellschaften.

bb) Überprüfung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird zumindest alle drei Jahre durch den Aufsichtsrat überprüft. Die erstmalige Überprüfung des vorliegenden Systems ist derzeit für 2026 avisiert. Der Personalausschuss nimmt hierzu einen horizontalen und vertikalen Vergleich vor. Im Falle eines Anpassungsbedarfs bereitet der Personalausschuss eine Beschlussempfehlung für den Aufsichtsrat vor.

Gemäß den Vorgaben des § 120a AktG wird der Hauptversammlung das Vergütungssystem bei wesentlichen Änderungen, jedoch mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

cc) Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Personalausschusses vorübergehend durch Aufsichtsratsbeschluss vom Vergütungssystem abweichen, wenn ein außergewöhnlicher Fall vorliegt und infolgedessen eine Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich ist und die Vergütung weiter auf eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet bleibt. Ein außergewöhnlicher Fall liegt zum Beispiel bei einer unvorhersehbaren schweren politischen Krise oder Finanz- oder Wirtschaftskrise, einer Pandemie oder einer sonstigen Katastrophe vor. Die vorstehende Aufzählung ist nicht abschließend; ein außergewöhnlicher Fall kann auch bei anders gelagerten Sachverhalten vorliegen, die mit den genannten nicht vergleichbar sind. Ungünstige allgemeine Marktentwicklungen sind jedoch als solche kein außergewöhnlicher Fall. Die Abweichung kann sich

auf das Verfahren zur Vergütungsfestsetzung, die Vergütungsstruktur, die Vergütungsbestandteile (einschließlich deren Höhe, Bemessung und Relation zueinander), auf die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie die übrigen im Vergütungssystem vorgesehenen Konditionen der Vergütungsgewährung beziehen. Etwaige Abweichungen werden im Vergütungsbericht für das entsprechende Geschäftsjahr transparent erläutert.

dd) Interessenkonflikte

Durch die Zuständigkeit des Aufsichtsrats für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands werden mögliche Interessenkonflikte grundsätzlich vermieden. In der Vergangenheit sind keine Interessenkonflikte einzelner Mitglieder des Aufsichtsrats betreffend des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands aufgetreten. Für den Fall, dass in der Zukunft Interessenkonflikte auftreten sollten, gelten die allgemeinen Regeln für den Umgang mit Interessenkonflikten im Aufsichtsrat der FUCHS SE. Danach hat das betreffende Aufsichtsratsmitglied unverzüglich den Interessenkonflikt offenzulegen. Der Aufsichtsratsvorsitzende entscheidet dann, ob das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Sitzung teilnimmt und Informationen erhält. Im Falle eines wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikts hat das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederzulegen.

b) Komponenten der Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Diese Komponenten bestehen aus den nachfolgenden Bestandteilen:

- Erfolgsunabhängige Vergütung:
 - Festvergütung
 - Nebenleistungen
 - Versorgungsaufwendungen
- Erfolgsabhängige Vergütung:
 - STI (Short-Term-Incentive) im Sinne einer kurzfristigen, einjährigen Vergütung
 - LTI (Long-Term-Incentive) im Sinne einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung

Im Falle eines unterjährigen Vertragsbeginns sowie im Falle einer unterjährigen Vertragsbeendigung werden die erfolgsunabhängige sowie die erfolgsabhängige Vergütung zeitanteilig gewährt.

aa) Erfolgsunabhängige Vergütung

Die Festvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in 13 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird (im Monat November werden zwei Teilbeträge ausgezahlt). Die

jährliche Festvergütung wird vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Maximalvergütung festgelegt. Die jährliche Festvergütung des Vorstandsvorsitzenden beträgt das 1,6-Fache der jährlichen Festvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds. Sofern der Aufsichtsrat einen stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden ernannt hat, beträgt dessen jährliche Festvergütung das 1,3-Fache der jährlichen Festvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

Die Festvergütung wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt. Diese beinhalten folgende Leistungen:

- Geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung eines Dienstwagens
- Geldwerte Vorteile aus einer Unfallversicherung

Im Hinblick auf die Versorgungszusagen wird wie folgt differenziert:

- Die Versorgungszusagen der vor dem 1. Januar 2016 bestellten Vorstandsmitglieder entsprechen einem prozentualen Anteil der durchschnittlichen Festvergütung der letzten drei Jahre vor Beendigung des Dienstvertrags. Dieser prozentuale Anteil beträgt maximal 40% und wird über die Bestelldauer als Vorstandsmitglied sukzessive verdient. Die entsprechende Pensionsrückstellung wird nach dem Anwartschaftsbarwertverfahren ermittelt. Als jährlicher Versorgungsaufwand wird der laufende Dienstzeitaufwand ausgewiesen, der in Abhängigkeit vom anzusetzenden Marktzinssatz stärkeren Schwankungen unterliegen kann. Vor dem Hintergrund der Volatilität der jährlichen versicherungsmathematischen Berechnung der Vorsorgeaufwendungen beträgt der Höchstbetrag für die Summe der individuellen Nebenleistungen und Vorsorgeaufwendungen Euro 600.000 für den Vorstandsvorsitzenden, und Euro 400.000 für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands. Der reguläre Pensionsfall tritt ein, wenn der Vorstandsvertrag mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres endet. Nimmt das Vorstandsmitglied die Pension zu einem früheren Zeitpunkt in Anspruch, muss es entsprechende Abschläge auf die Pension hinnehmen.
- Seit dem 1. Januar 2016 bestehen für neu hinzugekommene Mitglieder des Vorstands Versorgungszusagen über die Allianz Unterstützungskasse. Über die Entrichtung von Beitragszahlungen an diese zweckgebundene Versorgungskasse hinaus bestehen keine weiteren Verpflichtungen. Es werden 40% der jährlichen Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds als jährliche Beitragszahlung entrichtet. Die jährlichen Zahlungen werden als Versorgungsaufwand ausgewiesen. Der Pensionseintritt der Vorstandsmitglieder erfolgt in der Regel zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr und soll zwischen dem jeweiligen Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat abgestimmt werden.

bb) Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung für den STI und LTI berechnet sich einheitlich gemäß folgender Formel:



Der Individuelle Anteil eines ordentlichen Vorstandsmitglieds beträgt 0,35%. Der Vorstandsvorsitzende erhält einen Individuellen Anteil von 0,70%. Sofern der Aufsichtsrat einen stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden ernannt hat, erhält dieser einen Individuellen Anteil von 0,525%.

Die erfolgsabhängige Vergütung für den STI und LTI ist so ausgestaltet, dass sie einerseits auf null sinken kann und andererseits auf das 3-Fache der Festvergütung für das jeweilige Vorstandsmitglied begrenzt ist. Die erfolgsabhängige Vergütung wird im März nach der Sitzung des Aufsichtsrats über die Feststellung des Jahresabschlusses des vorhergehenden Geschäftsjahres ausgezahlt.

FVA (Fuchs Value Added)

Der FVA ist die zentrale Führungskennzahl der FUCHS-Gruppe. Er wird für die variable Vergütung des lokalen, regionalen und globalen Managements herangezogen.

Der FVA als ökonomischer Gewinn verkörpert einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl den Ertrag als auch das eingesetzte Kapital berücksichtigt. Er ist somit Ausprägung der strategischen Zielsetzung und auf Langfristigkeit ausgerichtet:



Die relevante Ertragskennzahl ist das EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern). Das EBIT zeigt die operative Leistungsfähigkeit unbeeinflusst von Finanzierungs- und Steuereffekten.

Das eingesetzte Kapital spiegelt sich in der Vermögens- und Finanzlage wider. Der Kapitaleinsatz wird maßgeblich von den Sachanlageinvestitionen, den Investitionen in Immaterielle

Vermögenswerte sowie von der Entwicklung des Nettoumlaufvermögens (NOWC) beeinflusst. Das Anlagevermögen sowie Akquisitionen werden über Investitionsrechnungen gesteuert, während das NOWC durch die gezielte Steuerung seiner Bestandteile (Vorräte sowie Forderungen und Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen) kontrolliert wird. Das eingesetzte Kapital für ein Geschäftsjahr wird anhand der verzinslichen Finanzierungsquellen des Konzerns ermittelt und errechnet sich als Durchschnitt der Bestandsgrößen zu fünf Quartalsstichtagen, beginnend mit dem 31. Dezember des vorangegangenen Jahres.

Das eingesetzte Kapital (Capital Employed) errechnet sich somit über fünf Stichtage wie folgt:



Für die Berechnung der Kosten des eingesetzten Kapitals wird ein durchschnittlich gewichteter Kapitalkostensatz (WACC) verwendet, der auf Basis des Capital Asset Pricing Model (CAPM) ermittelt wird. Die Höhe des WACC wird jährlich zum Bilanzstichtag auf der Grundlage aktueller Kapitalmarktdaten überprüft und gegebenenfalls angepasst. In die FVA Berechnung fließt der WACC als Vorsteuerzinssatz ein, da auch die Ertragskomponente als Vorsteuergröße (EBIT) berücksichtigt wird.

Nur wenn der erwirtschaftete Ertrag über den Kosten des eingesetzten Kapitals liegt, wird Wert geschaffen und es entsteht ein Anspruch auf variable Vergütung.

Mit der Feststellung des Jahresabschlusses bzw. der Billigung des Konzernabschlusses ist der FVA für das betreffende Geschäftsjahr festgesetzt.

Nachhaltigkeitsfaktor

Der Nachhaltigkeitsfaktor misst die jährliche Erreichung der vereinbarten langfristig ausgerichteten Ziele und wird jährlich einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Die Spanne des Nachhaltigkeitsfaktors reicht hierbei von mindestens 0,75 (entspricht einer Zielerreichung von 75% oder weniger) bis maximal 1,25 (entspricht einer Zielerreichung von 125% oder mehr). Der Nachhaltigkeitsfaktor orientiert sich an den strategischen Leitlinien von FUCHS und bezieht sich auf die drei Kategorien Ökologie, Ökonomie und Soziales. Der Aufsichtsrat definiert für jede dieser Kategorien mehrere Unterkategorien, die für mehrere Jahre gelten. Diese Unterkategorien können beispielsweise im Bereich Ökologie CO2-Reduktion und Circular Economy, im Bereich Ökonomie EBIT- und Cash-Flow und im Bereich Soziales Personalarbeit, Unternehmenskultur und Corporate Governance umfassen. Der Aufsichtsrat behält

sich das Recht vor, andere als die genannten Unterkategorien zu definieren, wenn dies vor dem Hintergrund der Umsetzung der Unternehmensstrategie geboten ist und die Unterkategorien unter die drei Kategorien Ökologie, Ökonomie und Soziales gefasst werden können. Für jede Unterkategorie werden vom Aufsichtsrat Zielvorgaben festgelegt, die für den Gesamtvorstand gelten und für alle Vorstandsmitglieder einheitlich bewertet werden. Über die Unterkategorien und die Festlegung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat wird im Vergütungsbericht transparent berichtet.

Der Zielerreichungsgrad und damit der Nachhaltigkeitsfaktor wird jährlich im Dezember in einer Gesamtschau ermittelt, d.h. es erfolgt keine dezidierte Einzelbewertung und Gewichtung der verschiedenen Aspekte. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber auf Basis der vom Personalausschuss vorgeschlagenen Zielerreichung. Die variable Vergütung setzt sich wie folgt zusammen:

- 45% Short-Term-Incentive (STI)
- 55% Long-Term-Incentive (LTI)

Da sowohl STI als auch LTI vom FVA und dem Nachhaltigkeitsfaktor abhängen, sind letztlich beide auf den langfristigen Unternehmenserfolg und somit auf eine mehrjährige Bemessungsgrundlage ausgelegt. Die Differenzierung ist im Hinblick auf die weitere Pflicht zur Verwendung des LTI von Bedeutung.

Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, den nach Abzug eines pauschalisierten Steuersatzes verbleibenden Nettobetrag des LTI innerhalb von zwei Wochen nach seiner Auszahlung in Vorzugsaktien (ISIN DE000A3E5D64) der FUCHS SE zu investieren. Hierdurch ist sichergestellt, dass entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung die variable Vergütung überwiegend aktienbasiert gewährt wird. Die erworbenen Vorzugsaktien stellen demnach keine zusätzliche Vergütung für die Mitglieder des Vorstands dar. Die erworbenen Vorzugsaktien unterliegen gemäß den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex einer Veräußerungssperre von vier Jahren. Die Haltefrist beginnt jeweils mit der Einbuchung in die individuellen Wertpapierdepots und ist auch für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrags vollständig einzuhalten. In dieser Zeit unterliegen die von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Aktien sämtlichen Chancen und Risiken der Kapitalmarktentwicklung. Die Vorzugsaktien werden einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands erworben, um einheitliche Erwerbsskonditionen sicherzustellen.

cc) Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung wird für jedes Vorstandsmitglied jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt und entspricht dem 2,5-Fachen der jeweiligen Festvergütung des Vorstandsmitglieds für das betreffende Jahr zuzüglich geschätzter individueller Nebenleistungen und Versorgungsaufwendungen.

Die Maximalvergütung umfasst die jährliche Festvergütung, die erfolgsabhängige Vergütung (LTI und STI) sowie die individuellen Nebenleistungen (angemessener Dienstwagen und Unfallversicherung) und die Versorgungsaufwendungen. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden Euro 5.300.000, für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden (soweit ein solcher bestellt ist) Euro 4.300.000 für ordentliche Mitglieder des Vorstands Euro 3.300.000. Die Anteile der Festvergütung und der variablen Vergütung (STI und LTI) an der ZielGesamtvergütung ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

in %	Ziel-Gesamtvergütung
Festvergütung*	≈47
Variable Vergütung	≈53
davon STI	≈24
davon LTI	≈29

* Nebenleistungen und Versorgungszusagen werden in dieser Tabelle der Festvergütung zugeordnet.

Der Anteil der Festvergütung sowie der variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung kann aufgrund von jährlichen Schwankungen bezüglich der gewährten Nebenleistungen bzw. der Versorgungszusagen variieren. Im Regelfall übersteigen die Zielbeträge der variablen Vergütung die Festvergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusagen). Durch die Vergütungssystematik ist sichergestellt, dass der Anteil des LTI stets den Anteil des STI übersteigt. Damit und durch die Langfristigkeit des FVA-Modells und des Nachhaltigkeitsfaktors richtet der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung auf die langfristige Unternehmensentwicklung aus.

c) Vertragliche Vereinbarungen

aa) Vertragslaufzeiten und Zusagen bei vorzeitiger Beendigung

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung sind mit den Mitgliedern des Vorstands in deren Dienstverträgen geregelt. Im Hinblick auf die variable Vergütung und die für die Bemessung des Nachhaltigkeitsfaktors relevanten Kriterien bestehen Zusatzvereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands, die eine mehrjährige Geltungsdauer haben.

Die Laufzeit der Dienstverträge entspricht – vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung – der Bestellperiode. Bei der Bestellung und Wiederbestellung von Mitgliedern des Vorstands werden die aktienrechtlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex eingehalten. Die Erstbestellung erfolgt in der Regel für längstens drei Jahre. Wiederbestellungen der Amtszeit erfolgen für eine maximale Dauer von fünf Jahren.

Die Dienstverträge sehen für den Fall, dass die Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund vorzeitig endet, in Entsprechung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex eine Ausgleichszahlung vor, deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen (Summe der Gesamtvergütung der letzten zwei vorhergehenden Geschäftsjahre) begrenzt ist und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet (Cap), wobei eine vorzeitige Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile für den Fall einer vorzeitigen Vertragsauflösung nicht erfolgt. Für den Fall eines Kontrollwechsels sind weder vertragliche Sonderkündigungsrechte noch Abfindungen vorgesehen. Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit werden dem betreffenden Mitglied des Vorstands für die Dauer von sechs Monaten die vertraglich festgelegten Bezüge weiterbezahlt.

bb) Adjustierung der variablen Vergütung bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Für den Fall, dass außergewöhnliche Entwicklungen eintreten, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die nach den vorgenannten Vorgaben ermittelte variable Vergütung zu adjustieren und nach billigem Ermessen auf einen um bis zu 20 % geringeren oder höheren Betrag festzusetzen. Außergewöhnliche Entwicklungen in diesem Sinne können zum Beispiel besondere Erfolge bzw. Misserfolge sein, die sich nicht oder nicht ausreichend in der Gesamtzielerreichung niedergeschlagen haben.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung auch bei Sondereffekten adjustieren, sofern sich diese ohne Bereinigung auf die Höhe der variablen Vergütung auswirken würden, aber die Leistung von Vorstandsmitgliedern nicht oder nicht angemessen reflektieren.

Die vorstehenden Adjustierungen dürfen nicht dazu führen, dass die erfolgsabhängige Vergütung eines Vorstandsmitglieds das dreifache seiner jährlichen Festvergütung überschreitet. Sie darf zudem nicht zu einer Überschreitung der im Vergütungssystem vorgesehenen Maximalvergütung führen.

cc) Claw-back-Regelungen für die variable Vergütung

Die FUCHS SE hat ein vertragliches Recht, bereits an die Mitglieder des Vorstands gewährte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern. Das Rückforderungsrecht greift, falls sich nach Auszahlung der variablen Vergütung herausstellt, dass die hierfür

wesentlichen Kennzahlen aufgrund objektiver Fehlerhaftigkeit nach den für die Rechnungslegung maßgebenden Vorschriften nachträglich korrigiert werden mussten und sich bei Zugrundelegung der korrigierten Kennzahlen keine oder geringere Bezüge ergeben hätten.

dd) Übernahme von konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Für den Fall, dass Mitglieder des Vorstands in Unternehmen, die mit der FUCHS SE verbunden sind, Aufsichtsrats- oder sonstige Mandate übernehmen, erfolgt dies ohne gesonderte Vergütung. Sofern eine Vergütung für ein konzerninternes Mandat ausnahmsweise nicht ausgeschlossen werden kann, erfolgt abhängig von der Art der Vergütung eine Anrechnung auf die übrige Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds oder wird diese vom betreffenden Mitglied des Vorstands an die FUCHS SE abgetreten.

Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder ähnlichen Mandaten bei konzernexternen Gesellschaften bedarf der Zustimmung durch den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat entscheidet dabei im jeweiligen Einzelfall über eine etwaige Anrechnung der Vergütung. Bisher hat er davon abgesehen.

ee) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Mitglieder des Vorstands unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten, auf das die FUCHS SE vor Beendigung des Dienstverhältnisses verzichten kann. In diesem Fall entfällt der Entschädigungsanspruch mit Ablauf eines Jahres seit der Erklärung, unabhängig davon, ob das Dienstverhältnis dann noch besteht. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots erhalten sie eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der vertragsgemäßen Vergütung. Für die variablen Bestandteile wird der Durchschnitt der letzten drei Jahre zugrunde gelegt. Anderweitige Einkünfte werden bei der Entschädigung berücksichtigt. Die Entschädigung wird auf eine eventuelle Abfindungszahlung gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex angerechnet.