Vergütungssystem für den Vorstand der hGears AG gem. § 87a AktG

Version 29 March 2022

A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYTEMS UND BEITRAG ZUR FÖRDERUNG DER GESCHÄFTSSTRATEGIE UND ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT 3
B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN 3
I. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN 3
1. ÜBERSICHT ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM 3
2. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM EINZELNEN 4
a. Erfolgsunabhängige Vergütung 4
b. Kurzfristige variable Vergütung („STI") 5
c. Langfristige variable Vergütung (Teilnahme am Long Term Incentive-Programm, „LTI") 8
d. Sondervergütung für besondere Verdienste oder Leistungen 10
e. Anrechnung von Vergütungen 11
f. Möglichkeiten der Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Malus-/Claw-Back) 11
II. ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG; VERHÄLTNIS FESTER UND VARIABLER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN 11
III. MAXIMALVERGÜTUNG FÜR EINZELNE VORSTANDSMITGLIEDER 11
IV. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE 12
1. LAUFZEITEN UND VORAUSSETZUNGEN DER BEENDIGUNG VERGÜTUNGSBEZOGENER RECHTSGESCHÄFTE 12
2. REGELUNGEN FÜR DEN FALL DES AUSSCHEIDENS VON VORSTANDSMITGLIEDERN 12
a. Basisvergütung 12
b. STI 12
c. LTI 13
d. Abfindungscap 13
3. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG, UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 14
C. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM 15

A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYTEMS UND BEITRAG ZUR FÖRDERUNG DER GESCHÄFTSSTRATEGIE UND ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens zu berücksichtigen. Dementsprechend beinhaltet das Vergütungssystem neben festen Vergütungsbestandteilen auch variable Vergütungsbestandteile.

Es ist das Ziel der Gesellschaft, in den kommenden Jahren durch den Ausbau bestehender Angebote sowie die Etablierung neuer Produktangebote zu wachsen und den Unternehmenswert im Interesse der Aktionäre nachhaltig zu steigern. Die Vergütung des Vorstands leistet einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung dieser strategischen Ziele und zur langfristigen Entwicklung der hGears AG.

Die Orientierung an den beiden Steuerungsgrößen Konzernumsatz und Konzern-EBITDA im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente verpflichtet den Vorstand, gleichzeitig auf Wachstum und Profitabilität zu achten und befördert damit das strategische Ziel des profitablen Wachstums der Gesellschaft. Die zusätzliche Berücksichtigung von nicht-finanziellen Nachhaltigkeitskriterien betont die soziale und ökologische Verantwortung der Gesellschaft sowie das Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Der Aktienbezug im Rahmen der langfristig variablen Vergütung ermöglicht die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der Entwicklung des Aktienkurses, sodass die Ziele des Managements und die Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang miteinander gebracht werden. Hierdurch erhält der Vorstand einen Anreiz, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes. Soweit es von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („**DCGK**“) abweicht, wird dies in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben in der Entsprechenserklärung dargelegt und begründet.

B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN

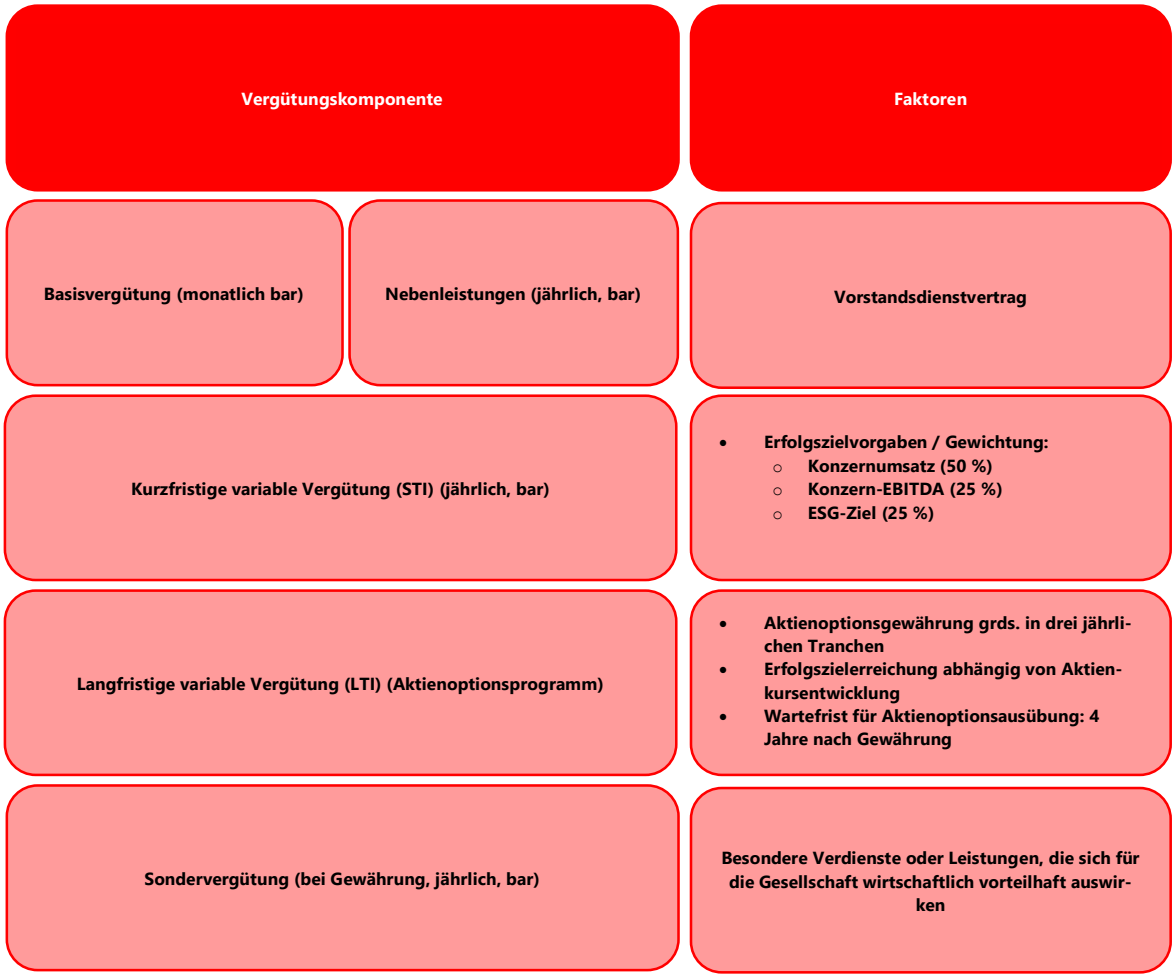
I. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

1. ÜBERSICHT ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Die Gesamtvergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Erfolgsunabhängige Vergütung (Basisvergütung zuzüglich Nebenleistungen)
- Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive oder „**STI**“)
- Langfristige variable Vergütung (Teilnahme am Long Term Incentive-Programm, „**LTI**“)
- mögliche Sondervergütung für besondere Verdienste oder Leistungen

Eine Übersicht über die wesentlichen Komponenten des Systems zur Vorstandsvergütung gibt die folgende Darstellung:



2. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM EINZELNEN

a. Erfolgsunabhängige Vergütung

Basisvergütung

Der feste, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteil besteht aus einem Fixum als Basisvergütung. Die Basisvergütung wird monatlich anteilig als Gehalt an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Sie wird mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbart, regelmäßig überprüft und gegebenenfalls, einvernehmlich mit dem betroffenen Vorstandsmitglied, angepasst.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Basisvergütung werden den Vorstandsmitgliedern in angemessenem Umfang bestimmte monetäre und nicht monetäre Nebenleistungen gewährt. Dazu zählen insbesondere Zuschüsse zur Kranken- und Rentenversicherung, der Abschluss einer Unfallversicherung zugunsten des Vorstandsmitglieds und die Bereitstellung eines Dienstwagens zur angemessenen dienstlichen und privaten Nutzung. Die Betriebs- und Unterhaltskosten für den Dienstwagen

trägt die Gesellschaft. Zudem erhalten die Vorstände Auslagenersatz für Reisekosten und sonstige Aufwendungen. Alle Sachbezüge werden vom Unternehmen ordnungsgemäß versteuert.

Die Gesellschaft schließt für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit der bei der Gesellschaft üblichen Deckungssumme für den Fall ab, dass ein Vorstandsmitglied wegen einer, bei Ausübung seiner Tätigkeit begangenen Pflichtverletzung, von einem Dritten oder von der Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Haftungsbestimmungen privatrechtlichen Inhalts für einen Vermögensschaden in Anspruch genommen wird. Die Versicherungsbedingungen ergeben sich aus der jeweiligen Versicherungspolice. Der Selbstbehalt entspricht dem Mindestselbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG in seiner jeweiligen Fassung. Sollten gesetzliche Bestimmungen eine Veränderung der Versicherungskonditionen erfordern, kann der Aufsichtsrat jederzeit die Konditionen der Versicherung entsprechend anpassen.

b. Kurzfristige variable Vergütung („STI")

Jedes Vorstandsmitglied erhält bei Erreichung bestimmter Zielvorgaben einen jährlichen erfolgsabhängigen Bonus („**kurzfristige variable Vergütung**", „**Short Term Incentive**" oder „**STI**").

Der STI ist an die Erreichung bestimmter finanzieller Unternehmensziele für das jeweilige Geschäftsjahr, die anhand von Kennzahlen des Konzernabschlusses ermittelt werden ("**Finanzieller STI**") und an die Erreichung eines nichtfinanziellen Unternehmensziels auf dem Gebiet 'Environmental, Social and Governance' (ESG) ("**Nichtfinanzieller STI**") gekoppelt. Die jeweiligen Zielvorgaben des STI werden jährlich im Rahmen der Genehmigung des Budgets für das betreffende Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat festgelegt, spätestens jedoch bis Ende März des Geschäftsjahres, für das die jeweilige STI-Tranche gewährt wird.

Der Finanzielle STI unterteilt sich in zwei Teilboni für die Erreichung des im Budget geplanten IFRS Konzernumsatzes ("**Teilbonus I**") und für die Erreichung des im Budget geplanten bereinigten IFRS-Konzern-EBITDA ("**Teilbonus II**"). Die Orientierung an den beiden Zielgrößen Konzernumsatz und Konzern-EBITDA verpflichtet den Vorstand, gleichzeitig auf Wachstum und Profitabilität zu achten und befördert damit das strategische Ziel des profitablen Wachstums der Gesellschaft.

Im Rahmen des Nichtfinanziellen STI wird ein weiterer Teilbonus für die Erreichung des ESG-Jahresziels gewährt ("**Teilbonus III**"). Die zusätzliche Berücksichtigung von nicht-finanziellen Nachhaltigkeitskriterien im Rahmen des STI betont die soziale und ökologische Verantwortung der Gesellschaft sowie das Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Das STI ist wie folgt strukturiert:

Die Zielerreichungskorridore der Teilboni des STI sind wie folgt definiert:

Teilbonus I:

Sofern 90 % des im Budget geplanten IFRS Konzernumsatz-Jahreszieles nicht erreicht werden, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor und es besteht kein Anspruch auf Teilbonus I. Wird das im Budget geplante IFRS Konzernumsatz-Jahresziel zu 100 % erreicht, beträgt die Zielerreichung 100 % und Teilbonus I ist zu 100 % verdient. Sofern 90 % des im Budget geplanten IFRS Konzernumsatz-Jahreszieles erreicht oder überschritten werden, ist Teilbonus I anteilig bis zur 100 %-tigen Zielerreichung (*linear pro rata*) verdient. Der relevante Zielerreichungskorridor liegt dabei zwischen 90 % und 100 % der Zielvorgabe.

Teilbonus II:

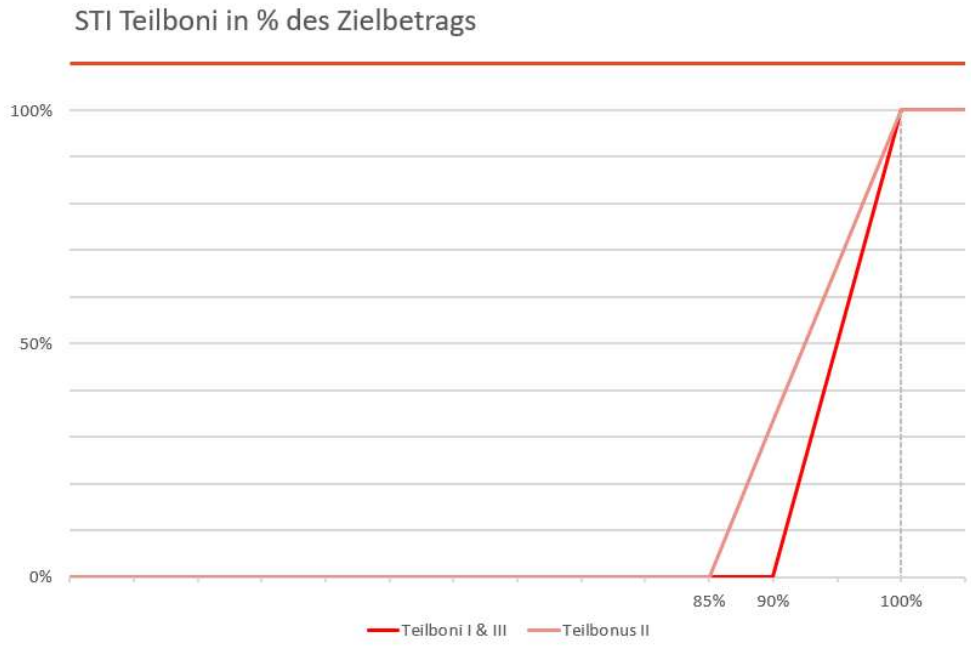
Sofern 85 % des im Budget geplanten bereinigten IFRS Konzern-EBITDA-Jahreszieles nicht erreicht werden, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor und es besteht kein Anspruch auf Teilbonus II. Wird das im Budget geplante bereinigte Konzern-EBITDA-Jahresziel zu 100 % erreicht, beträgt die Zielerreichung 100 % und Teil-bonus II ist zu 100 % verdient. Sofern 85 % des im Budget geplanten bereinigten konsolidierten EBITDA-Jahreszieles erreicht oder überschritten werden, ist Teilbonus II anteilig bis zur 100 %-tigen Zielerreichung (*linear pro rata*) verdient. Der relevante Zielerreichungskorridor liegt dabei zwischen 85 % und 100 % der Zielvorgabe.

Teilbonus III:

Sofern 90 % des festgelegten ESG-Jahreszieles nicht erreicht werden, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor und es besteht kein Anspruch auf Teilbonus III. Wird das festgelegte ESG-Jahresziel zu 100 % erreicht, beträgt die Zielerreichung 100 % und Teilbonus III ist zu 100 % verdient. Sofern 90 % des festgelegten ESG-Jahreszieles erreicht oder überschritten werden, ist Teilbonus III anteilig bis zur 100 %-tigen Zielerreichung (*linear pro rata*) verdient. Der relevante Zielerreichungskorridor liegt dabei zwischen 90 % und 100 % der Zielvorgabe.

Die Zielvergütung (Gewährung bei einer Zielerreichung von 100 %) ist in den jeweiligen Vorstandsdienstverträgen festgelegt.

Der Zusammenhang zwischen Zielerreichung und Höhe des jeweiligen STI-Teilbonus ist in der folgenden Grafik dargestellt:



Der Aufsichtsrat darf den ermittelten individuellen STI-Bruttobetrag für ein Geschäftsjahr zur Herstellung eines im Hinblick auf den persönlichen Leistungsbeitrag des Vorstandsmitglieds stimmigen Gesamtbilds um insgesamt maximal 10 % erhöhen oder verringern. Eine solche Anpassung sowie die Bestimmung des konkreten individuellen prozentualen Anpassungsfaktors erfolgt allein durch den Aufsichtsrat in Ausübung pflichtgemäßen Ermessens unter Berücksichtigung geeigneter, an die gegebenen Zielparameter angelehnter Bemessungskriterien (z. B. Führungsqualität, Beitrag zur Erreichung strategischer, finanzieller, technischer oder produktbezogener Ziele, nachhaltiger Wertsteigerung der Aktie oder vergleichbarer Parameter).

Der maximale Gesamtbetrag des STI für ein Geschäftsjahr bewegt sich somit zwischen 0 % und maximal 110 % der STI-Zielvergütung für ein Vorstandsmitglieds.

Die Zielerreichung bezüglich des STI des abgelaufenen Geschäftsjahres wird vom Aufsichtsrat spätestens in der Sitzung des Aufsichtsrats, die über die Feststellung des Jahres- und die Billigung des Konzernabschlusses des abgelaufenen Geschäftsjahres der Gesellschaft Beschluss fasst, festgestellt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, aus der Berechnungsgrundlage für die Ermittlung des STI außerordentliche Erträge/Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf eine Steigerung des operativen Geschäfts zurückzuführenden Mehrerlösen geführt haben (z.B. Veräußerung von Unternehmensteilen und/oder Vermögen, Beteiligungsverkäufe, Hebung stiller Reserven, Buchgewinne und vergleichbare Einflüsse) herauszurechnen. Gleiches gilt für außerordentliche Aufwände/Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf einen Rückgang des operativen Geschäfts zurückzuführenden Mehraufwänden geführt haben. Herausrechnungen können jederzeit, spätestens jedoch zur Feststellung der Zielerreichung erfolgen.

Der STI für das abgelaufene Geschäftsjahr wird jährlich, nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft, an die einzelnen Vorstandsmitglieder in bar ausgezahlt.

Falls der Vorstandsdienstvertrag während eines Geschäftsjahrs beginnt oder endet, wird der STI zunächst entsprechend der jeweiligen Zielerreichung für das betreffende Geschäftsjahr ermittelt und sodann zeitanteilig gekürzt.

c. Langfristige variable Vergütung (Teilnahme am Long Term Incentive-Programm, „LTI")

Als langfristige variable Vergütung („**Long Term Incentive**" oder „**LTI**") sollen den Vorstandsmitgliedern Optionsrechte auf Aktien der Gesellschaft im Rahmen von Aktienoptionsprogrammen gewährt werden.

Echte Aktienoptionsrechte können an Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat nur auf Grundlage einer entsprechenden Ermächtigung der Hauptversammlung der Gesellschaft gem. § 192 Abs. 2 Nr. 3 AktG („**Ermächtigung**") ausgegeben werden. Die Ermächtigung der Hauptversammlung muss gem. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG insbesondere die Erfolgsziele, Erwerbs- und Ausübungszeiträume und die Wartezeit für die erstmalige Ausübung der Aktienoptionsrechte festlegen.

Vorbehaltlich einer entsprechenden Ermächtigung der Hauptversammlung wird der Aufsichtsrat auch zukünftig Aktienoptionsprogramme für die Mitglieder des Vorstands als LTI einführen (das Aktienoptionsprogramm nachfolgend auch „**AOP**"). Zielsetzung des AOP ist es, Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft durch die Ausgabe von Optionsrechten auf Aktien der Gesellschaft zielgerichtet zu incentivieren. Der Aktienbezug des LTI ermöglicht die Teilhabe der Mitglieder des Vorstands an der Entwicklung des Aktienkurses, sodass die Ziele des

Managements und die Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang miteinander gebracht werden. Hierdurch erhält der Vorstand einen Anreiz, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Bezugsberechtigte sind Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft, wenn sie zum Zeitpunkt der Gewährung der Aktienoptionsrechte in einem Dienstverhältnis zur Gesellschaft stehen.

Inhalt der Aktienoptionsrechte

Jedes im Rahmen des AOP zugeteilte Aktienoptionsrecht berechtigt das Vorstandsmitglied nach Maßgabe der Bedingungen des AOP zum Bezug einer Gesellschaftsaktie mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von EUR 1,00 aus einem hierfür geschaffenen bedingten Kapital gegen Zahlung des Ausübungspreises. Die Gesellschaft kann alternativ gegen Zahlung des Ausübungspreises eigene Aktien gewähren.

Ausgabezeiträume für die Aktienoptionsrechte

Die Ausgabe der Aktienoptionsrechte im Rahmen des AOP erfolgt grundsätzlich in drei jährlichen Tranchen. Vorbehaltlich einer entsprechenden Ermächtigung der Hauptversammlung kann der Aufsichtsrat jedoch vorsehen, dass die Ausgabe der Aktienoptionsrechte im Rahmen des AOP in einer oder in zwei jährlichen Tranchen oder in mehr als drei jährlichen Tranchen ausgegeben werden.

Warte- und Laufzeit und Ausübungsfristen für die Aktienoptionsrechte

Die dem Vorstandsmitglied zugeteilten Aktienoptionsrechte können frühestens nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren ab dem Ausgabetag der jeweiligen Aktienoptionsrechte ausgeübt werden („**Wartezeit**"). Die Laufzeit der Aktienoptionsrechte beginnt mit dem Ausgabetag und endet nach Ablauf von 24 Monaten nach dem Ende der Wartezeit. Aktienoptionsrechte, die nicht bis zum Ende der Laufzeit ausgeübt wurden, verfallen ersatzlos ohne dass es hierzu einer Erklärung der Gesellschaft bedarf. Die Ausübungsfrist für die Aktienoptionsrechte beträgt damit 24 Monate nach dem Ende der Wartezeit.

Ausübung der Aktienoptionsrechte und Ausübungspreis

Aktienoptionsrechte können ausschließlich während ihrer Laufzeit und nach Ablauf der Wartezeit ausgeübt werden. Die Ausübung ist nur während bestimmter Ausübungszeiträume und unter Voraussetzung der Erfüllung der unten genannten Erfolgsziele möglich.

Bei Ausübung des Aktienoptionsrechts ist von dem ausübenden Vorstandsmitglied für jede zu beziehende Gesellschaftsaktie der Ausübungspreis je Aktie zu zahlen. Der Ausübungspreis je Aktie („**Ausübungspreis**") wird von der Hauptversammlung im Rahmen der Ermächtigung festgelegt.

Ausübungszeiträume

Nach Ablauf der Wartezeit können Aktienoptionsrechte, für die das jeweilige Erfolgsziel erreicht worden ist, innerhalb der im Rahmen der Ermächtigung der Hauptversammlung festgelegten Ausübungszeiträume und außerhalb etwaiger Ausübungssperrfristen bis zu einem Verfall der Aktienoptionsrechte ausgeübt werden. Ausübbare Aktienoptionsrechte einer Tranche können vollständig oder teilweise in einem oder mehreren Ausübungszeiträumen ausgeübt werden.

Erfolgsziele

Das Erfolgsziel für jede einzelne Tranche der Aktienoptionsrechte, die im Rahmen des AOP an die Vorstandsmitglieder ausgegeben werden, soll vorbehaltlich einer entsprechenden Festlegung in der Ermächtigung der Hauptversammlung in einer bestimmten prozentualen Steigerung des Aktienkurses gegenüber dem Ausübungspreis liegen. Daher soll eine über dem Ausübungspreis liegende Kurshürde festgelegt werden, die in einem bestimmten Zeitpunkt nach Ausgabe der Aktienoptionsrechte überschritten sein muss, damit die Aktienoptionsrechte ausgeübt werden können. Da der Aktienkurs unmittelbar die Bewertung des Unternehmens am Kapitalmarkt widerspiegelt, kann hierdurch - ebenso wie durch einen Ausübungspreis, der den aktuellen Aktienkurs übersteigt – die Ausübbarkeit der Aktienoptionsrechte von einer entsprechenden Mindeststeigerung des Unternehmenswertes abhängig gemacht werden.

Begrenzung bei außerordentlichen Entwicklungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Ausübung von Aktienoptionsrechten in dem Umfang abzulehnen, in dem deren Ausübung wegen außerordentlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen zu einer unverhältnismäßig hohen Vergütung des Bezugsberechtigten führen würde. Die Zuständigkeit für die Ablehnung liegt ausschließlich beim Aufsichtsrat.

d. Sondervergütung für besondere Verdienste oder Leistungen

Der Aufsichtsrat kann außerdem nach billigem Ermessen für erbrachte besondere Verdienste oder Leistungen, die nicht mit der ihm im Übrigen gewährten Vergütung (z. B. innerhalb vereinbarter Zielvorgaben beim STI) abgegolten sind und die sich für die Gesellschaft wirtschaftlich signifikant vorteilhaft auswirken, eine „**Sondervergütung**" festsetzen. Solche Verdienste oder Leistungen beinhalten insbesondere

- eine außergewöhnlich hohe Arbeitsbelastung und/oder außergewöhnliche Erfolge im Zusammenhang mit M&A Aktivitäten des Unternehmens; oder
- außergewöhnliche Erfolge bei der nachhaltigen strategischen, technischen, produktseitigen oder strukturellen Weiterentwicklung des Unternehmens; oder
- außergewöhnliche Leistungen und/oder Erfolge im Zusammenhang mit Reorganisationen des Unternehmens; oder
- sonstige vergleichbare außergewöhnliche Verdienste oder Leistungen.

Die Höhe der Sondervergütung hat sich nach dem für die Gesellschaft erzielten wirtschaftlichen Vorteil zu richten und ist vertraglich begrenzt.

e. Anrechnung von Vergütungen

Jede - entgeltliche oder unentgeltliche - Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat entscheidet auch darüber, ob eine Vergütung, die das Vorstandsmitglied für eine Nebentätigkeit außerhalb des hGears-Konzerns erhält, auf die vom hGears-Konzern geschuldete Vergütung anzurechnen ist.

f. Möglichkeiten der Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Malus-/Claw-Back)

Im Fall einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft ist der Aufsichtsrat nach §87 Abs. 2 AktG berechtigt, die Bezüge der Vorstandsmitglieder mit Wirkung für die Zukunft auf eine angemessene Höhe herabzusetzen, um eine angemessene Vergütung zu gewährleisten.

Neben dieser gesetzlichen Regelung bestehen Malus-Regelungen sowohl im STI als auch im LTI. Der STI kann nach Ermessen des Aufsichtsrats um bis zu 10 % gekürzt werden (vgl. die Ausführungen in Ziffer 2. b.).

Im Rahmen des LTI ist die Gesellschaft berechtigt, die Ausübung von Aktienoptionsrechten in dem Umfang abzulehnen, in dem deren Ausübung wegen außerordentlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen zu einer unverhältnismäßig hohen Vergütung des Bezugsberechtigten führen würde. Die Zuständigkeit für die Ablehnung liegt ausschließlich beim Aufsichtsrat

II. ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG; VERHÄLTNIS FESTER UND VARIABLER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied entsprechend des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs des Vorstandsmitglieds individuell eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Die Ziel-Gesamtvergütung bezieht sich jeweils auf ein volles Geschäftsjahr und setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen, die – unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung – für das betreffende Geschäftsjahr gewährt werden. Bei den als Nebenleistung zugesagten Sachleistungen wird dabei jeweils der für die Lohnsteuer maßgebliche Wert angesetzt.

Der relative Anteil der festen Jahresvergütung, daher die erfolgsunabhängige Vergütung (Basisvergütung und Nebenleistungen) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied im Regelfall zwischen 20 % und 30 %, und der relative Anteil der variablen Vergütung zwischen 70 % und 80 %. Dabei liegt der relative Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung zwischen 20 % und 30 % und der relative Anteil des LTI an der Ziel-Gesamtvergütung zwischen 50 % und 60 %.

Im Falle von einmalig oder für einen begrenzten Zeitraum gewährten Nebenleistungen kann von den vorstehenden relativen Anteilen der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung für einzelne Geschäftsjahre auch abgewichen werden.

III. MAXIMALVERGÜTUNG FÜR EINZELNE VORSTANDSMITGLIEDER

Die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied ergibt sich aus der Summe der aufgrund der individuellen vertraglichen Vereinbarungen festgelegten Höchstwerte der einzelnen

Vergütungsbestandteile Basisvergütung, kurzfristige variable Vergütung (STI), langfristige variable Vergütung (LTI) und etwaige Sondervergütung.

Ungeachtet dessen ist die Maximalvergütung grundsätzlich für die CEO-Position auf EUR 2.600.000,00 brutto und für sonstige Vorstandsmitglieder auf EUR 1.400.000,00 brutto begrenzt. Der Aufsichtsrat stellt fest, dass diese Grenzen in keinem der aktuellen Vorstandsverträge erreicht werden. Zudem stellt die Maximalvergütung nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder als angemessen angesehene Vergütungshöhe für die Vorstandsmitglieder dar. Sie setzt lediglich eine absolute Grenze, um eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden und ist daher deutlich von der an anspruchsvollen Zielen orientierten Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden. Die Maximalvergütung schließt alle festen und variablen Vergütungsbestandteile ein.

IV. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

1. LAUFZEITEN UND VORAUSSETZUNGEN DER BEENDIGUNG VERGÜTUNGSBEZOGENER RECHTSGESCHÄFTE

Die Vorstandsdienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Erstbestellungen erfolgen jeweils für höchstens drei Jahre, Verlängerungen der Bestellungszeit können für bis zu fünf Jahre erfolgen.

Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsdienstverträge ist im Hinblick auf deren feste Laufzeit grundsätzlich nicht vorgesehen. Wird der Vorstand während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags arbeitsunfähig, so endet der Vertrag grundsätzlich drei Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

Im Übrigen kann der jeweilige Vorstandsdienstvertrag vor Ende seiner Laufzeit nur einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag oder durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund beendet werden. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft kann insbesondere auch im Falle eines Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund nach § 84 Absatz 3 AktG erfolgen. In diesem Fall gelten für die Kündigung die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB, sofern nicht zugleich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung des Vorstandsdienstvertrags durch die Gesellschaft nach § 626 BGB vorliegt.

2. REGELUNGEN FÜR DEN FALL DES AUSSCHEIDENS VON VORSTANDSMITGLIEDERN

a. Basisvergütung

Die Zahlung der Basisvergütung erfolgt letztmalig für den Monat, in dem der Anstellungsvertrag endet.

b. STI

Falls der Anstellungsvertrag während eines Geschäftsjahrs endet, wird der STI zunächst entsprechend der jeweiligen Zielerreichung für das betreffende Geschäftsjahr ermittelt und sodann zeitanteilig gekürzt.

c. LTI

Hinsichtlich der langfristig variablen Vergütung wird unterschieden, ob es sich bei dem ausgeschiedenen Vorstandsmitglied (nachfolgend auch der „**Bezugsberechtigte**“) um einen sogenannten „**Good Leaver**“ oder einen „**Bad Leaver**“ handelt.

Endet das Beschäftigungsverhältnis des Bezugsberechtigten mit der Gesellschaft während der Laufzeit der ihm gewährten Aktienoptionsrechte und geht der Bezugsberechtigte nicht unmittelbar im Anschluss ein neues Beschäftigungsverhältnis mit einem anderen verbundenen Unternehmen ein („**Good Leaver**“), gilt Folgendes:

- Der Bezugsberechtigte hat das Recht, alle am Tag der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausübbaren Aktienoptionsrechte bis zum Ende der Laufzeit während eines Ausübungszeitraums auszuüben.

- Darüber werden alle Aktienoptionsrechte, die dem Bezugsberechtigten gewährt wurden und die noch nicht ausübbar sind, am Tag der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unverfallbar und können, soweit die Aktienoptionsrechte ausübbar werden, bis zum Ende der Laufzeit während eines Ausübungszeitraums ausgeübt werden. Können Aktienoptionsrechte nach Maßgabe der vorstehenden Regelung nicht mehr ausgeübt werden, so verwirken sie ersatz- und entschädigungslos.

Endet das Beschäftigungsverhältnis des Bezugsberechtigten mit der Gesellschaft oder einem ihrer verbundenen Unternehmen aufgrund von Tod, Bezug einer vorgezogenen oder Regelaltersrente oder einer Rente wegen voller Erwerbsminderung, gilt die vorstehende Regelung entsprechend. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses infolge eines Todesfalls treten die Erben an die Stelle des Bezugsberechtigten.

Endet das Beschäftigungsverhältnis des Bezugsberechtigten mit der Gesellschaft oder einem ihrer verbundenen Unternehmen während der Laufzeit der ihm gewährten Aktienoptionsrechte aufgrund Kündigung durch die Gesellschaft aus einem vom Bezugsberechtigten zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB („**Bad Leaver**“), so verwirken alle zum Zeitpunkt der Erklärung der Kündigung noch nicht ausgeübten Aktienoptionsrechte ersatz- und entschädigungslos.

d. Abfindungscap

Endet der Anstellungsvertrag vorzeitig durch eine ordentliche Kündigung oder durch eine berechtigte außerordentliche Kündigung seitens des Vorstandsmitglieds aus einem von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung.

Das Vorstandsmitglied hat keinen Anspruch auf Abfindung im Fall einer berechtigten außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen an den Vorstand einschließlich Nebenleistungen den Wert von einer Jahresgesamtvergütung nicht überschreiten; sie dürfen zudem nicht höher sein als die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Vor-

standsdienstvertrages. Für die Berechnung des Abfindungscaps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamt-vergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.

3. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG, UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben festgesetzt und von diesem regelmäßig überprüft.

Dabei überprüft der Aufsichtsrat insbesondere auch die Angemessenheit der Vergütung im Vergleich die Vergütung des oberen Führungskreises (Senior Management) und der restlichen Belegschaft bezogen auf die Konzerngesellschaften (vertikale Angemessenheit) und stellt hierzu deren jeweilige Vergütung der Vergütung des Vorstands gegenüber. Der obere Führungskreis wird für diese Zwecke vom Aufsichtsrat definiert als die Gruppe von Führungskräften der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands. Der Aufsichtsrat betrachtet dabei nicht nur die aktuelle Vergütungsrelation, sondern auch, wie sich diese im Zeitablauf entwickelt. Eine Überprüfung der vertikalen Angemessenheit nach diesen Grundsätzen liegt auch dem vorliegenden Vergütungssystem zugrunde.

Darüber hinaus strebt der Aufsichtsrat auch an, die Angemessenheit der Vergütung im Vergleich zur Vorstandsvergütung innerhalb einer Peer Group (horizontale Angemessenheit) zu überprüfen. Derzeit hat der Aufsichtsrat allerdings noch keine geeignete Peer Group festlegen können, da es aus Sicht des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells und der Größe der börsennotierten Gesellschaft gegenwärtig keine Unternehmen gibt, die als Vergleichsgruppe für die Zwecke der Bewertung der horizontalen Angemessenheit der Vorstandsvergütung in Betracht kommen. Der Aufsichtsrat hält jedoch die Vorstandsvergütung nach dem vorliegenden Vorstandsvergütungssystem für angemessen, insbesondere im Hinblick auf das Niveau der Vorstandsvergütung in anderen börsennotierten Unternehmen.

Bei Bedarf wird der Aufsichtsrat zur Überprüfung der Angemessenheit einen externen Vergütungsberater beauftragen. Im Fall einer Mandatierung eines externen Vergütungsberaters wird der Aufsichtsrat auf dessen Unabhängigkeit achten.

Ein etwaiger Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems wird vom Aufsichtsrat behandelt wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds auch. Das betreffende Aufsichtsratsmitglied hat daher einen Interessenkonflikt offenzulegen und wird an der Beschlussfassung bzw. auch an der Beratung nicht teilnehmen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt diese das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und nimmt, soweit erforderlich, notwendige Änderungen vor. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende System zur Vergütung für den Vorstand ist bereits grundsätzlich in den Anstellungsverträgen der aktuell amtierenden Vorstandsmitglieder der hGears AG verankert.

C. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise vor. Die Möglichkeit zur Abweichung umfasst dabei das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Der Aufsichtsrat kann sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen. Auch die Basisvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt. Zudem kann der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen. Solche Abweichungen können vorübergehend für den Vorstandsvorsitzenden oder weitere ordentliche Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von der Maximalvergütung führen.

Schramberg, den 29. März 2022

_____

Volker Stauch
(Vorsitzender des Aufsichtsrats)