

Vergütungssystem 2026 für den Vorstand der hGears Aktiengesellschaft

A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 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 vom Aufsichtsrat jährlich festzulegenden Zielen zu finanziellen Aspekten und Nachhaltigkeit 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.

Das Vergütungssystem 2026 für den Vorstand der hGears Aktiengesellschaft gilt ab 1. Januar 2026.

B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN

I. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

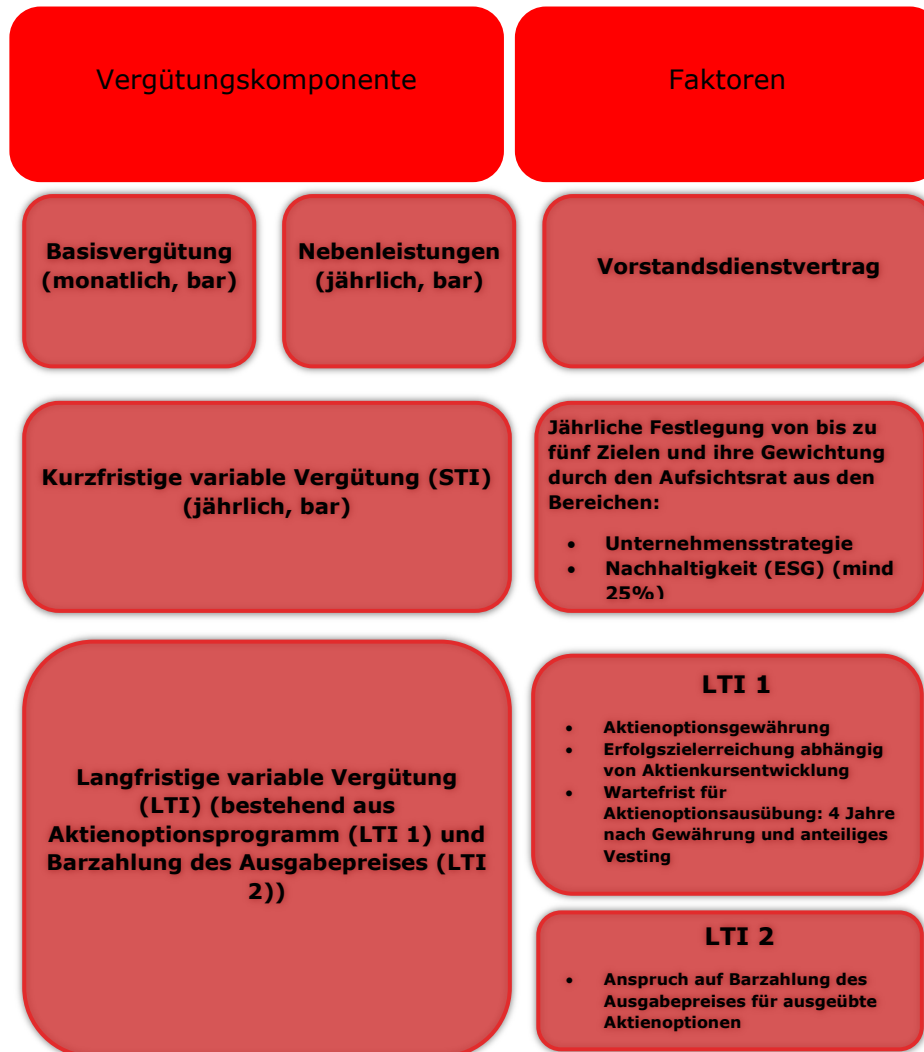
1. ÜBERSICHT ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

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“)

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 jährliche 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, Übernahme von Kosten für die durch den Vorstand vorgenommene Anmietung einer Zweitwohnung 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**“).

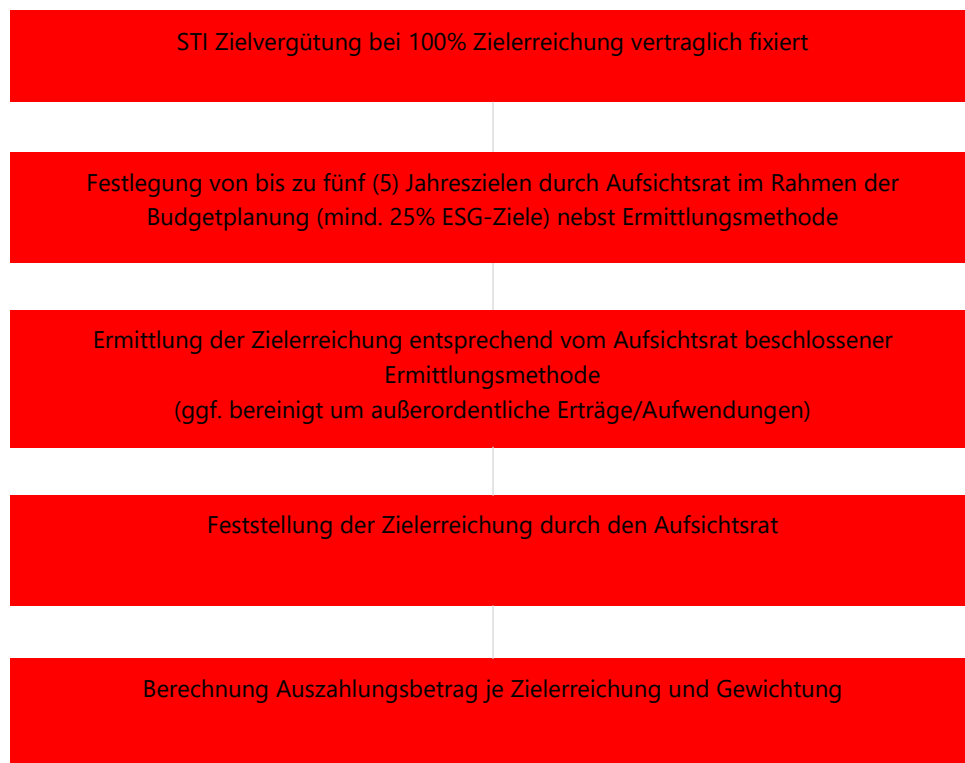
Der STI ist an die Erreichung von bis zu fünf (5) bestimmten Zielen zu finanziellen Aspekten und Nachhaltigkeit (Environmental, Social and Governance, "ESG") für das jeweilige Geschäftsjahr einschließlich der Ermittlungsmethode des Zielerreichungsgrads festgelegt. Die Festlegung der jährlichen Ziele und ihre jeweilige Gewichtung bei der Bestimmung des Zielerreichungsgrads erfolgt durch den Aufsichtsrat im Rahmen der Genehmigung des Budgets für das betreffende Geschäftsjahr, spätestens jedoch bis Ende März des Geschäftsjahres, für das die jeweilige STI-Tranche gewährt wird.

Die bis zu fünf (5) möglichen Ziele werden vom Aufsichtsrat aus den beiden Kategorien Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit (ESG) ausgewählt. Dabei sollen 25 % der Ziele dem Bereich Nachhaltigkeit (ESG) entstammen.

Mögliche Ziele im Bereich Unternehmensstrategie sind Umsatz; EBITDA, EBIT, Jahresüberschuss; Auftragslage, Neugeschäft; Strategische Ziele; Wachstum; Finanzierung; Effizienzsteigerung; Liquidität; Free Cashflow; Dynamischer Verschuldungsgrad; Netto-Finanzschulden; Eigenkapitalquote; Standortspezifische Ziele; Ausschüttungsfähigkeit; Aktienkurs; Ergebnis je Aktie; Dividende je Aktie.

Mögliche Ziele im Bereich Nachhaltigkeit (ESG) sind Innovationsleistung; Nachfolgeplanung; Kundenzufriedenheit; Mitarbeiterzufriedenheit; Compliance; Frauenanteil Führungskräfte; Fort- und Weiterbildung; Krankenstand; Energieverbrauch pro Arbeitsstunde; Recyclingquote.

Das STI ist wie folgt strukturiert:



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 Vorstandsdiensvertrag 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 (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. Das LTI gliedert sich in zwei Komponenten: die Teilnahme am Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft („LTI 1“) und einen ergänzenden Barausgleich zur Deckung des Ausübungspreises („LTI 2“).

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 aus dem LTI 1

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 kann in einer oder mehreren Tranchen erfolgen.

Vesting (Erdienung) der Aktienoptionsrechte

Die gemäß dem AOP ausgegebenen und erworbenen Aktienoptionsrechte stehen dem Bezugsberechtigten nicht sofort und einschränkungslos zu, sondern unterliegen einem Vesting (*Erdienung*). Die Vestingperiode beträgt drei Jahre und beginnt mit dem Ablauf des Ausgabetags. Die Aktienoptionsrechte werden pro rata temporis gevested; mit jedem vollen Monat seit dem Ausgabetag gelten 1/36 der zugeteilten Aktienoptionsrechte als gevested. Endet das Dienstverhältnis eines Bezugsberechtigten mit der Gesellschaft vor dem Ablauf von drei Jahren seit dem Ausgabetag, verfallen die dem jeweiligen Bezugsberechtigten zugeteilten, aber noch nicht gevesteten Aktienoptionsrechte ersatz- und entschädigungslos; dies gilt nicht, wenn unmittelbar im Anschluss an die Beendigung ein neues Dienstverhältnis mit der Gesellschaft oder einem verbundenen Unternehmen im Sinne des § 15 AktG begründet wird.

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 12 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.

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**“) entspricht dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder, sofern es den Xetra-Handel nicht mehr gibt, einem von der Deutschen Börse AG bestimmten Nachfolgesystem an der Frankfurter Wertpapierbörse) innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten vor dem Ausgabetag. Der Ausübungspreis darf nicht unter dem Mindestausgabepreis gemäß § 9 Abs. 1 AktG, d.h. derzeit EUR 1,00, liegen.

Für die im Rahmen des AOP zugeteilten Aktienoptionsrechte gilt ein wertmäßiger Höchstbetrag. Der Maximalwert entspricht der Anzahl der zugeteilten Aktienoptionsrechte multipliziert mit EUR 7,00. Überschreitet der Wert sämtlicher Gesellschaftsaktien, die dem Bezugsberechtigten am Ausübungstag zustehen, nach Maßgabe des Schlusskurses im Xetra-Handel am Ausübungstag den im Zuteilungsangebot definierten Maximalwert, so ist die Ausübung in dem Umfang abzulehnen, der der Aktienanzahl entspricht, die ihrem Wert nach den Maximalwert überschreitet.

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. Ausübbar sind Aktienoptionsrechte vollständig oder teilweise in einem oder mehreren Ausübungszeiträumen ausgeübt werden.

Erfolgsziele

Die Aktienoptionsrechte, die im Rahmen des AOP an die Vorstandsmitglieder ausgegeben werden, können ausgeübt werden, wenn das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den Handelstagen innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten vor dem im Zuteilungsangebot bestimmten Erfolgszeitpunkt einen Betrag von EUR 3,00 („**Erfolgsziel**“) erreicht oder übersteigt.

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.

Delisting

Falls es während der Laufzeit der Aktienoptionsrechte zu einer Beendigung der Börsennotierung der Aktien der Gesellschaft („**Delisting**“) kommt, hat der Bezugsberechtigte einen Anspruch auf eine Abfindungszahlung für jedes erworbene Aktienoptionsrecht, für welches das Erfolgsziel erreicht wurde. Im Fall des Delisting gilt das Erfolgsziel als erreicht, wenn der Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse am letzten Handelstag vor dem Delisting (der „**Delistingkurs**“) mindestens EUR 3,00 entspricht.

LTI 2 (Barausgleich für Ausübungspreis)

Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied Aktienoptionen nach Maßgabe der dann geltenden Aktienoptionsbedingungen ausübt, hat das Vorstandsmitglied zur Zahlung des Ausübungspreises Anspruch auf eine Barzahlung („**LTI 2**“), die brutto dem Ausübungspreis nach Maßgabe der dann geltenden Aktienoptionsbedingungen in Verbindung mit dem Zuteilungsangebot entspricht. Die Zahlung des LTI 2 an das Vorstandsmitglied erfolgt unter Abzug etwaiger steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Abgaben möglichst kurzfristig nach Ausübung der Aktienoptionen. Das Vorstandsmitglied und der Aufsichtsrat können sich im Zeitpunkt der Ausübungserklärung darauf verständigen, dass die LTI 2-Zahlung nicht ausgezahlt, sondern zur Begleichung der Steuerpflicht des Vorstands, zu deren Einbehaltung und Abführung die Gesellschaft gesetzlich verpflichtet ist, genutzt wird.

d. 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.

e. Möglichkeiten der Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Malus-/Claw-Back) sowie Erhöhung der variablen Vergütung

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 für die variable Vergütung. Der Aufsichtsrat kann außergewöhnlich positive und negative Entwicklungen bei der Festsetzung der variablen Vergütung bis zu einem limitierten jährlichen Höchstbetrag nach freiem Ermessen berücksichtigen. Der maximale Betrag, der als zusätzliche variable Vergütung gezahlt werden kann (außergewöhnlich positive Entwicklung) oder hiervon in Abzug gebracht werden kann (außergewöhnlich negative Entwicklung), beträgt EUR 50.000,00 (brutto).

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 30 % und 40 %, und der relative Anteil der variablen Vergütung zwischen 60 % und 70 %. Dabei liegt der relative Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung zwischen 20 % und 30 % und der relative Anteil des LTI (LTI 1 und LTI 2 insgesamt) an der Ziel-Gesamtvergütung zwischen 30 % und 40 %.

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, Nebenleistungen, kurzfristige variable Vergütung (STI) und langfristige variable Vergütung (LTI).

Ungeachtet dessen ist die Maximalvergütung grundsätzlich für die CEO-Position auf EUR 1.300.000,00 brutto und für sonstige Vorstandsmitglieder auf EUR 1.100.000,00 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 Vorstandsdiensverträge 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 Vorstandsdiensverträge ist im Hinblick auf deren feste Laufzeit grundsätzlich nicht vorgesehen. Wird der Vorstand während der Laufzeit des Vorstandsdiensvertrags 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 Vorstandsdiensvertrag 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 Vorstandsdiensvertrags durch die Gesellschaft nach § 626 BGB vorliegt.

2. REGELUNGEN FÜR DEN FALL DES AUSSCHIEDENS 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 ausübbar 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 verfallen 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 verirken alle zum Zeitpunkt der Erklärung der Kündigung noch nicht ausgeübten Aktienoptionsrechte ersatz- und entschädigungslos. Ebenso entfällt der Anspruch auf die Abfindungszahlung unter dem LTI 2.

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 Vorstandsdiensvertrages. Für die Berechnung des Abfindungscaps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung 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 zur 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.