Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 7)

A. ÜBERARBEITUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS (NEU)

Nach Abschluss des öffentlichen Übernahmeangebots der Nikon AM.AG für die SLM Solutions Group AG hat der Aufsichtstrat unter Beratung des Präsidialausschusses eine Überarbeitung des aktuellen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands vorgenommen. Das überarbeitete System soll, vorbehaltlich der Vorlage zur Genehmigung der Hauptversammlung 2023, ab dem 1. Januar 2023 für alle gegenwärtigen und zukünftigen Mitglieder des Vorstands gelten, soweit es mit den gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands vereinbart worden ist oder noch vereinbart werden wird. Darüber hinaus gilt das bisherige Vergütungssystem weiter.

A.1. WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG (NEU)

Im Zuge der Überarbeitung des Vergütungssystems wird die kurzfristige variable Vergütung (Short-term Incentive, STI) auf wesentliche finanzielle Leistungskriterien (Key Performance Indicators, KPIs) der SLM Solutions Group AG ausgerichtet. Diese werden durch konkrete nicht-finanzielle Leistungskriterien für die Mitglieder des Vorstands in Form eines Leistungsmultiplikators ergänzt. Gleichzeitig wird der Ermessenspielraum des Aufsichtsrats reduziert. Durch eine Erhöhung der Auszahlungsobergrenze der kurzfristigen variablen Vergütung von 130% auf 150% des Zielbetrags wird ein stärkerer Anreiz zur Realisierung der ambitionierten Budgetplanung der SLM Solutions Group AG für das jeweilige Geschäftsjahr gesetzt.

A.2. WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DER LANGFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG (NEU)

Hinsichtlich der langfristigen variablen Vergütung (Long-term Incentive Plan, LTIP) werden die Stock Appreciation Rights (SARs) durch einen Performance-Cash-Plan mit dreijähriger Laufzeit abgelöst. Dieser beruht auf der Erreichung wesentlicher finanzieller Leistungskriterien, ergänzt durch qualitative Leistungskriterien in Form eines Multiplikators. Die langfristige variable Vergütung wird künftig nicht mehr rollierend in Form jährlicher Tranchen, sondern sequenziell in Form einer Tranche alle drei Jahre zugeteilt. Zur Illustration des Bekenntnisses der SLM Solutions Group AG zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung sind ESG-Ziele (Environmental, Social, Governance) Teil der qualitativen Leistungskriterien. Somit sind ESG-Ziele wesentlicher Bestandteil der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Jedoch wird gewährleistet, dass bei Nichterfüllung der finanziellen Leistungskriterien keine Auszahlung allein durch die Erfüllung der ESG-Ziele erfolgen kann.

B. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER SLM SOLUTIONS GROUP AG (GEÄNDERT)

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands setzt wirksame Anreize für profitables Wachstum und leistet somit einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der ambitionierten Ziele der Wachstumsstrategie der SLM Solutions Group AG. Das System ist auf eine transparente, leistungsbezogene und am Erfolg der Gesellschaft orientierte Vergütung ausgerichtet. Die definierten Leistungskriterien sind auf den zukunftsorientierten Unternehmenserfolg bezogen und mit anspruchsvollen jähr-

lichen und mehrjährigen Zielsetzungen versehen. Die kurzfristige variable Vergütung orientiert sich an operativen und strategischen Leistungskriterien. Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf Profitabilität und Wachstum gefördert. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder an den langfristigen Erfolg der SLM Solutions Group AG gekoppelt. Dies dient der nachhaltigen Verknüpfung der Interessen der Unternehmensführung mit den Interessen der Aktionäre.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist klar, verständlich, nachvollziehbar und auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung der SLM Solutions Group AG hin ausgerichtet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex am 28. April 2022 beschlossenen Fassung.

C. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN

C.1. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

C.1.1. ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (GEÄNDERT)

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung sind grundsätzlich das Jahresfixgehalt und Nebenleistungen. Variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung und die langfristige variable Vergütung.

Vergütungs-bestandteil	Parameter	
Feste Vergütungsbestandteile		
Jahresfixvergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird.	
Nebenleistungen	Die Nebenleistungen umfassen insbesondere: - Gewährung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung, - Unfallversicherung, - Ggf. Erstattung von Umzugskosten, Unterbringungskosten für begrenzten Zeitraum oder Steuerberaterkosten.	
Variable Vergütungsbestandteile		
Kurzfristige variable Vergütung	Plantyp:	Zielbonus
	Leistungskriterien:	- Wesentliche strategische Leistungskriterien, z.B. Umsatz und Gewinn - Leistungsmultiplikator (0,7 – 1,3)
	Bemessungszeitraum:	Jeweiliges Geschäftsjahr
	Begrenzung:	150% des Zielbetrags
Langfristige variable Vergütung	Plantyp:	Sequenzieller Performance-Cash-Plan

	Leistungskriterien:	- Wesentliche strategische Leistungskriterien, z.B. Umsatz und Gewinn - Multiplikator (0,8 – 1,2)
	Bemessungszeitraum:	Drei Jahre
	Begrenzung:	250% des Zielbetrags
Weitere Vergütungs- und Vertragsbestandteile		
Malus und Clawback	Berechtigung des Aufsichtsrats zur Kürzung oder vollständigen Streichung (Malus) sowie zur Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung.	
Maximalvergütung	Die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs.1 S.2 Nr.1 AktG für die Vorstandsmitglieder beträgt jeweils brutto EUR 10.000.000,00.	

C.1.2. VERGÜTUNGSSTRUKTUR (GEÄNDERT)

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Zielgesamtvergütung dargestellt. Die Zielgesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Zielgesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile (Jahresfixgehalt, Nebenleistungen, kurz- und langfristige variable Vergütung) zusammen. Bei der kurz- und langfristigen variablen Vergütung wird jeweils der Zielbetrag zugrunde gelegt. Der Anteil der festen Vergütung (Jahresfixgehalt und Nebenleistungen) liegt demnach bei circa 49% bis 61% der Zielgesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung (kurz- und langfristige variable Vergütung) bei circa 39% bis 51% der Zielgesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung bei circa 17% bis 33% und der Anteil der langfristigen variablen Vergütung bei ungefähr 18% bis 22% der Zielgesamtvergütung.

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre, z.B. aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen abweichen. Etwaige Sign-on-Boni und Abfindungen werden in der Vergütungsstruktur nicht berücksichtigt.

C.2. FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

C.2.1. JAHRESFIXGEHALT (UNVERÄNDERT)

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Jahresfixgehalt in zwölf gleichen monatlichen Raten.

C.2.2. NEBENLEISTUNGEN (UNVERÄNDERT)

Die SLM Solutions Group AG gewährt insbesondere folgende Nebenleistungen: Jedem Vorstandsmitglied wird grundsätzlich ein Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung gestellt. Zudem wird für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung abgeschlossen. Darüber hinaus kann die SLM Solutions Group AG dem Vorstandsmitglied die Erstattung von einmaligen Umzugskosten, von Unterbringungskosten für einen begrenzten Zeitraum oder Steuerberaterkosten gewähren.

C.3. VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (GEÄNDERT)

Die variable Vergütung besteht aus zwei Komponenten, die die erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung der SLM Solutions Group AG unterstützen, indem sie wirksame Anreize für

Wachstum und eine Steigerung der Profitabilität setzen: eine kurzfristige variable Vergütung in Form einer jährlichen Bonuszahlung (Zielbonus) sowie eine langfristige variable Vergütung in Form eines Performance-Cash-Plans. Der Zielbonus setzt einen Anreiz, die ambitionierten operativen Ziele des Geschäftsjahres zu erreichen, die wiederum aus der Geschäftsstrategie und der jährlichen Budgetplanung abgeleitet sind. Der Performance-Cash-Plan setzt einen Anreiz, die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile beschrieben. Dabei wird erläutert, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und dem Auszahlungsbetrag aus den variablen Vergütungskomponenten besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

C.3.1. KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (SHORT-TERM INCENTIVE) (GEÄNDERT)

Die kurzfristige variable Vergütung ist ein Zielbonus mit einem einjährigen Leistungszeitraum. Der Zielbonus ist vom wirtschaftlichen Erfolg der SLM Solutions Group AG in einem Geschäftsjahr abhängig. Die Auszahlung wird auf Grundlage der Erreichung finanzieller Leistungskriterien, z.B. Auftragseingang, Umsatz und Gewinn, sowie einem Leistungsmultiplikator zur Beurteilung der nicht-finanziellen Leistung des Vorstands berechnet. Anzahl und Art der finanziellen Leistungskriterien und der nicht-finanziellen Zielsetzungen sowie deren jeweilige Gewichtung werden vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt.

Für jedes finanzielle Leistungskriterium liegt der Auszahlungsfaktor in einer Spanne von 0% bis 150%. Zielwert, Schwellenwert und Obergrenze für die Leistungskriterien ergeben sich aus der Budgetplanung und werden jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist ausgeschlossen. Für jedes finanzielle Leistungskriterium wird jährlich vom Aufsichtsrat eine Auszahlungsfaktorkurve definiert. Diese weist dem tatsächlich erreichten Wert für jedes finanzielle Leistungskriterium einen Auszahlungsfaktor zu. Liegt der tatsächliche erreichte Wert für das jeweilige Leistungskriterium unter dem definierten Schwellenwert, ergibt sich ein Auszahlungsfaktor von 0%. Liegt der tatsächlich erreichte Wert für das jeweilige Leistungskriterium auf oder über der definierten Obergrenze, so ergibt sich ein maximaler Auszahlungsfaktor von 150%. Der Gesamtauszahlungsfaktor wird berechnet, indem die Auszahlungsfaktoren der finanziellen Leistungskriterien mit ihrer jeweiligen Gewichtung multipliziert werden und die gewichteten Auszahlungsfaktoren addiert werden.

Der Leistungsmultiplikator wird vom Aufsichtsrat nach dem Geschäftsjahr innerhalb der Spannbreite von 0,7 bis 1,3 festgelegt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die nicht-finanzielle Leistung des Vorstands. Um diese zu bestimmen, definiert der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr Zielsetzungen, die auf mehreren Dimensionen, z.B. Operations, Kunde oder Technologie, beruhen und die relevant für den Erfolg der SLM Solutions Group AG sind. Änderungen können nicht rückwirkend vorgenommen werden. Zudem kann der Aufsichtsrat ganzheitlich und diskretionär die Leistung der Mitglieder des Vorstands berücksichtigen.

Um den finalen Auszahlungsbetrag zu ermitteln, wird der Gesamtauszahlungsfaktor mit dem Leistungsmultiplikator und dem Zielbetrag multipliziert. Der finale Auszahlungsbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung ist auf maximal 150% des individuellen und vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt

(Cap). Sofern der Gesamtauszahlungsfaktor für die finanziellen Leistungskriterien bereits 150% beträgt, kann der Leistungsmultiplikator den Auszahlungsbetrag nicht weiter erhöhen.

Die kurzfristige variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr ist zwei Monate nach dem Ende der ordentlichen Hauptversammlung fällig. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der individuelle Zielbetrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns oder Endes des Dienstvertrages gekürzt. Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen der kurzfristigen variablen Vergütung nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

Die vom Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr festgelegten finanziellen Leistungskriterien, einschließlich Zielwert, Schwellenwert und Obergrenze, die Auszahlungsfaktorkurven und die nicht-finanziellen Zielsetzungen werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr offengelegt, sofern erforderlich.

C.3.2. LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LONG-TERM INCENTIVE PLAN) (GEÄNDERT)

Die langfristige variable Vergütung wird in Form eines Performance-Cash-Plans zugeteilt. Die Zuteilung der Tranchen im Rahmen des sequenziellen Plans erfolgt alle drei Jahre. Die Auszahlung ergibt sich in Abhängigkeit von der langfristigen Performance der SLM Solutions Group AG, gemessen über den dreijährigen Leistungszeitraum.

Der Auszahlungsbetrag wird auf Grundlage der Erreichung finanzieller Leistungskriterien, z.B. Umsatz und Gewinn, sowie einem Multiplikator basierend auf qualitativen Zielsetzungen für den Vorstand berechnet. Anzahl, Art und Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien und die qualitativen Zielsetzungen werden vom Aufsichtsrat für den jeweiligen Leistungszeitraum festgelegt. Für jedes finanzielle Leistungskriterium liegt der Auszahlungsfaktor in einer Spanne von 0% bis 250%. Zielwert, Schwellenwert und Obergrenze für die Leistungskriterien ergeben sich aus der Langfristplanung sowie strategischen Erwartungswerten und werden vom Aufsichtsrat für jeden Leistungszeitraum festgelegt. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist ausgeschlossen. Für jedes finanzielle Leistungskriterium wird vom Aufsichtsrat eine Auszahlungsfaktorkurve definiert. Diese weist dem tatsächlich erreichten Wert für jedes finanzielle Leistungskriterium einen Auszahlungsfaktor zu. Liegt der tatsächlich erreichte Wert für das jeweilige Leistungskriterium unter dem definierten Schwellenwert, ergibt sich ein Auszahlungsfaktor von 0%. Liegt der tatsächlich erzielte Wert für das jeweilige Leistungskriterium auf oder über der definierten Obergrenze, so ergibt sich ein maximaler Auszahlungsfaktor von 250%. Der Gesamtauszahlungsfaktor wird berechnet, indem die Auszahlungsfaktoren der finanziellen Leistungskriterien mit ihrer jeweiligen Gewichtung multipliziert werden und die gewichteten Auszahlungsfaktoren addiert werden.

Der Multiplikator wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Leistungszeitraums innerhalb der Spannbreite von 0,8 bis 1,2 festgelegt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat ganzheitlich und diskretionär die Erreichung qualitativer Zielsetzungen durch den Vorstand. Die qualitativen Zielsetzungen umfassen mehrere Dimensionen, z.B. Kundenzufriedenheit oder ESG.

Nach Ablauf des Leistungszeitraums erfolgt zudem eine Ex-post-Prüfung der Profitabilität der SLM Solutions Group AG über die dreijährige Periode als zusätzliche Auszahlungsbedingung (Underpin). Ist das Ergebnis dieser Prüfung negativ, so kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag der langfristigen variablen Vergütung kürzen oder vollständig streichen.

Die langfristige variable Vergütung wird mit Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums und nach positiver Ex-post-Prüfung unverfallbar. Um den finalen Auszahlungsbetrag zu ermitteln, wird der Gesamtauszahlungsfaktor mit dem Multiplikator und dem Zielbetrag multipliziert. Der finale Auszahlungsbetrag der langfristigen variablen Vergütung ist auf maximal 250% des individuellen und vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt (Cap). Sofern der Gesamtauszahlungsfaktor für die finanziellen Leistungskriterien bereits 250% beträgt, kann der Multiplikator den Auszahlungsbetrag nicht weiter erhöhen.

Beginnt oder endet der Dienstvertrag während des Leistungszeitraums, wird der individuelle Zielbetrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns oder Endes des Dienstvertrages gekürzt. Endet der Dienstvertrag während der dreijährigen Laufzeit, erfolgt die Auszahlung nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums. Der Auszahlungsbetrag wird dabei auf Grundlage der ex ante vereinbarten Parameter ermittelt. Der Auszahlungsbetrag soll innerhalb von drei Monaten nach Genehmigung des Jahresabschlussberichts durch den Aufsichtsrat, jedoch spätestens zwölf Monate nach Ende des Geschäftsjahres, in dem der Leistungszeitraum endet, ausgezahlt werden. Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen der langfristigen variablen Vergütung nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

Die langfristige variable Vergütung enthält übliche Bestimmungen für einen Verfall der langfristigen variablen Vergütung, z.B. im Fall der außerordentlichen Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft (sog. Bad-Leaver-Klauseln). Gemäß den Bestimmungen verfallen grundsätzlich sämtliche Ansprüche, für die zum Zeitpunkt der Amtsbeendigung noch keine Unverfallbarkeit eingetreten ist, entschädigungslos.

Relevante Informationen zu den finanziellen Leistungskriterien, einschließlich Zielwert, Schwellenwert und Obergrenze sowie den Auszahlungsfaktorkurven, und die qualitativen Zielsetzungen werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr, in dem der Leistungszeitraum endet, offengelegt, sofern erforderlich.

C.3.3. MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNG FÜR DIE VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (UNVERÄNDERT)

Im Falle schwerwiegender, nachweislich grob pflicht- oder sittenwidriger Verstöße des Vorstandsmitglieds gegen wesentliche Sorgfaltspflichten bei der Leitung der Gesellschaft („Malus-Tatbestand“) kann der Aufsichtsrat sämtliche oder einzelne Vergütungselemente (kurz- und langfristige variable Vergütung), die für das Geschäftsjahr gewährt werden, in dem sich der Verstoß ereignete, kürzen oder vollständig streichen bzw. ganz oder teilweise zurückfordern. Ein Malus-Tatbestand liegt sowohl bei einem individuellen Fehlverhalten als auch bei einem Organisationsverschulden vor, bei dem das Vorstandsmitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig Überwachungs- oder Organisationspflichten verletzt hat. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen. In dieser Entscheidung hat der Aufsichtsrat insbesondere die Schwere des Verstoßes sowie die Höhe des dadurch verursachten Vermögens- oder Reputationsschadens zu berücksichtigen.

Gekürzt oder vollständig gestrichen werden können einzelne oder sämtliche variable Vergütungselemente (kurz- und langfristige variable Vergütung), die zu dem Zeitpunkt der Rückforderungsentscheidung des Aufsichtsrats noch nicht ausgezahlt sind. Weitergehend können ausgezahlte variable

Vergütungselemente ganz oder teilweise zurückgefordert werden. Die Kürzung, Streichung oder Rückforderung ist auch dann möglich, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Rückforderungsentscheidung bereits beendet ist. Eine Kürzung, Streichung oder Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit dem Zeitpunkt des Malus-Tatbestands mehr als fünf Jahre vergangen sind. Gekürzt, vollständig gestrichen oder zurückgefordert werden jeweils Brutto-Beträge der variablen Vergütungselemente.

C.4. MAXIMALVERGÜTUNG (GEÄNDERT)

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstandes festgelegt. Die Maximalvergütung begrenzt den Auszahlungsbetrag aus der für ein Geschäftsjahr zu gewährenden Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresfixgehalt, Nebenleistungen, variablen Vergütungsbestandteilen und etwaiger Sondervergütung), unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. Die Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder beträgt jeweils brutto EUR 10.000.000,00.

C.5. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

C.5.1. LAUFZEITEN DER DIENSTVERTRÄGE (UNVERÄNDERT)

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen zum Vorstandsmitglied. In der Regel werden Vorstandsmitglieder bei einer Erstbestellung für drei Jahre bestellt. Ein Wiederbestellungszeitraum wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben individuell nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats festgelegt.

C.5.2. VORAUSSETZUNGEN DER BEENDIGUNG VERGÜTUNGSBEZOGENER RECHTSGESCHÄFTE (UNVERÄNDERT)

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied widerrufen, so endet auch der Dienstvertrag. Ist der Widerrufsgrund nicht zugleich ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB, so endet der Dienstvertrag erst mit Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende ab Ende der Organstellung, spätestens jedoch mit dem Ende der Laufzeit des Dienstvertrags.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig, endet der Dienstvertrag mit dem Ende des sechsten Monats nach Feststellung der dauernden Arbeitsunfähigkeit.

Der Dienstvertrag endet spätestens am Ende des Monats, in dem das Vorstandsmitglied die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

C.5.3. ENTLASSUNGSENTSCHÄDIGUNG (GEÄNDERT)

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags betragen.

Im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens entscheidet der Aufsichtsrat, ob er mit Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Wird es vereinbart, dürfen die Vorstandsmitglieder nach Beendigung des Dienstverhältnisses jeweils für den Zeitraum von bis zu 24 Monaten

nicht in Wettbewerb zum Unternehmen treten, es sei denn, das Vorstandmitglied hat bei seinem Ausscheiden das 67. Lebensjahr vollendet, das Dienstverhältnis bestand weniger als ein Jahr oder die Gesellschaft verzichtet auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Während des Zeitraums eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 50% der von dem Vorstandsmitglied im Durchschnitt der letzten 12 Monate bezogenen monatlichen Festvergütung. Die Karenzentschädigung wird fällig am Schluss eines jeden Monats. Auf die Karenzentschädigung wird alles angerechnet, was das Vorstandsmitglied durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt, soweit die Karenzentschädigung und die Einkünfte die zuletzt bezogene monatliche Festvergütung übersteigen.

Change-of-Control-Regelungen sind nicht vereinbart.

D. BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER BEI DER FESTSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS (UNVERÄNDERT)

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung finden das Vergleichsumfeld der SLM Solutions Group AG (horizontaler Vergleich) ebenso wie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung. Der vertikale Vergleich nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der SLM Solutions Group AG und der mit ihr verbundenen Unternehmen. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

E. VERFAHREN ZUR FEST- UND ZUR UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS (UNVERÄNDERT)

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Der Präsidialausschuss ist zuständig, den Beschluss des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems vorzubereiten. Der Präsidialausschuss stellt dem Aufsichtsrat alle Informationen, die er zur Überprüfung des Vergütungssystems benötigt, zur Verfügung. Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt insbesondere Veränderungen des Marktumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate-Governance-Standards und das Gehaltsgefüge im Unternehmen sowie anderer Unternehmen vergleichbarer Größe und Branche. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das

vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsrat anzuzeigen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt.

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 SLM Solutions Group AG notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen insbesondere für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, vor.