



**Wacker Neuson  
Group**

## **Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Wacker Neuson SE**

Der Aufsichtsrat der Wacker Neuson SE hat das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft in seiner Sitzung am 18. März 2021 beschlossen.

Auf eine Darstellung der Grundzüge des Vergütungssystems folgt im weiteren eine Beschreibung der Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems. Anschließend werden die einzelnen Vergütungsbestandteile und die festgelegten Maximalvergütungen erläutert. Es folgt eine Beschreibung der Möglichkeit zur Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile. Abschließend werden die Regelungen zu vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften der Vorstandsdienstverträge dargestellt.

### **A. Grundsätze des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat der Wacker Neuson SE hat dieses Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft anhand folgender Grundsätze gestaltet:

- Strategieorientierung

Mit dem Vergütungssystem wird die Umsetzung der Wachstumsstrategie von Wacker Neuson gefördert. Im Rahmen dieser strebt der Konzern an, mit seinen Kernprodukten hinsichtlich Marktanteil jeweils zu den TOP 3 des Wettbewerbs zu zählen und schneller zu wachsen als der Markt. Damit soll eine in Relation zum Markt und zu den historischen Zahlen attraktive EBIT-Marge und eine ebensolche Net Working Capital-Quote (in Prozent vom Umsatz) einhergehen. Das Vergütungssystem ist deshalb so gestaltet, dass für die Vorstandsmitglieder an der Strategie des Konzerns orientierte Leistungsanreize gesetzt werden.

- Leistungsorientierung

Das Vergütungssystem ist leistungsorientiert. Daher macht der Anteil der variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile bei vollständiger Zielerreichung einen erheblichen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung aus. Die individuelle Vergütung eines Vorstandsmitglieds steht dabei in einem

angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds und zur Lage der Gesellschaft und soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

- Ausrichtung an der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung

Das Vergütungssystem soll die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Deshalb übersteigen die langfristig orientierten Vergütungsbestandteile, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergeben, die kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteile, die sich aus dem Erreichen kurzfristig orientierter Ziele ergeben. Weiterhin beinhaltet das Vergütungssystem eine Nachhaltigkeitskomponente, die das Erreichen konkreter Ziele bei der Förderung nachhaltigen Handelns der Gesellschaft – wie zum Beispiel das Umsatzwachstum mit nachhaltigen Produkten – befördert.

Einzelheiten zu den variablen Vergütungsbestandteilen und wie diese zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens beitragen sollen, werden im Detail in den Abschnitten D.I.2 und D.I.3 dieses Vergütungssystems ausgeführt.

- Kapitalmarktorientierung

Die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile werden überwiegend aktienbasiert gewährt. Damit wird das Handeln der Vorstandsmitglieder auf eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft und des Total Shareholder Return (TSR) hin ausgerichtet. Durch die Heranziehung des TSR haben insbesondere auch die Dividendenzahlungen der Gesellschaft für die Incentivierung des Vorstands ein erhebliches Gewicht.

- Klarheit und Verständlichkeit

Das Vergütungssystem soll klar und verständlich gestaltet und erläutert werden. Das Vergütungssystem befolgt die geltenden Vorgaben des Aktiengesetzes sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), soweit keine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wird. Es ermöglicht dem Aufsichtsrat, qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, flexibel auf organisatorische Veränderungen zu reagieren und auch außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen, z.B. auch durch die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzubehalten oder diese zurückzufordern (sog. Malus- und Clawback-Regelungen).

## **B. Ziel-Gesamtvergütung**

Das Vergütungssystem ist in nachfolgendem Abschnitt D. dieses Vergütungssystems im Detail dargestellt und besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen, wobei die variable Vergütung wiederum eine kurzfristige, einjährige Vergütungskomponente (sog.

Short Term Incentive, STI) und eine langfristige, mehrjährige Vergütungskomponente (sog. Long Term Incentive, LTI) beinhaltet.

Die feste Vergütung besteht aus einem Festgehalt, einem Altersvorsorgebetrag sowie aus Nebenleistungen (namentlich Dienstwagen, Versicherungen). Die erfolgsabhängige Vergütung ist variabel und an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft.

Der Aufsichtsrat vereinbart mit jedem Vorstandsmitglied im Dienstvertrag das Festgehalt sowie die Zielbeträge für den STI und den LTI bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % (zusammen die „**Ziel-Direktvergütung**“). Die erfolgsabhängige, variable Vergütung macht nach dem Vergütungssystem ca. 60 % der gesamten Ziel-Direktvergütung aus, hierbei entfallen ca. 24 % auf den STI und 36 % auf den LTI. Diese Vergütungsstruktur soll eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens fördern, indem die langfristige, mehrjährige Vergütung (LTI) gegenüber der kurzfristigen, einjährigen Vergütung (STI) spürbar übergewichtet wird. Die Ziel-Direktvergütung zusammen mit der Altersversorgung und den Nebenleistungen bildet die „**Ziel-Gesamtvergütung**“ im Sinne dieses Vergütungssystems.

Die nachfolgende Grafik zeigt den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung und damit auch das prozentuale Verhältnis der festen und variablen Vergütung zueinander:

<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>					
Erfolgsunabhängige Komponenten / Feste Vergütung ca. 47% der Ziel-Gesamtvergütung			Erfolgsabhängige Komponenten / Variable Vergütung ca. 53% der Ziel-Gesamtvergütung		
			<b>Ziel-Direktvergütung</b>		
			ca. 40% der Ziel-Direktvergütung	ca. 24% der Ziel-Direktvergütung	ca. 36% der Ziel-Direktvergütung
Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung	Nebenleistungen	<b>Festes Jahresgrundgehalt</b>	<b>Einjährige variable Vergütung (STI)</b>	<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b>	
ca. 9% der Ziel-Gesamtvergütung	ca. 2% der Ziel-Gesamtvergütung	ca. 36% der Ziel-Gesamtvergütung	ca. 21% der Ziel-Gesamtvergütung	ca. 32% der Ziel-Gesamtvergütung	
Jahresbezogen				Mehrjahresbezogen	

Abbildung 1: Vergütungsstruktur bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 %

Diese Vergütungsstruktur gilt für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Auch die Zielfestlegungen werden für alle Vorstandmitglieder gleich erfolgen, was dem Grundsatz der Gesamtverantwortung des Vorstands entspricht.

Die gebotene Differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern aufgrund Funktion (z.B. als Vorsitzender des Vorstands), Erfahrung oder spezifischer Anforderung an das Ressort erfolgt durch verschiedene Festgehälter, aus denen sich dann die weiteren Vergütungsbestandteile entsprechend dem Vergütungssystem rechnerisch ableiten.

### **C. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat hat dieses Vergütungssystem nach intensiver Beratung in mehreren Sitzungen des Präsidialausschusses und sodann des gesamten Aufsichtsrates im März 2021 beschlossen. Bei der Entwicklung des Systems wurde der Aufsichtsrat von einem externen Vergütungsexperten beraten, der sowohl vom Vorstand als auch von der Gesellschaft unabhängig ist; dieser Berater hat für den Aufsichtsrat auch die Üblichkeit und Angemessenheit des neuen Systems durch einen (horizontalen und vertikalen) Marktvergleich bestätigt.

Der Aufsichtsrat beschließt auf Basis des Vergütungssystems sowohl die Höhe der unterschiedlichen Vergütungsbestandteile als auch die Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Dazu bereitet der Präsidialausschuss die Entscheidungen des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem sowie die Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder vor.

Der Aufsichtsrat sieht derzeit keine Interessenkonflikte, denen einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem und der Vorstandsvergütung unterliegen würden. Auch bei der Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems werden die Empfehlungen des DCGK und die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten eingehalten. Interessenkonflikte sind gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen. Der Aufsichtsrat berichtet der Hauptversammlung über Interessenkonflikte und ihre Behandlung. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied nicht an der davon betroffenen Diskussion und/oder Abstimmung teil. Das gilt insbesondere für den Fall der vorübergehenden Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds zum Stellvertreter eines fehlenden oder verhinderten Vorstandsmitglieds nach § 105 Abs. 2 AktG.

Der Präsidialausschuss, der für den Aufsichtsrat die Vorstandsangelegenheiten vorbereitet, überprüft das Vergütungssystem und die Höhen der individuellen Vorstandsvergütungen regelmäßig auf Angemessenheit. Bei Bedarf wird der Präsidialausschuss dem Aufsichtsrat Anpassungen vorschlagen, über welche dann gegebenenfalls im Aufsichtsrat Beschluss zu fassen ist. Der Aufsichtsrat oder sein Präsidialausschuss kann auch bei der weiteren Entwicklung des Vergütungssystems einen externen Berater hinzuziehen; er wird auch dabei auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft achten.

Ein elementarer Bestandteil der Überprüfung des Vergütungssystems bilden ein horizontaler und ein vertikaler Marktvergleich:

- **Horizontaler Marktvergleich**

Zum einen beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen. Dazu vergleicht der Aufsichtsrat sowohl die Ziel-Gesamtvergütungen, die Maximal-Gesamtvergütungen als auch die einzelnen Vergütungskomponenten der einzelnen Vorstandsmitglieder mit einer von ihm definierten Vergleichsgruppe anderer börsenorientierter Unternehmen (Peer-group-Vergleich). Bei der Zusammenstellung der Peergroup werden branchennahe Unternehmen aus dem Maschinen- und Anlagenbau sowie dem Industrie- und Baumaschinen-Sektor, die überwiegend aus Deutschland stammen, herangezogen. Bei der Auswahl dieser Unternehmen achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Vergleichsunternehmen insbesondere hinsichtlich der Größenkategorien Mitarbeiter und Umsatz mit der Wacker Neuson SE vergleichbar sind. Zudem betrachtet der Aufsichtsrat beim horizontalen Marktvergleich zusätzlich zu dieser Branchen-Peergroup die Vergütung im SDAX, in dem die Wacker Neuson SE aktuell gelistet ist.

- **Vertikaler Marktvergleich**

Zum anderen beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der konkreten Gesamtdirektvergütungen der Vorstandsmitglieder innerhalb des Unternehmens. Dazu betrachtet er das Verhältnis der Ziel-Gesamtdirektvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowohl zur durchschnittlichen Gesamtdirektvergütung des oberen Führungskreises als auch zu der durchschnittlichen Gesamtdirektvergütung der Gesamtbelegschaft in Deutschland (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter der Wacker Neuson SE und ihrer deutschen Konzerngesellschaften). Die Gesamtdirektvergütung dieser Mitarbeitergruppen besteht dabei jeweils aus deren fester Vergütung sowie teilweise aus einer ein- und mehrjährigen variablen Vergütung. Bei der Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütungen berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die zeitliche Entwicklung der vorstehend beschriebenen Verhältnisse.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vor. Dabei erläutert er alle wesentlichen Änderungen und gibt eine Übersicht, inwieweit Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre in Bezug auf das Vergütungssystem und die Vergütungsberichte berücksichtigt wurden.

Das Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitglieder der Gesellschaft und für alle ab dem 1. Januar 2021 zu verlängernden bzw. neu abzuschließenden Vorstandsdienstverträge.

Zudem fand es bereits auf die seit 1. Oktober 2020 neu abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge entsprechende Anwendung, wobei die Zielvorgaben für das laufende Geschäftsjahr 2021 bereits zusammen mit der Vorbereitung des neuen Vergütungssystems beschlossen wurden (vgl. dazu im Einzelnen unten bei den jeweiligen variablen Vergütungskomponenten).

Eine Ausnahme hierzu besteht für Herrn Kurt Helletzgruber, der vom Aufsichtsrat seit dem 1. Dezember 2020 für die Dauer von sieben Monaten in den Vorstand entsendet worden ist. Der Aufsichtsrat hat sich diesbezüglich für eine von diesem Vergütungssystem abweichende Vergütungsstruktur entschieden, die dieser Sondersituation Rechnung trägt.

## **D. Das Vergütungssystem im Einzelnen**

### **I. Die Vergütungsbestandteile**

#### **1. Überblick und relativer Anteil der einzelnen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Das feste Jahresgrundgehalt, die Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung und die Nebenleistungen bilden die festen, erfolgsunabhängigen Bestandteile. Variable, erfolgsabhängige Bestandteile sind die einjährige variable Vergütung (STI) und die langfristige variable Vergütung (LTI).

Die nachfolgende Abbildung II. zeigt schematisch die erfolgsunabhängigen sowie die erfolgsabhängigen Bestandteile des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Wacker Neuson SE.

<b>Vergütungskomponenten</b>	<b>Bemessungsgrundlage / Parameter</b>	
<b>Erfolgsunabhängige Komponenten</b>		
Festes Jahresgrundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen, monatlichen Raten ausgezahlt wird</li> </ul>	
Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitragsorientierte Pensionszusagen über den Durchführungsweg einer rückgedeckten Unterstützungskasse</li> </ul>	
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Private Nutzung des Dienstwagens</li> <li>▪ Versicherungen (Unfallversicherung)</li> <li>▪ ggf. den Besonderheiten des Einzelfalles Rechnung tragende Sondervereinbarungen</li> </ul>	
<b>Erfolgsabhängige Komponenten</b>		
Einjährige variable Vergütung (STI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielbonus</li> </ul>
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ein Jahr</li> </ul>
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umsatzwachstum (25 %)</li> <li>▪ Ergebnis vor Steuern-Marge (EBT-Marge) (25 %)</li> <li>▪ Operative Cashflow-Marge (25 %)</li> <li>▪ Nachhaltigkeitsziel (25 %)</li> </ul>
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses</li> </ul>
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deckelung auf 150 % des Zielbetrags</li> </ul>
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Virtueller Performance Share Plan</li> </ul>
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vier Jahre</li> </ul>
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relativer Total Shareholder Return vs. SDAX (1/3)</li> <li>▪ Return on Capital Employed (ROCE) (1/3)</li> <li>▪ Strategieziel (1/3)</li> </ul>
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Performanceperiode. Mit Zustimmung des jeweiligen Vorstandsmitglieds kann anstelle einer Auszahlung in bar der virtuelle Performance Share Plan auch mit Aktien der Gesellschaft bedient werden.</li> </ul>
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deckelung auf 180 % des Zielbetrags</li> </ul>

Abbildung II: Schematische Darstellung der Bestandteile des Vergütungssystems

Die Zielwerte für die variablen Vergütungsbestandteile sind bei neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträgen so zu wählen, dass bei vollständiger Zielerreichung die variablen Vergütungsbestandteile mindestens ca. 53 % der angestrebten Ziel-Gesamtvergütung ausmachen. Der Zielwert des LTI muss dabei

über dem Zielwert des STI liegen. Zur Vergütungsstruktur bezogen auf die Gesamtvergütung und zur Gewichtung der einzelnen Vergütungskomponenten wird auf die Abbildung I. in Abschnitt B. dieses Vergütungssystems verwiesen.

## **2. Feste Vergütungsbestandteile**

### **a. Festes Jahresgrundgehalt**

Die feste vertraglich vereinbarte Vergütung wird den Vorstandsmitgliedern in zwölf gleichen, monatlichen Raten ausbezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt anteilig (pro rata temporis) gewährt.

### **b. Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung**

Die Gesellschaft gewährt grundsätzlich jedem Vorstandsmitglied jährlich einen Betrag in Höhe von ca. 25 % des jeweils geltenden Festgehalts (brutto) zum Aufbau einer Altersversorgung. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird dieser Betrag anteilig (pro rata temporis) gewährt. Dieser Betrag wird zur Altersversorgung in eine rückgedeckte Unterstützungskasse eingezahlt, welche Leistungen nach dem jeweils angebotenen und vom Vorstandsmitglied ausgewählten Leistungsplan bietet. Details hierzu finden sich in Abschnitt D.IV.3 dieses Vergütungssystems.

Darüber hinaus gewährt die Gesellschaft (abgesehen von Beiträgen zu einer Unfallversicherung, die Teil der Nebenleistungen sind) in neuen Vorstandsmitgliederverträgen keine Alters-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgung, insbesondere keine weiteren leistungsorientierten Versorgungszusagen, für welche Rückstellungen zu bilden wären. Ein Überbrückungsgeld oder sonstige Formen von Vorruhestandsregelungen sieht das Vergütungssystem nicht vor.

### **c. Nebenleistungen**

Neben der festen vertraglich vereinbarten Vergütung und den Beiträgen zur Altersversorgung werden den Vorstandsmitgliedern übliche Nebenleistungen gewährt. Diese umfassen primär die Nutzung eines Dienstwagens und eine Unfallversicherung zu Gunsten der Vorstandsmitglieder auf Kosten der Wacker Neuson SE.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat in Einzelfällen individuellen Gegebenheiten Rechnung tragen, z.B. indem er für eine Übergangszeit Übernachtungskosten am Dienstsitz übernimmt.

## **3. Variable Vergütungsbestandteile**

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und dem Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über



die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können. Zudem wird erläutert, wie die variablen Vergütungsbestandteile zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

a. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der STI ist ein leistungsabhängiger Zielbonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Die Höhe der Auszahlung des STI hängt von vier gleichgewichteten Leistungskriterien ab. Der Aufsichtsrat hat dabei drei finanzielle Leistungskriterien, die sich an den Finanzkennzahlen des Konzerns orientieren, sowie ein quantitatives Nachhaltigkeitskriterium (mit Bezug zu ESG-Aspekten) definiert. Der STI wird im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Wacker Neuson SE bar in Euro ausgezahlt. Die Höhe des STI-Zielbetrags wird im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag festgelegt.

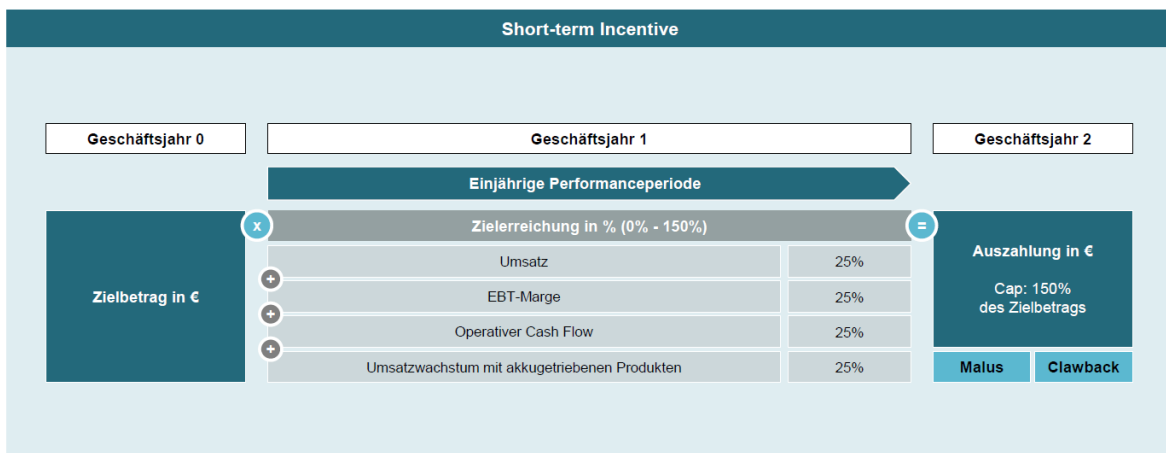


Abbildung III: Darstellung und Funktionsweise des STI

Die drei finanziellen Leistungskriterien zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem STI sind das Umsatzwachstum der Wacker Neuson SE („**Umsatzwachstum**“), die Ergebnis vor Steuern-Marge („**EBT-Marge**“) und die Operative Cashflow-Marge („**OCF-Marge**“). Das quantitative Nachhaltigkeitskriterium bezieht sich auf das Umsatzwachstum mit nachhaltigen Produkten. Die Leistungskriterien werden jeweils mit 25 % gewichtet. Der STI orientiert sich daher zu 75 % an finanziellen Leistungskriterien und zu 25 % an einem quantitativen Nachhaltigkeitskriterium.

- Das Umsatzwachstum in Prozent bezieht sich auf die Steigerung des Konzernumsatzes im jeweiligen Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr. Das Leistungskriterium steht im Einklang mit den strategischen Wachstumszielen des Konzerns. Die Wacker Neuson Group strebt an, mit ihren Kernprodukten hinsichtlich Marktanteil jeweils zu den TOP 3 des Wettbewerbs zu zählen und schneller zu wachsen als der Markt.
- Die EBT-Marge bezeichnet die Umsatzrendite vor Steuern und ermittelt sich als Quotient von EBT (Earnings Before Taxes) und Umsatz. Sie steht im Einklang mit dem im Rahmen der Wachstumsstrategie verankerten

Profitabilitätsziel des Konzerns, eine in der Strategie verankerte attraktive EBIT-Marge (Quotient von EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) und Umsatz) zu erreichen. Durch das Abstellen auf das EBT (im Gegensatz zum EBIT) findet auch das Finanzergebnis Eingang in die Incentivierung, wodurch zusätzlich Anreize in den Bereichen Bilanzstruktur und Finanzierung geschaffen werden.

- Die Operative Cashflow-Marge ist der Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit („**Operativer Cashflow**“) im Verhältnis zum Konzernumsatz. Zu Glättungszwecken wird der durchschnittliche Operative Cashflow des Geschäftsjahrs und des Vorjahrs herangezogen. Der operative Cashflow beschreibt den Zahlungsmittelüberschuss, der durch das operative Geschäft erzielt wird und dem Konzern für Investitionen bzw. zur Bedienung seiner Kapitalkosten zur Verfügung steht. Die Aufnahme der Operativen Cashflow-Marge in das Vergütungssystem steht im Einklang mit dem Ziel, Investitionen in weiteres Wachstum sowie die Kapitalkosten des Konzerns aus dem operativen Geschäft zu finanzieren. Ferner sind im Operativen Cashflow Veränderungen des Net Working Capital berücksichtigt, das ebenfalls elementarer Bestandteil der Strategie ist.
- Das quantitative Nachhaltigkeitsziel bezieht sich auf die Steigerung des Konzernumsatzes im jeweiligen Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr mit akkubetriebenen Produkten, also mit besonders emissionsarmen Baumaschinen- und -geräten. Die Wacker Neuson SE ist sich ihrer Verantwortung für ein umweltschonendes, sicheres und ergonomisches Produktprogramm bewusst. Mit diesen besonders innovativen und nachhaltigen Produkten will der Konzern strategisch einen Mehrwert für seine Kunden und die Umwelt schaffen. Gleichzeitig strebt der Konzern an, die ökologischen Folgen seiner Geschäftstätigkeit auf ein Minimum zu begrenzen und zugleich innovationsführend dieses Marktsegment auszubauen.

Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs definiert der Aufsichtsrat für die einzelnen Leistungskriterien operative Zielvorgaben, die unter Berücksichtigung des jeweiligen Budgets aus der Strategie der Wacker Neuson SE abgeleitet werden. Damit diese Ziele ihre Anreizfunktion nicht verfehlen, wird der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen darauf achten, dass die Ziele einerseits ambitioniert sind, zum anderen aber für das Vorstandsmitglied erreichbar bleiben.

Die Zielerreichungsgrade des Umsatzwachstums, der EBT-Marge, der OCF-Marge und eines quantitativen Nachhaltigkeitsziels werden durch einen Vergleich zwischen dem erzielten Ist-Wert im Geschäftsjahr gegenüber dem vom Aufsichtsrat definierten Zielwert (Planwert) ermittelt. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichungen der Leistungskriterien im STI liegt zwischen 0 % und 150 %. In Abhängigkeit von den Zielvorgaben der Leistungskriterien werden ein Schwellenwert und ein Maximalwert festgelegt. Wenn die vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele deutlich verfehlt werden, so dass eine definierte untere Schwelle unterschritten wird, beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Ist dies für alle vier Leistungskriterien der Fall, kann der STI somit auch komplett entfallen. Bei einer Übererfüllung der Ziele können Zielerreichungsgrade von bis zu 150

% erreicht werden. Innerhalb des Schwellen- und des Maximalwerts (150 %) entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear. Die Bonuskurven für die finanziellen Leistungskriterien und für das quantitative Nachhaltigkeitsziel sind mit- hin nach folgendem Schema aufgebaut:

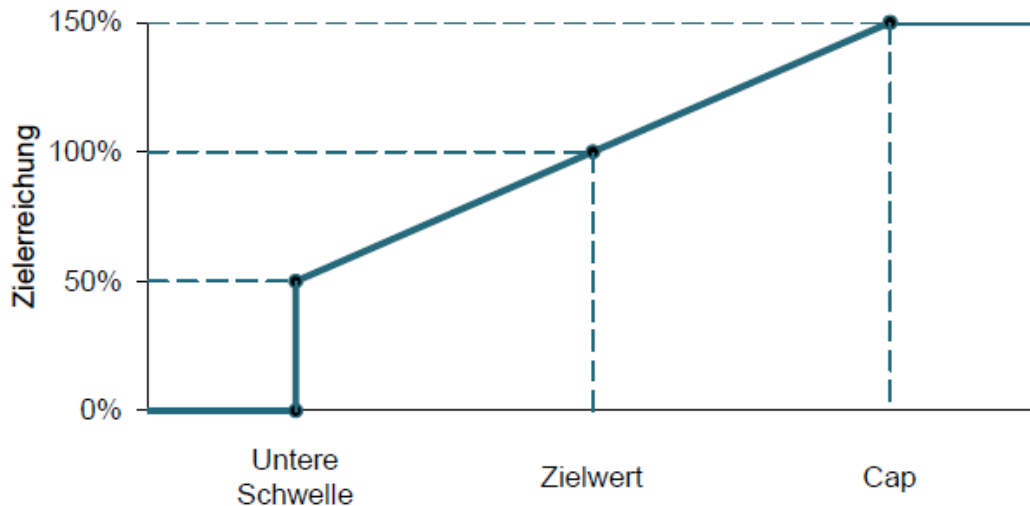


Abbildung IV: Beispielhafte Bonuskurve im STI (quantitative Leistungs- bzw. Nachhaltigkeitsziele)

Für die finanziellen Leistungskriterien werden jeweils die im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Wacker Neuson SE ausgewiesenen Werte bei der Ermittlung der Zielerreichung zugrunde gelegt; das quantitative Nachhaltigkeitsziel basiert auf den entsprechenden Werten aus den Berichten des Konzerncontrollings.

Die Gesamtzielerreichung im STI wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahrs, grundsätzlich in zeitlichem Zusammenhang mit der Bilanzfeststellung, auf Grundlage der Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien und der jeweiligen Gewichtung bestimmt und dokumentiert.

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich, indem die Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien jeweils mit ihrer Gewichtung multipliziert und anschließend addiert werden.

Der jährliche Auszahlungsbetrag des STI ist bei allen Vorstandsmitgliedern auf 150 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

Die Höhe des Zielbetrags der Vorstandsmitglieder für den STI wird im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag festgelegt. Beginnt oder endet der Vorstandsdienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes gekürzt. Auch bei Beendigung des Vorstandsdienstvertrags vor Ablauf eines Geschäftsjahrs wird der STI erst zum regulären Zeitpunkt im Folgejahr ausbezahlt.

b. Langfristige variable Vergütung (LTI)

Der LTI ist als virtueller Performance Share Plan ausgestaltet, bei dem in jährlichen Tranchen jeweils am 1. Januar eines jeden Geschäftsjahrs virtuelle Aktien (Performance Shares) der Wacker Neuson SE bedingt zugeteilt werden („**Bedingt zugeteilte Anzahl virtueller Performance Shares**“). Die Laufzeit einer Tranche beträgt vier Jahre („**Performanceperiode**“). Jede Performanceperiode beginnt also am 1. Januar des Geschäftsjahrs, in dem die virtuellen Aktien der Wacker Neuson SE gewährt werden („**Gewährungsgeschäftsjahr**“) und endet am 31. Dezember des dritten auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Jahres.

Zur Berechnung der Anzahl virtueller Aktien wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der Aktie der Wacker Neuson SE an den letzten 60 Handelstagen vor der Gewährung der virtuellen Aktien dividiert. Die Höhe des Zielbetrags der Vorstandsmitglieder wird im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag festgelegt.

Vor Beginn der jeweiligen Performanceperiode definiert der Aufsichtsrat für die einzelnen Leistungskriterien Zielvorgaben, die unter Berücksichtigung der Mittelfristplanung aus der Strategie der Wacker Neuson SE abgeleitet werden.

Nach Ablauf der Performanceperiode wird die Zielerreichung der Leistungskriterien für den LTI ermittelt und die Höhe des Auszahlungsbetrags für jedes Vorstandsmitglied in Abhängigkeit von der Zielerreichung, der Bedingt zugeteilten Anzahl virtueller Performance Shares und des durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der Aktie der Wacker Neuson SE an den letzten 60 Handelstagen der Performanceperiode festgestellt.

Der LTI wird im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Performanceperiode bar in Euro ausbezahlt.

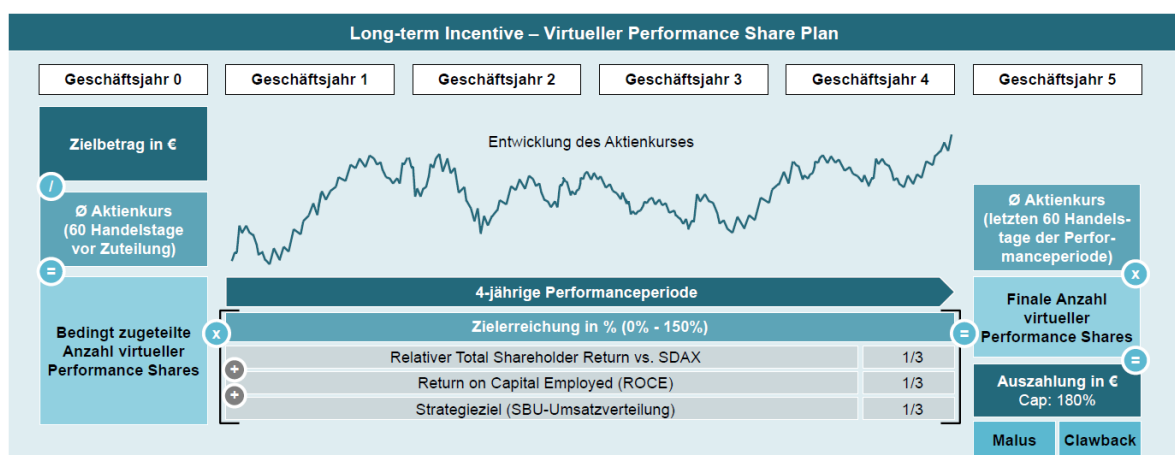


Abbildung V: Darstellung und Funktionsweise des LTI

Die drei relevanten Leistungskriterien sind der relative Total Shareholder Return („**TSR**“) im Vergleich zum SDAX, der Return on Capital Employed

(„ROCE“) sowie ein quantitatives Strategieziel. Der relative Total Shareholder Return im Vergleich zum SDAX, der ROCE sowie das quantitative Strategieziel werden jeweils mit einem Drittel gewichtet. Die im LTI verwendeten finanziellen Leistungskriterien sind die Entwicklung des TSR sowie der ROCE. Das Strategieziel ist ein quantitatives Leistungskriterium.

- Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der Performanceperiode. Die Integration des TSR in das Vergütungssystem steht im Einklang mit dem Ziel der Gesellschaft, ihren Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird die indexierte TSR-Performance der Wacker Neuson SE ermittelt und der indexierten TSR-Performance des SDAX gegenübergestellt. Dafür wird jeweils der TSR am Ende der Performanceperiode mit dem TSR am Anfang der Performanceperiode in Relation gesetzt. Dabei werden die fiktiv reinvestierten Brutto-Dividenden berücksichtigt. Maßgeblich für die Zielerreichung des TSR ist die TSR-Outperformance. Die TSR-Outperformance entspricht der Differenz zwischen dem TSR der Aktie der Wacker Neuson SE und dem TSR des SDAX in Prozentpunkten. Bis zu einer TSR-Outperformance von -25 % entspricht die Zielerreichung 0 %, bei einer TSR-Outperformance von 0 % entspricht die Zielerreichung 100 % und ab einer TSR-Outperformance von 25 % entspricht die Zielerreichung 150 %. Zwischen den genannten TSR-Outperformance Prozentsätzen wird die Zielerreichung linear interpoliert.
- Der Konzern strebt an, mit dem von Aktionären und Kreditgebern zur Verfügung gestellten Kapital so effizient wie möglich zu arbeiten. Als zentrale Messgröße hierfür wird der Return on Capital Employed (ROCE) verwendet. Der ROCE entspricht dem Quotienten aus EBIT (Gewinn vor Zinsen und Steuern) und dem Capital Employed. Letzteres spiegelt das im Konzern betriebsnotwendig gebundene und zu verzinsende Kapital wider. Der ROCE ist besonders geeignet, den langfristigen Unternehmenserfolg abzubilden und verbindet das im Rahmen der Wachstumsstrategie definierte Profitabilitätsziel mit dem Effizienzziel im Bereich der Kapitalbindung.

Die Zielerreichung des Leistungskriteriums ROCE wird durch einen Vergleich zwischen dem durchschnittlichen Ist-ROCE-Wert während der Performance-Periode (jeweils bezogen auf die in den jeweiligen Konzernabschlüssen ausgewiesenen ROCE-Werte) und dem vereinbarten Plan-ROCE-Wert während der Performance-Periode gemessen.

Die Bonuskurve entspricht schematisch der beispielhaften Bonuskurve im STI für quantitative Leistungskriterien (siehe Abbildung IV. dieses Vergütungssystems). Das heißt, die Bandbreite der möglichen Zielerreichungen liegt zwischen 0 % und 150 %. In Abhängigkeit von den Zielvorgaben der Leistungskriterien werden ein Schwellenwert und ein Maximalwert festgelegt. Wenn die gesetzten Ziele deutlich verfehlt werden, so dass die definierte Schwelle untertroffen wird, beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Bei einer Übererfüllung der Ziele können Zielerreichungsgrade von bis zu

150 % erreicht werden. Innerhalb des Schwellen- und des Maximalwerts (150 %) entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.

- Als Strategieziel im Rahmen des LTI wurde vom Aufsichtsrat die Steigerung des Anteils des strategischen Geschäftsbereiches Baugeräte am Konzernumsatz festgelegt („**SBU-Umsatzverteilung**“). Das Leistungskriterium soll die strategische Weiterentwicklung und den Ausbau dieses Geschäftsbereichs im Sinne der globalen Wachstumsstrategie unterstützen. In dieser strebt der Konzern an, mit seinem breiten Produktportfolio aus Baugeräten, Kompaktmaschinen und Dienstleistungen ganzheitlicher Lösungsanbieter zu sein. Die Kombination der beiden Geschäftsbereiche Baugeräte und Kompaktmaschinen stellt in dieser Breite einen zentralen Wettbewerbsvorteil von Wacker Neuson dar.

Die Zielerreichung des Leistungskriteriums SBU-Umsatzverteilung wird durch einen Vergleich zwischen dem durchschnittlichen Ist-Wert für den Umsatzanteil des Geschäftsbereichs Baugeräte während der Performance-Periode und dem vereinbarten Plan-Wert für diesen Umsatzanteil während der Performance-Periode gemessen.

Die Bonuskurve für dieses quantitative Strategieziel entspricht schematisch ebenfalls der beispielhaften Bonuskurve im STI für quantitative Leistungskriterien (siehe Abbildung IV. dieses Vergütungssystems), auf die entsprechenden Ausführungen zum vorstehenden Leistungskriterium ROCE wird verwiesen.

Die Zielerreichung jedes einzelnen Leistungskriteriums kann 0 % betragen, so dass der LTI komplett entfallen kann, wenn alle drei Leistungskriterien die vom Aufsichtsrat definierte untere Schwelle verfehlen. Bei einer Übererfüllung der Ziele kann ein Zielerreichungsgrad von bis zu 150 % erreicht werden.

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich, indem die Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien jeweils mit ihrer Gewichtung multipliziert und anschließend addiert werden.

Die Bestimmung der finalen Anzahl virtueller Performance Shares erfolgt nach Ablauf der Performanceperiode durch Multiplikation der Anzahl der Bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares und der Gesamtzielerreichung.

Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags ergibt sich dann aus der Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Performance Shares mit dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der Aktie der Wacker Neuson SE an den letzten 60 Handelstagen der Performanceperiode.

Die Gesamtzielerreichung im LTI wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf einer Performanceperiode, grundsätzlich in zeitlichem Zusammenhang mit der Bilanzfeststellung, auf Grundlage der Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien und der jeweiligen Gewichtung bestimmt und dokumentiert.

Der Auszahlungsbetrag des LTI ist bei allen Vorstandsmitgliedern auf 180 % des Zielbetrags begrenzt.

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

Beginnt oder endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds im laufenden Gewährungs geschäftsjahr, wird der Zielbetrag für die Berechnung der zuge teilten Anzahl Performance Shares pro rata temporis gekürzt.

Sämtliche Ansprüche aus Tranchen einer laufenden Performanceperiode ver fallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf der Performanceperiode durch die Wacker Neuson SE außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird oder die Gesellschaft einen wichtigen Grund zur Kündigung nach § 626 BGB ge habt hätte. Gleiches gilt, wenn das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund selbst kündigt bzw. seine Organstellung ohne Einvernehmen mit dem Auf sichtsrat niederlegt. Wenn die Bestellung vor Ablauf der Performanceperiode aus anderen Gründen endet, bleiben die Tranchen der laufenden Perfor manceperioden aufrechterhalten. Der Auszahlungsbetrag wird nicht vorzeitig ausbezahlt.

Wenn sich nach Ausgabe der Performance Shares die Anzahl der von der Gesellschaft ausgegebenen Stückaktien infolge einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln, einer Kapitalherabsetzung oder einer Neueinteilung des Grundkapitals (z.B. durch Zusammenlegung von Aktien oder einen Aktiensplit) ändert, wird der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen eine angemessene Re gelung zum Ausgleich von etwaigen wirtschaftlichen Nachteilen für die durch die Performance Shares vermittelte Beteiligung der Vorstandsmitglieder an der Gesellschaft gewähren.

Im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei Akquisitionen oder Veräußerungen eines Unternehmens, bei Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen, einer Veräuße rung von Immobilien oder Immobiliengesellschaften oder bei wesentlichen Än derungen der Finanzierungs- oder Bewertungsmethoden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen des STI und/oder des LTI nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. In solchen Sonderfällen wird eine solche Anpas sung üblicherweise im Rahmen der Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat er folgen. Über die Anpassung wird im Vergütungsbericht ex post berichtet.

## II. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließ lich festem Jahresgrundgehalt, Pensionszusagen, Nebenleistungen und vari ablen Vergütungsbestandteilen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist für die einzelnen Vorstandsmitglieder auf einen Maximalbetrag be grenzt, der nur bei maximaler Zielerreichung aller STI und LTI Leistungskrite rien sowie einer entsprechend positiven Entwicklung des Aktienkurses der Ge sellschaft erreicht werden kann („**Maximalvergütung**“).

Ab dem Geschäftsjahr 2021 beträgt die Maximalvergütung

- für den Vorstandsvorsitzenden EUR 2.900.000,00,
- für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1.800.000,00

Hierbei wird darauf hingewiesen, dass diese Maximalvergütung lediglich eine absolute Begrenzung nach oben darstellt, um bei außergewöhnlich gutem Geschäftsverlauf unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütungen zu vermeiden. Die Maximalvergütung stellt keinesfalls die von Aufsichtsrat angestrebte Vergütung dar und ist mithin von der sog. Zielvergütung deutlich zu unterscheiden.

### **III. Malus und Clawback**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Regelungen, die dem Aufsichtsrat ein Ermessen einräumen, variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Voraussetzung für die Anwendbarkeit ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB, der die Gesellschaft zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung berechtigt hätte oder zum Ausspruch einer solchen Kündigung veranlasst hat.

Eine Rückforderung von bereits ausgezahlten STI- oder LTI-Beträgen ist, gerechnet vom Zeitpunkt der Kenntniserlangung des Aufsichtsrats von dem die Rückforderung auslösenden Sachverhalt, nur für die letzte erfolgte Auszahlung von STI und LTI, längstens jedoch bis zu dem Zeitpunkt, in dem sich der die Rückforderung auslösende Sachverhalt ereignete, zulässig. Ausgezahlte Beträge des LTI für eine Performance-Periode sind nach vorstehender Maßgabe daher gegebenenfalls zeitanteilig, beginnend ab dem Zeitpunkt, in dem sich der die Rückforderung auslösende Sachverhalt ereignete, zurückzuerstatten. Der Gesellschaft steht die Aufrechnung von Rückforderungsansprüchen gegen Zahlungsansprüche des Vorstands zu. Rückforderungsansprüche anderer Art (z.B. wegen irrtümlicher Überzahlung) bleiben unberührt.

### **IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

#### **1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen**

Die erstmalige Bestellung eines Vorstandsmitglieds erfolgt in der Regel für einen Zeitraum von nicht mehr als drei Jahren. Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern enden jeweils am Ende der angegebenen Laufzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Falle der Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft verlängert sich der Dienstvertrag bis zum Ablauf der neuen Amtszeit.

Die Vorstandsdienstverträge sehen beiderseitig keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund.

Im Fall der Beendigung des Vorstandsamtes durch Widerruf der Bestellung (Abberufung) oder einer ohne wichtigen Grund erfolgten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied endet der Dienstvertrag mit Ablauf der Auslauffrist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Auslauffrist ist entsprechend § 622 BGB bemessen. Die Auslauffrist verlängert sich auf zwölf Monate zum Monatsende, wenn das Vorstandsmitglied wegen Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung abberufen wird. Erfolgt eine Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund, so endet der Dienstvertrag ebenfalls



mit einer Auslauffrist von zwölf Monaten zum Monatsende. Im Fall des Widerrufs der Bestellung bzw. der Amtsniederlegung kann die Gesellschaft den Vorstand unter Fortzahlung der Bezüge von der Erbringung seiner Tätigkeit freistellen. Während einer Freistellung entfallen die variablen Vergütungsbestandteile für die Zeit der Freistellung pro rata temporis.

Die Ansprüche auf STI und LTI richten sich nach den oben beschriebenen Regelungen über einen vorzeitigen Austritt.

## **2. Leistungen zu Beginn und Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Bei Neubestellungen kann der Aufsichtsrat den neu eintretenden Vorstandsmitgliedern die variablen Bezüge in einem angemessenen Umfang für einen begrenzten Zeitraum garantieren.

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags dürfen etwaig zu vereinbarende Zahlungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags übersteigen (Abfindungs-Cap).

Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass Vorstandsmitglieder nach Beendigung des Dienstverhältnisses jeweils für den Zeitraum von bis zu zwei Jahren einem nachträglichen Wettbewerbsverbot unterliegen. Die Wacker Neuson SE verpflichtet sich in diesem Fall, für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots dem Vorstandsmitglied eine Entschädigung („**Karenzentschädigung**“) zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht (§ 74 Abs. 2 HGB). Bei der Berechnung der Karenzentschädigung werden der LTI, die Beiträge zur Altersversorgung und der geldwerte Vorteil des Dienstwagens nicht berücksichtigt. Auf die fällige Karenzentschädigung wird alles angerechnet, was das Vorstandsmitglied während der Dauer des Wettbewerbsverbots durch anderweitige selbständige oder unselbständige Verwertung seiner Arbeitskraft erzielt. Etwaige Abfindungen werden angerechnet.

## **3. Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen**

Bei der Wacker Neuson SE besteht für alle Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte Altersversorgung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse, bei der die Vorstandsmitglieder zwischen zwei definierten Leistungsplänen wählen können. Beide sehen eine Altersleistung wahlweise als Einmalkapital oder als lebenslange Rente an, wobei das Rentenalter in beiden Fällen 65 Jahre ist, jeweils mit der Möglichkeit, die Leistungen (mit Abschlägen) vorzeitig ab 62 in Anspruch zu nehmen. Ein Leistungsplan sieht zusätzlich eine Invaliditätsrente mit 100 % der Altersrente sowie im Todesfall eine Hinterbliebenenrente von 60 % der Altersrente vor. Der andere Leistungsplan sieht bei Invalidität und bei Versterben vor Rentenbeginn lediglich die Auszahlung des Versorgungsguthabens bei Entfall der späteren Altersleistung vor; im Todesfall nach Rentenbeginn innerhalb von 15 Jahren wird die Rente bis zum Jahr 15 an die Hinterbliebenen weiterbezahlt.

#### **4. Change of Control**

Ein Sonderkündigungsrecht im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels bestehen nicht.

#### **5. Übernahme von Aufsichtsratsmandaten oder von vergleichbaren Mandaten**

Die Übernahme konzerninterner Aufsichtsratsmandate oder vergleichbarer Mandate durch ein Vorstandsmitglied ist mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der Wacker Neuson SE abgegolten. Die Vergütung für Aufsichtsratsmandate und andere Ämter, die das Vorstandsmitglied im Interesse der Gesellschaft mit Zustimmung des Aufsichtsrats wahrnimmt, sind auf die Vergütung als Vorstandsmitglied der Wacker Neuson SE anzurechnen.

#### **V. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Abweichungen sind insbesondere in wirtschaftlichen Krisen zulässig, in denen die Vergütung der vom Aufsichtsrat für geeignet gehaltenen (potentiellen) Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems und die dadurch bewirkte Anreizstruktur im Unternehmensinteresse als nicht optimal erscheinen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander, die Maximalvergütung sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile, namentlich die Festvergütung (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und sonstigen Nebenleistungen (Höhe, Art und Gewährungszeitpunkt) sowie die variablen Vergütungsbestandteile (insbesondere Leistungskriterien des STI und LTI sowie die Bandbreiten der einzelnen Elemente der variablen Vergütung, die Regelungen zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge sowie die Auszahlungszeitpunkte).

Gelangt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßer Beurteilung zu der Auffassung, dass die Gewähr einer variablen Vergütung angesichts der außergewöhnlichen Lage nicht im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, kann er auf die Gewähr einer variablen Vergütung zugunsten erhöhter Festbezüge vorübergehend auch vollständig verzichten. Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen erstatten.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum

das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind.

Soweit die Regelungen des Vorstandsdienstvertrags eine einseitige Änderung der betreffenden Vergütungsbestimmungen erlauben, wird der Aufsichtsrat die für geboten gehaltenen Abweichungen einseitig umsetzen; ansonsten wird er sich bemühen, mit dem oder den betroffenen Vorstandsmitgliedern eine entsprechende vertragliche Regelung zu finden.

Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erklären.

## **E. Offenlegung**

Im Fall eines das Vergütungssystem bestätigenden Beschlusses durch die Hauptversammlung werden der Beschluss und das Vergütungssystem unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, dort kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Vorstand und Aufsichtsrat der Wacker Neuson SE erstellen jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Vorstandsmitglied von der Gesellschaft und von Unternehmen des Wacker Neuson Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung und machen diesen Bericht auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich.