

4. Vergütungsbericht

Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz

Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der GRAMMER AG gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) gemeinsam erstellt und beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat. Dabei gibt der Vergütungsbericht Auskunft über die im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung aktueller und ehemaliger Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der GRAMMER AG entsprechend den für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssystemen. Der Bericht berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

Der Vergütungsbericht wurde durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der Prüfungsvermerk sind auf der Internetseite der GRAMMER AG im Bereich Investor Relations / Finanzpublikationen / Geschäftsbericht 2021 veröffentlicht.

Am 18.05.2022 wird der Vergütungsbericht entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung der GRAMMER AG zur Billigung vorgelegt.

4.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

Nach einem herausfordernden Geschäftsjahr 2020 geprägt von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie hat die GRAMMER AG 2021 eine positive Geschäftsentwicklung verzeichnet. Diese Entwicklung wurde maßgeblich durch den überproportional hohen Umsatzanteil der margenträchtigeren Division Commercial Vehicles getrieben. Besonders stark wächst das Unternehmen derzeit in der Region APAC, die für die GRAMMER AG vor allem den wichtigen chinesischen Markt umfasst.

Auch im Geschäftsjahr 2021 bestimmten die andauernde COVID-19-Pandemie und ihre Folgeerscheinungen in hohem Maße die Geschäftstätigkeit der GRAMMER Gruppe. Während das erste Halbjahr zu Beginn noch von regionalen Lockdowns und gleichzeitiger wirtschaftlicher Erholung geprägt war, beeinflussten im zweiten Halbjahr zunehmend negative Begleiterscheinungen wie Lieferkettenprobleme und Arbeitskräftemangel sowie die aufkommenden Delta- und Omikron-Varianten des COVID-19-Virus die Ertragsentwicklung von GRAMMER. Im Hinblick auf die eigene Organisation gelang es der Gruppe, dank umfassender Corona-Schutz- und Handlungsmaßnahmen, die negativen Auswirkungen zu begrenzen und die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen bestmöglich zu schützen.

Im Berichtszeitraum erfolgte die Bewährungsprobe der im Jahr 2020 angestoßenen Neuausrichtung der Organisation auf die drei Regionen AMERICAS, APAC und EMEA, die nicht zuletzt durch die anhaltende COVID-19-Pandemie einen Stresstest für die Gruppe bedeutete. Es lässt sich konstatieren, dass sich die Neuausrichtung bewährt hat. Mit der neuen Struktur wurden die verschiedenen Marktregionen gestärkt, indem ihnen mehr Verantwortung zugestanden wurde. Das Ziel ist, die drei Regionen auch im laufenden Geschäftsjahr weiter zu stärken und so die Reaktionsschnelligkeit und Flexibilität weiter zu steigern.

Der Aufsichtsrat der GRAMMER AG hat im vergangenen Geschäftsjahr die Amtszeiten der drei Vorstände Thorsten Seehars (CEO), Jurate Keblyte (CFO) sowie Jens Öhlenschläger (COO) verlängert. Damit honorierte der Aufsichtsrat die strategische Neuaufstellung der GRAMMER Gruppe, die das Vorstandsteam im Ausnahmejahr 2020 vollzogen hatte. Darüber hinaus hat die frühzeitige und entschlossene Umsetzung des Effizienz sicherungsprogramms zur weiteren Verbesserung der Kostenstruktur und zur nachhaltigen Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit eine solide Basis für die operative Exzellenz und den langfristigen Unternehmenserfolg geschaffen.

Als weltweit größter Einzelmarkt für Pkw und Nutzfahrzeuge hat China für GRAMMER eine enorme Bedeutung. Daher setzte das Unternehmen seine Wachstumsstrategie dort auch im Jahr 2021 konsequent um. Neben der Eröffnung des neuen Produktionsstandorts in Shenyang wurden im Berichtszeitraum auch das neue chinesische Headquarter in Hefei (Provinz Anhui) eröffnet. Ein weiterer Meilenstein war die Gründung eines Joint Venture-Unternehmens zusammen mit einem Tochterunternehmen der FAW-Group, Chinas größtem Nutzfahrzeughersteller, als Partner. In diesem Zusammenhang erweiterte GRAMMER gemeinsam mit seinem Joint Venture-Partner seinen Werksverbund für Nutzfahrzeugsitze um die chinesischen Standorte in Harbin und Qingdao.

Die GRAMMER Gruppe nimmt ihre Verantwortung gegenüber der Umwelt ernst und will ihren Beitrag zur Erfüllung des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Klimaabkommens leisten. Zu diesem Zweck strebt das Unternehmen an, bis zum Ende dieses Jahrzehnts seine CO₂-Emissionen weltweit um mindestens 50 % zu senken und hat dafür 2021 verschiedene Handlungsfelder definiert, die zur Erreichung dieses Ziels beitragen werden.

4.2 Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand

4.2.1 Grundlagen

Vor dem Hintergrund der sich mit der Umsetzung der zweiten europäischen Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) ändernden regulatorischen Anforderungen hat sich der Aufsichtsrat im Jahr 2020 und zu Beginn des Jahres 2021 eingehend mit dem Vergütungssystem des Vorstands der GRAMMER AG auseinandergesetzt und dieses weiterentwickelt, um eine Konformität mit Aktiengesetz und DCGK sowie eine an der Unternehmensstrategie ausgerichtete und ambitionierte Anreizstruktur sicherzustellen.

Das überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der GRAMMER AG wurde von der Hauptversammlung am 23. Juni 2021 mit 99,89 % gebilligt und gilt seit dem Geschäftsjahr 2021.

Im Berichtsjahr gab es keine Veränderungen im Vorstand. Die Verträge der amtierenden Vorstände wurden im März bzw. August 2021 verlängert, um Kontinuität und eine nachhaltige Ausrichtung im Vorstandsteam sicherzustellen.

Das Vergütungssystem verfolgt einen klaren Pay-for-Performance-Ansatz, der ambitionierte Ziele setzt, die an der Unternehmensstrategie ausgerichtet sind. Zudem ist das Vergütungssystem mit der Neugestaltung des Long Term Incentives als Performance Share Plan stärker am Kapitalmarkt orientiert. Gleichzeitig werden im Short Term Incentive ESG-Ziele, also Umweltaspekte, Sozialziele und verantwortungsvolle Unternehmensführung berücksichtigt, um eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Entwicklung der GRAMMER AG zu incentivieren.

Die Grundzüge des neuen Vergütungssystems werden im Folgenden erläutert.

4.2.2 Vergütungselemente

Das Vergütungssystem des Vorstands der GRAMMER AG setzt sich aus festen und variablen Komponenten zusammen. Dabei ist ein hoher Anteil der Vergütung leistungsbezogen. Die variablen Vergütungsbestandteile setzen sich aus einem Short Term Incentive (STI) und einem Long Term Incentive (LTI) zusammen. Die folgende Tabelle stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems dar.

Feste Komponenten

Festvergütung	In 12 gleichen Monatsraten ausgezahlte vertraglich vereinbarte Festvergütung
Nebenleistungen	Marktübliche Nebenleistungen (u. a. Dienstwagen und Versicherungsleistungen)
Versorgungsentgelt	Barbetrag, der vom Vorstand für die private Altersvorsorge genutzt werden kann

Variable Komponenten

Short Term Incentive (STI)

Plantyp	Jährlicher Zielbonusplan
Begrenzung / Cap	170 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • Net Income oder EBIT oder EBT (jährliche Auswahl durch den Aufsichtsrat) • Free Cash Flow (FCF) • Strategische und ESG-Ziele, z. B. Compliance, Umweltschutz, wirtschaftliche Stabilität & Wachstum
Auszahlung	nach Abschluss des Geschäftsjahres in bar

Long Term Incentive (LTI)

Plantyp	Performance Share Plan
Begrenzung / Cap	200 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen SDAX • ROCE
Performance-Periode	Vier Jahre
Auszahlung	Nach vierjähriger Performance-Periode in bar

Weitere vertragliche Regelungen

Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • EUR 2.700.000 für den Vorstandsvorsitzenden • EUR 1.800.000 für die weiteren Vorstandsmitglieder
Malus / Clawback	Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei schwerwiegenden Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen
Abfindungscap	Abfindungszahlungen dürfen den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten

Festvergütung

Die Festvergütung wird in 12 gleichen Monatsraten am Ende eines jeden Kalendermonats gezahlt. Für die Übernahme konzerninterner Mandate erhalten die Vorstandsmitglieder keine gesonderte Vergütung.

Nebenleistungen

Dem Vorstand gewährte Nebenleistungen beinhalten im Wesentlichen marktübliche Versicherungsleistungen sowie einen Dienstwagen.

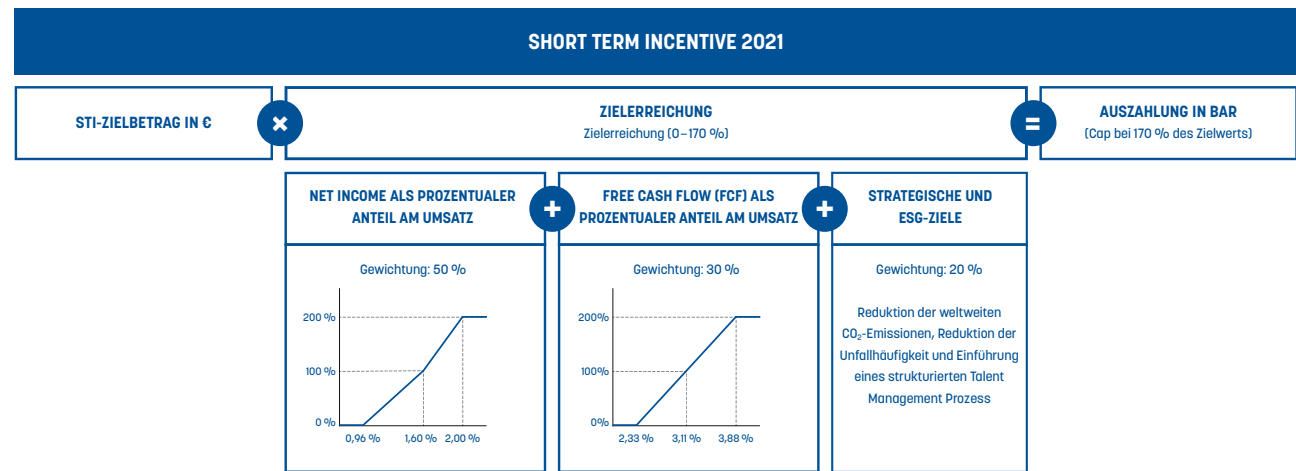
Versorgungsentgelt

Dem Vorstand wird ein Versorgungsentgelt gewährt. Dieser Barbetrag wird im Dezember ausbezahlt und kann vom Vorstand für die private Altersvorsorge genutzt werden. Eine unternehmensfinanzierte betriebliche Altersversorgung besteht nicht.

Short Term Incentive

Das Short Term Incentive ist als Zielbonussystem ausgestaltet und umfasst finanzielle sowie strategische und ESG-Ziele. Die finanziellen Leistungskriterien leiten sich direkt aus der Unternehmensstrategie ab und berücksichtigen dadurch die Profitabilität sowie Liquidität des Unternehmens. Zudem soll durch die strategischen und ESG-Ziele die Nachhaltigkeit der Unternehmensentwicklung sichergestellt werden.

Das Short Term Incentive (STI) 2021 entspricht dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem der GRAMMER AG und wird in der folgenden Grafik dargestellt:



Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat das Net Income sowie den Free Cash Flow jeweils als prozentualen Anteil am Umsatz als finanzielle Leistungskriterien für das STI festgelegt und die jeweilige Gewichtung bestimmt. Damit berücksichtigt der Aufsichtsrat die Profitabilität und Liquidität der GRAMMER AG und unterstützt mit der Nutzung dieser Kernsteuerungsgrößen die Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Net Income als prozentualer Anteil am Umsatz (50 %) und Free Cash Flow (30 %) werden mit insgesamt 80 % gewichtet.

Als strategische und ESG-Ziele wurden die Reduktion der weltweiten CO₂-Emissionen in Bezug auf den Jahresumsatz, die Reduktion der Unfallhäufigkeit (LTIFR = Lost time incident frequency rate) und die Einführung eines strukturierten Talent Management-Prozesses unter Berücksichtigung einer mittelfristigen Diversity-Zielquote festgelegt. Diese strategischen und ESG-Ziele wurden vom Aufsichtsrat aus einem Kriterienkatalog gewählt, der sich aus der Wesentlichkeitsanalyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung ableitet. Die Gewichtung der strategischen und ESG-Ziele beträgt 20 %. Die Einzelziele wurden gleich gewichtet mit je 6,7 %.

Für alle Leistungskriterien kann eine Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % erreicht werden. Die finale Auszahlung ist jedoch bei 170 % des STI-Zielbetrags begrenzt. Zielerreichungen bei Zwischenwerten werden linear interpoliert.

Die folgende Tabelle zeigt die Zielsetzungen und Zielerreichungen pro Leistungskriterium des Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2021:

STI 2021

	Gewichtung	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert	Zielerreichung
Net Income als % am Umsatz	50 %	0,96 %	1,60 %	2,00 %	0,03 %	0,00 %
Free Cash Flow als % am Umsatz	30 %	2,33 %	3,11 %	3,88 %	-0,29 %	0,00 %
Reduktion der weltweiten CO ₂ -Emissionen in Bezug auf den Jahresumsatz	6,7 %	Vorjahreswert	-10 % gegenüber Vorjahreswert	-20 % gegenüber Vorjahreswert	-21 % gegenüber Vorjahreswert	200,00 %
Reduktion der Unfallhäufigkeit (LTIFR)	6,7 %	Vorjahreswert	-10 % gegenüber Vorjahreswert	-20 % gegenüber Vorjahreswert	-48 % gegenüber Vorjahreswert	200,00 %
Einführung eines strukturierten Talent Management-Prozesses	6,7 %	Qualitative Bewertung des Aufsichtsrats				175,00 %
Gesamtzielerreichung						38 %

Grundlage für Auszahlungen aus dem STI ist der in den jeweiligen Dienstverträgen festgelegte STI-Zielbetrag, der mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen sowie strategischen und ESG-Leistungskriterien multipliziert wird. Die Auszahlung aus dem STI erfolgt in bar und ist auf 170 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

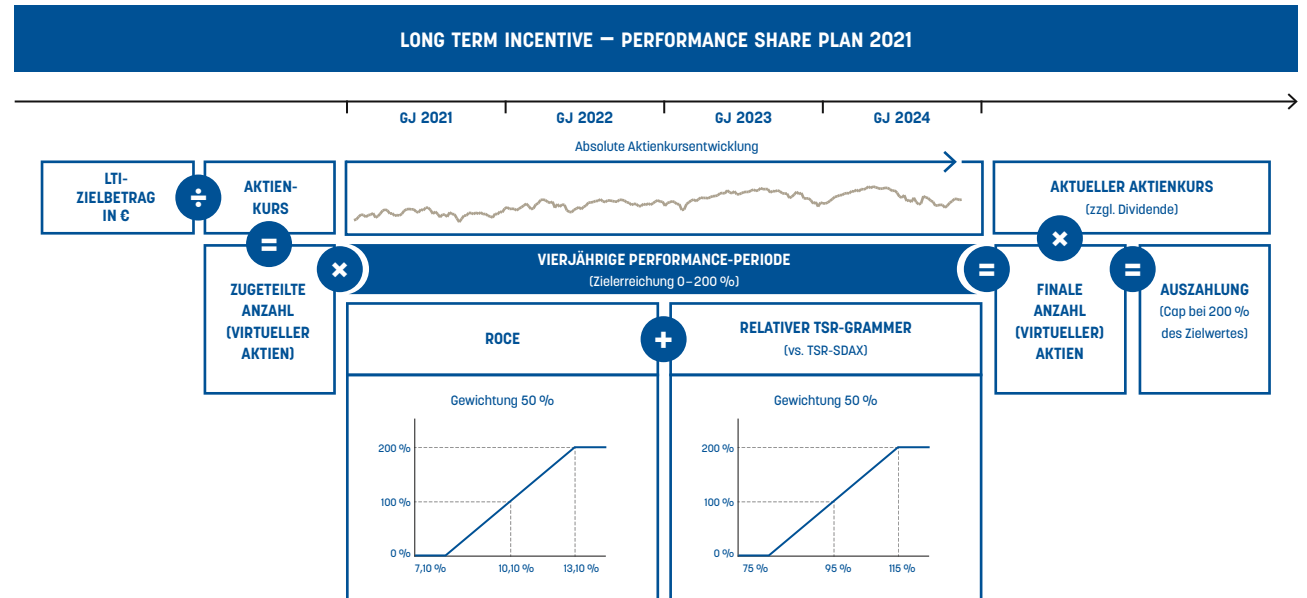
Für das Short Term Incentive 2021 ergeben sich damit folgende Ziel- und Auszahlungsbeträge:

Ziel- und Auszahlungsbeträge STI 2021

	Zielbetrag in TEUR	Ziel-erreichung in %	Auszahlung in TEUR
Thorsten Seehars	319	38 %	121
Jurate Keblyte	195	38 %	74
Jens Öhlenschläger	195	38 %	74

Long Term Incentive – Performance Share Plan

Das Long Term Incentive (LTI) 2021 ist als Performance Share Plan ausgestaltet und entspricht dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem der GRAMMER AG:



Das LTI ist mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf die langfristige Entwicklung der GRAMMER AG ausgerichtet und incentiviert durch die Aktienkursorientierung die kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswerts. Durch die zusätzliche Berücksichtigung der Aktienperformance im Vergleich zum SDAX werden die Interessen von Vorstand und Aktionär:innen weiter angeglichen und die Wettbewerbsfähigkeit der GRAMMER AG im Kapitalmarkt angestrebt.

Im Performance Share Plan wird zu Beginn der Performance-Periode eine Anzahl virtueller Aktien bedingt zugeteilt. Die Bestimmung der Anzahl virtueller Aktien ergibt sich, indem der LTI-Zielbetrag durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der GRAMMER AG der letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der Performance-Periode (Anfangsreferenzkurs) dividiert wird.

Für den Performance Share Plan 2021 sind folgende Zuteilungen virtueller Aktien erfolgt:

LTI Tranche 2021 Zuteilung

	Zielbetrag in TEUR	Zuteilungs- kurs in EUR	Anzahl zugeteilter virtueller Aktien
Thorsten Seehars	404	18,27	22.099
Jurate Keblyte	247	18,27	13.498
Jens Öhlenschläger	247	18,27	13.498

Neben der Aktienkursentwicklung über die virtuellen Aktien werden der Return on Capital Employed (ROCE) sowie der relative Total Shareholder Return (TSR) als Leistungskriterien berücksichtigt.

Der ROCE bezeichnet das für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesene operative Earnings before interest and taxes (EBIT) im Verhältnis zu den durchschnittlichen Operating Assets im selben Geschäftsjahr, berechnet in Prozent. Der ROCE incentiviert die langfristige Profitabilität und Effizienz des wirtschaftlichen Handelns der GRAMMER AG. Der ROCE wird als Durchschnitt über

die Performance-Periode gemessen. Für den ROCE leitet sich die Zielsetzung für jede LTI-Tranche aus der Langfristplanung ab.

Der relative Total Shareholder Return (TSR) betrachtet die Aktienentwicklung sowie (fiktiv) reinvestierte Dividenden der GRAMMER AG im Vergleich mit dem SDAX und setzt damit einen besonderen Fokus auf die Entwicklung des Unternehmenswertes sowie die Kapitalmarktorientierung des Unternehmens. Hierdurch wird insbesondere die Angleichung der Vorstands- und Aktionärsinteressen gestärkt.

Für die Tranche 2021 des Performance Share Plans wurden folgende Zielsetzungen für ROCE und relativen TSR vereinbart:

LTI Tranche 2021 Zielerreichung

in %

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
Zielerreichung	0 %	100 %	200 %
ROCE	7,10 %	10,10 %	13,10 %
relativer TSR	75 %	95 %	115 %

Die am Ende der Performance-Periode erreichte finale Anzahl virtueller Aktien wird mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktie der GRAMMER AG während der letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende der Performance-Periode 2024 zuzüglich während der Performance-Periode für eine Aktie der GRAMMER AG gezahlten Dividenden multipliziert. Der resultierende Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des LTI-Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in bar und wird im Vergütungsbericht 2024 dargestellt.

In den Jahren 2019 und 2020 sind den Mitgliedern des Vorstands Long Term Incentives in Form eines Performance Cash Plans zugesagt worden. Dabei wird ebenfalls der relative Total Shareholder Return im Vergleich zum SDAX betrachtet. Statt des ROCE wird der GRAMMER Economic Value Added (EVA) als Leistungskriterium genutzt. Die Mitglieder des Vorstands haben im März 2020 angesichts der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Unternehmen auf die Zuteilung ihrer LTI-

Tranche 2020-2023 sowie auf den bereits zugeteilten Plan der LTI-Tranche 2019 – 2022 verzichtet. Daher ist aus dem Long Term Incentive derzeit keine gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG auszuweisen.

Malus und Clawback

Das Vergütungssystem beinhaltet Malus- und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, in bestimmten Fällen noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback).

Bei einem erheblichen Pflicht- oder Compliance-Verstoß eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI bzw. LTI) nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig reduzieren (Malus). Wurden variable Vergütungsbestandteile bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat in Fällen erheblicher Pflicht- oder Compliance-Verstöße nach pflichtgemäßem Ermessen auch ausgezahlte Beträge der variablen Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf der Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern.

Eine mögliche Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt von der Klausel unberührt.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021 keinen Anlass gesehen, Kürzungen oder Rückforderungen gegenüber Vorstandsmitgliedern geltend zu machen.

Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen Zahlungen an Vorstandsmitglieder den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten, sie dürfen zudem nicht höher sein als die Gesamtvergütung für

die Restlaufzeit des Dienstvertrages. Die Jahresgesamtvergütung im vorgenannten Sinne umfasst die Festvergütung, das STI, das LTI sowie das Versorgungsentgelt. Wird der Dienstvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen aus dem LTI an das Vorstandsmitglied.

Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall erhalten Vorstandsmitglieder für weitere neun Monate eine feste Vergütung. Stehen dem Vorstandsmitglied krankheitsbedingte Leistungen Dritter zu (z. B. Krankengeld), vermindern sich die Ansprüche in diesem Umfang. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit als sechs Monate wird der Zielbetrag des STI und LTI pro rata temporis gekürzt.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen (Ehegatt:in und unterhaltsberechtigzte Kinder) als Gesamtgläubiger die feste Vergütung für den Sterbemonat (zeitanteilig) und die Dauer von sechs Monaten weiter, beginnend mit dem Ablauf des Sterbemonats.

Grundsätzlich werden bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Leistungskriterien und nach den zuvor beschriebenen Fälligkeitszeitpunkten ausbezahlt. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht.

Sämtliche Ansprüche aus offenen LTI-Tranchen verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf der Performance-Periode durch die Gesellschaft außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der Gesellschaft niederlegt. Abweichend davon werden alle offenen LTI-Tranchen unverzüglich mit den Zielwerten (100 % Zielerreichung) abgerechnet und an das Vorstandsmitglied bzw. dessen Erben ausbezahlt, wenn das Dienstverhältnis aufgrund Invalidität oder Tod des Vorstandsmitglieds endet.

4.2.3 Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung Zielvergütungen

Bei der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder beachtet der Aufsichtsrat, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und folgt somit den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK. Die Ziel-Gesamtvergütung wird so bemessen, dass die Wettbewerbsfähigkeit am Markt für hoch qualifizierte Führungskräfte sichergestellt ist, aber die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überstiegen wird.

Um dies zu gewährleisten, überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der GRAMMER AG. Hierzu werden externe wie auch interne Vergleiche herangezogen: Es wird zum einen ein externer Vergleich mit – hinsichtlich Größe, Land und Branche – vergleichbaren Unternehmen durchgeführt. Der Aufsichtsrat hat dazu einen Vergleich mit den Unternehmen des SDAX durchgeführt.

Zudem wurde ein interner Vergleich zur Begutachtung der Vergütungsstruktur innerhalb der GRAMMER AG herangezogen. Hierfür wird die Vergütung des Vorstands zu den beiden höchsten Tarifgruppen sowie den außertariflichen Mitarbeiter:innenebenen ins Verhältnis gesetzt und der Status quo sowie die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet.

Die folgende Tabelle stellt die Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2021 sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente und die Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2020 dar:

Zielvergütung

	Thorsten Seehars CEO im Vorstand seit 01.08.2019			Jurate Keblyte CFO im Vorstand seit 01.08.2019			Jens Öhlenschläger COO im Vorstand seit 01.01.2019		
	2021		2020 ¹	2021		2020 ¹	2021		2020 ¹
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	575	39 %	550	353	37 %	317	353	37 %	317
Nebenleistungen	15	1 %	23	24	3 %	31	27	3 %	28
Versorgungsentgelt	160	11 %	0	125	13 %	0	125	13 %	0
Einjährige variable Vergütung	319	22 %	313	195	21 %	180	195	21 %	180
Short Term Incentive 2020	-	-	313	-	-	180	-	-	180
Short Term Incentive 2021	319	-	-	195	-	-	195	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	404	27 %	388	247	26 %	223	247	26 %	223
Long Term Incentive 2020 – 2023	-	-	387,5	-	-	223,2	-	-	223,2
Long Term Incentive 2021 – 2024	404	-	-	247	-	-	247	-	-
Versorgungsaufwand	0	0 %	110	0	0 %	63	0	0 %	63
Gesamtvergütung	1.473	100 %	1.383	944	100 %	814	947	100 %	811

¹ Die Mitglieder des Vorstands haben im März 2020 angesichts der Auswirkung der COVID-19-Pandemie auf den STI 2020 sowie auf die Zuteilung der LTI Tranche 2020-2023 verzichtet.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 gemäß § 162 AktG (Festvergütung, Short Term Incentive, Long Term Incentive und Aufwand für Nebenleistungen) und deren jeweiligen relativen Anteil. Der Begriff „gewährte und geschuldete Vergütung“ stellt Vergütungen dar, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 vollständig erbracht wurde.

Zusätzlich wird die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2020 dargestellt. Um ein vollständiges Bild der Gesamtvergütung zu geben, wird zusätzlich der Aufwand für Versorgungszusagen (nach Ablösung der Versorgungsanwartschaft zum 31. Dezember 2020 nur noch im Jahr 2020) dargestellt.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

	Thorsten Seehars CEO im Vorstand seit 01.08.2019			Jurate Keblyte CFO im Vorstand seit 01.08.2019			Jens Öhlenschläger COO im Vorstand seit 01.01.2019		
	2021		2020	2021		2020	2021		2020
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	575	66 %	550	353	61 %	317	353	61 %	317
Nebenleistungen	15	2 %	23	24	4 %	31	27	5 %	28
Versorgungsentgelt	160	18 %	0	125	22 %	0	125	22 %	0
Einjährige variable Vergütung	121	14 %	0	74	13 %	0	74	13 %	0
Short Term Incentive 2020 ¹	–	–	0	–	–	0	–	–	0
Short Term Incentive 2021	121	–	–	74	–	–	74	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	0	0 %	0	0	0 %	0	0	0 %	0
Long Term Incentive 2017 – 2020 ²	–	–	0	–	–	0	–	–	0
Long Term Incentive 2018 – 2021 ²	0	–	–	0	–	–	0	–	–
Sonstiges ³	–	0 %	154	–	0 %	89	–	0 %	124
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	871	100 %	727	576	100 %	436	579	100 %	469

¹ Die Mitglieder des Vorstands haben im März 2020 angesichts der Auswirkung der COVID-19-Pandemie auf den STI 2020 verzichtet.

² Aufgrund des Eintritts in den Vorstand im Jahr 2019, haben die Mitglieder des Vorstands keine Zuteilung der LTI Tranchen 2017 und 2018 erhalten.

³ Im Rahmen der Umstellung des Vorstandsvergütungssystem wurde die alte betriebliche Altersvorsorge der GRAMMER AG abgeschafft und ein Versorgungsentgelt eingeführt. Bisherige Versorgungsanwartschaften wurden zum 31.12.2020 abgelöst und es erfolgte eine Auszahlung der Abgeltung im Geschäftsjahr 2021. Die dargestellte Summe enthält den Versorgungsaufwand 2020.

Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte die Ablösung der Versorgungs- verpflichtungen gegenüber dem ehemaligen Vorstandsmitglied Manfred Pretscher per saldo in Höhe von EUR 931.641.

Maximalvergütung

Eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch zweierlei Begrenzungen sichergestellt: Zum einen ist für die variablen Bestandteile jeweils eine Höchstgrenze von 170 % im STI bzw. 200 % im LTI des jeweiligen Zielbetrags festgelegt.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung definiert, die den Gesamtbetrag der Auszahlungen der für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagten Vergütung, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung,

beschränkt. Die Maximalvergütung beläuft sich auf EUR 2.700.000 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 1.800.000 für die weiteren Vorstandsmitglieder.

Die Summe aller Aufwendungen, die aus Zusagen für das Geschäftsjahr 2021 resultiert, kann erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode des Performance Share Plans 2021 (LTI 2021 – 2024) festgestellt werden. Allerdings kann bereits heute ausgeschlossen werden, dass die Maximalvergütung nach § 87 AktG Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 überschritten wird, da selbst bei einer Auszahlung des Performance Share Plan von 200 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile unterhalb der Maximalvergütung liegen würde:

Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

TEUR

	Thorsten Seehars CEO	Jurate Keblyte CFO	Jens Öhlenschläger COO
	in TEUR	in TEUR	in TEUR
Grundvergütung 2021	575	353	353
Nebenleistungen 2021	15	24	27
Versorgungsentgelt 2021	160	125	125
Short Term Incentive 2021	121	74	74
Auszahlungsbegrenzung für den Performance Share Plan (2021 – 2024)	808	493	493
Maximaler Wert der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021	1.679	1.069	1.072
Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	2.700	1.800	1.800

4.3 Grundzüge des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der GRAMMER AG erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung. Sie erhalten ferner pro Aufsichtsratssitzung sowie pro Ausschusssitzung, die jeweils in Form einer Präsenzsitzung abgehalten wird und an der sie persönlich teilnehmen, ein festes Sitzungsgeld sowie einen pauschalen Auslagenersatz inklusive darauf etwaig anfallender Umsatzsteuer. Das Sitzungsgeld wird nicht für die Teilnahme an Sitzungen des Nominierungsausschusses gezahlt. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Die Vergütung wird nach Funktion differenziert und orientiert sich an den Empfehlungen des DCGK.



Die folgende Tabelle zeigt die den Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen der Geschäftsjahre 2021 und 2020 sowie die jeweiligen relativen Anteile an der Gesamtvergütung.

Aufsichtsratsvergütung

	2021					2020				
	Festvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung in TEUR	Festvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung in TEUR
	in TEUR	in %	in TEUR	in %		in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Alfred Weber (ARV)	60	63	35	37	95	29	57	22	43	51
Horst Ott (stv. ARV)	45	69	20	31	65	45	66	23	34	68
Klaus Bauer	30	81	7	19	37	10	71	4	29	14
Andrea Elsner	30	71	12	29	42	30	70	13	30	43
Dr. Ping He	30	81	7	19	37	14	74	5	26	19
Martin Heiß	30	65	16	35	46	30	65	16	35	46
Peter Kern	30	81	7	19	37	14	74	5	26	19
Jürgen Kostanjevec	30	81	7	19	37	14	74	5	26	19
Dr. Peter Merten	30	63	18	38	48	30	71	12	29	42
Gabriele Sons	30	68	14	32	44	14	62	9	38	23
Prof. Dr. Birgit Vogel-Heuser	30	83	6	17	36	30	83	6	17	36
Antje Wagner	30	71	12	29	42	30	75	10	25	40
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder										
Wolfram Hatz (bis 08.07.2020)	0	0	0	0	0	16	63	9	37	25
Ingrid Hunger (bis 08.07.2020)	0	0	0	0	0	16	84	3	16	19
Harald Jung (bis 01.09.2020)	0	0	0	0	0	20	87	3	13	23
Dr.-Ing. Klaus Probst (08.07.2020)	0	0	0	0	0	31	71	13	29	44
Lars Roder (bis 08.07.2020)	0	0	0	0	0	16	76	5	24	21
Dr. Bernhard Wanknerl (bis 08.07.2020)	0	0	0	0	0	16	76	5	24	21

4.4 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachstehende Tabelle stellt die Entwicklung der gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen sowie die Entwicklung des Erfolgs der GRAMMER AG über die letzten zwei Jahre dar.

Für die Vergütung der Mitarbeiter wird der durchschnittliche Personalaufwand auf Vollzeitäquivalentbasis genutzt. Dazu werden die Mitarbeiter:innen in Deutschland berücksichtigt.

Als Ertragskennzahl wird das Net Income verwendet, da es eine wichtige Steuerungskennzahl und ein Indikator für die Ertragskraft der Geschäftstätigkeit ist. Das Net Income dient weiterhin als mögliches Erfolgsziel im STI.

Vergleichende Darstellung

	2021 in TEUR	2020 in TEUR	Veränderung 2021 / 2020 in %
Vorstandsmitglieder			
Thorsten Seehars	871	727	20 %
Jurate Keblyte	576	436	32 %
Jens Öhlenschläger	579	469	23 %
Aufsichtsratsmitglieder			
Alfred Weber (ARV, ab 08.07.2020)	95	51	87 %
Horst Ott (stv. ARV)	65	68	-4 %
Klaus Bauer (ab 01.09.2020)	37	14	164 %
Andrea Elsner	42	43	-2 %
Dr. Ping He (ab 08.07.2020)	37	19	90 %
Martin Heiß	46	46	0 %
Peter Kern (ab 08.07.2020)	37	19	90 %
Jürgen Kostanjevec (ab 08.07.2020)	37	19	90 %
Dr. Peter Merten	48	42	14 %
Gabriele Sons (ab 08.07.2020)	44	23	87 %
Prof. Dr. Birgit Vogel-Heuser	36	36	0 %
Antje Wagner	42	40	5 %
Arbeitnehmer:innen			
Durchschnitt	71	70	2 %
Ertragsentwicklung			
Net Income (Jahresüberschuss) Konzern	646	-64.708	n/a
Net Income (Jahresüberschuss) GRAMMER AG	-2.400	-72.472	97 %