

NORMA Group SE

Ordentliche Hauptversammlung am 30. Juni 2020

Wesentliche Änderungen des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat hat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zum 1. Januar 2020 grundlegend überarbeitet und neu gefasst. Dabei wurden gezielt die Kritikpunkte berücksichtigt, die im Vorfeld der ordentlichen Hauptversammlung 2019 aufgekommen waren. Hervorzuheben sind insbesondere folgende Überarbeitungen:

Die Bonusbestandteile basieren auf tatsächlich erreichten, transparent nachvollziehbaren und testierten Ergebnissen. Der Short-Term Incentive **STI** hängt künftig zum einen von dem absoluten Performancefaktor „NORMA Group-EBIT“ (*Earnings before Interest and Taxes*) ab und damit nicht mehr von EBITA (*Earnings before Interest, Taxes and Amortisation*). Zum anderen hängt der STI von dem relativen Performancefaktor „relativer Total Shareholder Return“ (**TSR – relative Aktienrendite**) ab. Der TSR der NORMA Group SE wird mit dem TSR einer vorab festgelegten **Vergleichsgruppe von 15 anderen börsennotierten Unternehmen** verglichen. Je nach Ranking der NORMA Group SE innerhalb der Vergleichsgruppe erhöht oder verringert sich der Auszahlungsbetrag aus dem STI um bis zu 20 %. Innerhalb des Long-Term Incentive **LTI** hängt künftig ein Betrag in Höhe von maximal 20 % des festen Jahresgehalts von der Erfüllung von **Nachhaltigkeitszielen** ab, z. B. der Reduktion von CO₂-Emissionen (der „**ESG-LTI**“).

Mit der Einführung einer umfassenden Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung setzt die NORMA Group SE eine neue Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex um. Die Vorstandsmitglieder haben 75 % des Auszahlungsbetrags aus dem LTI und 100 % des Auszahlungsbetrags aus dem ESG-LTI in Aktien der NORMA Group SE anzulegen. Die Gesellschaft kann den Auszahlungsbetrag auch ganz oder teilweise in Aktien der NORMA Group SE erfüllen. Dadurch werden mehr als 50 % des Auszahlungs-Zielbetrags der variablen Vergütung entweder von den Vorstandsmitgliedern in Aktien der NORMA Group SE angelegt oder von der NORMA Group SE aktienbasiert gewährt. Der ESG-LTI ist vier Jahre in die Zukunft gerichtet und sieht eine einjährige Haltepflicht vor. Der LTI ist künftig um eine **vierjährige Aktienhalteverpflichtung** ergänzt.

Der Aufsichtsrat legt die **Leistungskriterien** für den STI und den LTI **verbindlich** fest. Die Ziele für den ESG-LTI legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs fest. Die jeweiligen Auszahlungsbeträge werden nach Ablauf des Geschäftsjahrs anhand der Zielerreichungen berechnet. Der Aufsichtsrat hat nur im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen die Möglichkeit, die Bedingungen des STI und des LTI nach billigem Ermessen anzupassen, im Übrigen hat der Aufsichtsrat keinen Ermessensspielraum bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge aus STI und LTI.

Die NORMA Group SE hat die in den früheren Dienstverträgen vorgesehene **Sondervergütungsklausel gestrichen** und wird in künftigen Dienstverträgen auf Zusagen aus Anlass eines Kontrollwechsels („**Change of Control**“) verzichten.

Die variablen Vergütungsbestandteile unterliegen künftig einer Rückforderungsmöglichkeit („**Clawback**“).

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER NORMA GROUP SE

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019).

Das Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitglieder rückwirkend ab dem 1. Januar 2020 sowie für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen.

B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN

I. Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende **Gesamtvergütung** (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Versorgungsaufwand (Servicekosten) und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 3.900.000 und für weitere Vorstandsmitglieder jeweils EUR 2.500.000. Übersteigt die für ein Geschäftsjahr berechnete Gesamtvergütung die Maximalvergütung, wird der Auszahlungsbetrag aus dem LTI so weit gekürzt, dass die Maximalvergütung eingehalten wird. Erforderlichenfalls kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits gewährter Vergütung verlangen.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile jeweils relativ zum festen Jahresgehalt begrenzt.

II. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der NORMA Group SE (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Im Einklang mit der Vision 2025 der NORMA Group fördert die Vergütung der Vorstandsmitglieder die Geschäftsstrategie sowie die langfristigen Interessen der NORMA Group SE und trägt damit zur langfristigen Entwicklung der NORMA Group SE bei. Die Stärkung eines profitablen Wachstums – auch durch ausgewählte Akquisitionen – der Geschäftsbereiche der NORMA Group SE sowie die Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsstrategie stehen dabei im Fokus und liegen der Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder zugrunde.

Hierbei trägt das Vergütungssystem mit unterschiedlichen an der Profitabilität (durch das EBIT), der Investitionsrendite (durch den NOVA), der Unternehmenswertentwicklung (durch den Aktienkurs und die relative Aktienrendite) und der ökologischen Nachhaltigkeit (durch ein CO2-Ziel) ausgerichteten Zielen Rechnung. Die genutzten Kenngrößen haben dabei unterschiedliche, aber immer mehrjährige Laufzeiten, um den strategischen Erfolg des Unternehmens nachhaltig zu unterstützen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist so gestaltet, dass ein angemessenes Anreizsystem zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertschöpfung und -steigerung geschaffen wird. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auf eine möglichst hohe Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung gelegt.

III. Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG)

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren jeweiligen relativen Anteil an der Vergütung

1.1 Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung.

Variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung STI und die langfristige variable Vergütung. Die langfristige variable Vergütung setzt sich zusammen aus dem mehrjährigen LTI und dem ESG-LTI, einer mehrjährigen an Nachhaltigkeitszielen orientierten variablen Komponente. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der **Gesamtvergütung** übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Maximalvergütung dargestellt. Dabei werden die maximalen, relativ zum festen Jahresgehalt begrenzten Auszahlungsbeträge für den STI (180 % des festen Jahresgehalts), den LTI (200 % des festen Jahresgehalts), den ESG-LTI (20 % des festen Jahresgehalts), der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung (Service Kosten) und die Nebenleistungen ins Verhältnis zur Maximalvergütung gesetzt.

1.2 Jeweiliger relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung

Ohne Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung und der Nebenleistungen liegt der Anteil der festen Vergütung bei 20 % und der Anteil der variablen Vergütung bei 80 % der Summe aus dem festen Jahresgehalt und den maximalen Auszahlungsbeträgen aus STI, LTI und ESG-LTI („**bereinigte maximale Gesamtvergütung**“). Dabei liegt der Anteil des STI (maximaler Auszahlungsbetrag von 180 % des festen Jahresgehalts) bei 36 %, der Anteil des LTI (maximaler Auszahlungsbetrag von 200 % des festen Jahresgehalts) bei 40 % und der Anteil des ESG-LTI (maximaler Auszahlungsbetrag von 20 % des festen Jahresgehalts) bei 4 % der bereinigten maximalen Gesamtvergütung.

Unter Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung und der Nebenleistungen liegt beim Vorstandsvorsitzenden der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand (Service Kosten) und Nebenleistungen) bei ungefähr 38 % der Maximalvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 62 % der Maximalvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (maximaler Auszahlungsbetrag von 180 % des festen Jahresgehalts) bei ungefähr 28 % der Maximalvergütung, der Anteil des LTI (maximaler Auszahlungsbetrag von 200 % des festen Jahresgehalts) bei ungefähr 31 % der Maximalvergütung und der Anteil des ESG-LTI (maximaler Auszahlungsbetrag von 20 % des festen Jahresgehalts) bei ungefähr 3 % der Maximalvergütung. Bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern liegt unter Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung und der Nebenleistungen der Anteil der festen Vergütung (festes Jah-

resgehalt, Versorgungsaufwand (Service Kosten) und Nebenleistungen) bei ungefähr 36 % der Maximalvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 64 % der Maximalvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (maximaler Auszahlungsbetrag von 180 % des festen Jahresgehalts) bei ungefähr 29 % der Maximalvergütung, der Anteil des LTI (maximaler Auszahlungsbetrag von 200 % des festen Jahresgehalts) bei ungefähr 32 % der Maximalvergütung und der Anteil des ESG-LTI (maximaler Auszahlungsbetrag von 20 % des festen Jahresgehalts) bei ungefähr 3 % der Maximalvergütung.

Die genannten Anteile können aufgrund der für jedes Geschäftsjahr und jedes Vorstandsmitglied abweichenden aktuarischen Berechnung der Service Kosten sowie der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen geringfügig abweichen.

1.3 Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung und jeweiliger relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat bestimmt für die einzelnen Vorstandsmitglieder eine Ziel-Gesamtvergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Für STI, LTI und ESG-LTI sind dabei jeweils die Zielbeträge bei einer Zielerfüllung von 100 % („**Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile**“) der Budgetwerte maßgeblich. Der Aufsichtsrat bestimmt für jedes Geschäftsjahr die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile. Dabei beschließt der Aufsichtsrat auf Grundlage der Ergebnisfeststellungen der vorausgegangenen Geschäftsjahre im Rahmen der Budgetplanung für das laufende Geschäftsjahr, welche Ziele die Gesellschaft in Bezug auf die unter B.IV angegebenen Leistungskriterien erreichen soll.

Unter Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung und der Nebenleistungen liegt für das Geschäftsjahr 2020 voraussichtlich beim Vorstandsvorsitzenden der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand (Service Kosten) und Nebenleistungen) bei ungefähr 49 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 51 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) bei ungefähr 18 % der Ziel-Gesamtvergütung, der Anteil des LTI (Zielbetrag) bei ungefähr 29 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des ESG-LTI (Zielbetrag) bei ungefähr 4 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil des STI (Zielbetrag) an der variablen Vergütung liegt bei ungefähr 35 %, der Anteil des LTI (Zielbetrag) liegt bei ungefähr 65 % der variablen Vergütung. Bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern liegt unter Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung und der Nebenleistungen der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand (Service Kosten) und Nebenleistungen) bei ungefähr 47 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 53 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) bei ungefähr 19 % der Ziel-Gesamtvergütung, der Anteil des LTI (Zielbetrag) bei ungefähr 30 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des ESG-LTI (Zielbetrag) bei ungefähr 4 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil des STI (Zielbetrag) an der variablen Vergütung liegt bei ungefähr 35 %, der Anteil des LTI (Zielbetrag) liegt bei ungefähr 65 % der variablen Vergütung.

2. Feste Vergütungsbestandteile

2.1 Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten, die jeweils am Monatsende ausgezahlt werden.

Die Höhe des festen Jahresgehalts orientiert sich an den Aufgaben und der strategischen und operativen Verantwortung des einzelnen Vorstandsmitglieds.

2.2 Betriebliche Altersversorgung

Die aktuellen Vorstandsmitglieder, Herr Dr. Schneider und Herr Dr. Klein, sind durch eine Leistungszusage der Gesellschaft abgesichert. Der Anspruch auf Ruhegehalt entsteht, wenn der Dienstvertrag endet und das Vorstandsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet hat oder das Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig ist. Das Versorgungsniveau (Altersrente) der Ruhegehaltsvereinbarungen mit den aktuellen Vorstandsmitgliedern beträgt 4 % des festen Jahresgehalts für jedes vollendete Dienstjahr ab Bestellung zum Vorstandsmitglied, maximal bis zu 55 % des letzten festen Jahresgehalts. Ferner ist eine Hinterbliebenenversorgung vorgesehen.

Zukünftigen Vorstandsmitgliedern wird ein beitragsorientierter Plan auf Rückdeckungsversicherungsbasis gewährt. Die Gesellschaft muss gemäß dem beitragsorientierten Plan jedes Jahr Beiträge an einen externen Anbieter leisten. Die Höhe der Beiträge wird der gängigen Marktpraxis entsprechen.

2.3 Nebenleistungen

Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied ein Dienstfahrzeug zur privaten Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der Gesellschaft einbezogen und die Gesellschaft erstattet 50 % der Aufwendungen für die Kranken- und Pflegeversicherung, maximal bis zu den Aufwendungen, die die Gesellschaft bei Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses zu zahlen hätte. Die Gesellschaft schließt zudem auf ihre Kosten eine Unfallversicherung (Privat- und Berufsunfall) für die Vorstandsmitglieder ab.

3. Variable Vergütungsbestandteile

3.1 STI

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus, der von den finanziellen Erfolgszielen „NORMA Group-EBIT“ (*Earnings before Interest and Taxes*) und „relativer Total Shareholder Return“ (TSR – relative Aktienrendite) abhängt. Grundlage des STI ist das NORMA Group-EBIT des Geschäftsjahrs, für das der STI gewährt wird („**Gewährungsgeschäftsjahr**“), und der zwei dem Gewährungsgeschäftsjahr vorausgehenden Geschäftsjahre sowie der TSR im Gewährungsgeschäftsjahr.

Der Auszahlungsbetrag des STI errechnet sich aus einem Ausgangswert und einer Anpassung an die Zielerreichung des TSR: Der Ausgangswert wird dadurch berechnet, dass der für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegte STI-Prozentsatz mit dem durchschnittlichen (arithmetisches Mittel) adjustierten, d.h. um Akquisitionen bereinigten, NORMA Group-EBIT im Gewährungsgeschäftsjahr und in den zwei dem Gewährungsgeschäftsjahr vorausgehenden Ge-

schäftsjahren multipliziert wird. Der individuelle STI-Prozentsatz beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 0,33 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder 0,22 %. Im zweiten Schritt wird der Ausgangswert mit dem einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert, der sich aus der Zielerreichung des TSR ergibt („**TSR-Anpassungsfaktor**“). Nähere Ausführungen zu den Leistungskriterien des STI sind unter B.IV.1 dargestellt.

Der Auszahlungsbetrag aus dem STI ist auf maximal 180 % des festen Jahresgehalts begrenzt. Der Auszahlungsbetrag aus dem STI ist zur Zahlung fällig am Ende des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Aufsichtsrat den Konzernabschluss der Gesellschaft für das Gewährungsgeschäftsjahr gebilligt hat. Beginnt oder endet der Dienstvertrag in einem laufenden Gewährungsgeschäftsjahr, wird der Auszahlungsbetrag pro rata temporis im Verhältnis zum Geschäftsjahr gekürzt. Sämtliche Ansprüche auf den STI aus einem laufenden Geschäftsjahr verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied verschuldeten wichtigen Grund nach § 626 BGB endet, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird und/oder die Bestellung des Vorstandsmitglieds infolge einer Amtsniederlegung endet, ohne dass die Amtsniederlegung durch eine Pflichtverletzung der Gesellschaft oder gesundheitliche Beeinträchtigungen des Vorstandsmitglieds oder gesundheitliche Beeinträchtigungen eines engen Familienmitglieds veranlasst ist („**Bad-Leaver-Fälle**“). Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des STI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Entsprechendes gilt, wenn Änderungen der für die Gesellschaft anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften wesentliche Auswirkungen auf die für die Berechnung des STI maßgeblichen Parameter haben sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr).

3.2 LTI

Der LTI wird in Form eines rückwärtsgerichteten Performance Cash Plans in jährlichen Tranchen gewährt, der durch eine Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht ergänzt wird. Den Vorstandsmitgliedern wird jeweils zum 1. Januar jedes Gewährungsgeschäftsjahres eine Tranche aus dem Performance Cash Plan gewährt. Jede Tranche des Performance Cash Plans hat eine Laufzeit von drei Jahren und betrachtet das Gewährungsgeschäftsjahr und die zwei dem Gewährungsgeschäftsjahr vorausgehenden Geschäftsjahre („**Performance Periode**“).

Maßgebliches Erfolgskriterium für den LTI ist das durchschnittliche adjustierte Norma Value Added („**NOVA**“) während der dreijährigen Performance Periode. Der Auszahlungsbetrag aus dem LTI errechnet sich aus der Multiplikation des im Dienstvertrag festgelegten individuellen LTI-Prozentsatzes mit dem durchschnittlichen adjustierten NOVA während der Performance Periode. Der individuelle LTI-Prozentsatz beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 1,5 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder 1,0 %.

Der Auszahlungsbetrag aus dem LTI ist auf maximal 200 % des festen Jahresgehalts begrenzt. Der Auszahlungsbetrag aus dem LTI ist zur Zahlung fällig am Ende des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Aufsichtsrat den Konzernabschluss der Gesellschaft für das Gewährungsgeschäftsjahr gebilligt hat. Die im STI unter B.III.3.1 geschilderten Fälle gelten entsprechend für ein Ausscheiden während einer laufenden Performance Periode. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei Akquisiti-

on oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des LTI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Entsprechendes gilt, wenn Änderungen der für die Gesellschaft anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften wesentliche Auswirkungen auf die für die Berechnung des LTI maßgeblichen Parameter haben sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr).

Die Gesellschaft kann den Auszahlungsbetrag aus dem LTI bar oder in Aktien der Gesellschaft auszahlen. Bei Barauszahlung sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, für einen Betrag in Höhe von 75 % des ausgezahlten Nettobetrags Aktien der Gesellschaft zu erwerben und diese für die Dauer von vier Jahren in ihrem Eigentum zu halten („**Aktienenerwerbs- und Aktienhaltepflicht**“). Nach Beendigung des Dienstvertrags besteht die Haltepflicht grundsätzlich bis zum Ablauf von 12 Monaten nach dem rechtlichen Ende des Dienstvertrags, sofern nicht die vierjährige Haltefrist bereits vorher abgelaufen ist. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft kann nach billigem Ermessen beschließen, ganz oder teilweise anstelle einer Barauszahlung Aktien der Gesellschaft auszugeben. Gibt die Gesellschaft anstelle einer Barauszahlung Aktien der Gesellschaft aus, sind die Vorstandsmitglieder ebenfalls verpflichtet, 75 % der ausgegebenen Aktien für vier Jahre in ihrem Eigentum zu halten. Unabhängig davon, ob die Gesellschaft den Auszahlungsbetrag bar oder in Aktien leistet, müssen 75 % des Netto-Auszahlungsbetrags aus dem LTI in Aktien der Gesellschaft angelegt sein und für die Dauer von vier Jahren im Eigentum gehalten werden.

3.3 ESG-LTI

Der ESG-LTI ist ein variables Vergütungselement in Form eines zukunftsgerichteten Performance Cash Plans in jährlichen Tranchen, der durch eine Aktienenerwerbs- und Aktienhaltepflicht der Vorstandsmitglieder ergänzt wird. Jede Tranche des ESG-LTI hat eine Laufzeit von vier Jahren. Eine Tranche beginnt am 1. Januar des Gewährungsgeschäftsjahrs und endet mit Ablauf des 31. Dezember des dritten auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Jahrs („**ESG-Performance Periode**“).

Die Höhe des Auszahlungsbetrags aus dem ESG-LTI hängt vom Erreichen von Zielen aus den Bereichen Umwelt (*Environment*), Soziales (*Social*) und umsichtige Unternehmensführung (*Governance*) („**ESG-Ziele**“) ab.

Der Zielbetrag des ESG-LTI beträgt 20 % des festen Jahresgehalts. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 100 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag aus dem ESG-LTI ist zur Zahlung fällig am Ende des Monats, der auf den Monat folgt, in dem der Aufsichtsrat den Konzernabschluss der Gesellschaft für das Gewährungsgeschäftsjahr gebilligt hat. Die im STI unter B.III.3.1 geschilderten Fälle gelten entsprechend für ein Ausscheiden während einer laufenden Performance Periode. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des ESG-LTI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Entsprechendes gilt, wenn Änderungen der für die Gesellschaft anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften wesentliche Auswirkungen auf die für die Berechnung des ESG-LTI maßgeblichen Parameter haben sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr).

Die Gesellschaft kann den Auszahlungsbetrag aus dem ESG-LTI bar oder in Aktien der Gesellschaft auszahlen. Bei Barauszahlung sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, für einen Betrag

in Höhe von 100 % des ausgezahlten Nettobetrags Aktien der Gesellschaft zu erwerben und diese für die Dauer von einem Jahr in ihrem Eigentum zu halten („**Aktienwerbs- und Aktienhaltepflicht**“). Der Aufsichtsrat der Gesellschaft kann nach billigem Ermessen beschließen, ganz oder teilweise anstelle einer Barauszahlung Aktien der Gesellschaft auszugeben. Gibt die Gesellschaft anstelle einer Barauszahlung Aktien der Gesellschaft aus, sind die Vorstandsmitglieder ebenfalls verpflichtet, 100 % der ausgegebenen Aktien für ein Jahr in ihrem Eigentum zu halten. Unabhängig davon, ob die Gesellschaft den Auszahlungsbetrag bar oder in Aktien leistet, müssen 100 % des Netto-Auszahlungsbetrags aus dem ESG-LTI in Aktien der Gesellschaft angelegt sein und für die Dauer von einem Jahr im Eigentum gehalten werden.

IV. Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG)

Die unter B.III.3 genannten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien tragen wie folgt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Ihre Zielerreichung wird wie folgt gemessen:

Die variablen Vergütungsbestandteile sind so gestaltet, dass ein angemessenes Anreizsystem zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertschöpfung und -steigerung geschaffen wird. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auf eine möglichst hohe Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung gelegt. Die variable Vergütung ist an das Ziel der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts gebunden und besteht daher aus einer kurz- und einer langfristigen variablen Komponente. Das vom Aufsichtsrat entwickelte Vergütungsmodell bietet ein hohes Maß an Transparenz, indem es die Erfolgsgrößen mit klar definierten Indikatoren für Ertrag, Wertschöpfung und nachhaltige Entwicklung verknüpft. Die nachhaltige Geschäftsausrichtung sowie die soziale und ökologische Verantwortung der NORMA Group spiegeln sich in sogenannten ESG-Zielen wider, die der variablen Vergütung des Vorstands ebenfalls zugrunde liegen.

1. STI

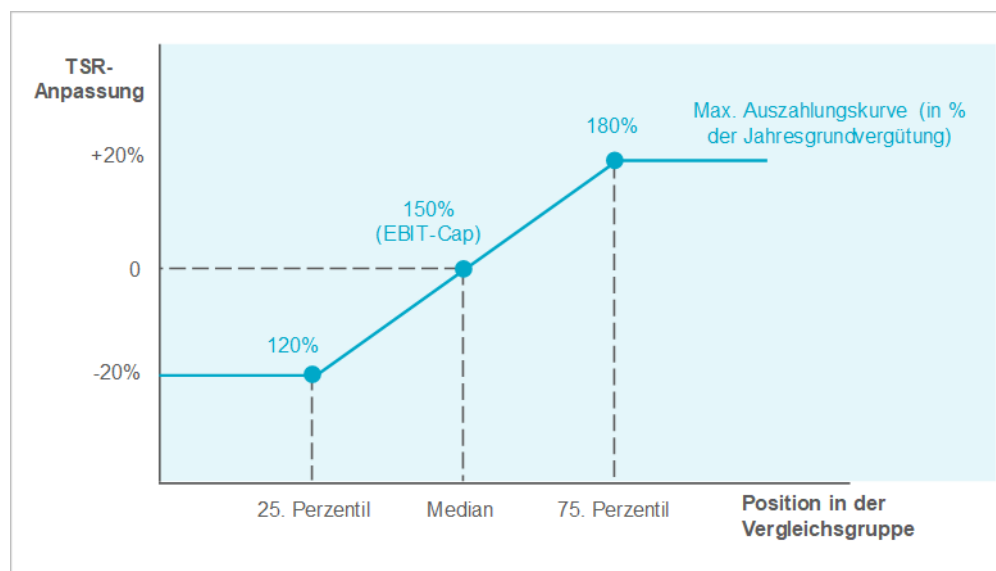
Die relevanten Erfolgsgrößen zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem STI sind das durchschnittliche bereinigte NORMA Group-EBIT (bereinigt um Akquisitionen) des Gewährungsgeschäftsjahrs und der zwei vorangegangenen Geschäftsjahre sowie der relative Total Shareholder Return im Gewährungsgeschäftsjahr. Das NORMA Group-EBIT dient als absolute Erfolgsgröße zur Berechnung des Ausgangswerts, indem der individuelle STI-Prozentsatz mit dem durchschnittlichen adjustierten, d.h. um Akquisitionen bereinigten NORMA Group-EBIT im Gewährungsgeschäftsjahr und in den zwei dem Gewährungsgeschäftsjahr vorausgehenden Geschäftsjahren (arithmetisches Mittel) multipliziert wird. Im zweiten Schritt wird der Ausgangswert mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert, der sich aus der Zielerreichung der relativen Erfolgsgröße TSR ergibt.

Das NORMA Group-EBIT misst den Gewinn vor Zinsen und Steuern. Durch die Verwendung des durchschnittlichen bereinigten NORMA Group-EBIT als Erfolgsgröße wird die Rentabilität des Unternehmens in der Vergütung des Vorstands berücksichtigt. Rentabilität stellt dabei eine der Kernanforderungen der Unternehmensstrategie der NORMA Group dar.

Der TSR-Anpassungsfaktor wird ermittelt, indem die TSR-Entwicklung (Aktienkurs und Dividendenentwicklung) der Gesellschaft im Verhältnis zu der TSR-Entwicklung der Unternehmen

der Vergleichsgruppe während des Gewährungsgeschäftsjahrs gemessen wird. Die Vergleichsgruppe besteht aus 15 börsennotierten Unternehmen mit einer vergleichbaren Größe, Struktur und Industrie zur NORMA Group (Bertrandt AG, Deutz AG, DMG Mori AG, ElringKlinger AG, Gerresheimer AG, Jungheinrich AG, König & Bauer AG, Leoni AG, SAF-Holland S.A., Schaeffler AG, SGL Carbon SE, Stabilus S.A., Vossloh AG, Wacker Neuson SE und Washtec AG). Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Vergleichsgruppe für zukünftige Bemessungszeiträume vor Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums anzupassen. Der TSR ist für die Gesellschaft und für jedes Vergleichsunternehmen definiert als die prozentuale Veränderung des Börsenkurses während des Gewährungsgeschäftsjahrs unter Einbezug fiktiv reinvestierter Dividenden und sämtlicher Kapitalmaßnahmen. Abhängig von den Ergebnissen des Vergleichs wird der Ausgangswert des STI bei Erreichen einer Position in der Vergleichsgruppe oberhalb des 75. Perzentils um 20 % nach oben und unterhalb des 25. Perzentils um 20 % nach unten angepasst. Bei einer Position am 50. Perzentil (Median) in der Vergleichsgruppe wird der Ausgangswert nicht angepasst. Zwischen den Unter- und Obergrenzen am 25. Perzentil bzw. am 75. Perzentil sowie dem 50. Perzentil wird linear interpoliert.

Individuelle Ziele, die an die Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds anknüpfen, sind nicht maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung aus dem STI.



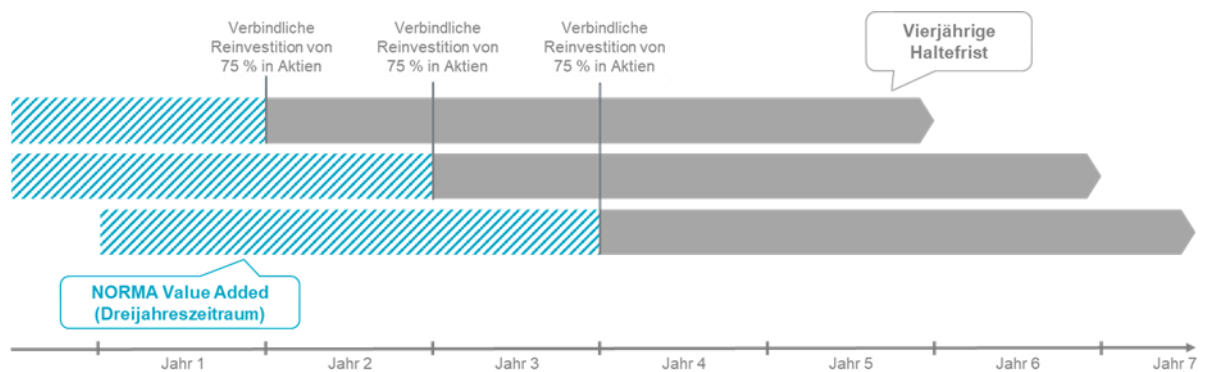
2. LTI

Die relevante Erfolgsgröße zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem LTI ist der NOVA im Gewährungsgeschäftsjahr und in den drei dem Gewährungsgeschäftsjahr vorangehenden Geschäftsjahren. Der NOVA ergibt sich aus der Differenz aus dem adjustierten EBIT des Geschäftsjahrs, wie im Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesen, multipliziert mit dem Faktor „1 minus s“ und dem WACC (*Weighted Average Cost of Capital*) multipliziert mit dem investierten Kapital am Geschäftsjahresanfang gemäß folgender Formel:

$$\text{NORMA Value Added} = (\text{bereinigtes EBIT} \times (1 - t)) - (\text{WACC} \times \text{eingesetztes Kapital})$$

Durch Anknüpfung an den NOVA schafft der LTI einen langfristig angelegten Anreiz für den Vorstand, sich für den Erfolg der Gesellschaft einzusetzen. Der LTI ist damit eine auf der Wertentwicklung des Konzerns basierende Wertsteigerungsprämie.

Neben einer starken langfristigen Ausrichtung auf die Wertschöpfung und -steigerung des Unternehmens wird durch das Vergütungssystem auch sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder während ihrer Amtszeit stets einen signifikanten und im Marktvergleich sehr hohen Anteil an Aktien der NORMA Group halten. Ziel der Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht ist es, das Handeln der Vorstandsmitglieder stärker auf die Wertschöpfung des Unternehmens auszurichten. Dies verstärkt die Übereinstimmung zwischen Aktionärs- und Vorstandsinteressen.



Individuelle Ziele, die an die Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds anknüpfen, sind nicht maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung aus dem LTI.

3. ESG-LTI

Der ESG-LTI hängt vom Erreichen bestimmter, vom Aufsichtsrat vor Beginn der ESG-Performance Periode festgelegter, Nachhaltigkeitsziele aus den Bereichen Umwelt (*Environment*), Soziales (*Social*) und umsichtige Unternehmensführung (*Governance*) ab. ESG-Ziele können beispielsweise sein:

- Reduzierung der Treibhausgasemissionen;
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit;
- Steigerung der Kundenzufriedenheit;
- Reduzierung von Arbeitsunfällen (z.B. Messung anhand der *total recordable incident rate* („**TRIR**“) pro Jahr);
- Steigerung der Nachhaltigkeit (z.B. Messung anhand des *Dow Jones Sustainability Index*).

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn der jeweiligen ESG-Performance Periode die Nachhaltigkeitsziele, ihre Gewichtung sowie Kriterien zur Bemessung der Zielerreichung fest. Nach Ablauf der ESG-Performance Periode stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied für jedes ESG-Ziel fest und ermittelt anhand der festgelegten Gewichtung die Gesamtzielerreichung für die ESG-Ziele. Bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % entspricht der Auszahlungsbetrag dem im Dienstvertrag festgelegten Zielbetrag („**Ziel- und Maximalwert**“), also einem Wert von 20 % des festen Jahresgehalts. Bei einer Gesamtzielerreichung von 50 % oder weniger wird keine Auszahlung geleistet („**Schwellenwert**“). Werte zwischen dem Schwellenwert und dem Ziel- und Maximalwert werden linear interpoliert.

Die NORMA Group nimmt mit dem ESG-LTI proaktiv ihre Verantwortung zur Gestaltung einer nachhaltigen Vergütungspolitik wahr.

Individuelle Ziele, die an die Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds anknüpfen, sind nicht maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung aus dem ESG-LTI.

V. Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

Die Gesellschaft ist berechtigt, die Auszahlungsbeträge aus der variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen und zurückzufordern, wenn der testierte Konzernabschluss und/oder die Grundlage zur Feststellung sonstiger Ziele, die der Berechnung der variablen Vergütung zugrunde liegen, nachträglich korrigiert werden müssen, weil sie sich als objektiv fehlerhaft herausstellen, und der Fehler zu einer Falschberechnung der variablen Vergütung geführt hat.

Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlich durch die Gesellschaft geleisteten Auszahlungsbeträgen und den Auszahlungsbeträgen, die nach den Regelungen über die variable Vergütung unter Zugrundlegung der korrigierten Berechnungsgrundlagen hätten ausbezahlt werden müssen.

Wirkt sich die Korrektur der Berechnungsgrundlagen der variablen Vergütung auf mehrere ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile aus, können Auszahlungsbeträge für sämtliche variable Vergütungsbestandteile zurückgefordert werden. Der Rückforderungsanspruch besteht bis zum Ablauf von drei Jahren nach Auszahlung des jeweils betroffenen variablen Vergütungsbestandteils.

VI. Aktienbasierte Vergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG)

Sowohl der LTI als auch der ESG-LTI werden aktienbasiert gewährt. Ausführungen zu Fristen, zu den Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb und zum Beitrag der aktienbasierten Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft finden sich bei der Beschreibung der Vergütungsbestandteile unter B.III.

VII. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG)

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 lit. a AktG)

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder treten mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 in Kraft und enden mit dem Ende der Bestellung, also derzeit bei Herrn Dr. Schneider mit Ablauf des 30. Juni 2023 und bei Herrn Dr. Klein mit Ablauf des 30. September 2021. Im Fall einer erneuten Bestellung gelten die Dienstverträge fort, es sei denn, die Parteien treffen abweichende Vereinbarungen.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 3 AktG widerrufen, der zugleich ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung des Vorstandsmitglieds nach § 626 BGB ist, endet der Dienstvertrag automatisch.

Die aktuell bestellten Vorstandsmitglieder sind im Rahmen einer Übergangsregelung berechtigt, ihren jeweiligen Dienstvertrag mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende zu kündigen

(Sonderkündigungsrecht) sowie ihr Vorstandsamt zum selben Zeitpunkt niederzulegen, wenn ein Aktionär mehr als 50 % der Aktien der Gesellschaft innehat oder seine Rechtsstellung als Vorstandsmitglied infolge einer Umwandlung der Gesellschaft endet, ohne dass er Mitglied des Vorstands bzw. der Geschäftsführung des übernehmenden bzw. durch die Umwandlung neu gegründeten Rechtsträgers wird. In künftigen Dienstverträgen mit neu zu bestellenden Vorstandsmitgliedern wird das Sonderkündigungsrecht nicht mehr vereinbart.

Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig, endet der Dienstvertrag spätestens mit dem Ablauf des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

2. Entlassungsentschädigungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 lit. b AktG)

Wird der Dienstvertrag ohne wichtigen Grund beendet, ist eine mögliche Abfindungszahlung einschließlich Nebenleistungen an das jeweilige Vorstandsmitglied auf den Wert von höchstens zwei Jahresvergütungen begrenzt und darf bei einer Restlaufzeit des Dienstvertrags von weniger als zwei Jahren die vertragliche Vergütung für die Restlaufzeit nicht überschreiten (**Abfindungs-Cap**). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird grundsätzlich auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Bei den aktuell bestellten Vorstandsmitgliedern gilt im Rahmen einer Übergangsregelung zusätzlich: Endet der Dienstvertrag aufgrund des Sonderkündigungsrechts im Fall eines Kontrollwechsels, zahlt die Gesellschaft zum Beendigungszeitpunkt eine Abfindung in Höhe von drei Jahresvergütungen, jedoch nicht mehr als den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags. Jahresvergütung ist das bei Kündigungsausspruch aktuelle feste Jahresgehalt sowie die für das abgelaufene Geschäftsjahr gewährten variablen Vergütungsbestandteile. In künftigen Dienstverträgen mit neu zu bestellenden Vorstandsmitgliedern wird diese Sonderregelung nicht mehr vereinbart.

Im Fall der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine etwaige Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Wird der Vorstandsvertrag durch das Vorstandsmitglied selbst oder aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund beendet, ist eine Abfindungszahlung ausgeschlossen.

Die Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen werden bei den Angaben unter B.III.2.2 erläutert.

VIII. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

Bei der Ausgestaltung und Festsetzung des Vergütungs- und Nebenleistungssystems für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Nebenleistungssysteme des oberen Führungskreises und aller übrigen Mitarbeiter, insbesondere auch in ihrer zeitlichen Entwicklung, in seine Überlegungen mit einbezogen und sich die hierfür entscheidenden Planinhalte durch Vertreter aus dem Personalwesen der NORMA Group SE in seinen Sitzungen erläutern lassen.

IX. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG)

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss ist zuständig, den Beschluss des Aufsichtsrats vorzubereiten und den Aufsichtsrat regelmäßig mit allen Informationen zu versorgen, die der Aufsichtsrat zur Überprüfung des Vergütungssystems benötigt. Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch. Der Aufsichtsrat überprüft die Höhe des festen Jahresgehalts alle zwei Jahre auf seine Angemessenheit. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt ferner insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß Ziffer B.VIII. 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.

Das Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitglieder rückwirkend ab dem Beginn des 1. Januar 2020. Um das Vergütungssystem umzusetzen, vereinbart der Aufsichtsrat im Namen der Gesellschaft mit den bestehenden Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge und setzt die Zielwerte für das Geschäftsjahr 2020 entsprechend dem vorliegenden Vergütungssystem fest.

Der Aufsichtsrat und der Präsidial- und Nominierungsausschuss stellen 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 Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte gegenüber dem Präsidial- und Nominierungsausschuss offen. 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 oder des Präsidial- und Nominierungsausschusses nicht teilnimmt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise vor. Solche Abweichungen können vorübergehend für den Vorstandsvorsitzenden oder weitere Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von der Maximalvergütung führen.