



NACH HALTIG WACHSEN

Vergütungsbericht

nach § 162 AktG

für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022

der SIMONA Aktiengesellschaft



Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 der SIMONA AG

Der Vergütungsbericht enthält Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern unter Namensnennung und wird vom Vorstand und Aufsichtsrat aufgestellt. Eine Vergütung ist dann gewährt, wenn sie dem Organ zufließt und in das Vermögen des Organmitgliedes übergeht. Die Berichterstattung erfolgt für gegenwärtige und frühere Organmitglieder. Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer formell geprüft. Eine weitergehende inhaltliche Prüfung war nicht vorgesehen.

In der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juni 2022 wurde der nach § 162 AktG aufgestellte und formell geprüfte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Die Billigung erfolgte mit 99,99 % Ja-Stimmen.

Im Geschäftsjahr 2022 ergaben sich keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstandes.

Im Geschäftsjahr 2022 ergaben sich keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrates.

Aktuelle Vergütung des Vorstandes

In dem vorliegenden Vergütungsbericht ist für die variablen Vergütungskomponenten, die sich auf das Jahr 2021 beziehen, das alte Vergütungssystem maßgebend. Für Vertragsverlängerungen und Neubestellungen, die nach dem 14. April 2021 abgeschlossen werden, wird das von der Hauptversammlung am 02. Juni 2021 gebilligte neue Vergütungssystem angewendet und ist insoweit für diesen Vergütungsbericht maßgebend.

Am 06. Oktober 2021 wurde die Vertragsverlängerung für Herrn Dr. Jochen Hauck um weitere fünf Jahre bis 31. Dezember 2026 vereinbart. Am 06. Dezember 2021 wurden die Vertragsverlängerungen für die Herren Matthias Schönberg und Michael Schmitz jeweils um weitere fünf Jahre bis 14. August 2027 vereinbart.

Der Aufsichtsrat setzt auf Vorschlag des Personal- und Nominierungsausschusses die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest und überprüft regelmäßig das Vergütungssystem für den Vorstand. Dem Personal- und Nominierungsausschuss gehören der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Ing. Klaus F. Erkes sowie die Aufsichtsratsmitglieder Roland Frobel und Dr. Roland Reber an. Die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes der SIMONA AG orientiert sich an der Größe unseres Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie an der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Zusätzlich werden die Aufgaben und der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitgliedes berücksichtigt.

Die Vergütung des Vorstandes ist leistungsorientiert. Sie setzt sich aus einer festen Vergütung und einer variablen Vergütung zusammen. Die feste Vergütung wird monatlich als Fixgehalt ausgezahlt. Die fixe Vergütungskomponente wird alle zwei Jahre überprüft und die Zielvorgabe der variablen Vergütung jährlich. Zusätzlich werden beide Komponenten in Abständen von zwei bis drei Jahren auf der Grundlage einer Analyse der Einkommen überprüf, die vergleichbare Unternehmen an Mitglieder ihrer Geschäftsleitung zahlen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zum Fixgehalt, Leistungen für betriebliche Altersversorgung sowie Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus Dienstwagennutzung, Telefon und Versicherungsprämien bestehen. Beiträge zur D&O Versicherung sind in den unten aufgeführten Beträgen nicht enthalten.

Bei den Leistungen für betriebliche Altersversorgung handelt es sich um feste Beiträge für eine mittelbare beitragsorientierte Leistungszusage mit rückgedecktem Versorgungskonzept. Die Leistungszusagen umfassen Alters-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsversorgung.

Die kurzfristige variable Vergütung („Tantieme“) orientiert sich an dem finanziellen Leistungskriterium Konzern-EBT (Ergebnis vor Steuern) nach IFRS (bereinigt um die Rückstellung Jahresbonus des Vorstandes sowie den Zinsaufwand für Pensionen). Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf Profitabilität und Wachstum gefördert.

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die langfristige Entwicklung der SIMONA AG zu koppeln, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung aus. Die langfristige variable Vergütung wird als Zielbonus mit

dreijährigem Bemessungszeitraum gewährt. Maßgebliches wirtschaftliches Erfolgsziel ist der durchschnittliche ROCE (Return on Capital Employed) während der dreijährigen Performanceperiode, wobei sich der ROCE nicht auf das EBIT, sondern auf das EBIT nach Ertragssteuern bezieht („NOPAT-ROCE“; Net Operating Profit After Tax). Das Langfristige Anreiz Programm („LAP“) der SIMONA AG zur langfristigen Vergütung dient der nachhaltigen Verknüpfung der Interessen der Unternehmensführung mit den Interessen der Aktionäre an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts. Gleichzeitig bietet die SIMONA AG der Unternehmensführung durch das LAP eine wettbewerbsfähige Vergütungskomponente, wobei die Anbindung an den langfristigen finanziellen Unternehmenserfolg im Mittelpunkt steht.

Für die jeweiligen Performanceperioden wird als maßgebliche Performancegröße der durchschnittliche NOPAT-ROCE des Konzerns während einer dreijährigen Performanceperiode verwendet. Die erste Performanceperiode umfasst die Geschäftsjahre 2019 bis 2021, die zweite Performanceperiode die Geschäftsjahre 2020 bis 2022 und die dritte Performanceperiode umfasst die Geschäftsjahre 2021 bis 2023. Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr der jeweiligen Performanceperiode.

| | ROCE | LAP-Bonus |
|---|-------------|------------------|
| Bei einem durchschnittlichen NOPAT-ROCE von weniger als | 3,5% | 0% |
| Bei einem durchschnittlichen NOPAT-ROCE von | 3,5% | 25% |
| Bei einem durchschnittlichen NOPAT-ROCE von | 5,0% | 50% |
| Bei einem durchschnittlichen NOPAT-ROCE von | 8,0% | 100% |
| Bei einem durchschnittlichen NOPAT-ROCE von | 11,0% | 150% |

Der durchschnittliche NOPAT-ROCE wird jeweils linear interpoliert angewendet.

Der Ziel LAP-Bonus nach dem alten Vergütungssystem beträgt 250 TEUR beim Vorstandsvorsitzenden und 100 TEUR bei den übrigen Vorstandsmitgliedern. Mehr als 150 Prozent des Ziel LAP-Bonus werden jeweils für den Vorstandsvorsitzenden und die übrigen Vorstandsmitglieder nicht gewährt.

Die Tantieme wird in Prozent vom bereinigten EBT nach IFRS wie oben angeführt ermittelt und beträgt nach dem alten Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2021 0,85 Prozent beim Vorstandsvorsitzenden und 0,50 Prozent bei den übrigen Vorstandsmitgliedern. Die Maximalvergütung für die Tantieme beträgt beim Vorstandsvorsitzenden 450 TEUR und den übrigen Vorstandsmitgliedern jeweils 175 TEUR.

Eine ESG-Tantieme ist nach dem alten Vergütungssystem nicht vorgesehen und ist damit auch nicht im Geschäftsjahr 2022 gewährt oder geschuldet.

Abweichungen vom Vergütungssystem liegen nicht vor; mit Ausnahme eines in 2022 gezahlten einmaligen Ausgleichsanspruchs von Matthias Schönberg in Höhe von 80 TEUR aufgrund eines Wechsels der Vergütungskomponenten zwischen altem und neuem Vergütungssystem.

Mitglieder des Vorstandes erhalten vom Unternehmen weder Kredite oder Aktienbezugsrechte noch bestehen sonstige aktienbasierte Vergütungen.

Keinem Vorstandsmitglied sind Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden; mit Ausnahme der Fortzahlung der Vergütung bis Vertragsablauf im Falle der Abberufung bzw. Freistellung. Bei Neuaufnahme einer Tätigkeit ist diese Vergütung entsprechend anzurechnen.

Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied sind nicht zugesagt oder im Berichtsjahr gewährt worden.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen eine Möglichkeit, die variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern, aktuell nicht vor.

Die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Vergütung des Vorstandes setzt sich wie folgt zusammen:

**VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022
GEGENWÄRTIGE VORSTANDSMITGLIEDER**

| in TEUR / % | Schönberg | | Schmitz | | Dr. Hauck | | Summe | |
|--|--------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| Feste Vergütung | | | | | | | | |
| Fixgehalt und Nebenleistungen | 400 | 32% | 275 | 42% | 300 | 46% | 975 | 38% |
| Beiträge mittelbare Altersversorgung | 80 | 6% | 52 | 8% | 40 | 6% | 172 | 7% |
| Summe feste Vergütung | 480 | 38% | 327 | 50% | 340 | 52% | 1.147 | 45% |
| Kurzfristige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Tantieme Geschäftsjahr 2021 | 433 | 34% | 175 | 27% | 175 | 27% | 783 | 30% |
| Langfristige variable Vergütung | | | | | | | | |
| LAP-Periode 2019-2021, Auszahlung 2022 | 351 | 28% | 150 | 23% | 141 | 22% | 642 | 25% |
| Summe variable Vergütung | 784 | 62% | 325 | 50% | 316 | 48% | 1.425 | 55% |
| Gesamtvergütung | 1.264 | 100% | 652 | 100% | 656 | 100% | 2.572 | 100% |

Die Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 wurde ermittelt auf Basis des bereinigten EBT nach IFRS in Höhe von 51.008 TEUR multipliziert mit 0,85 Prozent beim Vorstandsvorsitzenden und 0,50 Prozent (maßgebliche Prozentsätze nach dem alten Vergütungssystem) bei den übrigen Vorstandsmitgliedern. Hierbei greift beim Vorstandsvorsitzenden die vertragliche Obergrenze von 351 TEUR per anno. Für die übrigen Vorstandsmitglieder findet ebenfalls die vertragliche Begrenzung von 175,5 TEUR per anno Anwendung.

Die LAP-Vergütung wurde ermittelt auf Basis des erreichten durchschnittlichen NOPAT-ROCE der Performance Periode 2019 - 2021 in Höhe von 10,45 Prozent. Bei einem NOPAT-ROCE von 8,0 Prozent entspricht der LAP-Bonus 100 Prozent des Zielbonus und damit 250 TEUR für den Vorstandsvorsitzenden und 100 TEUR brutto per anno für die übrigen Vorstandsmitglieder. Die Zielerreichung beträgt damit interpoliert 140,8 Prozent.

Die im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte Vergütung des Vorstandes setzt sich wie folgt zusammen:

**VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021
GEGENWÄRTIGE VORSTANDSMITGLIEDER**

| in TEUR / % | Schönberg | | Schmitz | | Dr. Hauck | | Summe | |
|--|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| Erfolgsunabhängige Vergütung | | | | | | | | |
| Fixgehalt und Nebenleistungen | 400 | 53% | 220 | 40% | 245 | 55% | 865 | 49% |
| Beiträge mittelbare Altersversorgung | 80 | 11% | 52 | 9% | 40 | 9% | 172 | 10% |
| Summe erfolgsunabhängige Vergütung | 480 | 64% | 272 | 49% | 285 | 64% | 1.037 | 59% |
| Erfolgsabhängige Vergütung | | | | | | | | |
| Tantieme Geschäftsjahr 2020 | 275 | 36% | 162 | 28% | 162 | 34% | 599 | 33% |
| Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung | | | | | | | | |
| LAP-Periode 2018-2020, Auszahlung 2021 | 0 | - | 120 | 21% | 0 | - | 120 | 7% |
| Summe erfolgsabhängige Vergütung | 275 | 36% | 282 | 51% | 162 | 36% | 719 | 41% |
| Gesamtvergütung | 755 | 100% | 544 | 100% | 447 | 100% | 1.756 | 100% |

Die Tantieme für das Geschäftsjahr 2020 wurde ermittelt auf Basis des bereinigten EBT nach IFRS in Höhe von 32.356 TEUR multipliziert mit 0,85 Prozent beim Vorstandsvorsitzenden und 0,50 Prozent bei den übrigen Vorstandsmitgliedern.

Die LAP-Vergütung wurde ermittelt auf Basis des erreichten durchschnittlichen NOPAT-ROCE der Performance Periode 2018 - 2020 von 9,21 Prozent (8,0 Prozent NOPAT-ROCE entspricht LAP-Bonus von 100 Prozent), einem Ziel LAP-Bonus von 100 TEUR brutto per anno und einer interpolierten Zielerreichung von 120,2 Prozent.

Hinsichtlich der Bedingungen für die Bestellung oder Abberufung von Vorstandsmitgliedern sowie Satzungsänderungen sieht die Satzung keine vom Aktiengesetz abweichenden Regelungen vor. Insoweit wird auf die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften der §§ 84, 85, 133, 179 AktG verwiesen.

Vertikalvergleich der Vergütung

Nachstehend erfolgt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderungen der Organvergütung, der Ertragsentwicklung der SIMONA AG bzw. des SIMONA Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft, betrachtet über einen 5-Jahres-Zeitraum von 2018 bis 2022.

| Vertikalvergleich | 2018 zu 2017 | 2019 zu 2018 | 2020 zu 2019 | 2021 zu 2020 | 2022 zu 2021 | Ø |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Mitglieder des Aufsichtsrates zum 31.12.2022 | | | | | | |
| Dr. Ing. Klaus F. Erkes (seit 02. Juni 2021) | - | - | - | - | - | - |
| Roland Frobels | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 79,1% | 15,8% |
| Dr. Roland Reber | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 126,9% | 25,4% |
| Martin Bücher | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 130,8% | 26,2% |
| Andy Hohlreiter | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 130,8% | 26,2% |
| Markus Stein | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 130,8% | 26,2% |
| Vorstandsmitglieder zum 31.12.2022 | | | | | | |
| Matthias Schönberg (seit 15. August 2019) | - | - | - | 30,2% | 67,4% | 48,8% |
| Michael Schmitz (seit 15. August 2019) | - | - | - | 29,7% | 17,7% | 23,7% |
| Dr. Jochen Hauck (seit 01. Januar 2019) | - | - | - | 1,5% | 46,8% | 24,2% |
| Ertragskennziffern | | | | | | |
| Jahresüberschuss (SIMONA AG) | -38,5% | -10,3% | 56,6% | 52,9% | -56,0% | 0,9% |
| EBIT (SIMONA Konzern) | 6,8% | -11,5% | 14,1% | 51,5% | 6,5% | 13,5% |
| Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft | | | | | | |
| Gesamtbelegschaft in Deutschland | -0,1% | 0,3% | 3,7% | 1,7% | 13,8% | 3,9% |
| Gesamtbelegschaft Konzern | -3,6% | 8,4% | 2,6% | 2,0% | 4,5% | 2,8% |

Die Vergütung des Aufsichtsrates wurde mit Beschluss der Hauptversammlung am 02. Juni 2021 angehoben gemäß der unten angeführten Darstellung unter Vergütung des Aufsichtsrates. Die letzte Anhebung der Fixvergütung für den Aufsichtsrat erfolgte durch Beschluss in der Hauptversammlung am 10. Juni 2016. Würde die Veränderung 2022 zu 2021 auf einen Fünf-Jahres-Zeitraum gleichmäßig verteilt werden, ergäbe sich eine durchschnittliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung von 15,8 bis 26,2 Prozent pro Jahr.

Der vertikale Vergütungsvergleich wird ab dem Veränderungszeitraum 2021 zu 2020 dargestellt, da die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder ihre Vorstandstätigkeit allesamt im Geschäftsjahr 2019, teils unterjährig, aufgenommen haben. Um die Aussagekraft des Vergleichs zwischen Ertragskennziffern und durchschnittlicher Vergütung der Belegschaft zu erhöhen, wurde ein Fünf-Jahres-Zeitraum zugrunde gelegt.

Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft wurde das jeweilige Bruttojahresentgelt, inklusive etwaiger Zuschläge, Lohnfortzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, ohne Prämien zugrunde gelegt.

Die Gesamtbelegschaft Deutschland umfasst die Mitarbeitenden aller deutschen Standorte ohne die Vorstandsmitglieder. Die Gesamtbelegschaft Konzern umfasst die Mitarbeitenden aller weltweiten SIMONA Tochtergesellschaften ohne die Vorstandsmitglieder der SIMONA AG. Die Ermittlung erfolgt jeweils nach der Anzahl der Mitarbeitenden nach Köpfen zum Jahresende.

Neuregelung der Vergütung für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder

Durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) wurde § 120 Absatz 4 AktG aufgehoben und § 120a neu in das AktG aufgenommen. Die neuen aktienrechtlichen Vorschriften für börsennotierte Gesellschaften führen einen verpflichtenden Bericht über die individuelle Vergütung ihrer Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ein. Verantwortlich für die jährliche Erstellung des Berichts sind der Aufsichtsrat und der Vorstand der börsennotierten Aktiengesellschaft. Die bislang im Handelsgesetzbuch (HGB) geltenden Pflichten zur Angabe der individualisierten Vorstandsvergütung (§§ 285 Nr. 9a Sätze 5–8 und 314 I Nr. 6a Sätze 5–8 HGB) und der Grundzüge des Vergütungssystems von börsennotierten Gesellschaften werden zur Vermeidung von Redundanzen aufgehoben. Der aktienrechtliche Vergütungsbericht ist ein eigenständiger Bericht, der keinen Pflichtbestandteil des Abschlusses oder Lageberichts bildet.

Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 14. April 2021 ein in Teilbereichen angepasstes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem des Vorstandes zur erstmaligen Beschlussfassung gemäß § 120a AktG der Hauptversammlung am 02. Juni 2021 vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde mit Unterstützung eines unabhängigen Beraters erarbeitet und entspricht den durch das ARUG II neu eingeführten Anforderungen des § 87a AktG sowie den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022 – mit den in der Entsprechenserklärung der SIMONA AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 06. April 2023 aufgeführten Ausnahmen.

Die Ausnahmen bezüglich der Verbandsvergütung gemäß Grundsatz 24 und der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß Grundsatz 25 betreffen folgende Empfehlungen:

| | Empfehlung DCGK | Erläuterung SIMONA AG |
|-------------|---|--|
| G24 G.10 | Die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge sollen von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können. | Die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge werden nicht aktienbasiert gewährt. Die SIMONA AG hält keine eigenen Aktien, die für eine solche Gewährung zur Verfügung stehen würden. Die Vorstandsmitglieder könnten die gewährten variablen Vergütungsbeträge aufgrund des geringen Streubesitzes und damit verbundenem niedrigem Handelsvolumen auch nicht überwiegend in Aktien der Gesellschaft anlegen. |
| G24 G.11 | Der Aufsichtsrat soll die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können. | Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen eine Möglichkeit, die variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern aktuell nicht vor. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Kopplung der variablen Vergütung an die EBIT-Entwicklung der Gesellschaft, den Auswirkungen außergewöhnlicher Ereignisse ausreichend Rechnung trägt. |
| G25 G.17 | Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden. | Die Satzung der SIMONA sieht vor, dass der Vorsitz sowie der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat besonders vergütet werden. Des Weiteren werden auch Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen gesondert vergütet. Eine separate Vergütung eines Ausschussvorsitzes erfolgt hingegen nicht und wird derzeit auch nicht für erforderlich gehalten. |

In der Hauptversammlung vom 02. Juni 2021 wurde das vom Aufsichtsrat vorgeschlagene System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstandes gebilligt.

Ein Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativer Anteil an der Vergütung ist in folgender Tabelle zusammengefasst:

| VERGÜTUNGSBESTANDTEIL | BEMESSUNGSGRUNDLAGE / PARAMETER |
|---|--|
| Feste Vergütungsbestandteile | |
| Jahresfixgehalt | <ul style="list-style-type: none"> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird |
| Nebenleistungen | Insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> Gewährung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung Unfallversicherung |
| Betriebliche Altersversorgung (bAV) | <ul style="list-style-type: none"> Alters- und Hinterbliebenenversorgung Beitragsorientierte Leistungszusage Jährlicher Versorgungsbeitrag von ca. 15-25 % des Jahresfixgehalts |
| Variable Vergütungsbestandteile | |
| Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) | Plantyp: <ul style="list-style-type: none"> Leistungsabhängiger Bonus |
| | Begrenzung des Auszahlungsbetrags: <ul style="list-style-type: none"> 180 % des Zielbetrags (Vorstandsvorsitzender) 130 % des Zielbetrags (übrige Vorstandsmitglieder) |
| | Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> 0,45 % bzw. 0,65 % des Konzern EBT nach IFRS |
| | Bemessungszeitraum: <ul style="list-style-type: none"> Jeweiliges Geschäftsjahr |
| Langfristige variable Vergütung (LAP) | Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> In bar zehn Tage nach der Feststellung des Jahresabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres |
| | Plantyp: <ul style="list-style-type: none"> Zielbonus mit dreijährigem Bemessungszeitraum |
| | Begrenzung des Auszahlungsbetrags: <ul style="list-style-type: none"> 150 % des Zielbonus (Vorstandsvorsitzender) 130 % des Zielbonus (übrige Vorstandsmitglieder) |
| | Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> Durchschnittlicher NOPAT-ROCE während Bemessungszeitraum |
| Langfristige variable Vergütung (ESG-Tantieme) | Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> In bar zehn Tage nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums |
| | Plantyp: <ul style="list-style-type: none"> Zielbonus mit dreijährigem Bemessungszeitraum |
| | Begrenzung des Auszahlungsbetrags: <ul style="list-style-type: none"> 150 % des Zielbonus (Vorstandsvorsitzender) 130 % des Zielbonus (übrige Vorstandsmitglieder) |
| | Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> Erreichung ESG-Ziele |
| Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> In bar zehn Tage nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums | |

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt:

| | FESTE VERGÜTUNG (Jahresfixgehalt + Nebenleistungen + bAV) | VARIABLE VERGÜTUNG | | |
|--|--|--------------------|----------------|---------------|
| | | TANTIEME | LAP | ESG-TANTIEME |
| Vorstandsvorsitzender und übrige Vorstandsmitglieder | ca. 40-50 % | ca. 20-25 % | ca. 20-30 % | ca. 5-10 % |

Die Grundzüge und das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstandes werden auf der Website www.simona.de im Detail dargestellt.

Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresfixgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“).

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto 1.312.000,00 EUR. Für die übrigen Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung jeweils brutto 772.000,00 EUR. Die Maximalvergütung kann erst nach der Berechnung der langfristigen variablen Vergütung (LAP) endgültig berechnet werden.

Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrates und Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat hat in 2021 auf Empfehlung seines Personal- und Nominierungsausschusses vorgeschlagen, die Vergütung des Aufsichtsrates anzupassen. Der Personal- und Nominierungsausschuss hat seine Empfehlung mit fachkundiger externer Beratung unter Berücksichtigung aktueller Marktgegebenheiten und im Hinblick auf die Gewinnung fachlich und persönlich qualifizierter Kandidaten sowie die Übereinstimmung mit Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zu einer Festvergütung überprüft.

Auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat durch Neufassung von § 19 der Satzung von der Hauptversammlung am 02. Juni 2021 gebilligt:

§ 19 Vergütung des Aufsichtsrates

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten außer dem Ersatz ihrer Auslagen eine jährliche, feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 30.000 EUR (in Worten EUR –dreißigtausend-). Der Vorsitzende erhält das Zweieinhalbfache, der Stellvertreter das Anderthalbfache der festen Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss angehören, erhalten hierfür eine weitere feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 10.000 EUR (in Worten EUR –zehntausend-) pro Ausschussmitgliedschaft. Mitglieder des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem Ausschuss angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft ein Zwölftel der Vergütung.

Die Vergütung und das zugrundeliegende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat im Einzelnen:

- **Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)**
Die Aufsichtsratsvergütung fördert die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem sie es durch ihre marktgerechte Ausgestaltung ermöglicht, qualifizierte Persönlichkeiten für die Wahrnehmung des Aufsichtsratsmandats zu gewinnen.
- **Vergütungsbestandteile (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG)**
Die Aufsichtsratsvergütung besteht ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen. Die Satzung sieht nach der Billigung durch die Hauptversammlung am 02. Juni 2021 als feste Jahresvergütung für jedes Mitglied 30.000 EUR vor; dem stellvertretenden Vorsitzenden werden zusätzlich weitere 15.000 EUR und dem Vorsitzenden weitere 45.000 EUR vergütet. Die Mitgliedschaft in Ausschüssen wird mit zusätzlich 10.000 EUR jährlich honoriert. Unterliegt die Vergütung der Umsatzsteuer, wird der Steuerbetrag von der Gesellschaft ersetzt, wenn er vom Aufsichtsratsmitglied gesondert in Rechnung gestellt werden kann und dieses davon Gebrauch macht. Die Vergütung umfasst auch die Übernahme der Kosten einer Haftpflichtversicherung, die von der Gesellschaft für die Mitglieder des Aufsichtsrates abgeschlossen wird. Die Versicherung wird mit einer angemessenen Versicherungssumme abgeschlossen.
- **Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 AktG)**
Die Aufsichtsratsvergütung wird auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung in der Satzung oder durch Beschluss festgesetzt. Derzeit ist die Aufsichtsratsvergütung durch Beschluss der Hauptversammlung vom 02. Juni 2021 und ergänzend in der Satzung geregelt.

Beschlussfassung über die Klarstellung zur Anwendung des neuen Systems zur Vergütung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2021.

Die Hauptversammlung hatte am 2. Juni 2021 beschlossen, die Vergütung des Aufsichtsrates anzupassen und ein überarbeitetes System zur Vergütung des Aufsichtsrates gebilligt. Dieser Beschluss der Hauptversammlung enthielt nicht die Information, dass das angepasste System zur Vergütung des Aufsichtsrates bereits für das laufende Geschäftsjahr 2021 gelten sollte, wie es die Intention von Vorstand und Aufsichtsrat war. Daher sollte ein klarstellender Beschluss der Hauptversammlung gefasst werden.

Auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat, hat die Hauptversammlung am 10. Juni 2022 durch Beschluss klargestellt, dass die angepasste Vergütung des Aufsichtsrates bereits für das Geschäftsjahr 2021 anzuwenden ist. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, welches die Hauptversammlung am 2. Juni 2021 auf der Basis des am 22. April 2021 im Bundesanzeiger veröffentlichten Beschlussvorschlags gebilligt hat, bleibt unberührt.

Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vergütung des Aufsichtsrates der SIMONA AG für das Geschäftsjahr 2021 setzt sich wie folgt zusammen und wurde Anfang Januar 2022 ausgezahlt:

| Vergütung des Aufsichtsrates | Funktion | Aufsichtsrattätigkeit | Prüfungsausschuss | Personal-/Nominierungsausschuss | Gesamt |
|------------------------------|--|-----------------------|-------------------|---------------------------------|----------------|
| Dr. Rolf Goessler | Vorsitzender (bis 02. Juni 2021) | 37.500 | 5.000 | 5.000 | 47.500 |
| Dr. Ing. Klaus F. Erkes | Vorsitzender (seit 02. Juni 2021) | 43.750 | 5.833 | 5.833 | 55.417 |
| Roland Frobels | stv. Vorsitzender (bis 02. Juni 2021) | 40.000 | 10.000 | 10.000 | 60.000 |
| Dr. Roland Reber | stv. Vorsitzender (seit 02. Juni 2021) | 41.250 | 10.000 | 10.000 | 61.250 |
| Martin Bücher | Mitglied des Aufsichtsrates | 30.000 | 0 | 0 | 30.000 |
| Andy Hohlreiter | Arbeitnehmervertreter | 30.000 | 0 | 0 | 30.000 |
| Markus Stein | Arbeitnehmervertreter | 30.000 | 0 | 0 | 30.000 |
| Gesamt | | 252.500 | 30.833 | 30.833 | 314.167 |

Die Vergütung des Aufsichtsrates der SIMONA AG für das Geschäftsjahr 2020 nach dem bisherigen Vergütungssystem setzt sich wie folgt zusammen und wurde Anfang Januar 2021 ausgezahlt:

| Vergütung des Aufsichtsrates | Funktion | Aufsichtsrattätigkeit | Prüfungsausschuss | Personal-/Nominierungsausschuss | Gesamt |
|------------------------------|--------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------------------|----------------|
| Dr. Rolf Goessler | Vorsitzender | 26.000 | 7.000 | 7.000 | 40.000 |
| Roland Frobels | stellvertretender Vorsitzender | 19.500 | 7.000 | 7.000 | 33.500 |
| Dr. Roland Reber | Mitglied des Aufsichtsrates | 13.000 | 7.000 | 7.000 | 27.000 |
| Martin Bücher | Mitglied des Aufsichtsrates | 13.000 | 0 | 0 | 13.000 |
| Andy Hohlreiter | Arbeitnehmervertreter | 13.000 | 0 | 0 | 13.000 |
| Markus Stein | Arbeitnehmervertreter | 13.000 | 0 | 0 | 13.000 |
| Gesamt | | 97.500 | 21.000 | 21.000 | 139.500 |

Umsatzsteuer, Nebenkosten und der Beitrag zur Haftpflichtversicherung sind in den vorgenannten Beträgen nicht enthalten. Sitzungsgelder werden nicht gewährt.

Über die feste Vergütung hinaus kann die Hauptversammlung eine variable, vom Erreichen oder Überschreiten von Unternehmenskennziffern abhängige Vergütungskomponente beschließen. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden von der Hauptversammlung am 10. Juni 2022 wie im Vorjahr keine variablen Vergütungsbestandteile beschlossen.

Mitglieder des Aufsichtsrates erhielten vom Unternehmen weder Kredite oder Aktienbezugsrechte noch bestehen sonstige aktienbasierte Vergütungen.

Kirn, den 17. April 2023

SIMONA Aktiengesellschaft

Für den Vorstand

Matthias Schönberg

Dr. Jochen Hauck

Michael Schmitz

Für den Aufsichtsrat

Dr. Ing., Dipl.-Wirt. Ing. Klaus F. Erkes

Wiedergabe des Vermerks des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die SIMONA Aktiengesellschaft, Kirn

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der SIMONA Aktiengesellschaft, Kirn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Frankfurt am Main, den 17. April 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Guido Tamm
Wirtschaftsprüfer

ppa. Richard Gudd
Wirtschaftsprüfer