

VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS DER FIRST SENSOR AG

Die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder der First Sensor AG unterliegt der Zuständigkeit des Aufsichtsratsplenums und wird regelmäßig unter Berücksichtigung der Vorgaben für den Aufsichtsrat gemäß §§ 87 Abs. 1 und 2, 87a AktG sowie der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex überprüft.

Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 24. Juni 2021 unter Tagesordnungspunkt 8 haben Vorstand und Aufsichtsrat das geltende System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands vorgestellt. Dieses wurde entsprechend gebilligt.

Diese Vorlage zur Billigung erfolgt im Hinblick auf die Verpflichtung gemäß § 120a AktG, der Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung vorzulegen, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand stellt sich wie folgt dar und wird von der Gesellschaft beim Neuabschluss und Verlängerungen von Vorstandsdiensverträgen, welche mit der Gesellschaft abgeschlossen werden, berücksichtigt.

Die Gesellschaft hat mit den derzeit bestellten Vorstandsmitgliedern keine Dienstverträge geschlossen. Alle derzeit bestellten Vorstandsmitglieder waren bereits vor ihrer Tätigkeit für First Sensor für Konzerngesellschaften der TE Connectivity tätig und werden von diesen vergütet.

Vergütung Dirk Schäfer

Für die Tätigkeit des Vorstandsmitglieds Dirk Schäfer wurde der First Sensor durch den Arbeitgeber von Dirk Schäfer, der TE Connectivity Sensors Germany Holding AG, Bensheim, aufgrund einer neuen Position im TE Connectivity Konzern erstmals im Geschäftsjahr 2023 pauschal ein Teilbetrag der Vergütung in Rechnung gestellt.

Vergütung Robin Maly

Mit Wirkung zum 1. Februar 2024 wurde der Arbeitsvertrag des Vorstandsmitglieds Robin Maly mit seinem Arbeitgeber, der TE Connectivity Solutions GmbH, Schaffhausen / Schweiz, dahingehend geändert, dass das Vorstandsmitglied Robin Maly 30 % seiner Arbeitszeit für die First Sensor AG und 20 % seiner Arbeitszeit für die First Sensor Lewicki GmbH aufbringt. Durch diese Änderung erhält das Vorstandsmitglied Robin Maly die Hälfte seiner Vergütung für die Tätigkeit für Gesellschaften des First Sensor Konzerns. Für diese Tätigkeiten wurde der First Sensor AG durch die TE Connectivity Solutions GmbH, Schaffhausen / Schweiz, erstmals im Geschäftsjahr 2024 dieser Teilbetrag der Vergütung in Rechnung gestellt.

Keiner der Vorstandsmitglieder der First Sensor AG hat einen Dienstvertrag mit der First Sensor AG abgeschlossen. Die Vergütung sämtlicher Vorstandsmitglieder wird nicht durch den Aufsichtsrat der First Sensor festgelegt. Folglich findet das Vergütungssystem von First Sensor auf die Vergütung sämtlicher Vorstandsmitglieder keine Anwendung, was jedoch gleichzeitig keine Abweichung vom Vergütungssystem begründet.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstands berücksichtigt der Aufsichtsrat folgende Grundsätze:

- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet in ihrer Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung sowie zur Förderung der Geschäftsstrategie.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt sicher, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.

- Die Vergütung berücksichtigt den jeweiligen Verantwortungsbereich jedes Vorstandsmitglieds, die persönlichen Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Leistungen des Gesamtvorstands.

A. Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen.

Erfolgsunabhängige Komponenten sind

- a) Jahresfixgehalt (Festgehalt);
- b) Nebenleistungen (wie z.B. Dienstwagen, Reisekostenerstattung, Unfallversicherung, D&O-Versicherung; Altersversorgung).

Erfolgsabhängige Komponenten sind

- a) Kurzfristige variable Vergütung (Annual Incentive Plan);
- b) Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive).

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgt durch die First Sensor AG mit Ausnahme der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive), welche durch die TE Connectivity plc erfolgt.

Durch die Kombination von erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten schafft die Gesellschaft einen attraktiven Anreiz für Vorstandsmitglieder, zu einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung beizutragen. Variable Vergütungen sind der wesentliche materielle Anreiz, um die Ziele der Geschäftspolitik zu verfolgen. Sie sind Motivation und Belohnung für konkretes Handeln, für operative Leistungen, für eine strategische Ausrichtung, die die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert, und für verantwortungsbewusstes Verhalten.

1. Fixvergütung

a. Festgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige feste (fixe) Vergütung, die in monatlichen Raten ausbezahlt wird. Die Höhe der festen Vergütung wird auf der Grundlage der vorstehend dargestellten Grundsätze festgelegt.

b. Sonstige Bezüge

Neben dem Festgehalt können den Mitgliedern des Vorstands Nebenleistungen (sonstige Bezüge), wie folgt gewährt werden:

- i. Bereitstellung eines Dienstwagens oder BahnCard 100 1. Klasse;
- ii. Abschluss einer Unfallversicherung und diesbezügliche Zahlung der Versicherungsbeiträge;
- iii. Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung: Die einzelnen Zuschüsse entsprechen in ihrer Höhe der Hälfte der von dem Vorstandsmitglied gezahlten Beiträge, höchstens jedoch den jeweils unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenzen gesetzlich geschuldeten Höchstbetrag des Arbeitgeberanteils der Kranken- und Pflegeversicherung;
- iv. Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt entsprechend der gesetzlich vorgeschriebenen Mindesthöhe;
- v. Zahlung eines Betrags zur Verwendung für die Altersversorgung;
- vi. Mietkostenzuschuss (Warmmiete; befristet);
- vii. Einmaliger Zuschuss für Umzugs- und Maklerkosten; und/oder
- viii. Erstattung der Kosten von Dienstreisen;
- ix. Antrittsbonus;
- x. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall für den angefangenen Monat und 6 weitere Monate.

2. Variable leistungsabhängige Vergütung

Neben der festen Vergütung haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine variable Vergütung in Abhängigkeit von der Erreichung mehrerer durch den Aufsichtsrat vorab festgelegter Erfolgsziele.

Variable Vergütungen sind der wesentliche materielle Anreiz, um die Ziele der Geschäftspolitik zu verfolgen. Sie sind Motivation und Belohnung für konkretes Handeln, für operative Leistungen, für eine strategische Ausrichtung, die die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert, und für verantwortungsbewusstes Verhalten. Die Erreichung der Ziele muss dabei nicht unbedingt exakt messbar, aber auf jeden Fall verifizierbar sein. Der Zusammenhang zwischen der Erreichung der Ziele und der variablen Vergütung muss vorher festgelegt und darf nicht nachträglich verändert werden.

a) kurzfristige variable Vergütung (kurzfristiger Bonus)

Der kurzfristige variable Bonus berechnet sich nach dem Annual Incentive Plan („AIP“) des TE Connectivity Konzerns. Der AIP dient dazu, Führungskräfte für das Erreichen finanzieller oder strategischer Leistungsziele zu belohnen.

aa) Bestimmung des Jahres-Incentive-Zielbetrags

Im Rahmen des AIP wird zunächst für jedes Vorstandsmitglied ein Jahres-Incentive-Zielbetrag festgelegt. Der Jahres-Incentive-Zielbetrag ergibt sich aus der Multiplikation des Festgehalts der Vorstandsmitglieder mit dem individuell durch den Aufsichtsrat festgelegten Incentive Ziel in Prozent.

Beispiel: Bei einem Festgehalt von EUR 200.000,00 und einem Incentive Ziel von 35 % ergäbe sich ein Jahres-Incentive-Zielbetrags von EUR 70.000,00.

bb) Festlegung der Performance Levels /Gewichtete Zielerreichung:

Der Performance Level wird dann auf Basis verschiedener Leistungskennzahlen ermittelt. Die Kennzahlen für den Performance Level sind:

- Umsatzerlöse auf der Ebene der TE Connectivity Gruppe oder einer ihrer Geschäftseinheiten/Segmente: Die Umsatzerlöse beziehen sich auf den Verkauf von Waren und Dienstleistungen.
- Betriebsergebnis der TE Connectivity Gruppe oder einer ihrer Geschäftseinheiten/Segmente: Das Betriebsergebnis wird berechnet, indem die Kosten für Vertrieb, Dienstleistungen, Engineering und Verwaltung (einschließlich Zinsaufwendungen und Steuern) vom Nettoumsatz abgezogen werden.
- Wichtige Leistungsindikatoren (KPI) der TE Connectivity Gruppe oder einer ihrer Geschäftseinheiten/Segmente: KPIs werden auf der Grundlage der aktuellen Geschäftsanforderungen festgelegt und sollen transformativen Charakter haben, d. h. Messgrößen, die Wachstum, operative Verbesserungen und Effizienzsteigerungen vorantreiben.
- Ergebnis je Aktie der TE Connectivity plc (vormals TE Connectivity Ltd.): Das Ergebnis je Aktie wird berechnet, indem der Nettogewinn des Unternehmens durch die Anzahl der in einem bestimmten Zeitraum ausgegebenen Aktien der TE Connectivity plc geteilt wird

Im Allgemeinen hängt die Gewichtung von Umsatz und Betriebsergebnis von den geschäftsspezifischen Erfordernissen ab und variiert innerhalb von Richtwerten von 10 % - 50 %. Die kombinierte Gewichtung muss 60 % betragen. Die Gewichtung des Key Performance Indicator und des Ergebnisses je Aktie beträgt jeweils 20 %.

Die nachstehende Tabelle zeigt die allgemeine Leistungsspanne im Rahmen des jährlichen Incentive-Programms sowie die Auszahlungen, die für die Leistung auf jeder Stufe gewährt werden.

Metrik	Schwellenwert	Ziel	Maximum	Auszahlung (Schwellenwert; in %)	Auszahlung (Ziel; in %)	Auszahlung (Maximum; in %)
Ergebnis je Aktie	90 %	100 %	110 %	50 %	100 %	200 %
Umsatzerlöse	95 %	100 %	105 %	50 %	100 %	200 %
Betriebsergebnis	90 %	100 %	110 %	50 %	100 %	200 %
KPI	Variiert			50 %	100 %	200 %

- Eine Leistung über den Schwellenwert ergibt eine Auszahlung von 50 % für eine Kennzahl. Für eine Kennzahl, deren Leistung unter dem Schwellenwert liegt, wird keine Auszahlung gewährt.
- Die Zielleistung ergibt eine 100%ige Auszahlung für eine Kennzahl.
- Die maximale Zielerreichung ergibt eine 200%ige Auszahlung für eine Kennzahl.
 - Finanzkennzahlen: Für eine außergewöhnliche Leistung bei einer einzelnen Kennzahl, die das Maximalziel übersteigt, kann eine Auszahlung von bis zu 300 % gewährt werden.
 - Die Kennzahl Betriebsergebnis enthält einen Modifikator für Ergebnisqualität (eine jährlich ausgewählte Kennzahl wie z. B. Umschlagshäufigkeit der Lagerbestände). Abhängig von der Zielerreichung wird das Betriebsergebnis mit einem Faktor zwischen 0,5 und 1,5 multipliziert.
 - KPI: Die Leistungskennzahl ist immer auf 200 % begrenzt, oder auf 100 %, wenn das Betriebsergebnis unter dem Zielwert liegt.
- Die maximale Auszahlung über alle Leistungskennzahlen hinweg ist auf 200 % begrenzt.
- Zielsetzung und Bestimmung der Zielerreichung erfolgt halbjährlich für die Kennzahlen Umsatz, Betriebsergebnis und Ergebnis je Aktie (EPS). Die jährliche Leistungsbewertung stellt den Durchschnitt der Zielerreichung beider Halbjahre dar. Im Gegensatz dazu wird der Leistungsindikator (KPI) auf Jahresbasis gemessen. Alle Auszahlungen werden einmal jährlich berechnet und nach Abschluss des Geschäftsjahres abgewickelt.

Zusätzlich zu der Zielerreichung der Leistungskennzahlen behält sich der Aufsichtsrat das Ermessen vor, die individuellen Auszahlungsbeträge nach oben oder unten anzupassen, basierend auf seiner Bewertung der individuellen Leistung und des Führungsverhaltens während des Geschäftsjahres.

Die Multiplikation des Jahres-Incentive-Zielbetrags mit der gewichteten Zielerreichung (0-200 %) und dem persönlichen Performance Faktor (0-200 %) bestimmt die jährliche Incentive-Auszahlung. In keinem Fall übersteigt die Auszahlung 300 % des individuellen Jahres-Incentive-Zielbetrags.

Beispiel:

Kriterien des Performance Levels	Gewichtung der Bereiche (A)	Prozentuale Leistungsquote (B)	Gewichtete Leistungsquote Gesamt (A x B)
Umsatzerlöse	25 %	160 %	40 %
Betriebsergebnis	35 %	140 %	49 %
KPIs	20 %	100 %	20 %
Ergebnis je Aktie	20 %	155 %	31 %
Gesamt:			140 %

Die gewichtete Leistungsquote läge in dem oben genannten Beispiel bei 140 %.

cc) Bestimmung des jährlichen Incentive Award

In einem ersten Schritt wird der individuelle jährliche Incentive Award berechnet, indem der Jahres-Incentive-Zielbetrags mit der gewichteten Leistungsquote multipliziert wird.

Beispiel: Bei einem Jahres-Incentive-Zielbetrags von EUR 70.000,00 ergibt sich bei einer gewichteten Leistungsquote von 140 % ein jährlicher Incentive Award von EUR 98.000,00.

dd) Anpassung des jährliche Incentive Award basierend auf dem individuellen Leistungsfaktor

In einem zweiten Schritt legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen individuellen Leistungsfaktor zwischen 0 % und 200 % fest. Der individuelle Leistungsfaktor wird mit dem jährlichen Incentive Award multipliziert.

Beispiel: Bei einem jährlichen Incentive Award von EUR 98.000,00 und einem individuellen Leistungsfaktor von 90 % ergibt sich zur Auszahlung an das Vorstandsmitglied ein kurzfristig variabler Bonus von EUR 88.200,00.

Der kurzfristige Bonus nach dem AIP ist auf mehreren Ebenen nach oben begrenzt („**kurzfristiger Bonus-Cap**“).

Der kurzfristige Bonus nach dem AIP wird vom Aufsichtsrat der Gesellschaft innerhalb von sechs Monaten nach dem Ablauf eines Geschäftsjahres der Höhe nach festgestellt und an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

b) langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive Program)

Die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft nehmen am Long-Term Incentive Programm ("LTI") der TE Connectivity plc teil. Insgesamt stehen drei Programme zur Verfügung: **Restricted Stock Units (RSU)**, **Performance Stock Units (PSU)** und **Aktienoptionen (Stock Options)**. Diese Programme sind darauf ausgelegt, Führungskräfte langfristig an die Unternehmensziele zu binden, eine wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten und die Interessen der Führungskräfte mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen.

Restricted Stock Units (RSU):

- **Definition:** RSUs sind aktienbasierte Zuteilungen, die das Versprechen beinhalten, zu einem zukünftigen Zeitpunkt eine bestimmte Anzahl von TE Connectivity Aktien zu erhalten.
- **Leistungszeitraum:** 4 Jahre
- **Vesting:** Die RSUs werden über einen Zeitraum von vier Jahren in gleichen Raten von 25 % pro Jahr unverfallbar.
- **Dividenden:** Während des Vesting-Zeitraums sammeln die RSUs Dividendengutschriften, sogenannte Dividend Equivalent Units (DEUs), die proportional zu den verdienten RSUs nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums fällig werden.
- **Zweck:** RSUs dienen als langfristiger Anreiz für Vorstandsmitglieder, da sie eine direkte Beteiligung an der Unternehmensentwicklung ermöglichen. Durch die schrittweise Vesting-Rate über vier Jahre wird die Bindung an das Unternehmen gestärkt und eine kontinuierliche Ausrichtung auf langfristige Unternehmensziele gefördert. RSUs motivieren Führungskräfte dazu, ihre Entscheidungen an der langfristigen Wertentwicklung des Unternehmens auszurichten, da die Zuteilung der Aktien an den Verbleib im Unternehmen und an die künftige Aktienkursentwicklung geknüpft ist.

Performance Stock Units (PSU):

- **Definition:** PSUs beinhalten das Versprechen, nach einem festgelegten Zeitraum eine Aktie der TE Connectivity plc zu gewähren, sofern bestimmte Leistungskennzahlen erreicht wurden.
- **Leistungszeitraum:** 3 Jahre
- **Leistungsmaßstab:** Durchschnittliches dreijähriges Wachstum des relativen Ergebnisses je Aktie (EPS) der TE Connectivity plc im Vergleich zum S&P 500 Non-Financial Index
- **Zielerreichung und Auszahlung (% des Ziels):** Die Auszahlung der Performance Stock Units (PSUs) erfolgt abhängig von der relativen Performance im Vergleich zur festgelegten Vergleichsgruppe. Wenn der Schwellenwert erreicht wird, das heißt, die relative Performance entspricht dem 25. Perzentil der Vergleichsgruppe, werden 50 % der PSUs ausgezahlt. Erreicht die Performance den Zielwert – also das 50. Perzentil – erfolgt eine Auszahlung von 100 % der PSUs. Im Falle einer hervorragenden Performance, die das Maximalziel erreicht, d. h. das 75. Perzentil oder darüber, werden 200 % der PSUs ausgezahlt. Die Zielerreichung und damit die Auszahlung wird linear zwischen diesen Punkten berechnet, sodass beispielsweise eine Performance im 37,5. Perzentil eine Auszahlung von 75 % entspricht.
- **Vesting:** Einmaliges Vesting nach dreijährigem Zeitraum
- **Dividenden:** Während des Vesting-Zeitraums sammeln die PSUs Dividendengutschriften (DEUs), die proportional zu den verdienten PSUs nach Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums fällig werden.
- **Zweck:** PSUs konzentrieren sich darauf, die Vorstandsmitglieder zur Erreichung klar definierter, strategischer Ziele zu motivieren, die für den langfristigen Unternehmenserfolg maßgeblich sind. Die dreijährige Performance-Periode mit Zielvorgaben für das relative Ergebnis je Aktie (EPS) im Vergleich zum Markt stellt sicher, dass die Vergütung direkt an die finanzielle Leistung und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gekoppelt ist. PSUs belohnen eine starke Unternehmensperformance im Marktvergleich und fördern so eine strategische Ausrichtung, die langfristiges Wachstum und operative Effizienz sicherstellt.

Aktienoptionen (Stock Options – SO):

- **Definition:** Aktienoptionen geben das Recht, eine Aktie von TE Connectivity plc zu einem festgelegten, festen Preis an einem zukünftigen Datum zu erwerben.
- **Leistungszeitraum:** 4 Jahre
- **Vesting:** Die Aktienoptionen werden über einen Zeitraum von vier Jahren in gleichen Raten von 25 % pro Jahr unverfallbar.
- **Exercise Price (Ausübungspreis):** Der Ausübungspreis entspricht dem Schlusskurs der TE-Aktie am Zuteilungsdatum. Dieser auch als „Strike Price“ bezeichnete Preis ist der feste Betrag, der für jede Aktie gezahlt werden muss, unabhängig vom aktuellen Marktpreis zum Zeitpunkt der Ausübung.
- **Laufzeit:** 10 Jahre
- **Zweck:** Aktienoptionen bieten Vorstandsmitgliedern einen leistungsabhängigen Anreiz, da ihr Wert vollständig von der Aktienkurssteigerung nach dem Zuteilungsdatum abhängt. Da der Ausübungspreis (Strike Price) festgelegt ist, profitieren die Vorstandsmitglieder nur, wenn der Aktienkurs über diesen Preis steigt, was sie dazu motiviert, Maßnahmen zur Förderung der Aktienperformance zu unterstützen. Aktienoptionen sind ein starker Anreiz für die langfristige Wertsteigerung und fördern eine Unternehmensführung, die den Wert für die Aktionäre maximiert.

3. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat setzt für jedes Vorstandsmitglied eine Ziel-Gesamt- und Maximalvergütung fest. Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausbezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wird. Die Ziel-Gesamterreichung entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Die Höhe der Maximalvergütung prüft der Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit. Diese Angemessenheitsprüfung erfolgt im Zusammenhang mit dem Horizontal- und Vertikalvergleich und beinhaltet sowohl die Nebenleistungen als auch den Versorgungsaufwand in der jeweiligen maximalen, pauschal ermittelten Höhe. Der Aufsichtsrat bezieht zudem auch die Bezüge, welche Vorstandsmitglieder von Konzerngesellschaften erhalten, in die Berechnung der Maximalvergütung ein.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr beträgt für alle Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1.500.000,00.

Bei diesem Betrag handelt es sich um eine absolute Höchstgrenze, die nur bei maximaler Zielerreichung aller ambitionierten Leistungskriterien der variablen Vergütung und/oder einer erheblichen Steigerung des Kurses der Aktie der TE Connectivity plc erreicht werden kann.

Als relevante Vergütungsleistungen für die Zwecke der Berücksichtigung bei der Maximalvergütung gelten alle tatsächlichen Zuflüsse beim Vorstandsmitglied für ein bestimmtes Geschäftsjahr unter Zugrundelegung der jeweiligen Höchstgrenzen für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung, unabhängig von dem Zeitpunkt, zu dem sie gewährt wurden.

Sofern die Maximalvergütung aufgrund einer Steigerung des Kurses der Aktie der TE Connectivity plc in einem Geschäftsjahr überschritten werden würde, ist die kurzfristige variable Vergütung (AIP) entsprechend zu kürzen. Falls die Kürzung nicht ausreicht, kann Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder ausgezahlte Vergütungen zurückverlangen.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütungshöhe dar, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze, die allenfalls bei optimaler Zielerreichung erreicht werden kann.

Der Anteil der festen Vergütung an der Maximalvergütung (Jahresfixgehalt und sonstige Bezüge) beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen in dem Betrachtungszeitraum der nächsten vier Jahre bei den Vorstandsmitgliedern rund 30 %.

Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (AIP) an der Maximalvergütung beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen in dem Betrachtungszeitraum der nächsten vier Jahr bei den Vorstandsmitgliedern rund 35 %.

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Maximalvergütung beträgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen in dem Betrachtungszeitraum der nächsten vier Jahr bei den Vorstandsmitgliedern rund 35 %.

Die Maximalvergütung für ein Vorstandsmitglied kann sich anlässlich des Amtseintritts des betreffenden Vorstandsmitglieds im Jahr der Bestellung oder im zweiten Jahr nach der Bestellung zum Mitglied des Vorstands in Ausnahmefällen erhöhen, sofern dem betreffenden Vorstandsmitglied Ausgleichszahlungen für anlässlich des Wechsels des betroffenen Vorstandsmitglieds zur First Sensor AG weggefallene Leistungen aus einem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden.

4. Vergleich anhand einer Peergroup

Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises, auch in der zeitlichen Entwicklung. Der oberste Führungskreis sind die „Directors“ der verschiedenen Bereiche. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft der First Sensor AG im Zeitverlauf.

Im Falle wesentlicher Verschiebungen der Relation zwischen der Vergütung der Mitglieder des Vorstands der First Sensor AG und der Vergütung der vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen für die Verschiebung.

B. Laufzeiten und Beendigungsmöglichkeiten bei Vorstandsdienstverträgen

Die Vorstandsdienstverträge haben jeweils eine Laufzeit von maximal drei Jahren. Eine ordentliche Kündigung von Vorstandsdienstverträgen ist ausgeschlossen. Der Dienstvertrag endet bei einer Abberufung als Vorstandsmitglied mit Ablauf der (hypothetischen) gesetzlichen Kündigungsfrist aus § 622 BGB. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist möglich, wobei eine Abberufung des Vorstandsmitglieds gem. § 84 Abs. 3 AktG als wichtiger Grund gilt.

C. Abfindung bei vorzeitiger Beendigung der Anstellung & Anrechnungen

Endet die Anstellung der Vorstandsmitglieder ohne das Vorliegen eines wichtigen Grundes, hat das jeweilige Vorstandsmitglied Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung in Höhe des Jahresfixgehalts für die restliche Vertragsdauer, maximal jedoch in Höhe von EUR 500.000,00. Im Falle eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung nicht auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Abfindungszahlung und die Karenzentschädigung sind insgesamt auf zwei Jahresfixgehälter beschränkt (Abfindungs-Cap).

Bei Beendigung eines Vorstandsvertrags soll die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen.

D. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für Vorstände der First Sensor AG wird vom gesamten Aufsichtsrat verabschiedet, wobei der Personal- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats eine vorbereitende Funktion einnimmt. Der Personal- und Nominierungsausschuss erarbeitet die Details des Vergütungssystems und unterbreitet dem Aufsichtsratsplenum einen Vorschlag als Beschlussvorlage.

Das Vergütungssystem für Vorstände der First Sensor AG wird bei neu abzuschließenden Vorstandsdienstverträgen oder bei etwaigen Verlängerungen oder Änderungen von bestehenden Vorstandsdienstverträgen herangezogen. Bei der Verhandlung und dem Abschluss von neu abzuschließenden Vorstandsdienstverträgen oder Verlängerungen und Änderungen sind die Vorgaben dieses Vergütungssystems vom Aufsichtsrat zu beachten; dies gilt insbesondere für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der seitens der Gesellschaft zeichnungsbefugt beim Abschluss von Vorstandsdienstverträgen ist, sofern er durch den Aufsichtsrat dazu ermächtigt wurde.

Das Vergütungssystem für Vorstände der First Sensor AG wird durch den Personal- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats laufend überprüft, insbesondere im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit bestehenden oder zukünftigen Mitgliedern des Vorstands. Eine förmliche und kalendarisch regelmäßige Überprüfung findet jedoch nicht statt.

Sollten seitens Mitgliedern des Aufsichtsrats oder Mitgliedern des Vorstands Interessenkonflikte zu befürchten sein oder bestehen, so sind diese dem Aufsichtsrat gegenüber nach den Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und den Vorstand offen zu legen. Der Aufsichtsrat wird dann als Gesamtgremium fallweise eine Entscheidung treffen, wie mit einem konkreten Interessenkonflikt umzugehen ist.