

Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der First Sensor AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex nach § 161 Aktiengesetz (AktG)

Vorstand und Aufsichtsrat der First Sensor AG erklären gemäß § 161 AktG, dass die Gesellschaft seit der letzten Abgabe der Entsprechenserklärung am 10. November 2021 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK“) mit Ausnahme der nachfolgend dargelegten Abweichungen entsprochen hat und zukünftig entsprechen wird.

A.1: Diversität bei der Besetzung von Führungspositionen

Durch entsprechende gesellschaftsinterne Richtlinien ist sichergestellt, dass die Besetzung von Führungspositionen diskriminierungsfrei erfolgt. Bei der Besetzung der Führungspositionen wird jedoch nicht gezielt auf Diversität geachtet.

C.1: Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benannt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats wird jedoch nicht gezielt auf Diversität geachtet.

F.2: Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein.

Der Konzernabschluss wird aufgrund der weiterhin laufenden Integrationsarbeiten innerhalb von vier Monaten nach Geschäftsjahresende veröffentlicht. Der Halbjahresfinanzbericht wird im Einklang mit der Börsenordnung und dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Ende des Berichtszeitraums zugänglich gemacht. Die Gesellschaft beabsichtigt, nach Abschluss der Integrationsarbeiten der Empfehlung F.2 wieder zu folgen.

G.1: Vergütungssystem des Vorstands

Der Aufsichtsrat legt für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder jedes Jahr an die jeweilige Situation angepasste finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien fest, damit die für das jeweilige Geschäftsjahr maßgeblichen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien exakt zu der Situation der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Festlegung passen. Aus diesem Grund werden die

einzelnen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien in dem Vergütungssystem des Vorstands der Gesellschaft nicht dargestellt.

G.3: Vergleich mit anderen Unternehmen

Der Aufsichtsrat greift bei der Festlegung der Gesamtvergütung vorrangig auf die umfassende Erfahrung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen ihrer Tätigkeit in den Führungs- und Kontrollgremien anderer vergleichbarer Unternehmen in der einschlägigen Branche zurück. Das Vergütungssystem der Gesellschaft enthält für die Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung keine Details hinsichtlich der Erstellung von Vergleichskriterien in Bezug auf vergleichbare Unternehmen.

G10: Aktienbasierte Vergütung / Haltefrist

Die Vorstandsmitglieder erhalten auf der Basis ihrer Anstellungsverträge mit TE Connectivity und in Abhängigkeit von ihrer jeweiligen dortigen Position als langfristige variable Vergütung sogenannte „Restricted Stock Units“, denen Aktien der TE Connectivity Ltd. zugrunde liegen. Die Restricted Stock Units haben eine vierjährige Vesting Periode, vesten jedoch in jährlichen Teilbeträgen und werden dann als Aktien der TE Connectivity Ltd. zur Verfügung gestellt. Nach der Ausgabe der Aktien können die Vorstandsmitglieder frei über sie verfügen. Eine vierjährige Haltefrist ist nicht vorgesehen, jedoch erhalten die Vorstandsmitglieder die gesamte Anzahl der Restricted Stock Units nur dann, wenn sie über die gesamte vierjährige Vesting Periode in einer entsprechenden Position als Beschäftigte von TE Connectivity sind.

Es gibt keine vertragliche Verpflichtung, dass ein Vorstandsmitglied die ihm gewährten variablen Vergütungsbeträge in Aktien der Gesellschaft anlegen muss.

G.11: Clawback Klauseln

Die Einbehaltung oder Rückzahlung von variablen Vergütungsbeträgen trotz Erreichen der vorgegebenen Zielwerte aufgrund anderweitiger außergewöhnlicher Umstände ist vertraglich nicht vorgesehen.

G.17 Vergütung von Ausschussmitgliedern.

Gemäß Empfehlung G.17 des DCGK soll unter anderem der höhere zeitliche Aufwand der Ausschussvorsitzenden und der Mitglieder der Ausschüsse angemessen berücksichtigt werden. Nach der Ansicht der Gesellschaft berücksichtigt die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder schon einen etwaigen zeitlichen Mehraufwand. Für die Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats der

Gesellschaft sowie deren Vorsitzenden ist daher keine erhöhte Vergütung gegenüber den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern vorgesehen.

Vorstand und Aufsichtsrat der First Sensor AG erklären außerdem gemäß § 161 AktG, dass die Gesellschaft nunmehr den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022, mit Ausnahme der nachfolgend dargelegten Abweichungen entspricht und zukünftig entsprechen wird.

A.2: Diversität bei der Besetzung von Führungspositionen

Durch entsprechende gesellschaftsinterne Richtlinien ist sichergestellt, dass die Besetzung von Führungspositionen diskriminierungsfrei erfolgt. Bei der Besetzung der Führungspositionen wird jedoch nicht gezielt auf Diversität geachtet.

C.1: Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benannt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats wird jedoch nicht gezielt auf Diversität geachtet.

F.2: Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein.

Der Konzernabschluss wird aufgrund der weiterhin laufenden Integrationsarbeiten innerhalb von vier Monaten nach Geschäftsjahresende veröffentlicht. Der Halbjahresfinanzbericht wird im Einklang mit der Börsenordnung und dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Ende des Berichtszeitraums zugänglich gemacht. Die Gesellschaft beabsichtigt, nach Abschluss der Integrationsarbeiten der Empfehlung F.2 wieder zu folgen.

G.1: Vergütungssystem des Vorstands

Der Aufsichtsrat legt für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder jedes Jahr an die jeweilige Situation angepasste finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien fest, damit die für das jeweilige Geschäftsjahr maßgeblichen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien exakt zu der Situation der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Festlegung passen. Aus diesem Grund werden die einzelnen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien in dem Vergütungssystem des Vorstands der Gesellschaft nicht dargestellt.

G.3: Vergleich mit anderen Unternehmen

Der Aufsichtsrat greift bei der Festlegung der Gesamtvergütung vorrangig auf die umfassende Erfahrung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen ihrer Tätigkeit in den Führungs- und Kontrollgremien anderer vergleichbarer Unternehmen in der einschlägigen Branche zurück. Das Vergütungssystem der Gesellschaft enthält für die Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung keine Details hinsichtlich der Erstellung von Vergleichskriterien in Bezug auf vergleichbare Unternehmen.

G10: Aktienbasierte Vergütung / Haltefrist

Die Vorstandsmitglieder erhalten auf der Basis ihrer Anstellungsverträge mit TE Connectivity und in Abhängigkeit von ihrer jeweiligen dortigen Position als langfristige variable Vergütung sogenannte „Restricted Stock Units“, denen Aktien der TE Connectivity Ltd. zugrunde liegen. Die Restricted Stock Units haben eine vierjährige Vesting Periode, vesten jedoch in jährlichen Teilbeträgen und werden dann als Aktien der TE Connectivity Ltd. zur Verfügung gestellt. Nach der Ausgabe der Aktien können die Vorstandsmitglieder frei über sie verfügen. Eine vierjährige Haltefrist ist nicht vorgesehen, jedoch erhalten die Vorstandsmitglieder die gesamte Anzahl der Restricted Stock Units nur dann, wenn sie über die gesamte vierjährige Vesting Periode in einer entsprechenden Position als Beschäftigte von TE Connectivity sind.

Es gibt keine vertragliche Verpflichtung, dass ein Vorstandsmitglied die ihm gewährten variablen Vergütungsbeträge in Aktien der Gesellschaft anlegen muss.

G.11: Clawback Klauseln

Die Einbehaltung oder Rückzahlung von variablen Vergütungsbeträgen trotz Erreichen der vorgegebenen Zielwerte aufgrund anderweitiger außergewöhnlicher Umstände ist vertraglich nicht vorgesehen.

G.17 Vergütung von Ausschussmitgliedern.

Gemäß Empfehlung G.17 des DCGK soll unter anderem der höhere zeitliche Aufwand der Ausschussvorsitzenden und der Mitglieder der Ausschüsse angemessen berücksichtigt werden. Nach der Ansicht der Gesellschaft berücksichtigt die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder schon einen etwaigen zeitlichen Mehraufwand. Für die Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats der Gesellschaft sowie deren Vorsitzenden ist daher keine erhöhte Vergütung gegenüber den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern vorgesehen.

Berlin, den 29. Juli 2022

Thibault Kassir
Vorstand

Robin Maly
Vorstand

Dirk Schäfer
Vorstand

Michael Gerosa
Vorsitzender des Auf-
sichtsrats