

Vergütungssystem der Mitglieder 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 23. Mai 2018 unter Tagesordnungspunkt 7 haben Vorstand und Aufsichtsrat das geltende System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands vorgestellt. Dieses wurde entsprechend gebilligt.

Im Hinblick auf das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und der am 16. Dezember 2019 beschlossenen und durch Veröffentlichung am 20. März 2020 in Kraft getretenen Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) wurde das Vergütungssystem des Vorstands geändert. Das geänderte Vergütungssystem für den Vorstand wird der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt.

Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand stellt sich daher wie folgt dar und wird von der Gesellschaft beim Neuabschluss und Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen, welche mit der Gesellschaft abgeschlossen werden, berücksichtigt. Derzeit werden die Vorstandsmitglieder durch Verträge mit Konzerngesellschaften vergütet. Im Rahmen des Vergütungssystems ist auch eine Drittvergütung möglich.

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 Ltd. 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);
- vii. Einmaliger Zuschuss für Umzugs- und Maklerkosten; und/oder
- viii. Erstattung der Kosten von Dienstreisen.

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. Das AIP-Programm 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 Nettoergebnis 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 Ltd (TEL): Das Ergebnis je Aktie wird berechnet, indem der Nettogewinn des Unternehmens durch die Anzahl der in einem bestimmten Zeitraum ausgegebenen TEL-Aktien 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.

- 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.

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 der 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 jährliche 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 Programm 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 erhalten Restricted Stock Units ("RSU") von der TE Connectivity Ltd. im Rahmen des Long-Term Incentive ("LTI") Programms. TE Connectivity Ltd. verwendet LTI-Zuteilungen, um eine wettbewerbsfähige Vergütung zu bieten, die die Beiträge der Mitarbeiter anerkennt und ihre Vergütung mit den Aktionären in Einklang bringt, indem sie sich auf langfristiges Wachstum und Aktienperformance konzentriert. Die Kosten für die LTI-Zuteilungen und deren Verwaltung werden von der TE Connectivity Ltd. mit Sitz in Schaffhausen/Schweiz getragen. Den Mitgliedern des Vorstands wird zu einem bestimmten Zeitpunkt, dem sogenannten Zuteilungsdatum, eine Anzahl von RSUs zugeteilt.

Die RSU-Zuteilungen lauten auf US-Dollar und werden anhand des Aktienkurses von TE Connectivity Ltd. am Tag der Gewährung in eine bestimmte Anzahl von Aktieneinheiten umgerechnet. Die Zuteilungen werden in der Regel über vier Jahre in gleichen Raten (25 % pro Jahr) gevestet. Der Aktienkurs kann während des vierjährigen Vesting-Zeitraums schwanken, und der Gesamtwert des Vesting weicht vom Wert bei Gewährung ab. Auf die Aktienvergütung werden an jedem Unverfallbarkeitsdatum Einkommenssteuern fällig.

Beispiel: 500 RSUs werden im November 2020 gewährt

- Jahr 1 (2021): 125 RSUs werden in Aktien von TE Connectivity Ltd. umgewandelt
- Jahr 2 (2022): 125 RSUs werden in Aktien der TE Connectivity Ltd. umgewandelt
- Jahr 3 (2023): 125 RSUs werden in Aktien der TE Connectivity Ltd. umgewandelt
- Jahr 4 (2024): 125 RSUs werden in Aktien der TE Connectivity Ltd. umgewandelt

Die RSU unterliegen einer vierjährigen Vesting-Periode. Innerhalb der vierjährigen Vesting-Periode verdienen sich die Vorstandsmitglieder für jedes volle Jahr, das sie seit der Ausgabe der RSU Mitglied des Vorstands der Gesellschaft sind, ein Viertel der initial zugeteilten RSU.

Damit das Vorstandsmitglied die Aktien an jedem Ausübungsdatum erhalten kann, muss das Vorstandsmitglied einen bestehenden Dienstvertrag mit der Gesellschaft abgeschlossen haben. Nachdem eine RSU unverfallbar geworden ist und in Aktien der TE Connectivity Ltd. umgewandelt wurde, wird das Vorstandsmitglied Eigentümer dieser Aktien und kann sie während eines offenen Handelsfensters verkaufen.

Durch die anteilige Ausgestaltung der Jahreserfolgsvergütung mit einer insgesamt vierjährigen Nachhaltigkeitskomponente werden erhebliche Anreize für eine nachhaltig positive Unternehmensentwicklung gesetzt, so dass insgesamt eine ausgewogene Mischung kurz- und langfristiger Vergütungskomponenten erreicht wird.

Der Wert der RSU wird für die Zwecke der Maximalvergütung zum Zeitpunkt der Gewährung unter Berücksichtigung der in den Bedingungen und der erwarteten Entwicklung bis zum Ablauf der Vesting-Periode bemessen. Dabei wird ein maximaler Anstieg bis zum Ende der Vesting-Periode um 200% im Vergleich zum Zeitpunkt der Gewährung zu Grunde gelegt.

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 – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird und unter Zugrundelegung der jeweiligen Höchstgrenzen für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung – beträgt für alle Vorstandsmitglieder jeweils EUR 580.000,00.

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 35 %.

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 30 %.

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 Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats eine vorbereitende Funktion einnimmt. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss 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 Gesellschaftzeichnungsbefugt beim Abschluss von Vorstandsdienstverträgen ist, sofern er durch den Aufsichtsrat dazu ermächtigt wurde.

Das Vergütungssystem für Vorstände der First Sensor AG wird durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss 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.

Berlin, im Mai 2021

Der Aufsichtsrat