

GLOBAL PRÄGEND

Vergütungsbericht

nach § 162 AktG

für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021

der SIMONA AG

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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.

Im Geschäftsjahr 2021 ergaben sich keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstandes.

In der Hauptversammlung vom 02. Juni 2021 wurde Dr. Klaus F. Erkes neu in den Aufsichtsrat gewählt und Dr. Rolf Goessler (Vorsitzender des Aufsichtsrates bis 02. Juni 2021) ist zu diesem Datum ausgeschieden. In der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrates wurde Dr. Klaus F. Erkes als Vorsitzender des Aufsichtsrates und Dr. Roland Reber als stellvertretender Vorsitzender gewählt. Roland Frobel war bis zum 02. Juni 2021 stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender und ist Mitglied im Aufsichtsrat geblieben. Zudem wurde Dr. Klaus F. Erkes als Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses (bis 02. Juni 2021 Dr. Rolf Goessler) und Dr. Roland Reber als Vorsitzender des Prüfungsausschusses (bis 02. Juni 2021 Roland Frobel) gewählt.

Aktuelle Vergütung des Vorstandes

In dem vorliegenden Vergütungsbericht ist das bisherige bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 gültige Vergütungssystem des Vorstandes maßgebend. Das von der Hauptversammlung am 02. Juni 2021 gebilligte neue Vergütungssystem wird künftig für Vertragsverlängerungen und Neubestellungen, die ab dem 14. April 2021 abgeschlossen werden, angewendet.

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. 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 überprüft, 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 2018 bis 2020, die zweite Performanceperiode die Geschäftsjahre 2019 bis 2021, die dritte Performanceperiode die Geschäftsjahre 2020 bis 2022 und die vierte 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.

Die Tantieme wird in Prozent vom bereinigten EBT nach IFRS wie oben angeführt ermittelt; 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. Mehr als 150% des Ziel-LAP-Bonus werden nicht gewährt.

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

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 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	29%	162	36%	599	34%
Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung								
LAP Periode 2018-2020, Auszahlung 2021	0	-	120	22%	0	-	120	7%
Summe erfolgsabhängige Vergütung	275	36%	282	51%	162	36%	719	41%
Gesamtvergütung	755	100%	554	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 (entspricht LAP-Bonus von 100 Prozent), einem Ziel-LAP-Bonus von 100 TEUR brutto per anno und einer Zielerreichung von 120,2 Prozent.

Die im Geschäftsjahr 2020 ausgezahlte Vergütung des Vorstandes setzt sich wie folgt zusammen:

**VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2020
GEGENWÄRTIGE VORSTANDSMITGLIEDER**

in TEUR / %	Schönberg		Schmitz		Dr. Hauck		Summe	
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Fixgehalt und Nebenleistungen	400	69%	220	52%	245	56%	865	60%
Beiträge mittelbare Altersversorgung	80	14%	52	12%	40	9%	172	12%
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	480	83%	272	64%	285	65%	1.037	72%
Erfolgsabhängige Vergütung								
Tantieme Geschäftsjahr 2019	100	17%	155	36%	155	35%	410	28%
Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung								
LAP Periode 2017-2019, Auszahlung 2020	0	-	0	-	0	-	0	-
Summe erfolgsabhängige Vergütung	100	17%	155	36%	155	35%	410	28%
Gesamtvergütung	586	100%	427	100%	440	100%	1.447	100%

**VERGÜTUNG 2021
FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER**

in TEUR / %	Dirk Möller		Summe	
Ruhestandsbezüge aus unmittelbarer Direktzusage	157		157	

Die Tantieme für das Geschäftsjahr 2019 wurde ermittelt auf Basis des bereinigten EBT nach IFRS in Höhe von 30.961 TEUR multipliziert mit 0,85 Prozent beim Vorstandsvorsitzenden und 0,50 Prozent bei den übrigen Vorstandsmitgliedern.

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. SIMONA Konzern sowie der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung, betrachtet über einen 5-Jahres-Zeitraum (2017-2021).

Vertikalvergleich	2018 zu 2017	2019 zu 2018	2020 zu 2019	2021 zu 2020	Ø
Mitglieder des Aufsichtsrates zum 31.12.2021					
Dr. Rolf Goessler (bis 02.06.2021)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Roland Frobels	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Dr. Roland Reber	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Martin Bücher	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Andy Hohlreiter	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Markus Stein	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Vorstandsmitglieder zum 31.12.2021					
Matthias Schönberg (seit 15.08.2019)	-	-	-	30,2%	-
Michael Schmitz (seit 15.08.2019)	-	-	-	29,7%	-
Dr. Jochen Hauck (seit 01.01.2019)	-	-	-	1,6%	-
Ertragskennziffern					
Jahresüberschuss (SIMONA AG)	-38,5%	-10,3%	56,6%	52,9%	15,2%
EBIT (SIMONA Konzern)	6,8%	-11,5%	14,1%	51,5%	15,2%
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft					
Gesamtbelegschaft in Deutschland	-0,1%	0,3%	3,7%	1,7%	1,4%
Gesamtbelegschaft Konzern	-3,6%	8,4%	2,6%	2,0%	2,4%

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

Durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (nachfolgend ARUG“ II“) wurde § 120 Absatz 4 AktG aufgehoben und § 120a neu in das AktG aufgenommen. Danach beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Die erstmalige Beschlussfassung nach § 87a Absatz 1, § 113 Absatz 3 und § 120a Absatz 1 des Aktien-

gesetzes in der ab dem 1. Januar 2020 geltenden Fassung hat gemäß § 26j Abs. 1 EGAktG bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

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 – mit den in der Entsprechenserklärung der SIMONA AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 06. April 2021 aufgeführten Abweichungen – den Empfehlungen des DCGK in seiner aktuellen Fassung vom 20. März 2020.

Die Abweichungen bezüglich der Vorstandsvergütung - Grundsatz 23 - betreffen folgende Empfehlungen:

	Empfehlung DCGK	Erläuterung SIMONA AG
G7	Der Aufsichtsrat soll für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich - neben operativen - vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.	Der Aufsichtsrat hat als Leistungskriterium für die variablen Vergütungsbestandteile die operative und nachhaltige Ergebnisentwicklung der Gesellschaft festgelegt. Strategische Zielsetzungen werden dennoch mit jedem Vorstandsmitglied jährlich vereinbart.
G10	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.
G11	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.

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	▪ Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	Insbesondere: ▪ Gewährung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung ▪ Unfallversicherung
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	▪ Alters- und Hinterbliebenenversorgung ▪ Beitragsorientierte Leistungszusage ▪ Jährlicher Versorgungsbeitrag von ca. 15-25 % des Jahresfixgehalts
Variable Vergütungsbestandteile	
Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)	Plantyp: ▪ Leistungsabhängiger Bonus
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags: ▪ 180 % des Zielbetrags (Vorstandsvorsitzender) ▪ 130 % des Zielbetrags (übrige Vorstandsmitglieder)
	Leistungskriterien: ▪ 0,45 % bzw. 0,65 % des Konzern EBT nach IFRS
	Bemessungszeitraum: ▪ Jeweiliges Geschäftsjahr
	Auszahlung: ▪ In bar zehn Tage nach der Feststellung des Jahresabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres
Langfristige variable Vergütung (LAP)	Plantyp: ▪ Zielbonus mit dreijährigem Bemessungszeitraum
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags: ▪ 150 % des Zielbonus (Vorstandsvorsitzender) ▪ 130 % des Zielbonus (übrige Vorstandsmitglieder)
	Leistungskriterien: ▪ Durchschnittlicher NOPAT-ROCE während Bemessungszeitraum
	Auszahlung: ▪ In bar zehn Tage nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums
Langfristige variable Vergütung (ESG-Tantieme)	Plantyp: ▪ Zielbonus mit dreijährigem Bemessungszeitraum
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags: ▪ 150 % des Zielbonus (Vorstandsvorsitzender) ▪ 130 % des Zielbonus (übrige Vorstandsmitglieder)
	Leistungskriterien: ▪ Erreichung ESG-Ziele
	Auszahlung: ▪ 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 Aufsichtsrats 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.

Vergütung des Aufsichtsrates

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	Arbeitnehmersvertreter	13.000	0	0	13.000
Markus Stein	Arbeitnehmersvertreter	13.000	0	0	13.000
Gesamt		97.500	21.000	21.000	139.500

Die Vergütung des Aufsichtsrates der SIMONA AG für das Geschäftsjahr 2019 setzt sich wie folgt zusammen und wurde Anfang Januar 2020 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	Arbeitnehmersvertreter	13.000	0	0	13.000
Markus Stein	Arbeitnehmersvertreter	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 2021 wurden von der Hauptversammlung am 02. Juni 2021 keine variablen Vergütungsbestandteile beschlossen.

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

Kirn, den 6. April 2022

SIMONA Aktiengesellschaft

Für den Vorstand

Matthias Schönberg

Dr. Jochen Hauck

Michael Schmitz

Für den Aufsichtsrat

Dr. Klaus F. Erkes

Vorsitzender des Aufsichtsrates

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 2021 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 6. April 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Guido Tamm
Wirtschaftsprüfer

ppa. Sonia Nixdorf
Wirtschaftsprüferin