

Anlage zu TOP 6

Beschlussfassung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

a) Allgemeines

Maßgeblich für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind die folgenden Kriterien:

- die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds,
- die Leistung des gesamten Vorstands,
- die wirtschaftliche Lage des Unternehmens,
- der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens,
- die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung eines horizontalen wie vertikalen Vergleichs

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt somit Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

aa) Verfahren zur Festsetzung der Vergütungshöhe

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes das zuständige Organ für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütung bzw. des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Die Vorbereitung der betreffenden Entscheidungen des Aufsichtsrats ist dem Personalausschuss zugewiesen.

Auf Basis des Vergütungssystems setzt der Aufsichtsrat die Ziel- und Maximalvergütung für den Vorstand vorab für mehrere Jahre fest. Zudem legt er die auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichteten langfristigen Ziele für die Bemessung des Leistungsfaktors ebenfalls vorab für mehrere Jahre fest. Die Ziele orientieren sich an den strategischen Leitlinien von FUCHS und beziehen sich auf den Gesamtvorstand. Der Aufsichtsrat achtet hierbei auf eine Angemessenheit der Vorstandsvergütung unter

Berücksichtigung eines horizontalen und vertikalen Vergleichs. Die Vorbereitung der Beschlüsse erfolgt jeweils durch den Personalausschuss.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats erarbeitet im Dezember eines Kalenderjahres eine Empfehlung über die Zielerreichung des Vorstands im Hinblick auf den Leistungsfaktor. Basierend auf dieser Empfehlung trifft dann der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im Dezember seine Entscheidung. In der Aufsichtsratssitzung im März, in der auch über die Feststellung des Jahresabschlusses Beschluss gefasst wird, trifft dann der Aufsichtsrat die finale Entscheidung über die Festlegung der variablen Vergütung für das vorhergehende Geschäftsjahr.

Horizontaler Vergleich:

Als Orientierung für die Festsetzung ist eine Vergleichsgruppe von verschiedenen MDAX Unternehmen definiert, die im Hinblick auf ihre Zugehörigkeit zur Chemie-Branche, ihre Art des Geschäfts oder ihren Hauptaktionär (börsennotierte Gesellschaften mit einer Familie als Mehrheitsaktionär) ausgewählt sind, wobei Besonderheiten wie z.B. Unternehmensgröße, Profitabilität und Vergütungsstruktur beachtet werden. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien soll den Mitgliedern des Vorstands innerhalb der regulatorischen Vorgaben eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung angeboten werden. Die Peergroup besteht aus den Unternehmen Brenntag AG, Dürr AG, Knorr-Bremse AG, Lanxess AG und Symrise AG. Bezogen auf das Jahr 2019 beträgt die durchschnittliche Mindestgesamt- bzw. Maximalgesamtvergütung der Peergroup das 1,2-Fache (Mindestgesamtvergütung) bzw. 1,5-Fache (Maximalgesamtvergütung) eines ordentlichen Vorstandsmitglieds der FUCHS PETROLUB SE.

Vertikaler Vergleich:

Auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur wird bei der Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands herangezogen. Die vertikale Überprüfung erfolgt hierbei gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex mit zwei Vergleichsgruppen. Zum einen wird die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zum Personalaufwand für die gesamte Konzern-Belegschaft berücksichtigt. Zum anderen erfolgt ein Vergleich mit der Vergütung der oberen Führungskräfte innerhalb des Konzerns. Die Vergleichsgruppe besteht aus den Mitgliedern des Group Management Committee (Mitglieder des Vorstands ausgenommen) sowie den Geschäftsführern der Konzerngesellschaften.

bb) Überprüfung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird jährlich durch den Aufsichtsrat überprüft. Der Personalausschuss nimmt hierzu einen horizontalen und vertikalen Vergleich vor. Im Falle eines Anpassungsbedarfs bereitet der Personalausschuss eine Beschlussempfehlung für den Aufsichtsrat vor.

Gemäß den Vorgaben des § 120a AktG wird der Hauptversammlung das Vergütungssystem bei wesentlichen Änderungen, jedoch mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

cc) Interessenkonflikte

Durch die Zuständigkeit des Aufsichtsrats für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands werden mögliche Interessenkonflikte grundsätzlich vermieden. In der Vergangenheit sind keine Interessenkonflikte einzelner Mitglieder des Aufsichtsrats im Rahmen von Entscheidungen des Aufsichtsrats bzw. des Personalausschusses betreffend das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands aufgetreten. Für den Fall, dass in der Zukunft Interessenkonflikte auftreten sollten, gelten die allgemeinen Regeln für den Umgang mit Interessenkonflikten im Aufsichtsrat der FUCHS PETROLUB SE. Danach hat das betreffende Aufsichtsratsmitglied unverzüglich den Interessenkonflikt offenzulegen. Der Aufsichtsratsvorsitzende entscheidet dann, ob das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Sitzung teilnimmt und Informationen erhält. Im Falle eines wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikts hat das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederzulegen.

b) Komponenten der Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Diese Komponenten bestehen aus den nachfolgenden Bestandteilen:

- Erfolgsunabhängige Vergütung:
 - o Festvergütung
 - o Nebenleistungen
 - o Versorgungsaufwendungen
- Erfolgsabhängige Vergütung:
 - o STI (Short-Term-Incentive) im Sinne einer kurzfristigen, einjährigen Vergütung
 - o LTI (Long-Term-Incentive) im Sinne einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung

Im Falle eines unterjährigen Vertragsbeginns sowie im Falle einer unterjährigen Vertragsbeendigung werden die Festvergütung sowie die erfolgsabhängige Vergütung zeitanteilig gewährt.

aa) Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in 13 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird (im Monat November werden zwei Teilbeträge ausgezahlt). Die jährliche Festvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden Euro 880.000, für die weiteren Mitglieder des Vorstands jeweils Euro 550.000.

Die Festvergütung wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt. Diese beinhalten folgende Leistungen:

- Geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung des Dienstwagens
- Geldwerte Vorteile aus der Unfallversicherung

Im Hinblick auf die Versorgungszusagen wird wie folgt differenziert:

- Die Versorgungszusagen der vor dem 1. Januar 2016 bestellten Vorstandsmitglieder entsprechen einem prozentualen Anteil der durchschnittlichen Festvergütung der letzten drei Jahre vor Beendigung des Dienstvertrags. Dieser prozentuale Anteil beträgt maximal 40% und wird über die Bestelldauer als

Vorstandsmitglied sukzessive verdient. Die entsprechende Pensionsrückstellung wird nach dem Anwartschaftsbarwertverfahren ermittelt. Als jährlicher Versorgungsaufwand wird der laufende Dienstzeitaufwand ausgewiesen, der in Abhängigkeit vom anzusetzenden Marktzinssatz stärkeren Schwankungen unterliegen kann.

- Seit dem 1. Januar 2016 bestehen für neu hinzugekommene Mitglieder des Vorstands Versorgungszusagen über die Allianz Unterstützungskasse. Über die Entrichtung von Beitragszahlungen an diese zweckgebundene Versorgungskasse hinaus bestehen keine weiteren Verpflichtungen. Die jährlichen Zahlungen werden als Versorgungsaufwand ausgewiesen.

Der reguläre Pensionsfall tritt ein, wenn der Vorstandsvertrag mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres endet.

bb) Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung für den STI und LTI berechnet sich einheitlich gemäß folgender Formel:



Von dem ermittelten Wert erhält der Vorstandsvorsitzende einen Anteil von 0,64% und die weiteren Mitglieder des Vorstands jeweils einen Anteil von 0,32%. Die erfolgsabhängige Vergütung wird im März nach der Sitzung des Aufsichtsrats über die Feststellung des Jahresabschlusses des vorhergehenden Geschäftsjahres ausgezahlt.

FVA (Fuchs Value Added)

Der FVA ist die zentrale Führungskennzahl der FUCHS-Gruppe. Er wird für die variable Vergütung des lokalen, regionalen und globalen Managements herangezogen.

Der FVA als ökonomischer Gewinn verkörpert einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl den Ertrag als auch das eingesetzte Kapital berücksichtigt. Er ist somit Ausprägung der strategischen Zielsetzung und auf Langfristigkeit ausgerichtet:



Die relevante Ertragskennzahl ist das EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern). Das EBIT zeigt die operative Leistungsfähigkeit unbeeinflusst von Finanzierungs- und Steuereffekten.

Das eingesetzte Kapital spiegelt sich in der Vermögens- und Finanzlage wider. Der Kapitaleinsatz wird maßgeblich von den Sachanlageinvestitionen, den Investitionen in Immaterielle Vermögenswerte sowie von der Entwicklung des Nettoumlaufvermögens (NOWC) beeinflusst. Das Anlagevermögen sowie Akquisitionen werden über Investitionsrechnungen gesteuert, während das NOWC durch die gezielte Steuerung seiner Bestandteile (Vorräte sowie Forderungen und Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen) kontrolliert wird. Das eingesetzte Kapital für ein Geschäftsjahr wird anhand der verzinslichen Finanzierungsquellen des Konzerns ermittelt und errechnet sich als Durchschnitt der Bestandsgrößen zu fünf Quartalsstichtagen, beginnend mit dem 31. Dezember des vorangegangenen Jahres.

Das eingesetzte Kapital (Capital Employed) errechnet sich somit über fünf Stichtage wie folgt:



Für die Berechnung der Kosten des eingesetzten Kapitals wird ein durchschnittlich gewichteter Kapitalkostensatz (WACC) verwendet, der auf Basis des Capital Asset Pricing Model (CAPM) ermittelt wird. Die Höhe des WACC wird jährlich zum Bilanzstichtag auf der Grundlage aktueller Kapitalmarktdaten überprüft und gegebenenfalls angepasst. In die FVA Berechnung fließt der WACC als Vorsteuerzinssatz ein, da auch die Ertragskomponente als Vorsteuergröße (EBIT) berücksichtigt wird.

Nur wenn der erwirtschaftete Ertrag über den Kosten des eingesetzten Kapitals liegt, wird Wert geschaffen und es entsteht ein Anspruch auf variable Vergütung.

Mit der Feststellung des Jahresabschlusses bzw. der Billigung des Konzernabschlusses ist der FVA für das betreffende Geschäftsjahr festgesetzt.

Leistungsfaktor

Der Leistungsfaktor misst die jährliche Erreichung der vereinbarten langfristig ausgerichteten Ziele und wird jährlich einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Die Spanne des Leistungsfaktors reicht hierbei von mindestens 0,75 (entspricht einer Zielerreichung von 75%) bis maximal 1,25 (entspricht einer Zielerreichung von 125%). Der Leistungsfaktor berücksichtigt neben profitablen Wachstum und effizientem Cash Management den Ausbau der technischen Kompetenz und damit die fortschreitende Penetration der Märkte mit Spezialschmierstoffen. Weitere Aspekte sind die Einhaltung einer guten Corporate Governance, die kontinuierliche Personalentwicklung, die Etablierung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitskonzepts sowie die Schaffung von Stakeholder Value mit Blick auf die soziale Verantwortung von FUCHS. Die Ziele orientieren sich an den strategischen Leitlinien von FUCHS und beziehen sich auf den Gesamtvorstand.

Der Zielerreichungsgrad und damit der Leistungsfaktor wird jährlich im Dezember in einer Gesamtschau ermittelt, d.h. es erfolgt keine dezidierte Einzelbewertung und Gewichtung der verschiedenen Aspekte. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber auf Basis der vom Personalausschuss vorgeschlagenen Zielerreichung.

Die variable Vergütung setzt sich wie folgt zusammen:

- 45% Short-Term-Incentive (STI)
- 55% Long-Term-Incentive (LTI)

Da sowohl STI als auch LTI vom FVA und dem Leistungsfaktor abhängen, sind letztlich beide auf den langfristigen Unternehmenserfolg und somit auf eine mehrjährige Bemessungsgrundlage ausgelegt. Die Differenzierung ist im Hinblick auf die weitere Pflicht zur Verwendung des LTI von Bedeutung.

Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, mehr als die Hälfte des LTI innerhalb von zwei Wochen nach Auszahlung in Vorzugsaktien (ISIN DE0005790430) der FUCHS PETROLUB SE zu investieren. Hierdurch ist sichergestellt, dass entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung die variable Vergütung überwiegend aktienbasiert gewährt wird. Die erworbenen Vorzugsaktien stellen demnach keine zusätzliche Vergütung für die Mitglieder des Vorstands dar. Die erworbenen Vorzugsaktien unterliegen gemäß den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex einer Veräußerungssperre von vier Jahren. Die Haltefrist beginnt jeweils mit der Einbuchung in die individuellen Wertpapierdepots und ist auch

für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrags vollständig einzuhalten. In dieser Zeit unterliegen die von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Aktien sämtlichen Chancen und Risiken der Kapitalmarktentwicklung. Die Vorzugsaktien werden einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands erworben, um einheitliche Erwerbskonditionen sicherzustellen.

cc) Ziel- und Maximalvergütung

Die Zielvergütung ist der Wert, der einem Vorstand für ein Geschäftsjahr insgesamt zufließt, wenn die Zielerreichung bei sämtlichen Vergütungskomponenten 100% beträgt. Die Zielerreichung wird im Vergütungssystem durch den Leistungsfaktor ausgedrückt. Eine Zielerreichung von 100% entspricht einem Leistungsfaktor von 1,0. Die Zielvergütung beträgt das 2,5-Fache der Festvergütung. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Zielvergütung Euro 2.200.000, für ordentliche Mitglieder des Vorstands Euro 1.375.000. Die Ziel-Gesamtvergütung umfasst neben der Zielvergütung auch die individuellen Nebenleistungen und Versorgungsaufwendungen.

Die Maximalvergütung ist das 4-Fache der Festvergütung. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung Euro 3.520.000, für ordentliche Mitglieder des Vorstands Euro 2.200.000. Die Maximalgesamtvergütung umfasst neben der Maximalvergütung auch die individuellen Nebenleistungen (angemessener Dienstwagen und Unfallversicherung) und Versorgungsaufwendungen. Die Versorgungsaufwendungen betragen für die vor dem 1. Januar 2016 bestellten Mitglieder des Vorstands maximal 40% der durchschnittlichen Festvergütung der letzten drei Jahre vor Beendigung des Dienstvertrags. Bei den übrigen Mitgliedern des Vorstands sind die Versorgungszusagen beitragsorientiert und betragen Euro 220.000 jährlich. Vor dem Hintergrund der Volatilität der jährlichen versicherungsmathematischen Berechnung der Vorsorgeaufwendungen für die erstmals vor dem 1. Januar 2016 bestellten Mitglieder des Vorstands beträgt der Höchstbetrag für die Summe der individuellen Nebenleistungen und Vorsorgeaufwendungen Euro 600.000 für den Vorstandsvorsitzenden und Euro 400.000 für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands. Hieraus ergibt sich demnach eine Maximalgesamtvergütung für den Vorstandsvorsitzenden von Euro 4.120.000, für ordentliche Mitglieder des Vorstands Euro 2.600.000.

Der Anteil der Festvergütung, des STI und des LTI an der Zielvergütung, an der Maximalvergütung (jeweils ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen), an der Ziel-Gesamtvergütung bzw. an der Maximalgesamtvergütung (jeweils Nebenleistungen und Versorgungszusagen der Festvergütung zugeordnet) ist wie folgt:

	Zielver- gütung	Maximalvergütung	Ziel- Gesamtvergütung	Maximal- gesamtvergütung
Festvergütung	40%	25%	≈48%	36%
Variable Vergütung	60%	75%	≈52%	64%
davon STI	27%	34%	≈23%	29%
davon LTI	33%	41%	≈29%	35%

Der Anteil der Festvergütung sowie der variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung kann aufgrund von jährlichen Schwankungen bezüglich der gewährten Nebenleistungen bzw. der Versorgungszusagen variieren. Im Regelfall sollen die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile die festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusagen) übersteigen. Durch die Vergütungssystematik ist sichergestellt, dass der Anteil des LTI stets den Anteil des STI übersteigt. Damit und durch die Langfristigkeit des FVA-Modells und des Leistungsfaktors richtet der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung auf die langfristige Unternehmensentwicklung aus.

c) Vertragliche Vereinbarungen

aa) Vertragslaufzeiten und Zusagen bei vorzeitiger Beendigung

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung sind mit den Mitgliedern des Vorstands in deren Dienstverträgen geregelt. Im Hinblick auf die variable Vergütung und die für die Bemessung des Leistungsfaktors relevanten Kriterien bestehen Zusatzvereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands, die eine mehrjährige Geltungsdauer haben.

Die Laufzeit der Dienstverträge entspricht – vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung – der Bestellperiode. Bei der Bestellung und Wiederbestellung von Mitgliedern des Vorstands werden die aktienrechtlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex eingehalten. Die Erstbestellung erfolgt in der Regel für längstens drei Jahre. Wiederbestellungen der Amtszeit erfolgen für eine maximale Dauer von fünf Jahren.

Die Dienstverträge sehen für den Fall, dass die Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund vorzeitig endet, in Entsprechung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex eine Ausgleichszahlung vor, deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen (Summe

der Gesamtvergütung der letzten zwei vorhergehenden Geschäftsjahre) begrenzt ist und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet (Cap), wobei eine vorzeitige Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile für den Fall einer vorzeitigen Vertragsauflösung nicht erfolgt. Für den Fall eines Kontrollwechsels sind weder vertragliche Sonderkündigungsrechte noch Abfindungen vorgesehen. Dies gilt auch für den Fall einer nicht nur vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit eines Mitglieds des Vorstands. Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit werden dem betreffenden Mitglied des Vorstands für die Dauer von sechs Monaten die vertraglich festgelegten Bezüge weiterbezahlt.

bb) Außergewöhnliche Entwicklungen für variable Vergütung

Für den Fall, dass außergewöhnliche Entwicklungen eintreten, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die nach den vorgenannten Vorgaben ermittelte variable Vergütung zu adjustieren und auf einen geringeren oder höheren Betrag festzusetzen.

cc) Claw-back-Regelungen für die variable Vergütung

Die FUCHS PETROLUB SE hat ein vertragliches Recht, bereits an die Mitglieder des Vorstands gewährte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern. Das Rückforderungsrecht greift, falls sich nach Auszahlung der variablen Vergütung herausstellt, dass die hierfür wesentlichen Kennzahlen aufgrund objektiver Fehlerhaftigkeit nach den für die Rechnungslegung maßgebenden Vorschriften nachträglich korrigiert werden mussten und sich bei Zugrundelegung der korrigierten Kennzahlen keine oder geringere Bezüge ergeben hätten.

dd) Übernahme von konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Für den Fall, dass Mitglieder des Vorstands in Unternehmen, die mit der FUCHS PETROLUB SE verbunden sind, Aufsichtsrats- oder sonstige Mandate übernehmen, erfolgt dies ohne gesonderte Vergütung. Sofern eine Vergütung für ein konzerninternes Mandat ausnahmsweise nicht ausgeschlossen werden kann, erfolgt abhängig von der Art der Vergütung eine Anrechnung auf die übrige Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds oder wird diese vom betreffenden Mitglied des Vorstands an die FUCHS PETROLUB SE abgetreten.

Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder ähnlichen Mandaten bei konzernexternen Gesellschaften bedarf der Zustimmung durch den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat entscheidet

dabei im jeweiligen Einzelfall über eine etwaige Anrechnung der Vergütung. Bisher hat er davon abgesehen.

ee) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Mitglieder des Vorstands unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten, auf das die FUCHS PETROLUB SE vor Beendigung des Dienstverhältnisses verzichten kann. In diesem Fall entfällt der Entschädigungsanspruch mit Ablauf eines Jahres seit der Erklärung, gleich ob das Dienstverhältnis dann noch besteht. Für diese Dauer des Wettbewerbsverbots erhalten sie eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der vertragsgemäßen Vergütung. Für die variablen Bestandteile wird der Durchschnitt der letzten drei Jahre zugrunde gelegt. Anderweitige Einkünfte werden bei der Entschädigung berücksichtigt. Die Entschädigung wird auf eine eventuelle Abfindungszahlung gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex angerechnet.