

Vergütungsbericht

2022

MOVING YOUR WORLD

LUBRICANTS.
TECHNOLOGY.
PEOPLE.



Vergütungsbericht 2022

Der Vergütungsbericht nach § 162 AktG beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems sowie die individuelle Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der FUCHS PETROLUB SE für das Geschäftsjahr 2022.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der FUCHS PETROLUB SE gilt seit dem Geschäftsjahr 2021. Es wurde vom Aufsichtsrat, nach Vorbereitung durch den Personalausschuss, in der Sitzung am 8. März 2021 beschlossen und von der Hauptversammlung am 4. Mai 2021 gebilligt. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats, das in § 16 der Satzung geregelt ist, wurde ebenfalls gebilligt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde erstmals nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer, über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus, auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der FUCHS PETROLUB SE im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 3. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 93,01 % gebilligt.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem im Überblick

1. 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.

a. 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 die Mitglieder des Vorstands 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 des FUCHS-Konzerns (FUCHS) und beziehen sich auf den Gesamtvorstand. Der Aufsichtsrat achtet hierbei auf die Angemessenheit der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung eines horizontalen und vertikalen Vergleichs.

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 zum Leistungsfaktor. 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 im Jahr 2020 eine Vergleichsgruppe von verschiedenen, damals noch allesamt dem MDAX zugehörigen Unternehmen definiert worden, die im Hinblick auf ihre Zugehörigkeit zur Chemiebranche, ihre Art des Geschäfts oder ihren Hauptaktionär (börsennotierte Gesellschaften mit einer Familie als Mehrheitsaktionär) ausgewählt wurden, wobei Besonderheiten, wie z. B. Unternehmensgröße, Profitabilität und Vergütungsstruktur, beachtet wurden. 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.

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 Konzernbelegschaft berücksichtigt. Zum anderen erfolgt ein Vergleich mit der Vergütung der oberen Führungskräfte innerhalb des Konzerns. Diese Vergleichsgruppe besteht aus den Mitgliedern des Group Management Committee (Mitglieder des Vorstands ausgenommen) sowie den Geschäftsführern der Konzerngesellschaften.

b. 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.

c. 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. 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.

2. 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:
 - Festvergütung
 - Nebenleistungen
 - Versorgungsaufwendungen
- Erfolgsabhängige Vergütung:
 - STI (Short-Term-Incentive) kurzfristige, einjährige Vergütung
 - LTI (Long-Term-Incentive) langfristige, mehrjährige Vergütung

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

a. 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 880 T €, für die weiteren Mitglieder des Vorstands jeweils 550 T €.

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 erdient. 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 Unterstützungskasse 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.

b. Erfolgsabhängige Vergütung

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

FVA × Leistungsfaktor × Individuellem Anteil

Von dem ermittelten Wert erhält der Vorstandsvorsitzende einen Individuellen Anteil von 0,64 % und die weiteren Mitglieder des Vorstands jeweils einen Individuellen 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. 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 DE000A3E5D64) der FUCHS PETROLUB SE zu investieren. Hierdurch ist sichergestellt, dass entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex unter Berücksichtigung der 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 Empfehlungen 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 gemeinsam für alle Mitglieder des Vorstands erworben, um einheitliche Erwerbskonditionen sicherzustellen.

c. Ziel- und Maximalvergütung

Die Zielvergütung ist der Wert, der einem Mitglied des Vorstands 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 2,2 Mio €, für ordentliche Mitglieder des Vorstands 1,375 Mio €. 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 3,52 Mio €, für ordentliche Mitglieder des Vorstands 2,2 Mio €. Die Maximalgesamtvergütung umfasst neben der Maximalvergütung auch die individuellen Nebenleistungen (angemessener Dienstwagen und Unfallversicherung) und Versorgungsaufwendungen. Die Versorgungszusagen 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 220 T € jährlich. Vor dem Hintergrund der Volatilität der jährlichen versicherungsmathematischen Berechnung der Vorsorgeaufwendungen für die erstmals vor dem 1. Januar 2016 bestellten Mitglieder des Vorstands beläuft sich der Höchstbetrag für die Summe der individuellen Nebenleistungen und Vorsorgeaufwendungen auf 600 T € für den Vorstandsvorsitzenden und auf 400 T € für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands. Hieraus ergibt sich demnach eine Maximalgesamtvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG) für den Vorstandsvorsitzenden von 4,12 Mio €, für ordentliche Mitglieder des Vorstands von 2,6 Mio €.

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:

Zusammensetzung der Ziel- und Maximalvergütung, der Ziel-Gesamtvergütung und Maximalgesamtvergütung

in %	Zielvergütung	Maximalvergütung	Ziel-Gesamtvergütung	Maximalgesamtvergütung
Festvergütung	40	25	≈47	36
Variable Vergütung	60	75	≈53	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.

3. Vertragliche Vereinbarungen

a. Vertragslaufzeiten und Zusagen bei vorzeitiger Beendigung

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung wurden mit den Mitgliedern des Vorstands in deren Dienstverträgen getroffen. 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.

b. 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.

c. 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.

d. Übernahme von konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Für den Fall, dass Mitglieder des Vorstands in Unternehmen, die mit 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.

e. 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 erhält das Vorstandsmitglied 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.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die den Mitgliedern des Vorstands für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG erfolgte im Einklang mit dem Vergütungssystem.

Im Geschäftsjahr 2022 gehörten dem Vorstand der FUCHS PETROLUB SE folgende Mitglieder an:

- Stefan Fuchs, Mitglied des Vorstands seit 1999, Vorstandsvorsitzender seit dem 1. Januar 2004
- Isabelle Adelt, Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2022
- Dr. Lutz Lindemann, Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2009
- Dr. Timo Reister, Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2016
- Dr. Ralph Rheinboldt, Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2009
- Dagmar Steinert, Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2016, ausgeschieden zum 30. November 2022

Eine Vergütung ist bereits dann gewährt, wenn die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (erdienungsorientierte Sichtweise). Das bedeutet, dass die variable Vergütung für die zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 als im Berichtsjahr gewährt ausgewiesen wird, auch wenn die Auszahlung erst im März 2023 erfolgt. Dies gewährleistet eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher. Dieses Prinzip gilt entsprechend auch für die Darstellung der Ziel-(Gesamt)vergütung sowie der Maximal(gesamt)vergütung.

Für die variable Vergütung (STI und LTI) der Mitglieder des Vorstands ergeben sich für die Bemessungsparameter folgende Werte:

Bemessungsparameter variable Vergütung (STI und LTI)

Variable Vergütung (STI und LTI)		Anteil	Anteil ordentliches
Individueller Anteil		Vorstandsvorsitzender	Vorstandsmitglied
		0,64%	0,32%
Geschäftsjahr 2022			
FVA in Mio €	172		
Leistungsfaktor		T €	T €
min	0,75	828	414
max	1,25	1.378	689
Leistungsfaktor 2022	1,2	1.323	662
Geschäftsjahr 2021			
FVA in Mio €	205		
Leistungsfaktor		T €	T €
min	0,75	984	492
max	1,25	1.641	820
Leistungsfaktor 2021	1,1	1.444	722

Der Leistungsfaktor für das Geschäftsjahr 2022 wurde vom Aufsichtsrat im Rahmen einer wertenden Gesamtbetrachtung mit 1,2 festgelegt. Ausschlaggebende Kriterien für die Festsetzung des Leistungsfaktors für das Geschäftsjahr 2022 sind wie folgt, wobei die Teilziele in einer Gesamtschau unterschiedlich gewichtet wurden:

- Das Teilziel profitables Wachstum in Verbindung mit einem effizienten Cash Management wurde unter Berücksichtigung der positiven Entwicklung mit einem Leistungsfaktor von 1,15 bewertet. In die Bewertung ist eingeflossen, dass trotz der gesamtwirtschaftlichen Herausforderungen und eines Volumentrückgangs bei FUCHS das EBIT im Geschäftsjahr 2022 auf Vorjahresniveau liegt. Der Volumentrückgang war auf externe Faktoren in Form des Kriegs in der Ukraine und der Sanktionen gegen Russland, der Null-COVID-Politik in China sowie der Lage am deutschen und amerikanischen Automobilmarkt zurückzuführen. Die hiermit verbundenen Auswirkungen auf FUCHS sind vom Vorstand engagiert und unverzüglich angegangen worden, wodurch der Konzern auch im Berichtsjahr trotz aller Widrigkeiten sehr gut aufgestellt war.
- Das Teilziel der fortschreitenden Penetration der Märkte mit Spezialschmierstoffen, verbunden mit dem Ausbau der technischen Kompetenz, wurde unter Berücksichtigung der genutzten Chancen in den Wachstumsmärkten sowie der Digitalisierung mit einem Leistungsfaktor von 1,15 bewertet. Die im Rahmen von FUCHS2025 eingeführte Segmentierung des Geschäfts hat im Geschäftsjahr 2022 deutliche Fortschritte ermöglicht. Dies hat sich insbesondere im US-Geschäft sowie bei der Anfang 2020 akquirierten Konzerngesellschaft Nye gezeigt. Zudem wurde über die Beteiligung an E-Lyte ein neues Geschäftsfeld im Bereich der Hochleistungs-Elektrolyte für Batterien erschlossen.

- Die Etablierung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitskonzepts sowie die weitere Schaffung von Stakeholder Value mit Blick auf die soziale Verantwortung von FUCHS, eine kontinuierliche Personalentwicklung sowie die Einhaltung guter Corporate Governance wurden mit einem Leistungsfaktor von 1,20 bewertet. Die Personalarbeit im Berichtszeitraum erwies sich als sehr professionell. So hat der Vorstand den Wechsel von Dagmar Steinert zu Isabelle Adelt sowie den für 2023 anstehenden Vorstandswechsel von Dr. Lutz Lindemann zu Dr. Sebastian Heiner tatkräftig unterstützt und für eine reibungslose Übergabe an die neuen Vorstandsmitglieder gesorgt. Durch die neue Zusammensetzung des Group Management Committee konnte eine deutliche Verjüngung bei gleichzeitiger größerer fachlicher Breite erreicht werden. Es wurde eine angemessene Corporate-Governance-Politik umgesetzt, indem in vielen Bereichen neue bzw. überarbeitete Standards im Konzern etabliert wurden. Dies erleichtert wiederum die Steuerung und Kontrolle des Konzerns. Im Bereich der Nachhaltigkeit wurden durch die Festlegung der Ziele für 2025 („Cradle-to-Gate“ CO₂-neutrale Produkte) und 2040 („Cradle-to-Grave“) die Eckpfeiler für die weitere Strategie festgelegt.

Der für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 relevante WACC vor Steuern beträgt 10%.

Die Einzelheiten der Vergütung der Mitglieder des Vorstands in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 in individualisierter Form sowie der Versorgungsaufwand sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Gesamtvergütung Vorstand im Geschäftsjahr 2022

Die Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand gem. § 162 AktG ist nur für die Mitglieder des Vorstands relevant, die vor dem 1. Januar 2016 erstmals bestellt worden sind, mithin für Stefan Fuchs, Dr. Lutz Lindemann und Dr. Ralph Rheinboldt. Bei den übrigen Mitgliedern des Vorstands im Berichtszeitraum – Isabelle Adelt, Dr. Timo Reister und Dagmar Steinert – gibt es im Hinblick auf die Angabe der Gesamtvergütung mit/ohne Dienstzeitaufwand IAS keine Unterscheide, da sie einen jährlichen Betrag als Versorgungsaufwand erhalten.

Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

		Stefan Fuchs Vorstandsvorsitzender				Isabelle Adelt Mitglied des Vorstands				
		2022		2021		2022		2021		
		in T €	in % GV	in % AktG	in T €	in % GV	in T €	in % GV	in T €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	880	35	40	880	33	92	38	–	–
	Nebenleistungen	19	1	1	19	1	5	2	–	–
	Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	37	–	–	–
	Dienstzeitaufwand IAS	299	12	–	330	12	0	–	–	–
	Summe	1.198	48		1.229	46	134	55	–	–
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung									
	STI für 2022	595	24	27	–	–	50	20	–	–
	STI für 2021	–	–	–	650	24	–	–	–	–
	langfristige variable Vergütung									
	LTI für 2022	728	29	33	–	–	61	25	–	–
	LTI für 2021	–	–	–	794	30	–	–	–	–
Summe	1.323	52		1.444	54	110	45	–	–	
Gesamtvergütung (GV)		2.521	100		2.673	100	244	100	–	–
Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand gem. § 162 AktG		2.222		100	2.343		244			

Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

		Dr. Lutz Lindemann Mitglied des Vorstands					Dr. Timo Reister Mitglied des Vorstands				
		2022			2021		2022			2021	
		in T €	in % GV	in % AktG	in T €	in % GV	in T €	in % GV	in T €	in % GV	
Feste Vergütung	Grundvergütung	550	37	45	550	35	550	38	550	36	
	Nebenleistungen	22	1	2	26	2	21	1	20	1	
	Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	220	15	220	15	
	Dienstzeitaufwand IAS	258	17	–	272	17	–	–	–	–	
	Summe	829	56		848	54	791	54	790	52	
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung										
	STI für 2022	298	20	24	–	–	298	21	–	–	
	STI für 2021	–	–	–	325	21	–	–	325	21	
	langfristige variable Vergütung										
	LTI für 2022	364	24	30	–	–	364	25	–	–	
	LTI für 2021	–	–	–	397	25	–	–	397	26	
	Summe	662	44		722	46	662	46	722	48	
Gesamtvergütung (GV)	1.491	100		1.570	100	1.453	100	1.512	100		
Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand gem. § 162 AktG		1.234		100	1.298		1.453		1.512		

Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

		Dr. Ralph Rheinboldt Mitglied des Vorstands					Dagmar Steinert Mitglied des Vorstands				
		2022			2021		2022			2021	
		in T €	in % GV	in % AktG	in T €	in % GV	in T €	in % GV	in T €	in % GV	
Feste Vergütung	Grundvergütung	550	39	45	550	37	504	38	550	36	
	Nebenleistungen	17	1	1	17	1	12	1	12	1	
	Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	220	17	220	15	
	Dienstzeitaufwand IAS	195	14	–	215	14	–	–	–	–	
	Summe	762	54		782	52	736	56	782	52	
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung										
	STI für 2022	298	21	24	–	–	255	19	–	–	
	STI für 2021	–	–	–	325	22	–	–	325	36	
	langfristige variable Vergütung										
	LTI für 2022	364	26	30	–	–	334	25	–	–	
	LTI für 2021	–	–	–	397	26	–	–	397	26	
	Summe	662	46		722	48	589	44	722	48	
Gesamtvergütung (GV)	1.424	100		1.504	100	1.324	100	1.504	100		
Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand gem. § 162 AktG		1.229		100	1.289		1.324		1.504	100	

Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

		2022		Gesamt 2021	
		in T €	in % GV	in T €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	3.126	37	3.080	35
	Nebenleistungen	96	1	95	1
	Versorgungsaufwand	477	6	440	5
	Dienstzeitaufwand IAS	752	9	817	9
	Summe	4.450	53	4.432	51
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung				
	STI für 2022	1.794	21	–	–
	STI für 2021	–	–	1.950	22
	langfristige variable Vergütung				
	LTI für 2022	2.214	26	–	–
	LTI für 2021	–	–	2.382	27
	Summe	4.008	47	4.332	49
Gesamtvergütung (GV)	8.458	100	8.764	100	
Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand gem. § 162 AktG		7.707		7.947	

Die variable Vergütung für 2022 wird in der Aufsichtsratssitzung im März 2023 abschließend festgesetzt. Die variable Vergütung wird im Anschluss an die Aufsichtsratssitzung ausgezahlt und die Pflicht zum Erwerb von Vorzugsaktien greift danach. Folglich enthält die nachfolgende Tabelle keine Daten zu den erworbenen Vorzugsaktien aus der für das Geschäftsjahr 2022 gewährten variablen Vergütung. Zum 31. Dezember 2022 hätten beim Schlusskurs von 32,74 € pro Vorzugsaktie insgesamt 33.986 Vorzugsaktien für sämtliche Mitglieder des Vorstands erworben werden müssen.

Die im Rahmen der variablen Vergütung erworbenen Vorzugsaktien sowie die hierfür noch geltenden Veräußerungssperren sind der Tabelle zu entnehmen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Veräußerungssperre für die im Rahmen der variablen Vergütung erworbenen Vorzugsaktien bis zum Geschäftsjahr 2019 nur drei Jahre betrug.

→ [# 13 Vorzugsaktienprogramm variable Vergütung \(LTI\)](#)

Vorzugsaktienprogramm variable Vergütung (LTI)

Jahr der Vergütung LTI	2018	2019	2020	2021
Jahr des Aktienerwerbs	2019	2020	2021	2022
Erwerbszeitpunkt	21.3.2019	20.3.2020	10.3.2021	21.3.2022
Ende der Sperrfrist	20.3.2022	19.3.2023	9.3.2025	20.3.2026
Kurs bei Erwerb in €	38,66	34,08	43,31	33,95
Kurs zum Ende der Sperrfrist	33,62			
Wertentwicklung bis Ende Sperrfrist	- 13%			
Wertentwicklung bis 31.12.2022		-4%	-24%	-4%
Vorzugsaktien	Stück	Stück	Stück	Stück
Stefan Fuchs	11.434	9.001	8.045	11.697
Dr. Lutz Lindemann	5.717	4.505	4.026	5.849
Dr. Timo Reister	5.717	4.505	4.026	5.849
Dr. Ralph Rheinboldt	5.717	4.505	4.026	5.849
Dagmar Steinert	5.717	4.505	4.026	5.849
Aktien mit Sperrfrist 1.1.2022	34.302	27.021	24.149	
2022 erworbene Aktien				35.093
2022 auslaufende Sperrfrist	-34.302			
Aktien mit Sperrfrist 31.12.2022	0	27.021	24.149	35.093

Klarstellend ist zu berücksichtigen, dass der LTI rechnerisch gesehen aus einem Bar- und einem Aktienanteil besteht. Der Baranteil dient dabei der Tilgung der auf den LTI entfallenden Steuerlast, der Aktienanteil dient der Pflicht zum Erwerb von Vorzugsaktien. Unter Berücksichtigung einer pauschalisierten Steuerbelastung von 51 % (Einkommensteuer unter Berücksichtigung von Spitzensteuersatz, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) ist der ausgezahlte Nettobetrag des LTI vollständig in Vorzugsaktien anzulegen. Die pauschalisierte Steuerbelastung von 51 % ist auch für den STI zu berücksichtigen. Somit ist bei einer Nettobetrachtung der gesamten variablen Vergütung (45 % STI und 55 % LTI) sichergestellt, dass die variable Vergütung überwiegend aktienbasiert gewährt wird.

Kreditgewährungen an Mitglieder des Vorstands bestehen nicht.

Von den Mitgliedern des Vorstands wurden keine bereits gewährten variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Die Mitglieder des Vorstands haben keine Leistungen oder Zusagen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Die folgende Darstellung zeigt die Gesamtvergütung (einschließlich Dienstzeitaufwand IAS) für das Geschäftsjahr 2022 in Relation zur Ziel-Gesamtvergütung.

Ziel- und Maximalgesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Vorstandsmitglieder	Gesamtvergütung		Minimalgesamtvergütung	Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	Maximalgesamtvergütung
	in T €	in % der ZGV	in T €	in T €	in T €
Stefan Fuchs	2.521	100	1.198	2.518	4.120
Isabelle Adelt	244	90	134	271	433
Dr. Lutz Lindemann	1.491	90	829	1.654	2.600
Dr. Timo Reister	1.453	90	791	1.616	2.600
Dr. Ralph Rheinboldt	1.424	90	762	1.587	2.600
Dagmar Steinert	1.324	89	736	1.492	2.383

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands liegt auf bzw. unter dem Niveau der für das jeweilige Mitglied des Vorstands geltenden Ziel-Gesamtvergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung wurde vom Vorstandsvorsitzenden erreicht und von den ordentlichen Mitgliedern des Vorstands um jeweils 10 bzw. 11 % unterschritten.

Altersversorgung des Vorstands

Bezüglich der Versorgungsaufwendungen ist wie folgt zwischen den Mitgliedern des Vorstands zu differenzieren:

- Stefan Fuchs, Dr. Lutz Lindemann und Dr. Ralph Rheinboldt sind vor dem 1. Januar 2016 in den Vorstand eingetreten. Daher wird als Versorgungsaufwand der laufende Dienstzeitaufwand nach IFRS ausgewiesen.
- Isabelle Adelt, Dr. Timo Reister und Dagmar Steinert sind zum bzw. nach dem 1. Januar 2016 zu Mitgliedern des Vorstands bestellt worden und erhalten daher Versorgungszusagen über die Allianz Unterstützungskasse. Über die Entrichtung von Beitragszahlungen an diese zweckgebundene Unterstützungskasse hinaus bestehen keine weiteren Verpflichtungen.

Der Barwert der Pensionszusagen für die leistungsorientierten Zusagen abzüglich Fondsvermögen, der dem Rückstellungsbetrag entspricht, ist der folgenden Tabelle zu entnehmen.

→ [# 15 Barwert der Pensionszusagen](#)

Barwert der Pensionszusagen nach IFRS

31.12.2022	Barwert (DBO)	Fondsvermögen	Pensionsrückstellung
in T €			
Stefan Fuchs	4.273	4.072	201
Dr. Lutz Lindemann	4.221	4.089	132
Dr. Ralph Rheinboldt	2.602	2.609	-7
Gesamt	11.096	10.770	326

31.12.2021	Barwert (DBO)	Fondsvermögen	Pensionsrückstellung
in T €			
Stefan Fuchs	7.703	3.729	3.974
Dr. Lutz Lindemann	6.032	3.690	2.342
Dr. Ralph Rheinboldt	4.664	2.402	2.262
Gesamt	18.399	9.820	8.578

Bezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen

Die Bezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen belaufen sich im Jahr 2022 auf 595 T € (571). Der hierfür erforderliche Aktivüberhang der Pensionsrückstellungen – Pensionsverpflichtung abzüglich Fondsvermögen – beträgt aufgrund des im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen Zinsniveaus 394 T € (2.703). 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. Die früheren Mitglieder des Vorstands unterlagen keiner Verpflichtung, Bestandteile der Vergütung in Aktien der Gesellschaft anzulegen.

Von den früheren Mitgliedern des Vorstands haben Dr. Georg Lingg und Dr. Alexander Selent ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet. Im Geschäftsjahr 2022 hat Dr. Lingg altersbedingt noch keine Rentenbezüge erhalten, Dr. Selent hat eine Rentenzahlung von 109 T € bezogen.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung pro Mitarbeiter*in des Konzerns über die letzten fünf Geschäftsjahre. Zudem erfolgt ein Vergleich mit der Vergütung der oberen Führungskräfte innerhalb des Konzerns. Diese Vergleichsgruppe besteht aus den Mitgliedern des Group Management Committee (Mitglieder des Vorstands ausgenommen) sowie den Geschäftsführern der Konzerngesellschaften.

Der vertikale Vergütungsvergleich ist in hohem Maße durch Wechselkurse, Unternehmensakquisitionen sowie Veränderungen in den lokalen Gesellschaften beeinflusst und unterliegt dementsprechend Schwankungen. → [# 16 Relative Vergütungs- und Ertragsentwicklung im Zeitverlauf](#)

Relative Vergütungs- und Ertragsentwicklung im Zeitverlauf

Vergleichende Darstellung der Gesamtvergütung sowie der Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand IAS gem. § 162 AktG

		Veränderung	Veränderung
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Gesamtvergütung	in T €	in %	in %
Stefan Fuchs	2.521	-6	9
Isabelle Adelt ¹	244	-	-
Dr. Lutz Lindemann	1.491	-5	8
Dr. Timo Reister ¹	1.453	-4	6
Dr. Ralph Rheinboldt	1.424	-6	8
Dagmar Steinert ¹	1.324	-14	6
Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand IAS gem. § 162 AktG			
Stefan Fuchs	2.222	-5	8
Dr. Lutz Lindemann	1.234	-5	8
Dr. Ralph Rheinboldt	1.229	-5	7
Frühere Mitglieder des Vorstands			
Dr. Alexander Selent (Rente)	109	6	1
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer			
Mitarbeiter*innen im FUCHS-Konzern	75	7	9
Obere Führungskräfte FUCHS-Konzern	273	4	12
Ertragsentwicklung FUCHS-Konzern	in Mio €	in Mio €	in Mio €
FVA	172	-19	24
Jahresüberschuss (HGB)	173	-17	22

Vergleichende Darstellung der Gesamtvergütung sowie der Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand IAS gem. § 162 AktG

	Veränderung	Veränderung	Veränderung
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017
Gesamtvergütung	in %	in %	in %
Stefan Fuchs	9	-20	0
Isabelle Adelt ¹	-	-	-
Dr. Lutz Lindemann	10	-17	0
Dr. Timo Reister ¹	7	-11	0
Dr. Ralph Rheinboldt	10	-18	0
Dagmar Steinert ¹	7	-11	0
Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand IAS gem. § 162 AktG			
Stefan Fuchs	6	-21	0
Dr. Lutz Lindemann	6	-19	0
Dr. Ralph Rheinboldt	6	-19	0
Frühere Mitglieder des Vorstands			
Dr. Alexander Selent (Rente)	1	7	1
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer			
Mitarbeiter*innen im FUCHS-Konzern	-3	1	0
Obere Führungskräfte FUCHS-Konzern	2	-10	-2
Ertragsentwicklung FUCHS-Konzern	in Mio €	in Mio €	in Mio €
FVA	-5	-31	0
Jahresüberschuss (HGB)	-8	-2	-13

¹ Die Gesamtvergütung entspricht der Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand IAS gem. § 162 AktG.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vergütungssystem im Überblick

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist abschließend in § 16 der Satzung der FUCHS PETROLUB SE geregelt; Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht. Die Vergütungsregeln gelten gleichermaßen sowohl für Anteilseignervertreter als auch für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

1. Verfahren zur Überprüfung der Struktur und Höhe der Vergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung seiner Mitglieder. Die Struktur und die Höhe der Aufsichtsratsvergütung werden hierbei unter Berücksichtigung der Vergütung bei anderen vergleichbaren Unternehmen auf ihre Angemessenheit überprüft. Da sich die Tätigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern grundsätzlich von der Tätigkeit von Arbeitnehmern der Gesellschaft unterscheidet, erfolgt kein vertikaler Vergleich der Aufsichtsratsvergütung mit der Vergütung der Mitarbeiter*innen der Gesellschaft.

Durch die Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass FUCHS PETROLUB SE auch weiterhin in der Lage ist, hervorragend qualifizierte Kandidat*innen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

2. Interessenkonflikte

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind aufgrund der gesetzlich vorgesehenen Kompetenzverteilung in das Verfahren für die Überprüfung ihres Vergütungssystems eingebunden. Dem damit verbundenen Interessenkonflikt wird begegnet, indem die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung des Vergütungssystems kraft Gesetzes der Hauptversammlung zugewiesen ist und der entsprechende Beschlussvorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat unterbreitet wird.

3. Komponenten der Vergütung

a. Festvergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 85 T €. Die Gewährung einer reinen Festvergütung entspricht der gängigen Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften. Eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist auch in der Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vorgesehen.

b. Erhöhte Vergütung für Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende das Anderthalbfache der jährlichen Festvergütung. Die erhöhte Vergütung trägt dem höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden Rechnung und entspricht der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

c. Verpflichtung zum Erwerb von Vorzugsaktien

Mindestens 20% der Festvergütung sind in Vorzugsaktien der Gesellschaft mit einer Haltefrist von vier Jahren anzulegen, wobei diese Haltefrist auch im Falle des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat fortbesteht. Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden auf Nachweis bis zur Höhe von 600 € die Kosten des Haltens der Vorzugsaktien erstattet.

d. Vergütung von Ausschusstätigkeiten

Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss erhalten die Mitglieder eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 20 T €, für die Tätigkeit im Personalausschuss entsprechend 10 T €. Der Vorsitzende des Prüfungs- bzw. Personalausschusses erhält jeweils das Doppelte der vorgenannten Beträge. Die erhöhte Vergütung trägt dem höheren zeitlichen Aufwand für die Ausschusstätigkeit Rechnung und entspricht der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Mitglieder des Nominierungsausschusses erhalten keine gesonderte Vergütung.

e. Vergütung bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat

Aufsichtsrats- und Ausschussmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder Ausschuss nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

f. Auszahlungszeitpunkt

Die Vergütung für das unmittelbar vorausgegangene Geschäftsjahr wird nach der Aufsichtsratssitzung ausgezahlt, in welcher über die Billigung des Jahresabschlusses des unmittelbar vorausgegangenen Geschäftsjahres Beschluss gefasst wird. Die Darstellung folgt der erdienungsorientierten Sichtweise. Daher wird die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 als im Berichtsjahr gewährt ausgewiesen, da die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist, auch wenn die Auszahlung erst im März 2023 erfolgt.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2022 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gemäß den Regelungen in § 16 der Satzung der Gesellschaft angewandt.

Es gab mehrere Veränderungen bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022. Dr. Kurt Bock legte sein Amt als Vorsitzender des Aufsichtsrats und Mitglied des Aufsichtsrats mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung am 3. Mai 2022 nieder. Die Hauptversammlung wählte am 3. Mai 2022 Dr. Markus Steilemann zum Mitglied des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wählte in seiner Sitzung am 3. Mai 2022 Dr. Christoph Loos zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

Die Einzelheiten der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 in individualisierter Form sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung

in T €	Vergütung		Gesamtvergütung
	Festvergütung	Ausschusstätigkeit	
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats			
Dr. Susanne Fuchs	128	30	158
Jens Lehfeldt	85	–	85
Dr. Christoph Loos	141	23	165
Ingeborg Neumann	85	50	135
Cornelia Stahlschmidt	85	–	85
Dr. Markus Steilemann	56	20	76
Gesamt	580	123	703
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats			
Dr. Kurt Bock	58	7	65
Gesamt	638	130	768

Die erworbenen Vorzugsaktien sowie die hierfür noch geltenden Haltefristen sind nachfolgend dargestellt:
→ [# 19 Vorzugsaktienprogramm](#)

Vorzugsaktienprogramm

Vorzugsaktienprogramm, Aufsichtsrat

Jahr der Aufsichtsrats­tätigkeit	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jahr des Aktienerwerbs	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Erwerbszeitpunkt	9.5.2017	14.5.2018	9.5.2019	7.5.2020	10.3.2021	21.3.2022
Ende der Sperrfrist	8.5.2022	13.5.2023	8.5.2024	6.5.2025	9.3.2025	20.3.2026
Kurs bei Erwerb in €	48,12	45,16	34,61	34,82	43,31	34,21
Kurs zum Ende der Sperrfrist	28,18					
Wertentwicklung bis Ende Sperrfrist	-41 %					
Wertentwicklung bis 31.12.2022	-32 %	-28 %	-5 %	-6 %	-24 %	-4 %
Vorzugsaktien	Stück	Stück	Stück	Stück	Stück	Stück
Gegenwärtige Mitglieder						
Dr. Susanne Fuchs	-	200	427	292	287	922
Jens Lehfeldt	-	-	-	190	216	498
Dr. Christoph Loos	-	-	-	-	142	615
Ingeborg Neumann	278	305	427	292	216	790
Cornelia Stahlschmidt	-	-	-	-	142	498
Summe	278	505	854	774	1.003	3.323
Ehemalige Mitglieder						
Dr. Kurt Bock	-	-	-	380	432	1.112
Lars-Eric Reinert	-	-	-	-	76	-
Dr. Erhard Schipporeit	-	-	-	-	113	-
Summe	-	-	-	380	621	1.112
Aktien mit Sperrfrist 1.1.2022	278	505	854	1.154	1.624	
2022 erworbene Aktien						4.435
2022 auslaufende Sperrfrist	-278	-	-	-	-	-
Aktien mit Sperrfrist 31.12.2022	0	505	854	1.154	1.624	4.435

Seit dem Geschäftsjahr 2021 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine reine Festvergütung, von der mindestens 20% in Vorzugsaktien der Gesellschaft anzulegen sind. Sie wird erst im Anschluss an die Aufsichtsrats­sit­zung ausgezahlt, in der über die Billigung des Jahresabschlusses des unmittelbar vorausgegan­genen Geschäftsjahres Beschluss gefasst wird. Die Pflicht zum Erwerb von Vorzugsaktien mit einer Haltefrist von vier Jahren greift danach. Die Sperrfrist gilt auch über die Beendigung des Aufsichtsratsmandats hinaus. Folglich enthält die Tabelle keine Daten zu den erworbenen Vorzugsaktien aus der für das Geschäftsjahr 2022 gewährten Vergütung. Zum 31. Dezember 2022 hätten beim Schlusskurs von 32,74 € pro Vorzugsaktie ins­gesamt 3.927 Vorzugsaktien für sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats erworben werden müssen.

Bis zum Geschäftsjahr 2019 (Aktienerwerb 2020) betrug die Haltefrist fünf Jahre, wobei diese Sperrfrist mit dem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat entfiel.

Kreditgewährungen an Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen nicht.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung pro Mitarbeiter*in des Konzerns über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Relative Vergütungs- und Ertragsentwicklung im Zeitverlauf

Vergleichende Darstellung der Vergütung des Aufsichtsrats

Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats	2022	Veränderung	Veränderung
		2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
	in T €	in %	in %
Dr. Susanne Fuchs	158	0	17
Jens Lehfeldt	85	0	8
Dr. Christoph Loos	165	36	62
Ingeborg Neumann	135	0	14
Cornelia Stahlschmidt	85	0	63
Dr. Markus Steilemann	76	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats			
Dr. Kurt Bock	65	-192	7
Lars-Eric Reinert	-	-	-
Dr. Erhard Schipporeit	-	-	-
Dr. Jürgen Hambrecht	-	-	-
Horst Münkel	-	-	-
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer			
Mitarbeiter*innen im FUCHS-Konzern	75	7	9
Ertragsentwicklung FUCHS-Konzern			
	in Mio €	in Mio €	in Mio €
FVA	172	-19	24
Jahresüberschuss (HGB)	173	-17	22

Vergleichende Darstellung der Vergütung des Aufsichtsrats

Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats	Veränderung	Veränderung	Veränderung
	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017
	in %	in %	in %
Dr. Susanne Fuchs	23	-8	55
Jens Lehfeldt	52	-	-
Dr. Christoph Loos	-	-	-
Ingeborg Neumann	18	-8	-2
Cornelia Stahlschmidt	-	-	-
Dr. Markus Steilemann	-	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats			
Dr. Kurt Bock	50	-	-
Lars-Eric Reinert	-66	-11	2
Dr. Erhard Schipporeit	-66	-7	13
Dr. Jürgen Hambrecht	-	-68	2
Horst Münkel	-	-69	2
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer			
Mitarbeiter*innen im FUCHS-Konzern	-3	1	0
Ertragsentwicklung FUCHS-Konzern			
	in Mio €	in Mio €	in Mio €
FVA	-5	-31	0
Jahresüberschuss (HGB)	-8	-2	-13

D&O-Versicherung

Die FUCHS PETROLUB SE hat eine D&O-Versicherung (Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung) abgeschlossen, in deren Deckung die Tätigkeit der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats eingeschlossen ist. Die Versicherung sieht für Mitglieder des Vorstands einen Selbstbehalt von 10 % des Schadens bzw. des 1,5-Fachen der individuellen Festvergütung vor. Seit dem Geschäftsjahr 2021 besteht für die Mitglieder des Aufsichtsrats kein Selbstbehalt mehr.

Mannheim, den 7. März 2023

Dr. Christoph Loos

Vorsitzender
des Aufsichtsrats

Stefan Fuchs

Vorsitzender
des Vorstands

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die FUCHS PETROLUB SE, Mannheim

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der FUCHS PETROLUB SE, Mannheim für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der FUCHS PETROLUB SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der FUCHS PETROLUB SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Mannheim, den 7. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk W. Fischer	ppa. Stefan Sigmann
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer