

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der NORMA Group SE

A. NEUGESTALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER NORMA GROUP SE IM ÜBERBLICK

Der Aufsichtsrat der NORMA Group SE hat erstmals im Geschäftsjahr 2020 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Aktiengesetz beschlossen, das die Hauptversammlung am 30.06.2020 mit 99,80% der abgegebenen Stimmen gebilligt hat („Vergütungssystem 2020“). Gemäß §120a Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz die Hauptversammlung bei börsennotierten Gesellschaften alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Seit dem Beschluss des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem 2020 haben sich die Anforderungen der Investoren und Stimmrechtsberater sowie die gängige Marktpraxis weiterentwickelt. Der Aufsichtsrat trägt den geänderten Anforderungen mit der Neufassung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder Rechnung. Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Änderungen gegenüber dem Vergütungssystem 2020:

Short-Term-Incentive (STI)	Die kurzfristige variable Vergütung wird auf ein sehr transparentes und leicht nachvollziehbares Zielbetragssystem umgestellt. Der neue STI beinhaltet zu 70% finanzielle Ziele, zu 20% ESG-Ziele, und zu 10% individuelle Ziele, deren Zielerreichungen addiert werden.
Long-Term-Incentive (LTI)	Die langfristige variable Vergütung bestand bislang aus zwei Performance Cash Plänen mit anschließenden Aktienhaltepflichten. Das System der langfristigen variablen Vergütung wird durch das neue Vergütungssystem noch transparenter und nachvollziehbarer, indem ein marktüblicher Performance Share Plan mit Zielbetragssystem eingeführt wird. Über einen Performance-Zeitraum von 4 Jahren berücksichtigt der neue LTI zu 70% relative finanzielle Ziele, zu 20% absolute finanzielle Ziele, sowie zu 10% ESG-Ziele.
Share Ownership Guidelines (SOG)	Das neue Vergütungssystem beinhaltet zeitgemäße Share Ownership Guidelines, welche eine nachhaltige Aktienkultur und unternehmerisches Handeln fördern.
Beiträge zur Altersvorsorge	Das neue Vergütungssystem gibt den Vorstandmitgliedern die Möglichkeit, eine Barzahlung für einen selbstverwalteten Pensionssparplan („ Versorgungsentgelt “) oder eine Einzahlung in den bisherigen beitragsorientierten Pensionssparplan zu erhalten.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der NORMA Group SE fördert die Umsetzung der Geschäftsstrategie und ist auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die strategischen Ziele der NORMA Group SE sind auf ein profitables Wachstum ausgerichtet und umfassen zudem neben Kosteneffizienz, der Sicherstellung der Liquidität auch den Beitrag der Gesellschaft zum Umgang mit globalen Herausforderungen, wie Klimawandel und Ressourcenknappheit. Entsprechend finden sich diese Ziele auch als Leistungskenngrößen im neuen Vergütungssystem wieder und verknüpfen so die Vergütung des Vorstands eng mit der Geschäftsstrategie der Gesellschaft.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt ab den 1. Januar 2025 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung bereits bestellten Vorstandsmitglieder soll das neue Vergütungssystem ebenfalls ab dem 1. Januar 2025 gelten. Um das Vergütungssystem umzusetzen, wird der Aufsichtsrat im Namen der NORMA Group SE auf die Vorstandsmitglieder mit dem Ziel zugehen, entsprechende Anpassungen der Dienstverträge zu vereinbaren.

B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM DETAIL

I. Festlegung der Maximalvergütung (§ 87a Absatz 1 S. 2 Nr. 1 Aktiengesetz)

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich des festen Jahresgehalts, der variablen Vergütungsbestandteile, des Versorgungsaufwands für die Beiträge zur Altersvorsorge und der Nebenleistungen) – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“).

Die Maximalvergütung beträgt weiterhin wie im Vergütungssystem 2020 für den Vorstandsvorsitzenden 3.900.000 Euro und für die anderen Vorstandsmitglieder jeweils 2.500.000 Euro. Übersteigt die für ein Geschäftsjahr berechnete Gesamtvergütung die Maximalvergütung, wird der Zahlungsbetrag aus dem Long-Term Incentive (LTI) so weit gekürzt, dass die Maximalvergütung eingehalten wird. Erforderlichenfalls kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind die Zahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile jeweils begrenzt. Für den Vorstandsvorsitzenden sowie die anderen Vorstandsmitglieder liegen diese Begrenzungen beim STI bei 200% des Zielbetrags, beim LTI bei 150% der Anzahl der virtuellen Performance Shares oder 200% des Zielbetrags.

II. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der NORMA Group SE (§ 87a Absatz 1 S. 2 Nr. 2 Aktiengesetz)

Das Vergütungssystem fördert die Geschäftsstrategie sowie die langfristigen Interessen der NORMA Group SE und trägt damit zur langfristigen Entwicklung der NORMA Group SE bei. Die Stärkung eines profitablen und nachhaltigen Wachstums des Unternehmens steht dabei im Fokus und liegt der Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder zugrunde. Erzielt wird dies durch Profitabilität (durch EBIT im STI und EBIT-Marge im LTI), Liquidität (durch Free Cashflow im STI), Unternehmenswert- und Unternehmensentwicklung (durch Aktienrendite (Total Shareholder Return – TSR) und Strategieziele im LTI) sowie ökologische und soziale Nachhaltigkeit (durch Ziele aus den Bereichen Environment, Social und Governance, so genannte „ESG-Ziele“ im STI und LTI).

Die genutzten finanziellen und nichtfinanziellen Kenngrößen haben dabei unterschiedliche, aber häufig mehrjährige Laufzeiten, um den strategischen Erfolg des Unternehmens nachhaltig zu unterstützen. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auf eine möglichst hohe Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung gelegt.

III. Überblick über alle festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihren jeweiligen relativen Anteil an der Vergütung (§ 87a Absatz 1 S. 2 Nr. 3 Aktiengesetz) sowie Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile (§ 87a Absatz 1 S. 2 Nr. 4 Aktiengesetz)

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der NORMA Group SE setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste erfolgsunabhängige Vergütung umfasst das feste Jahresgehalt, die Beiträge zur Altersvorsorge sowie marktüblichen Nebenleistungen. Die variable erfolgsabhängige Vergütung umfasst das Short-Term Incentive (STI) sowie das Long-Term Incentive (LTI). Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile übersteigt sowohl in der Ziel-Gesamt- als auch in der Maximalvergütung den Anteil der festen Vergütungsbestandteile. Gleichzeitig übersteigt der Anteil des LTI an der Gesamtvergütung den Anteil des STI. Dies gilt sowohl für die Ziel-Gesamtvergütung als auch für die Maximalvergütung.

1. Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung und relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat bestimmt für die einzelnen Vorstandsmitglieder eine Ziel-Gesamtvergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile zusammen. Für STI und LTI sind dabei jeweils die Zielbeträge bei einer Zielerfüllung von 100% („Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile“) maßgeblich.

Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile (festes Jahresgehalt, Beiträge zur Altersvorsorge und Nebenleistungen) an der Ziel-Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden und die Vorstandsmitglieder bei ca. 45-50%, der relative Anteil des STI bei ca. 20-25% der Ziel-Gesamtvergütung und der relative Anteil des LTI bei ca. 30-35% der Ziel-Gesamtvergütung.

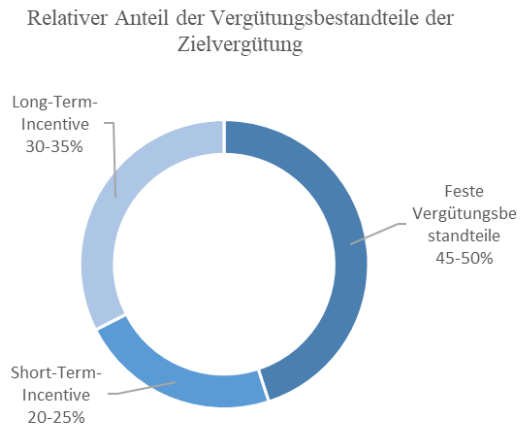


Abbildung 1

Für den Vorstandsvorsitzenden sowie die übrigen Vorstandsmitglieder liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der variablen Ziel-Gesamtvergütung grundsätzlich bei 40%, der Anteil des LTI (Zielbetrag) beträgt 60% der variablen Ziel-Gesamtvergütung.

2. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus dem festen Jahresgehalt, den Beiträgen zur Altersvorsorge und den Nebenleistungen zusammen.

2.1 Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten, die jeweils am Monatsende ausgezahlt werden. Die Höhe des festen Jahresgehalts orientiert sich an den Aufgaben und der strategischen und operativen Verantwortung des einzelnen Vorstandsmitglieds.

2.2 Beiträge zur Altersvorsorge

Vorstandsmitglieder können eine betriebliche Altersvorsorge in Gestalt eines beitragsorientierten Plans auf Rückversicherungsbasis mit jährlichen Beiträgen an einen externen Anbieter oder einer Direktzahlung zum eigenständigen Aufbau einer privaten Altersvorsorge (sog. Versorgungsentgelt) erhalten.

2.3 Nebenleistungen

Die Gesellschaft gewährt jedem Vorstandsmitglied marktübliche Nebenleistungen. Diese bestehen aus einem Dienstfahrzeug zur privaten Nutzung und der Erstattung von 50% der Aufwendungen für die Kranken- und Pflegeversicherung (maximal bis zu den Aufwendungen, die die Gesellschaft bei Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses zu zahlen hätte). Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O Versicherung der Gesellschaft einbezogen und die Gesellschaft schließt auf ihre Kosten eine Unfallversicherung (Privat- und Berufsunfall) für die Vorstandsmitglieder ab.

3. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen (in Form des STI) und einer langfristigen Komponente (in Form des LTI) zusammen, sodass ein angemessenes Anreizsystem zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertentwicklung und -steigerung geschaffen wird. Das vom Aufsichtsrat neu entwickelte Vergütungssystem bietet ein hohes Maß an Transparenz, indem es die Erfolgsgrößen mit klar definierten Indikatoren für Ertrag, Wertschöpfung und nachhaltige Entwicklung verknüpft. Die nachhaltige Geschäftsausrichtung sowie die soziale und ökologische Verantwortung der NORMA Group SE spiegeln sich hierbei auch in den ESG-Zielen wider. Um den Ansprüchen an sowohl kurzfristige Erfolge als auch langfristiger Orientierung bei den ESG-Zielen gerecht zu werden, finden sich diese sowohl im STI als auch im LTI. Die variable Vergütung bemisst sich an den Aufgaben und der strategischen und operativen Verantwortung der Vorstandsmitglieder sowie an den kurz- und langfristigen Ergebnissen des Unternehmens. Dabei übersteigt der LTI sowohl in der Zielvergütung als auch in der Maximalvergütung die Vergütung aus dem STI.

Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien fördern die Geschäftsstrategie und tragen zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Ihre Zielerreichung wird wie nachstehend beschrieben gemessen.

Der Aufsichtsrat ist nur in Fällen von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, berechtigt, die Planbedingungen der variablen Vergütungsbestandteile vorübergehend in angemessenem Rahmen sachgerecht anzupassen. Allgemeine ungünstige Marktentwicklungen erfüllen hierbei nicht den Sachverhalt eines außergewöhnlichen Ereignisses oder einer außergewöhnlichen Entwicklung. Entsprechendes gilt, wenn Änderungen der für die Gesellschaft anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften wesentliche Auswirkungen auf die für die Berechnung der variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI maßgeblichen Parameter haben, sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr). Falls es bei außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen zu einer Anpassung der Planbedingungen der variablen Vergütung kommen sollte, wird dies ausführlich und nachvollziehbar begründet. Die Nutzung von diskretionären Anpassungsmöglichkeiten ist ausgeschlossen. Sonderzahlungen werden nicht gewährt.

3.1 STI

Der neugestaltete STI ist ein leistungsabhängiger Bonus, der von den finanziellen Erfolgszielen „NORMA Group-operating-EBIT, dem „Group-base-Cashflow“, „ESG“-Zielen (Umwelt (*Environment*), Soziales (*Social*) und umsichtiger Unternehmensführung (*Governance*)) sowie individuellen Zielen abhängt.

Für „NORMA Group-operating-EBIT“ wird EBIT (*Earnings before Interest and Taxes, excluding charges for past acquisitions, valuation increases and charges for relevant M&A transactions*) lediglich um Abschreibungen aus Kaufpreisallokationen (non-cash PPA), Wertaufholungen und externer Kosten relevanter M&A Transaktionen adjustiert. Der „Group-base-Cashflow“ ist Cashflow vor Steuern, Zinsen, Kapitalmaßnahmen, Finanzierungseinflüssen, externer Kosten relevanter M&A Transaktionen bereinigt um etwaige Einflüsse durch (Reverse-)Factoring und Asset Backed Securities (ABS)-Programme. ESG-Ziele im STI berücksichtigen die aktuelle Marktpraxis und strategische Zielsetzung der NORMA Group SE im Bereich der ESG-Incentivierung und werden jährlich vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Als mögliche Kennzahlen kommen beispielsweise die Reduktion der CO2 Emissionen, Energieintensität der Fertigung, der Wasserverbrauch, die Reklamationskosten, die Kundenzufriedenheit, die Trainingsstunden der Beschäftigten, oder die Unfallrate in der Fertigung in Frage. Der Aufsichtsrat legt ferner vor Beginn des Geschäftsjahres die individuellen Ziele fest. Der STI wird für die Leistungsperiode von einem Jahr gewährt.

Der Auszahlungsbetrag des STI errechnet sich aus der Multiplikation des Zielbetrags mit dem Gesamtzielerreichungsgrad der finanziellen und individuellen Leistungskriterien sowie der ESG-Ziele. Die vier Erfolgsziele sind dabei folgendermaßen gewichtet: der „NORMA Group-operating-EBIT“ hat das Zielgewicht von 35%, der „Group-base-Cashflow“ hat das Zielgewicht von 35%, die ESG-Ziele haben zusammen das Zielgewicht von 20% und die individuellen Ziele haben zusammen das Zielgewicht von 10% (siehe Abbildung 2).

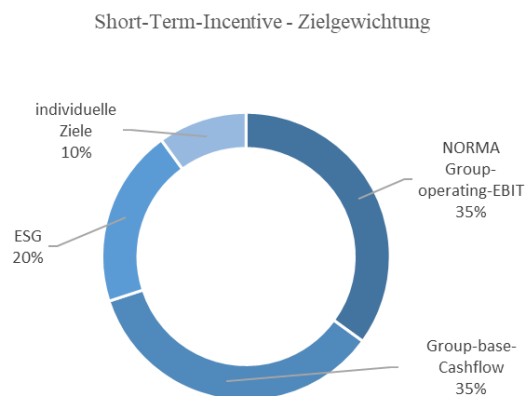


Abbildung 2

Der Aufsichtsrat legt für das jeweilige Geschäftsjahr für jedes der vier Leistungskriterien einen Zielwert bei 100% Zielerreichung fest („Zielwert“). Ausgehend vom Zielwert leiten sich der Schwellen- und Maximalwert linear ab. Der Schwellenwert liegt bei 70% des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts, der Maximalwert bei 130% des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts. Ausgehend von der Zielerreichung berechnet sich ein Auszahlungsfaktor. Wird der Schwellenwert unterschritten, beträgt der Auszahlungsfaktor 0%. Wird der Schwellenwert genau erreicht, beträgt der Auszahlungsfaktor 50%. Bei einer Zielerreichung oberhalb oder bei Erreichen des Maximalwerts beträgt der Auszahlungsfaktor 200%. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt der Auszahlungsfaktor 100%. Zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert werden Zielerreichung und Auszahlungsfaktor linear interpoliert. Tabelle 1 zeigt den Zusammenhang zwischen Zielerreichungsgrad und korrespondierendem Auszahlungsfaktor für die jeweiligen Ziele im STI.

	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Zielerreichungsgrad	70%	100%	130%
Auszahlungsfaktor	50%	100%	200%

Tabelle 1

Für die individuellen Ziele und die ESG-Ziele kann der Aufsichtsrat die Schwellen- und Maximalwerte sowie die damit verbundenen Auszahlungsfaktoren für das jeweilige Geschäftsjahr abweichend festlegen, wenn die im Vergütungssystem genannten Schwellen- und Maximalwerte nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht geeignet sind, das oder die jeweilige(n) individuelle(n) bzw. ESG-Ziel(e) angemessen zu verzielen.

Die Zielerreichung wird nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Aus der jeweiligen Zielerreichung von „NORMA Group-operating-EBIT“, dem „Group-base-Cashflow“, den „ESG“-Zielen und den individuellen Zielen sowie den korrespondierenden Zielgewichten ergeben sich die jeweiligen gewichteten Auszahlungsfaktoren. Aus der Summe der gewichteten Auszahlungsfaktoren ergibt sich die STI-Zielerreichung. Der Auszahlungsbetrag entspricht dem Zielbetrag multipliziert mit der STI-Zielerreichung (siehe Abbildung 3). Der Auszahlungsbetrag wird im Mai ausbezahlt und ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungscap).

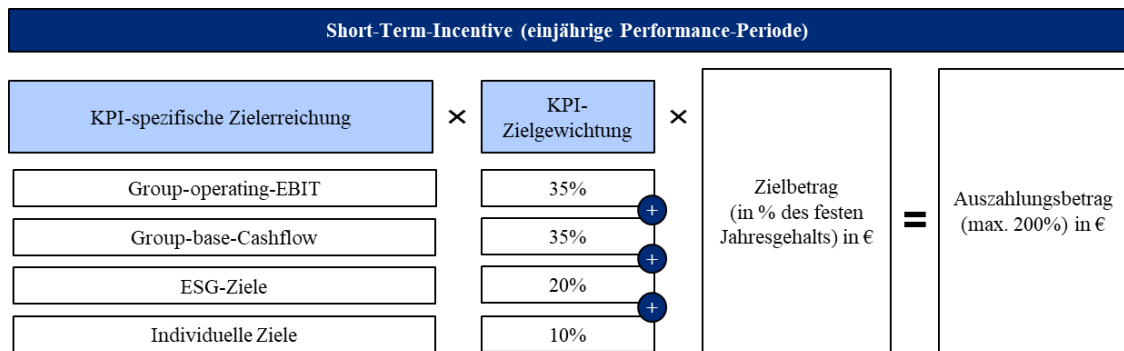


Abbildung 3

Beginnt oder endet der Dienstvertrag in einem laufenden Geschäftsjahr, wird der Auszahlungsbetrag pro rata temporis im Verhältnis zum Geschäftsjahr gekürzt.

3.2 LTI

Der neugestaltete LTI wird in Form eines virtuellen Performance Share Plans mit einer in die Zukunft gerichteten Leistungsperiode von vier Jahren gewährt. Das Vorstandsmitglied erhält zu Beginn des ersten Jahres der Leistungsperiode eine bedingte Anzahl an virtuellen Aktien, die sich durch den individuellen LTI-Zielbetrag und den Aktienkurs bei Zuteilung (Durchschnitt der 60 Handelstage vor dem Zuteilungstag) berechnet. Die endgültige Anzahl der virtuellen Aktien hängt von der Erreichung vordefinierter Ziele ab. Die Auszahlung in bar am Ende der Leistungsperiode hängt von der endgültigen Anzahl der virtuellen Aktien und dem durchschnittlichen Aktienkurs der 60 Handelstage vor Ende der Leistungsperiode ab (siehe Abbildung 4). Die virtuellen Aktien werden den Vorstandsmitgliedern so nur als Rechengröße zugesprochen und stellen keine Übertragung von Aktien dar. So wird vermieden, dass zu Beginn der Leistungsperiode Einkommenssteuern für das Vorstandsmitglied oder ein Cash-Abfluss für die NORMA Group SE anfallen.

Die endgültige Anzahl der virtuellen Aktien bestimmt sich durch die Erreichung folgender Ziele: der relativen Gesamtrendite für Aktionäre (relative Total Shareholder Return – TSR) im Vergleich zum Index der Peer-Gruppe (MDAX) (Zielgewichtung: 70%), der „Group-operating-EBIT-Marge“ für die EBIT (*Earnings before Interest and Taxes, excluding charges for past acquisitions, valuation increases and charges for relevant M&A transactions*) lediglich um Abschreibungen aus Kaufpreisallokationen (non-cash PPA), Wertaufholungen und externer Kosten relevanter M&A Transaktionen adjustiert und durch den Umsatz dividiert wird (Zielgewichtung: 20%) und den ESG-Zielen (Zielgewichtung: 10%). Der Auszahlungsbetrag entspricht der endgültigen Anzahl der virtuellen Aktien multipliziert mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der 60 Handelstage vor Ende der Leistungsperiode. Die Gesellschaft bedient den Auszahlungsbetrag aus dem LTI in bar. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 150% der bedingt gewährten virtuellen Aktien und 200% des Zielbetrags begrenzt.

Der Aufsichtsrat legt für jede der jährlich beginnenden Tranchen einen Zielwert für Group-operating-EBIT-Marge und der ESG-Ziele bei 100% Zielerreichung fest („Zielwert“). Ausgehend vom Zielwert leiten sich der Schwellen- und Maximalwert linear ab. Der Schwellenwert liegt bei 70% des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts, der Maximalwert bei 130% des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts. Ausgehend von der Zielerreichung berechnet sich ein Auszahlungsfaktor. Wird der Schwellenwert unterschritten, beträgt der Auszahlungsfaktor 0%. Wird der Schwellenwert genau erreicht, beträgt der Auszahlungsfaktor 50%. Bei einer Zielerreichung oberhalb

oder bei Erreichen des Maximalwerts beträgt der Auszahlungsfaktor 150%. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt der Auszahlungsfaktor 100%. Zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert werden Zielerreichung und Auszahlungsfaktor linear interpoliert.

Für die Group-operating-EBIT-Marge und die ESG-Ziele gilt die in Tabelle 2 dargestellte Korrespondenzlogik zwischen Zielerreichungsgrad und Auszahlungsfaktor

	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Zielerreichungsgrad	70%	100%	130%
Auszahlungsfaktor	50%	100%	150%

Tabelle 2

Für die ESG-Ziele kann der Aufsichtsrat die Schwellen- und Maximalwerte sowie die damit verbundenen Auszahlungsfaktoren für das jeweilige Geschäftsjahr abweichend festlegen, wenn die im Vergütungssystem genannten Schwellen- und Maximalwerte nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht geeignet sind, das jeweilige ESG-Ziel angemessen zu verzielen.

Die NORMA Group SE ist in Bezug auf Unternehmensgröße (Umsatz und Mitarbeiteranzahl), der globalen Reichweite, der Diversifikation des Produktportfolios und den eigenen Ansprüchen den MDAX Unternehmen näher als den SDAX Unternehmen. Deshalb hat der Aufsichtsrat die Unternehmen des MDAX als Vergleichsmaßstab für die „relative Gesamtrendite für Aktionäre“ ausgewählt. Der Aufsichtsrat kann die Vergleichsgruppe anpassen, wenn die Unternehmen des MDAX in künftigen Geschäftsjahren nicht mehr geeignet für einen Vergleich erscheinen.

Die Schwellen- und Maximalwerte der Zielerreichung und die Auszahlungsfaktoren der relativen Gesamtrendite für Aktionäre sind nachfolgend aufgeführt:

Für die relative Gesamtrendite für Aktionäre gilt folgender Zusammenhang zwischen TSR der NORMA Group SE und dem TSR des Vergleichsindex MDAX :

- Der Auszahlungsfaktor beträgt 0%, wenn der relative TSR weniger als -20%-Punkte beträgt.
- Der Auszahlungsfaktor beträgt 50%, wenn der relative TSR -20%-Punkte beträgt.
- Der Auszahlungsfaktor beträgt 100%, wenn der TSR der NORMA Group SE dem TSR des Vergleichsindex entspricht.
- Der Auszahlungsfaktor beträgt 150%, wenn der relative TSR +20%-Punkte oder mehr beträgt.

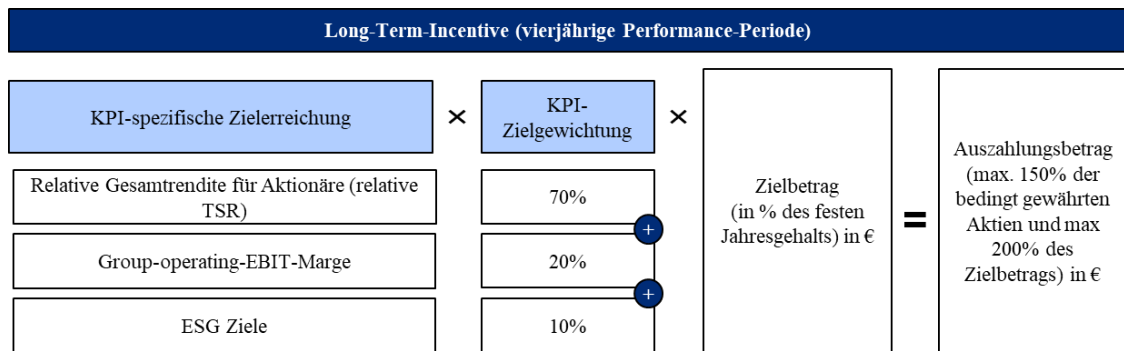


Abbildung 4

Beginnt oder endet der Dienstvertrag während der Leistungsperiode, wird der Auszahlungsbetrag pro rata temporis im Verhältnis zur vierjährigen Laufzeit gekürzt.

4. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)

Entsprechend der Marktpraxis werden Share Ownership Guidelines für den Vorsitzenden des Vorstands und die ordentlichen Vorstandsmitglieder mit einer Erwerbs- und Haltepflicht von 100% eines jährlichen Grundgehalts festgelegt. Die Aktienhalteverpflichtung muss über vier Jahre nach einem vorgegebenem Erwerbsplan aufgebaut werden. Zum Aktienerwerb kann auch ein im Folgejahr ausgezahlter STI verwendet werden. Sollte die Erwerbsverpflichtung nicht erfüllt werden, kann der LTI gekürzt werden.

IV. Möglichkeit der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

Die Gesellschaft ist berechtigt, die Auszahlungsbeträge aus der variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen und zurückzufordern, wenn der testierte Konzernabschluss und/oder die Grundlage zur Feststellung sonstiger Ziele, die der Berechnung der variablen Vergütung zugrunde liegen, nachträglich korrigiert werden müssen, weil sie sich als objektiv fehlerhaft herausstellen, und der Fehler zu einer Falschberechnung der variablen Vergütung geführt hat. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlich von der Gesellschaft geleisteten Auszahlungsbeträgen und den Auszahlungsbeträgen, die nach den Regelungen über die variable Vergütung unter Zugrundlegung der korrigierten Berechnungsgrundlagen hätten ausbezahlt werden müssen.

Im Fall eines grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstoßes eines Vorstandsmitglieds gegen eine seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG oder einen wesentlichen Handlungsgrundsatz einer von der Gesellschaft erlassenen internen Richtlinie und einer damit einhergehenden Gefährdung des Geschäftserfolgs oder der Reputation der NORMA Group SE oder einer ihrer Gesellschaften („Compliance-Malus“) kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig (bis auf null) reduzieren. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat bei einem Compliance-Malus variable Vergütungsbestandteile, die bereits ausbezahlt wurden, einbehalten oder zurückfordern.

Wirkt sich die Korrektur der Berechnungsgrundlagen der variablen Vergütung oder der Compliance-Malus auf mehrere ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile aus, können Auszahlungsbeträge für sämtliche variable Vergütungsbestandteile zurückgefordert werden. Der Rückforderungsanspruch besteht bis zum Ablauf von drei Jahren nach Auszahlung des jeweils betroffenen variablen Vergütungsbestandteils.

V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG)

1. Laufzeiten, Voraussetzungen und Folgen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen zum Vorstandsmitglied. Erstbestellungen sind in der Regel – im Einklang mit dem DCGK – auf drei Jahre beschränkt. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt maximal fünf Jahre. Alle Dienstverträge enden mit dem Ende der Bestellung. Im Fall einer erneuten Bestellung gelten die Dienstverträge fort, es sei denn, die Parteien treffen abweichende Vereinbarungen. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 3 AktG widerrufen, der zugleich ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung des Vorstandsmitglieds nach § 626 BGB ist, endet der Dienstvertrag automatisch.

Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig, endet der Dienstvertrag spätestens mit dem Ablauf des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

Sämtliche Ansprüche aus dem STI aus einem laufenden Geschäftsjahr und aus laufenden Tranchen des LTI entfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds während des maßgeblichen Geschäftsjahres bzw. der Performance Periode durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus einem wichtigen Grund nach § 626 BGB endet oder die Bestellung des Vorstandsmitglieds vor Ablauf des Geschäftsjahres bzw. der Performance Periode in Folge eines Widerrufs der Bestellung als Mitglied des Vorstands wegen grober Pflichtverletzung endet oder die Bestellung infolge einer Amtsniederlegung endet, ohne dass die Amtsniederlegung durch eine Pflichtverletzung der Gesellschaft oder gesundheitliche Beeinträchtigungen des Vorstandsmitglieds oder gesundheitliche Beeinträchtigungen eines engen Familienmitglieds veranlasst ist.

2. Abfindungszahlungen, Change-of-Control und Karenzentschädigung

Wird der Dienstvertrag ohne wichtigen Grund beendet, ist eine mögliche Abfindungszahlung einschließlich Nebenleistungen an das jeweilige Vorstandsmitglied auf den Wert von höchstens zwei Jahresvergütungen begrenzt und darf bei einer Restlaufzeit des Dienstvertrags von weniger als zwei Jahren die vertragliche Vergütung für die Restlaufzeit nicht überschreiten (Abfindungscap). Für die Berechnung des Abfindungscaps wird grundsätzlich auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Wird der Vorstandsvertrag durch das Vorstandsmitglied selbst oder aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund beendet, ist eine Abfindungszahlung ausgeschlossen.

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen und Anregungen aus dem Deutschen Corporate Governance Kodex gibt es keine abweichenden Abfindungszusagen für die Beendigung des Dienstvertrags im Fall eines Kontrollwechsels.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, mit den Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren und eine Karenzentschädigung zu gewähren. Im Fall der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine etwaige Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

VI. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

Bei der Ausgestaltung und Festsetzung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der konzernintern als „oberer Führungskreis und übrige Mitarbeiter“ definierten Mitarbeitergruppen, insbesondere auch in ihrer zeitlichen Entwicklung in den letzten Jahren, in seine Überlegungen mit einbezogen. Hierzu hat der Aufsichtsrat den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex folgend zum einen die Gruppen oberer Führungskreis und übrige Mitarbeiter konsistent zu den Vorjahren definiert und zum anderen bei der Betrachtung der Vergütungen der Vorstandsmitglieder im Vergleich zum oberen Führungskreis und der übrigen Mitarbeiter eingehend überprüft und sichergestellt, dass sich die Vergütungen der Vorstandsmitglieder nicht stärker erhöhen als die des oberen Führungskreises und der übrigen Mitarbeiter. Des Weiteren wurde überprüft und sichergestellt, dass es zwischen den Vergütungs- und Nebenleistungssystemen der Vorstandsmitglieder sowie des oberen Führungskreises und aller übrigen Mitarbeiter eine Durchgängigkeit gibt, welche die strategische Ausrichtung und Steuerung der NORMA Group SE und ihrer Gesellschaften umfassend unterstützt.

VII. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG)

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Der zuständige Ausschuss des Aufsichtsrats (derzeit: Präsidial- und Nominierungsausschuss) bereitet den Beschluss des Aufsichtsrats vor und versorgt den Aufsichtsrat regelmäßig mit allen Informationen, die der Aufsichtsrat zur Überprüfung des Vergütungssystems benötigt. Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch.

Der Aufsichtsrat überprüft die Höhe der Vergütung des festen Jahresgehalts mindestens alle zwei Jahre auf ihre Angemessenheit. Dabei führt er einen Marktvergleich durch und berücksichtigt ferner insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance-Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Sollten die Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, wird diese Vergütung angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate durch

die Vorstandsmitglieder entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist

Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat und der zuständige Ausschuss des Aufsichtsrats stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsrat bzw. dem zuständigen Ausschuss offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat bzw. der zuständige Ausschuss im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des zuständigen Ausschusses nicht teilnimmt.

Der Aufsichtsrat kann durch Beschluss vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, vor und berücksichtigt dabei sowohl die Verhältnismäßigkeit der Vergütung zu anderen unter diesen Umständen getroffenen Maßnahmen als auch das Interesse der Aktionäre.