

Das Special Committee North America setzte sich zum 31. Dezember 2018 aus den folgenden Mitgliedern zusammen:

- Carsten Reinhardt (Vorsitzender)
- Dr. Martin Kleinschmitt
- Anja Kleyboldt

Zwei der drei Mitglieder des Special Committee North America sind unabhängige Mitglieder des Board of Directors.

GROUP MANAGEMENT BOARD

Die Geschäftsführung der SAF-HOLLAND GmbH ist das oberste operative Leitungsorgan des SAF-HOLLAND Konzerns. Sie handelt wie ein Vorstand und übt die operative Unternehmensführung des Konzerns aus. Die weltweiten Konzernaktivitäten werden darüber hinaus zusätzlich durch ein Group Management Board koordiniert, in dem neben der Geschäftsführung der SAF-HOLLAND GmbH auch weitere Mitglieder des Managements aus den verschiedenen Regionen des Konzerns beziehungsweise China vertreten sind. Die Mitglieder des Group Management Boards werden von der SAF-HOLLAND S.A. ernannt. Das Board of Directors und die Geschäftsführung der SAF-HOLLAND GmbH bzw. das Group Management Board pflegen eine enge, kontinuierliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens.

Neben den Mitgliedern mit funktionaler Verantwortung (CEO, CFO, COO und CPO) sind die Verantwortlichkeiten im Group Management Board entsprechend der Organisationsstruktur des SAF-HOLLAND Konzerns nach Regionen gegliedert. Die Regionen Amerika, EMEA und das Land China sind jeweils durch einen eigenen Geschäftsführer vertreten. Die bisherige Region APAC/China wurde bis zum Jahresende 2018 vom Chief Executive Officer geführt. Mit der Aufteilung in die beiden neuen Regionen APAC/Indien und China sind diese seit dem 1. Januar 2019 im Group Management Board mit einem eigenen Mitglied vertreten. Zum Jahresende 2018 setzte sich das Group Management Board von SAF-HOLLAND aus den folgenden fünf Mitgliedern zusammen:

Group Management Board

Stand zum 31. Dezember 2018

	Chief Executive Officer (CEO)
Detlef Borghardt*	President Region APAC/China
Dr. Matthias Heiden*	Chief Financial Officer (CFO)
Alexander Geis*	President Region EMEA
Guoxin Mao	President China
Steffen Schewerda*	President Region Amerika

*Geschäftsführer der SAF-HOLLAND GmbH

VERGÜTUNGSSYSTEM

GROUP MANAGEMENT BOARD

Das Remuneration Committee des Board of Directors überprüft jährlich die Vergütung des Group Management Boards hinsichtlich Struktur und Angemessenheit. Hierbei orientiert sich die Vergütung an der Größe und der globalen Ausrichtung des Unternehmens sowie an seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage. Darüber hinaus ist sie so bemessen, dass sie in Höhe und Struktur international wettbewerbsfähig ist und somit Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit in einem dynamischen Geschäftsumfeld bietet. Zudem werden die Aufgaben und Leistungen jedes einzelnen Group Management Board Mitgliedes berücksichtigt.

Der Ausweis der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2018 erfolgt nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen (DRS 17) sowie nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Das Vergütungspaket setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

- einem festen Jahresgrundgehalt,
- einer auf das Geschäftsjahr bezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) und
- einer langfristigen, variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI), die sich auf die Unternehmensperformance und die Aktienkursentwicklung im vierjährigen Performancezeitraum bezieht, sowie
- Nebenleistungen.

Die durchschnittliche Jahresgesamtvergütung eines Group-Management-Board-Mitglieds, bestehend aus Festgehalt sowie der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung, entspricht dem rund 15-Fachen der durchschnittlichen Vergütung eines Mitarbeiters der deutschen Gesellschaft und dem 9-Fachen Jahresgehalt eines tarifgebundenen Mitarbeiters in der höchsten Tarifentgeltgruppe. Der vertikale Vergütungsvergleich belegt damit eine angemessene Üblichkeit der Group-Management-Board-Mitglieds.

Für die einzelnen Komponenten der Vergütung des Group Management Boards des Geschäftsjahres 2018 gelten folgende Kriterien:

Festes Jahresgrundgehalt

Das Grundgehalt ist ein fixes, auf das Gesamtjahr bezogenes und monatlich gewährtes Entgelt. Die Mitglieder des Group Management Boards erhalten – anders als bei vielen anderen Unternehmen – keine Altersversorgungsleistungen vom Unternehmen. Die Festvergütung enthält hierfür seit dem Geschäftsjahr 2018 eine Ausgleichskomponente.

Die variable kurzfristige Vergütung (STI)

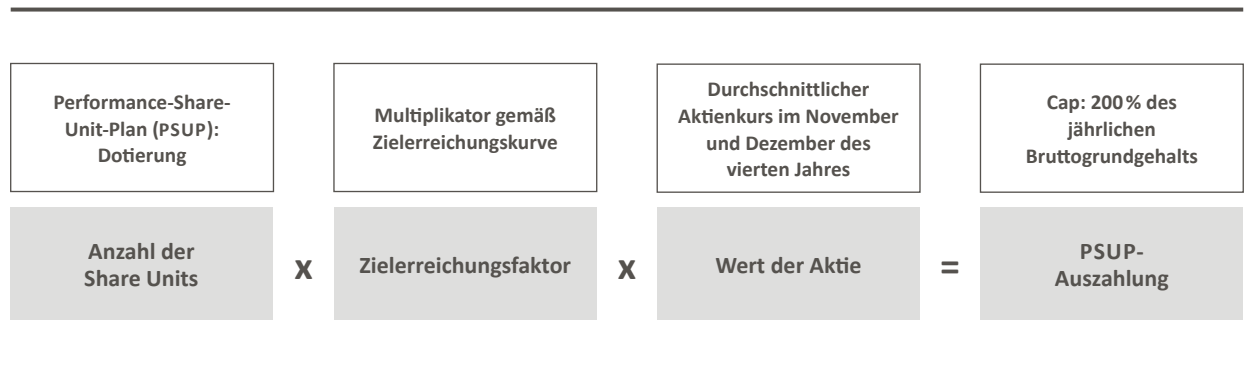
Der Jahresbonus ist eine variable Barvergütung, die sich nach dem messbaren Erfolg des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr richtet und auf Basis des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt wird. Dabei hängt die STI-Vergütung von dem Erreichen dreier festgesetzter Zielgrößen ab: dem Konzernumsatz, dem Net Working Capital sowie dem bereinigten EBIT. Für die Zielerreichung der finanziellen Ziele gilt eine Untergrenze von 70%. Wenn die Summe der gewichteten individuellen Zielerreichung für die finanziellen Ziele unter 70% (Schwellenwert) liegt, gibt es keine anteilige Auszahlung des Zielbonus. Für die Erreichung der finanziellen Ziele gilt eine Obergrenze von 125%. Die Höhe der zu zahlenden Vergütung errechnet sich durch Multiplikation des Prozentsatzes der Zielerreichung mit dem Zielbonusbetrag. Im Jahr des Eintrittes und des Ausscheidens aus der Gesellschaft hat das BoD-Mitglied Anspruch auf einen zeitanteiligen Bonus.

Die variable langfristige Vergütung (LTI)

Der LTI ist ein variabler Vergütungsbestandteil, dessen Ziel die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes ist und der hierzu die Interessen der Unternehmensführung sowie der Führungskräfte mit den Interessen der Aktionäre der SAF-HOLLAND S.A. nachhaltig verknüpft. Es handelt sich hierbei um einen seit 2013 eingeführten Performance-Share-Unit-Plan (PSUP), der sowohl die Unternehmensperformance als auch die Aktienkursentwicklung berücksichtigt und eine Performanceperiode von vier Jahren vorsieht.

Die Teilnehmer erhalten zu Beginn der Performanceperiode virtuelle Share Units. Ein Anspruch auf Aktien der SAF-HOLLAND S.A. besteht nicht. Die Anzahl der Share Units zu Beginn der Performanceperiode ergibt sich aus der Division des feststehenden Dotierungswertes durch den durchschnittlichen Aktienkurs der letzten zwei Monate des Jahres, welches der Dotierung vorangeht. Der Dotierungswert wird zu Beginn der Performanceperiode durch das Board of Directors festgelegt. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die dotierte Anzahl der Share Units durch Multiplikation mit einem Zielerreichungsfaktor angepasst. Der Zielerreichungsfaktor ergibt sich aus dem Verhältnis der durchschnittlichen realisierten Unternehmensperformance (bereinigte EBIT-Marge) während der Performanceperiode zum durchschnittlichen Zielwert, der zuvor für die Performanceperiode festgelegt wurde.

Der Auszahlungsanspruch der Teilnehmer in bar wird durch Multiplikation der Share Units mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten zwei Monate der Performanceperiode und dem Zielerreichungsfaktor bestimmt.



Voraussetzung für die Ausübbarkeit der Wertsteigerungsrechte ist die Erreichung eines definierten Erfolgsziels. Das Erfolgsziel ist dann erfüllt, wenn der Konzern im Gewährungszeitraum durchschnittlich eine operative Mindestperformance hinsichtlich der Erfolgsgröße „Adjusted EBIT“ erreicht hat. Bei einer Zielerreichung unter 70% ist der Zielerreichungsfaktor 0 bzw. es erfolgt keine Auszahlung.

Falls ein Group-Management-Board-Mitglied aufgrund von Tod, Invalidität, Berufsunfähigkeit oder Ruhestand entsprechend dem vertraglich vereinbarten Alter vor Ablauf der Performanceperioden aus dem Unternehmen oder einer Gesellschaft des Unternehmens ausscheidet, erhält es einen möglichen Auszahlungsbetrag zum Auszahlungszeitpunkt pro rata temporis.

Eine mögliche Auszahlung kann durch das Board of Directors vorübergehend nicht getätigt werden, sollten imminente und dringende finanzielle Faktoren, denen die SAF-HOLLAND S.A. und/oder eine Gruppengesellschaft ausgesetzt ist/sind, eine Auszahlung nicht möglich machen. Grundsätzlich kann das Board of Directors jederzeit auch eine Aussetzung oder insgesamt Beendigung des LTI-Planes beschließen. Rechte aus bereits gewährten Plänen können nicht ohne Zustimmung des Teilnehmers nachträglich geändert werden.

Eine Auszahlung aus dem Performance-Share-Unit-Plan (PSUP) ist auf 200% des bei Auszahlung aktuellen Bruttogehalts des Teilnehmers begrenzt. Diese Deckelung in Verbindung mit dem Fixgehalt sowie der Obergrenze von 125% der kurzfristigen variablen Vergütung bilden somit eine Höchstgrenze für die Vergütung der Mitglieder des Group Management Boards.

Das Unternehmen verlangt nicht, dass Mitglieder des Group Management Boards Teile ihrer Vergütung in Aktien der Gesellschaft investieren.

Nebenleistungen

Die steuerpflichtigen Nebenleistungen des Group Management Boards bestehen insbesondere aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen und Versicherungsleistungen. Im Rahmen der Versicherungsleistungen wurden eine Berufsunfallversicherung sowie eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen.

Überprüfung bzw. Anpassung der Bezüge

Eine Überprüfung der Gehaltsbestandteile erfolgt jährlich durch das Board of Directors. Das BoD hat das Recht, dem Group Management Board eine Sondervergütung zu gewähren. Basierend auf den Ergebnissen einer in 2017 extern durchgeführten Executive Compensation Survey und den dabei festgestellten Vergütungsdifferenzen bei vergleichbaren Unternehmen wurde einzelnen Group-Management-Board-Mitgliedern als Ausgleichszahlung für das Jahr 2017 eine einmalige Sonderzahlung im April 2018 gewährt. Weiterhin flossen die Erkenntnisse aus der Survey, insbesondere der Umstand einer ansonsten üblichen Altersversorgung, in eine 15-prozentige Gehaltsanpassung ab Beginn des Jahres 2018 ein.

Abfindungen

Die Mitglieder des Group Management Boards haben unbefristete Verträge mit einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Sofern der Dienstvertrag zum Zeitpunkt der Kündigung bereits mindestens zwei Jahre bestanden hat, erhält das Group Management Board Mitglied, welches auch Geschäftsführer der SAF-HOLLAND GmbH ist, bei Kündigung ohne wichtigen Grund eine Abfindung in Höhe des 1,5-Fachen aktuellen Jahresgrundgehaltes sowie des 1,5-Fachen des variablen kurzfristigen Bonus. Dieser variable Bonus wird errechnet aus dem Durchschnitt der erfolgten variablen Bonuszahlungen der letzten drei Jahre.

Darlehen an Mitglieder des Group Management Boards

2018 wurden keine Vorschüsse oder Darlehen an Mitglieder des Group Management Boards gezahlt.

VERGÜTUNG DES GROUP MANAGEMENT BOARDS

Der Ausweis der Managementvergütung für das Geschäftsjahr 2018 erfolgt nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen (DRS 17) sowie nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017.

Die Gesamtbezüge des Managements bzw. der Geschäftsführer nach § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 7 bis 4 HGB sind in der folgenden Übersicht dargestellt. Die Bezüge von Herrn Arne Jörn beziehen sich auf den Zeitraum bis zur Beendigung seiner Tätigkeit am 28. Februar 2018. Die Bezüge von Herrn Dr. Heiden beruhen für 2017 auf dem Eintrittstermin am 1. März 2017.

Nach DRS 17: §315e i.V.m. §315a Abs2 u. §314 Abs 1 HGB

	IN TEUR													
	Detlef Borghardt		Dr. Matthias Heiden		Alexander Geis		Steffen Schewerda		Guoxin Mao		Arne Jörn		Summe	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
erfolgsunabhängige Komponenten	625	477	363	259	400	305	322	339	299	251	45	250	2.054	1.881
erfolgsabhängige Komponenten	162	237	123	0	159	186	113	105	115	50	128	57	799	635
langfristige Anreizwirkung	419	683	188	0	237	387	252	367	59	0	0	64	1.155	1.501
Gesamtvergütung	1.206	1.397	674	259	796	878	686	811	473	301	173	371	4.009	4.017

Deutscher Corporate Governance Kodex: Gewährte Zuwendungen

	IN TEUR											
	Detlef Borghardt				Dr. Matthias Heiden Eintritt: 1. März 2017				Alexander Geis			
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)
Festvergütung	452	530	530	530	250	352	352	352	294	345	345	345
Sondervergütung		68	68	68	0	0	0	0	0	44	44	44
Nebenleistungen	25	27	27	27	9	11	11	11	11	11	11	11
Summe	477	625	625	625	259	363	363	363	305	400	400	400
Einjährige variable Vergütung	220	220	0	275	167	200	0	250	160	160	0	200
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LTI-Programm 2014 – 2017	0	0	0	0	134	0	0	0	0	0	0	0
LTI-Programm 2015 – 2018	0	0	0	0	170	0	0	0	0	0	0	0
LTI-Programm 2016 – 2019	0	0	0	0	170	0	0	0	0	0	0	0
LTI-Programm 2017 – 2020	300	0	0	1.060	170	0	0	500	170	0	0	588
LTI-Programm 2018 – 2021	0	300	0	1.060	0	170	0	704	0	170	0	690
Summe	520	520	0	2.395	811	370	0	1.454	330	330	0	1.478
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	997	1.145	625	3.020	1.070	733	363	1.817	635	730	400	1.878

Deutscher Corporate Governance Kodex: Gewährte Zuwendungen

IN TEUR

	Steffen Schewerda				Guoxin Mao				Arne Jörn Austritt: 28. Februar 2018			
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)
Festvergütung	319	302	302	302	196	245	246	246	240	43	43	43
Sondervergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	20	20	20	20	55	54	54	54	10	2	2	2
Summe	339	322	322	322	251	299	300	300	250	45	45	45
Einjährige variable Vergütung	194	186	0	232	118	115	0	145	150	25	0	31
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LTI-Programm 2014 – 2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LTI-Programm 2015 – 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LTI-Programm 2016 – 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LTI-Programm 2017 – 2020	170	0	0	638	170	0	0	392	170	0	0	480
LTI-Programm 2018 – 2021	0	170	0	604	0	170	0	492	0	0	0	0
Summe	364	356	0	1.474	288	285	0	1.029	320	25	0	511
Versorgungsaufwand	10	9	9	9	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	714	687	331	1.805	531	584	300	1.329	570	70	45	556

Deutscher Corporate Governance Kodex: Gewährte Zuwendungen

IN TEUR

	Summe			
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)
Festvergütung	1.752	1.817	1.818	1.818
Sondervergütung	0	112	112	112
Nebenleistungen	130	125	125	125
Summe	1.801	2.054	2.055	2.055
Einjährige variable Vergütung	1.009	906	0	1.133
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0
LTI-Programm 2014 – 2017	134	0	0	0
LTI-Programm 2015 – 2018	170	0	0	0
LTI-Programm 2016 – 2019	170	0	0	0
LTI-Programm 2017 – 2020	1.150	0	0	3.658
LTI-Programm 2018 – 2021	0	980	0	3.550
Summe	2.633	1.886	0	8.341
Versorgungsaufwand	10	9	9	9
Gesamtvergütung	4.525	3.949	2.064	10.405

Zufluss gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex

	IN TEUR												Summe	
	Detlef Borghardt		Dr. Matthias Heiden		Alexander Geis		Steffen Schwerda		Guoxin Mao		Arne Jörn			
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Festvergütung	452	530	250	352	294	345	319	302	196	245	240	43	1.751	1.817
Sondervergütung	0	68	0	0	0	44	0	0	0	0	0	0	0	112
Nebenleistungen	25	27	9	11	11	11	20	20	55	54	10	2	130	125
Summe	477	625	259	363	305	400	339	322	251	299	250	45	1.881	2.054
Einjährige variable Vergütung	237	162	0	123	186	159	105	111	50	115	57	128	635	798
LTI-Programm 2013–2016	683	0	0	0	387	0	367	0	0	0	64	0	1.501	0
LTI-Programm 2014–2017	0	419	0	188	0	237	0	252	0	59	0	0	0	1.155
Summe	920	581	0	311	573	396	472	363	50	174	121	128	2.136	1.953
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	10	9	0	0	0	0	10	9
Gesamtvergütung	1.397	1.206	259	674	878	796	821	694	301	473	371	173	4.027	4.016

VERGÜTUNG DES BOARD OF DIRECTORS

Die Mitglieder des Board of Directors erhalten eine feste jährliche Vergütung, die nach Ablauf des Geschäftsjahres, d. h. für das Jahr 2017 im Jahr 2018, gezahlt wird. Erfolgsabhängige oder aktienbasierte Vergütungskomponenten werden nicht gewährt.

Die Vorsitzende erhält das 2,5-Fache der übrigen Mitglieder des Board of Directors. Der Vorsitz in einem Ausschuss erhält zusätzlich 20 TEUR.

Die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Board of Directors, die für das Jahr 2017 im Jahr 2018 gezahlt wurde, ist im Folgenden dargelegt:

Vergütung des Board of Directors

In TEUR		
Martina Merz ¹	Vorsitzende des BoD	81
Dr. Martin Kleinschmitt	Stellvertretender Vorsitzender BoD	60
Detlef Borghardt	Mitglied des BoD	–
Jack Gisinger	Mitglied des BoD	40
Anja Kleybolt	Mitglied des BoD	40
Carsten Reinhardt ²	Mitglied des BoD	27

¹ Erstmalige Bestellung als Vorsitzende des Board of Directors am 27. April 2017

² Erstmalige Bestellung als Mitglied des Board of Directors am 27. April 2017

Für das Group Management Boards wurde zudem eine D&O-Gruppenversicherung abgeschlossen, die ebenfalls die Mitglieder des Board of Directors mit einschließt.

Detlef Borghardt hat neben seiner Vergütung als Chief Executive Officer für sein Mandat im Board of Directors keine zusätzliche Vergütung erhalten.

2018 wurden keine Vorschüsse oder Darlehen an Mitglieder des Board of Directors gezahlt.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Als luxemburgische Société Anonyme mit ausschließlicher Börsennotierung in Deutschland unterliegt SAF-HOLLAND nicht den deutschen Standards zur Corporate Governance. Sowohl das Board of Directors, das Group Management Board als auch die Geschäftsführung der SAF-HOLLAND GmbH fühlen sich gleichwohl der verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung, geschäftlichen Integrität, Nachhaltigkeit und der Einhaltung ethischer Werte verpflichtet. SAF-HOLLAND folgt daher den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung auf freiwilliger Basis, soweit dies mit dem luxemburgischen Gesellschaftsrecht beziehungsweise der monistischen Struktur der Gesellschaft vereinbar ist. Die bestehenden Einschränkungen spiegeln sich in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG wider, die auf freiwilliger Basis jährlich abgegeben wird.