

PUNKT 4 DER TAGESORDNUNG

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

1. Grundzüge des Vergütungssystems der geschäftsführenden Direktoren und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die MAX Automation SE ist die Führungsgesellschaft einer weltweit tätigen Gruppe mittelständisch geprägter Unternehmen („**MAX Gruppe**“). Die Gruppengesellschaften bieten ihren Kunden innovative Lösungen und komplexe Systeme im Bereich der effizienten Produktion und Automatisierung. Die Ausrichtung der MAX Gruppe zielt auf Wachstumsbranchen mit geringer Abhängigkeit von Konjunkturzyklen und -schwankungen. Ziel der MAX Automation ist es, einen Mehrwert für Share- und Stakeholder zu schaffen und überdurchschnittliches Wachstum bei Umsatz, Ergebnis und Cash Flow zu erzielen. Wachstumstreiber für die Aktivitäten der MAX Gruppe sind langfristige Trends, darunter das steigende Gesundheitsbewusstsein und die wachsende Nachfrage nach Medizintechnik durch die demografische Entwicklung. Weitere Trends sind der steigende Grad der Automatisierung, der Trend zur Elektrifizierung im Automobilbereich, die fortschreitende Notwendigkeit zur und das Bedürfnis nach Nachhaltigkeit, die Digitalisierung in der industriellen Produktion mit der damit verbundenen Vernetzung von Maschinen und Anlagen sowie zügig wachsende Industriebereiche wie die Mikro-Automation oder die Robotik. Der frühzeitigen Identifikation von Trends und einer davon abgeleiteten Identifizierung innovativer Lösungen und Weiterentwicklung von Technologien kommt für den langfristigen Geschäftserfolg der MAX Gruppe eine wesentliche Bedeutung zu.

Die vorgenannten Punkte sind der Rahmen für die Strategie des profitablen Wachstums der MAX Gruppe. Aufbauend auf der Strategie sowie den daran anknüpfenden Mehrjahres-Planungen auf Ebene der einzelnen Geschäftsfelder der MAX Gruppe wird eine Mehrjahres-Planung für die MAX Gruppe erstellt, aus der auch die jeweilige Jahresplanung entwickelt wird.

Zur Steuerung der MAX Gruppe werden sowohl finanzielle (quantitative) als auch nicht-finanzielle (qualitative) Steuerungsgrößen verwendet. Zu den für die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren („**GfD**“) relevanten quantitativen Steuerungsgrößen zählen das bereinigte EBITDA, der ROCE und der Auftragseingang sowie der Börsenkurs. Die Vergütung der GfD setzt Anreize, um die Ziele aus der Mehrjahres-Planung für die MAX Gruppe hinsichtlich der jeweils vom Verwaltungsrat als besonders wichtig erachteten Steuerungsgrößen zu erreichen. Als vergütungsrelevante qualitative Steuerungsgrößen

werden jährlich aus den Business-Plänen für die verschiedenen Unternehmenseinheiten und Verantwortungsbereiche der GfD individuelle Ziele abgeleitet. Diese sind entweder struktureller Natur (z.B. Umgestaltung des Projektmanagements, Aufbau Vertriebssystem in neuen Märkten etc.) oder projektbezogen (z.B. Einführung neuer ERP-Software, Restrukturierung von Unternehmenseinheiten etc.). Als strukturelle bzw. projektbezogene Ziele werden dabei solche Ziele bestimmt, die die Erreichung der geplanten quantitativen Ziele fördern. Durch das Setzen von Anreizen zur Erreichung der Ziele aus der Mehrjahres-Planung trägt die Vergütung der GfD zur Förderung der Strategie des profitablen Wachstums und zur langfristigen Entwicklung der MAX Gruppe und damit der MAX Automation SE bei.

Bei der Ausgestaltung der Vergütung werden im Ergebnis insbesondere die folgenden Aspekte berücksichtigt:

- das Wachstum der MAX Gruppe gegenüber dem Vorjahr sowie das prognostizierte Wachstum zukünftiger Perioden,
- die entsprechenden Erwartungen der Share- und Stakeholder,
- das allgemeine externe Umfeld und die branchenübliche Vergütung von Führungskräften und
- die klare Ausrichtung der Vergütung der GfD an einem „Pay for Performance“.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG beschließt der Verwaltungsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für die GfD und legt dieses der Hauptversammlung zur Billigung vor. Sollte das Vergütungssystem von der Hauptversammlung nicht gebilligt werden, legt der Verwaltungsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem, erfolgt eine erneute Vorlage des Vergütungssystems zur Billigung durch die Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen, spätestens jedoch alle vier Jahre.

Bei der Fest- und Umsetzung sowie der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems wird der Verwaltungsrat durch den Personalausschuss unterstützt. Dieser ist dafür zuständig, Vorschläge für das Vergütungssystem sowie die konkrete Vergütung jedes GfD zu unterbreiten.

Das Vergütungssystem muss der Struktur der MAX Gruppe, der Funktion der MAX Automation SE als Holdinggesellschaft ohne eigene operative Tätigkeit und der Ausgestaltung der

Verantwortungsbereiche der GfD Rechnung tragen. Die GfD haben teilweise zentrale Aufgaben auf Ebene der Holding, teilweise haben sie direkte operative Verantwortlichkeiten in Tochtergesellschaften. Die Mitarbeiter der MAX Gruppe sind hingegen ganz überwiegend nur in den operativen Tochtergesellschaften tätig. Aufgrund dieser Besonderheiten wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der MAX Automation SE oder der MAX Gruppe bei der Festsetzung des Vergütungssystems nicht berücksichtigt.

In der monistisch strukturierten SE besteht die Möglichkeit, dass Mitglieder des Verwaltungsrats auch gleichzeitig als GfD berufen werden können. Der dadurch entstehende Interessenskonflikt bei Entscheidungen in Bezug auf das Vergütungssystem wird dadurch gelöst, dass sich das betreffende Mitglied des Verwaltungsrats bei solchen Entscheidungen der Stimme enthält.

Des Weiteren gilt für die Behandlung von Interessenkonflikten bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems, dass die allgemeinen Regelungen des Aktiengesetzes anzuwenden sind und zudem den die Interessenkonflikte betreffenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) entsprechen wird. Sofern der Verwaltungsrat einen externen Vergütungsberater zur Unterstützung hinzuzieht, achtet er auf dessen Unabhängigkeit von den GfD und dem Unternehmen.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

Der Verwaltungsrat legt auf Vorschlag des Personalausschusses für jeden GfD die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung auf Basis dieses Vergütungssystems fest. Dabei achtet er darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des GfD sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zur Sicherstellung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der GfD erfolgt eine regelmäßige Prüfung (mindestens alle zwei Jahre) durch den Verwaltungsrat.

Die Ziel-Gesamtvergütung wird ausgehend vom jeweiligen aktuellen Niveau der Ziel-Gesamtvergütung der GfD festgesetzt. Sofern sich im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung oder einer anlassbezogenen Überprüfung, also bei Neu- oder Wiederbestellung, ergibt, dass das Vergütungsniveau nicht mehr angemessen ist, wird es gegebenenfalls angepasst. Insbesondere dann, wenn das Vergütungsniveau nicht mehr ausreichend erscheint, um geeignete Führungskräfte für das Amt als GfD zu gewinnen, wird das Vergütungsniveau angemessen erhöht werden. Jedenfalls bei einer wesentlichen Erhöhung des

Vergütungsniveaus wird die Angemessenheit der Vergütung mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsexperten überprüft.

4. Das Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren im Überblick

4.1 Die Komponenten des Vergütungssystems

Die Gesamtvergütung der GfD setzt sich aus fixen und variablen Vergütungskomponenten zusammen. Die fixen Komponenten sind das Jahresfestgehalt sowie Nebenleistungen. Darüber hinaus erhalten die GfD eine variable Vergütung, bestehend aus einem einjährigen Short-Term Incentive („**STI**“) und einem vierjährigen Long-Term Incentive („**LTI**“).

Über ein Vorruhestands- bzw. Altersruhegeldprogramm verfügt die MAX Gruppe nicht. Dementsprechend enthält das Vergütungssystem auch keine Angaben zu Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen.

Die Vergütungskomponenten und ihre maßgeblichen Parameter stellen sich im Überblick wie folgt dar:

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Fixes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • private Dienstwagennutzung • Versicherungs- und Sozialbeiträge • Mietzuschüsse zur Wohnung • Vorsorgeuntersuchungen als Regelleistung; • weitere einmalige oder zeitlich begrenzte (Übergangs-) Leistungen bei Neueintritten sind mit ausdrücklichem Beschluss des Verwaltungsrates möglich
Erfolgsabhängige Vergütung	
Short-Term Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> • Einjähriges Zielbonussystem • Auszahlung abhängig von Zielerreichung der im Voraus definierten qualitativen und quantitativen Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA (Earnings Before Interest TAX Depreciation and Amortisation) • Umsetzung struktureller Zielvorgaben • Umsetzungs projektbezogener Ziele • Cap: 150 % des Zielbetrags • Auszahlung (Einmalzahlung) nach Billigung des Konzernabschlusses durch den Verwaltungsrat
Long-Term Incentive (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Vierjähriges Performance-abhängiges Phantom-Share-Programm • Auszahlung abhängig vom Aktienkurs der MAX Automation SE Aktie nach vier Jahren • Cap: individuell vereinbart jedoch max. das Fünffache des Zuteilungswertes • Auszahlung (Einmalzahlung) nach Ende der jeweiligen Tranche
weitere Vertragsbestandteile	
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vergütung der Gesamtheit der geschäftsführenden Direktoren ist begrenzt auf 5.300.000 €
Shareholding Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> • Eigen-Investment der GfD von max. 26% ihres Festgehaltes in Aktien der MAX Automation SE • Aktien für Mindestzeitraum von vier Jahre zu halten
Clawback Regelung	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit des Verwaltungsrates der Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungen bei schwerwiegenden Verstößen gegen gesetzliche Pflichten oder unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien
Abfindungs-Cap	<ul style="list-style-type: none"> • Abgeltung der Bezüge in Höhe des anteiligen Jahresgehalts für drei Monate • anteilige Wert der Vergütungsansprüche der Restlaufzeit des Dienstvertrags darf nicht überschritten werden

4.2 Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung der GfD setzt sich zusammen aus dem Jahresfestgehalt, den Nebenleistungen sowie dem STI und dem LTI. Unter a) Annahme einer 100%igen Zielerreichung beim STI und b) Zugrundelegung des Zuteilungswerts der Phantom Shares bei maximalem Eigeninvestment trägt das Jahresfestgehalt rund 41 % bis 46 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Auf den STI entfallen rund 29 % bis 32 % der Ziel-Gesamtvergütung, während der LTI rund 17 % bis 27 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht. Die Nebenleistungen entsprechen rund 3 % bis 5 % der Ziel-Gesamtvergütung.

4.3 Maximalvergütung

Neben der individuellen Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten (STI und LTI) hat der Verwaltungsrat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Gesamtheit der GfD festgesetzt. Diese umfasst alle Vergütungskomponenten (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, STI und LTI) und bezieht sich auf die Summe der Auszahlungen aller für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt diese ausbezahlt werden. Die Maximalvergütung beläuft sich je Geschäftsjahr für alle GfD zusammen auf rund 5.300.000 €.

5. Detailbetrachtung der Vergütungskomponenten

5.1 Fixe Vergütungskomponenten

5.1.1 Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt der GfD orientiert sich an ihrem jeweiligen Aufgabenbereich und der damit einhergehenden Verantwortung. Es wird in zwölf gleichen Monatsraten jeweils zum Monatsende gezahlt.

5.1.2 Nebenleistungen

Neben dem Jahresfestgehalt erhalten die GfD als erfolgsunabhängige Vergütungskomponente Nebenleistungen. Hierzu zählen im Wesentlichen private Dienstwagennutzung, Versicherungs- und Sozialbeiträge sowie Mietzuschüsse zur Wohnung und Vorsorgeuntersuchungen als Regelleistung; weitere einmalige oder zeitlich begrenzte (Übergangs-)Leistungen bei Neueintritten sind mit ausdrücklichem Beschluss des Verwaltungsrats möglich.

5.2 Variable Vergütungskomponenten

Die variablen Vergütungskomponenten unterstreichen durch ihren erfolgsabhängigen Charakter die „Pay for Performance“-Ausrichtung des Vergütungssystems. Bei der Auswahl der Leistungskriterien und der übrigen Ausgestaltung der Vergütungskomponenten wird insbesondere darauf geachtet, dass diese zur erfolgreichen Umsetzung der Geschäftsstrategie durch aus der Planung abgeleitete operative Ziele beitragen und gleichzeitig die langfristig erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der MAX Gruppe und damit der MAX Automation SE fördern. Die variablen Vergütungskomponenten bestehen aus einem einjährigen Short-Term Incentive (STI) und einem vierjährigen Long-Term Incentive (LTI).

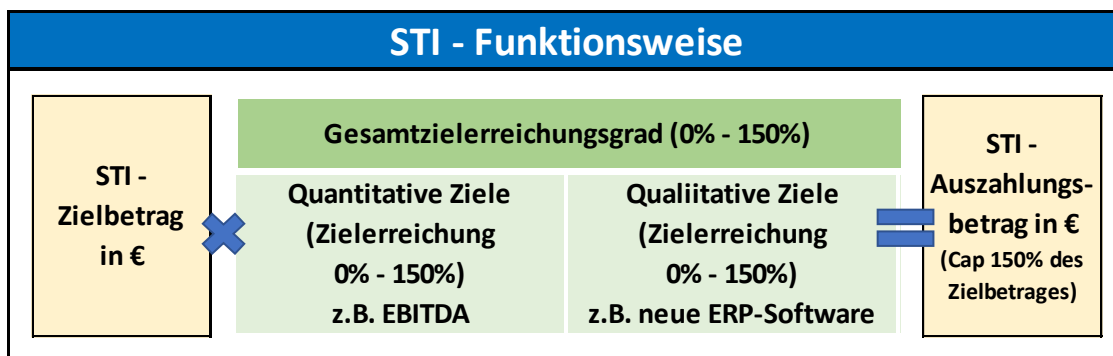
5.2.1 Short-Term Incentive (STI)

Der STI für die GfD ist als Zielbonussystem ausgestaltet, welches Anreize zur Erreichung der jährlichen operativen Ziele des Unternehmens setzt. Hierzu legt der Verwaltungsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs quantitative und qualitative Ziele fest. In Abhängigkeit des Zielerreichungsgrads für diese Ziele berechnet sich der Auszahlungsbetrag aus dem STI für das jeweilige Geschäftsjahr.

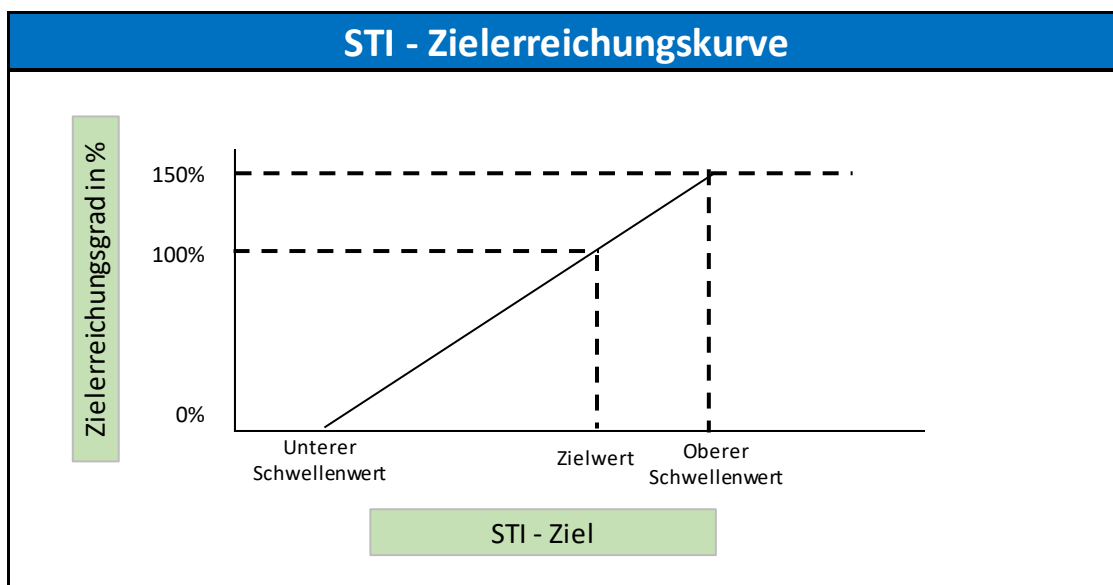
Die zur Performance-Messung innerhalb des STI verwendeten quantitativen Ziele beziehen sich auf die Steuerungsgrößen EBITDA, ROCE oder Auftragseingang. In jedem Jahr wird mindestens eine dieser Steuerungsgrößen als quantitatives Leistungskriterium für den STI festgelegt (derzeit das EBITDA). Der konkrete Zielwert (entsprechend 100 % Zielerreichung) für das betreffende Leistungskriterium wird aus der Planung für den Konzern und ggf. (abhängig von der Verantwortlichkeit des GfD) für die Geschäftsfelder abgeleitet. Die tatsächliche Zielerreichung wird anhand der Zahlen aus dem geprüften Konzernabschluss und den geprüften Einzelabschlüssen für das betreffende Geschäftsjahr bestimmt. Die qualitativen Ziele werden aus den Business-Plänen für die verschiedenen Unternehmenseinheiten und Verantwortungsbereiche der GfD individuell abgeleitet. Diese sind entweder struktureller Natur (z.B. Umgestaltung des Projektmanagements, Aufbau Vertriebssystem in neuen Märkten etc.) oder projektbezogen (z.B. Einführung neuer ERP-Software, Restrukturierung von Unternehmenseinheiten etc.). Für diese qualitativen Ziele werden vom Verwaltungsrat – ausgehend von der Planung – Meilensteine (Umsetzungs- bzw. Fertigstellungsgrad zu bestimmten Punkten auf der Zeitachse) definiert. Der Zielerreichungsgrad kann mithilfe dieser Meilensteine transparent bestimmt werden.

Die eingesetzten Ziele sind miteinander verknüpft. Zudem überwiegt der Anteil der quantitativen Ziele den der qualitativen Ziele. Bei der konkreten Auswahl der für den STI verwendeten Leistungskriterien lässt sich der Verwaltungsrat davon leiten, dass sie geeignet sein müssen, einen Anreiz zur Umsetzung der Geschäftsstrategie und zur Förderung des langfristigen und nachhaltigen Erfolgs der MAX Gruppe zu setzen.

Die Auszahlung des STI erfolgt spätestens zwei Monate nach Billigung des Konzernabschlusses mit einer Einmalzahlung. Der STI-Auszahlungsbetrag errechnet sich durch Multiplikation des innerhalb der GfD-Verträge vereinbarten STI-Zielbetrags mit der Gesamtzielerreichung des STI. Die Gesamtzielerreichung des STI kann zwischen 0 % und 150 % betragen.



Sowohl für die quantitativen Ziele als auch für die qualitativen Ziele legt der Verwaltungsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs einen Zielwert sowie einen unteren Schwellenwert und einen oberen Schwellenwert fest. Wird der Zielwert für das jeweilige Ziel erreicht, entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Wird der untere Schwellenwert erreicht oder unterschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Ein totaler Ausfall der variablen Vergütung ist hierdurch möglich. Nach oben ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt (Cap). Dieser Wert wird erreicht, sobald der obere Schwellenwert erreicht ist. Eine weitere Steigerung über den oberen Schwellenwert hinaus hat keine Erhöhung der Zielerreichung über 150 % und damit keine weitere Erhöhung des Auszahlungsbetrags zur Folge. Zwischen den jeweils festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden die Werte linear interpoliert.

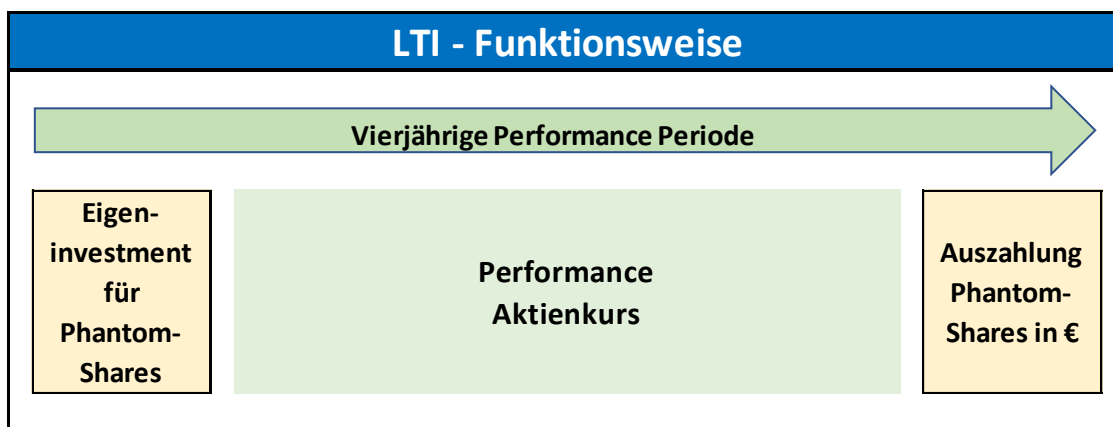


5.2.2 Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI für die GfD ist als Börsenkurs-abhängiger Phantom-Share-Plan ausgestaltet. Der Verwaltungsrat ist davon überzeugt, dass der Börsenkurs ein geeigneter Indikator für eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie des profitablen Wachstums und eine langfristig erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der MAX Gruppe und damit der MAX Automation SE ist. Anhand des Börsenkurses lässt sich auch eine Steigerung des Mehrwerts für die Stakeholder ablesen.

Den Ausgangspunkt des vierjährigen LTI bildet ein Eigeninvestment eines jeden GfD in Aktien der MAX Automation SE („**MAX Aktien**“), das in der Höhe individuell festgelegt aber nicht mehr als 26 % des Fixgehältes betragen kann („**Jahresinvestment**“). Für das Jahresinvestment gewährt die Gesellschaft dem GfD virtuelle MAX Aktien („**Phantom Shares**“) im Gegenwert des 2,5-fachen des Jahresinvestments („**Zuteilungswert**“). Die Phantom Shares gewähren dem GfD einen nach Ablauf der insgesamt vierjährigen Performanceperiode entstehenden Anspruch auf Zahlung eines Bruttobetrags (Phantom-Share-Zahlung) in Höhe des Abrechnungswerts multipliziert mit der Anzahl der Phantom Shares. Der Abrechnungswert ist der Durchschnittskurs der letzten 90 Handelstage der MAX Aktien im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse vor dem Abrechnungstag.

Die Auszahlung aus dem LTI erfolgt in Form einer Einmalzahlung und kann einen individuell vereinbarten Höchstbetrag, maximal jedoch 500 % des Zuteilungswerts (Cap) nicht übersteigen.



Der LTI stellt als aktienkursbezogene Vergütungskomponente ein wesentliches Instrument zur Sicherung einer auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit zielenden Anreizwirkung der GfD-Vergütung dar. Darüber hinaus werden durch die LTI-Komponente die Interessen von GfD und Aktionären stark miteinander verknüpft.

5.3 Clawback

Bei schwerwiegenden Verstößen der GfD gegen ihre gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien der MAX Gruppe ist die MAX Automation SE berechtigt, von dem jeweiligen GfD die für den jeweiligen Bemessungszeitraum ausgezahlten variablen Vergütungskomponenten ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback). Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Verwaltungsrats. Der Rückforderungsanspruch besteht auch dann, wenn das Amt oder das Dienstverhältnis mit dem GfD zum Zeitpunkt des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist.

5.4 Shareholding Guidelines

Die GfD haben die Möglichkeit, jährlich einen individuell vereinbarten Betrag, der der Höhe nach aber auf maximal 26 % ihres fixen Jahresgehalts begrenzt ist, in MAX Aktien zu investieren. Dieses Jahresinvestment müssen die GfD für einen Mindestzeitraum von vier Geschäftsjahren halten. Bereits gehaltene oder nicht innerhalb des jeweiligen Geschäftsjahres erworbene Aktien werden nicht zur Erfüllung der Shareholding Guidelines angerechnet. Das Jahresinvestment ist Ausgangspunkt für den LTI (siehe Ziffer 5.2.2)

Die hierdurch erzielte Steigerung des Aktienbesitzes der GfD führt zu einem stärkeren Gleichlauf der Interessen von GfD und Aktionären und fördert gleichzeitig das langfristige und nachhaltige Handeln der GfD zum Wohl der MAX Gruppe.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

6.1 Vertragslaufzeiten und Kündigungsmöglichkeiten

Die Vertragsdauer der GfD entspricht der jeweiligen Bestellperiode des GfD. In der Regel beträgt die Bestellperiode vier Jahre.

Der GfD-Dienstvertrag endet spätestens am Ende des Monats, in dem der GfD die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

6.2 Regelungen bei vorzeitiger Beendigung des GfD-Dienstvertrags

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung des GfD, sei es infolge einer Amtsniederlegung oder Abberufung durch den Verwaltungsrat bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 84 Abs. 3 Satz 1 AktG, endet der GfD-Dienstvertrag mit Ablauf der Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 1 und 2 BGB. Der Lauf der Kündigungsfrist beginnt ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Beendigung der Bestellung bzw. der Amtsniederlegung, ohne dass es einer Kündigung des GfD-Dienstvertrags bedarf.

Im Fall einer Beendigung des GfD-Dienstvertrags aus vorgenannten Gründen erhält der GfD eine Abfindung zur Abgeltung seiner Bezüge (einschließlich sämtlicher Nebenleistungen) in Höhe des anteiligen Jahresfestgehalts für drei Monate, jedoch nicht mehr als den anteiligen Wert seiner Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des GfD-Dienstvertrags. Auf den Abfindungsanspruch wird die gezahlte Vergütung für den Zeitraum zwischen Beendigung der Bestellung und Beendigung des GfD-Dienstvertrags angerechnet. Der Abfindungsanspruch entsteht nicht, wenn die Gesellschaft berechtigt wäre, den Dienstvertrag gemäß § 626 BGB zu kündigen sowie im Fall der Amtsniederlegung durch den GfD ohne das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB, den die Gesellschaft zu vertreten hätte.

Eine ordentliche Kündigung des GfD-Dienstvertrags während der Vertragslaufzeit ist ausgeschlossen. Das Recht jeder Vertragspartei zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.

6.3 Regelungen bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt

Im Fall eines unterjährigen Ein- oder Austritts berechnen sich das Jahresfestgehalt sowie der STI und der LTI pro rata temporis entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr. Abweichende Regelungen hierzu finden, wie zuvor beschrieben, im

Fall der Beendigung des GfD-Dienstvertrags aus einem vom GfD zu vertretenden wichtigen Grund Anwendung.

6.4 Mandatsübernahme

Die GfD werden auf Wunsch des Verwaltungsrats und ohne gesonderte Vergütung Aufsichtsratsmandate, Vorstands-, Geschäftsführungs- und ähnliche Ämter in Gesellschaften, an denen die MAX Automation SE unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, übernehmen (konzerninterne Organfunktionen). Dasselbe gilt für Tätigkeiten in Verbänden, denen die MAX Automation SE oder andere Gesellschaften der MAX Gruppe angehören, und für Ehrenämter.

6.5 Dienstunfähigkeit oder Tod

Bei einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit des GfD, die durch Krankheit, Unfall oder einem von ihm nicht zu vertretenden Grund eintritt, wird das Jahresfestgehalt bis zu sechs Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses weiterbezahlt. Auf diese Zahlungen werden Krankengeld, Krankentagegeld oder Renten von Kassen angerechnet.

Stirbt der GfD während der Laufzeit seines Dienstvertrags, haben der Ehegatte bzw. eingetragene Lebenspartner und seine unterhaltsberechtigten Kinder als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung des Jahresfestgehalts gemäß Dienstvertrag zeitanteilig für die Dauer von sechs vollen Kalendermonaten nach dem Zeitpunkt des Ablebens, längstens jedoch bis zum Ende des Dienstvertrags.

7. Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem

Gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Verwaltungsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der MAX Gruppe notwendig ist. Derartige Abweichungen sind beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise möglich. Eine solche vorübergehende Abweichung ist lediglich unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen möglich und erfordert eine Feststellung dieser Umstände durch Beschluss des Verwaltungsrats. Ungeachtet einer etwaigen vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem stellt der Verwaltungsrat sicher, dass die Vergütung der GfD weiterhin auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der MAX Automation SE ausgerichtet ist und in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen GfD steht.

Dem Verwaltungsrat ist es nach Feststellung der außergewöhnlichen Umstände durch Beschluss möglich, von den folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abzuweichen: Die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die Regelungen zu den der variablen Vergütung zugrundeliegenden Zielen sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungskomponenten.

Sollte von der Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem Gebrauch gemacht worden sein, so werden die Notwendigkeit hierzu sowie das Vorgehen im Vergütungsbericht erläutert und gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG alle hiervon betroffenen Vergütungskomponenten benannt.