

VERGÜTUNGSBERICHT 2021

MAX Automation SE

Mit Billigung der Hauptversammlung vom 28. Mai 2021 wurde ein neues Vergütungssystem („neues Vergütungssystem“) für die geschäftsführenden Direktoren („GfD“) der MAX Automation SE eingeführt. Dieses findet seither Anwendung auf alle neuen Verträge der GfDs der Gesellschaft und findet Anwendung auf die Verträge von Dr. Christian Diekmann und Dr. Ralf Guckert. Für bestehende Altverträge der GfDs wurde die Vergütung individuell durch den Verwaltungsrat festgelegt. Eine ausführliche Beschreibung der bisherigen Vergütungsregelungen wird im Folgenden Vergütungsbericht unter „altes Vergütungssystem“ geführt. Diese bezieht sich auf die Verträge der im Geschäftsjahr ausgeschiedenen GfD Werner Berens, Dr. Guido Hild sowie Patrick Vandenrijn.

Der nachfolgende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des alten und neuen Vergütungssystems und erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung der GfDs sowie die satzungsgemäße Vergütung des Verwaltungsrats der MAX Automation SE für das Geschäftsjahr 2021. Im Rahmen des Vergütungsberichts werden die Vergütungen der einzelnen GfDs und des Verwaltungsrats individualisiert offengelegt.

Der Vergütungsbericht entspricht den Erfordernissen der aktienrechtlichen Angaben gem. § 162 AktG. Darüber hinaus orientiert sich der Vergütungsbericht insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG).

Vergütungsbericht der geschäftsführenden Direktoren

1. Das alte Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren

Das alte Vergütungssystem der MAX Automation SE bezieht sich auf die Verträge der im Geschäftsjahr ausgeschiedenen GfDs Werner Berens, Dr. Guido Hild sowie Patrick Vandenrijn.

Es basiert auf den Grundsätzen der Angemessenheit und der Nachhaltigkeit. Die Höhe der Gesamtvergütung berücksichtigt insbesondere die Aufgaben des geschäftsführenden Direktors, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung des Marktumfelds sowie das Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen und die Vergütung in anderen Unternehmen vergleichbarer Größe und Branche.

Die Gesamtvergütung der GfD umfasst erfolgsunabhängige und erfolgsbezogene Bestandteile. Die im Rahmen der erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile vom Verwaltungsrat festgelegten Ziele sollen nachhaltige und langfristige Leistungsanreize für die Steigerung der Profitabilität und des Werts der gesamten MAX Gruppe setzen und dadurch einen Mehrwert für alle Stakeholder generieren.

Die Vergütungsstruktur ist insgesamt auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Ein wesentlicher Anteil der Gesamtvergütung entfällt auf die Festvergütung. Innerhalb der erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile sind auch solche mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Deren Anteil gewinnt aufgrund der Länge des Bemessungszeitraums mit einer jährlichen Gewährung zunehmend an Gewicht. Die Dienstverträge der GfD enthalten Regelungen, wonach eine angemessene Herabsetzung der Bezüge zulässig ist, wenn sich die Lage der Gesellschaft derart verschlechtert, dass eine Fortgewährung der Bezüge unbillig wäre. Die Vergütungsregelungen enthalten zudem im Ergebnis eine Vergütungsobergrenze („Cap“) sowohl für die erfolgsbezogenen Bestandteile als auch für die Gesamtvergütung.

Die erfolgsunabhängigen Teile der Vergütung bestehen aus der Festvergütung in Form des Jahresfestgehalts, das monatlich anteilig ausgezahlt wird, und Nebenleistungen (u.a. private Dienstwagennutzung, Versicherungsbeiträge sowie Mietzuschüsse zur Wohnung). Die erfolgsbezogene Vergütung setzt sich zusammen aus einer einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive Plan „STIP“) und einer mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive Plan „LTIP“). STIP wird jährlich und LTIP nach dem Ablauf der jeweiligen Laufzeit von drei bzw. vier Jahren gewährt.

Die Auszahlung des STIP ist an das Erreichen von auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen finanziellen Erfolgszielen geknüpft. Der Zielbetrag (Auszahlungsbetrag bei 100 % Zielerreichung) des STIP wurde vom Verwaltungsrat als Prozentsatz vom Jahresfestgehalt oder als Euro-Betrag festgelegt. Bei Festlegung des Zielbetrags hat der Verwaltungsrat unter anderem die

Aufgaben und Leistungen des GfDs und dessen Einfluss auf die Wertschöpfungskette berücksichtigt. Die Erfolgsziele beziehen sich auf das EBIT sowie auf das RoCE (Return on Capital Employed), und zwar jeweils im Hinblick auf den Konzern und für GfDs mit unmittelbarer Verantwortung für ein Segment jeweils im Hinblick auf das betreffende Segment. Die Zielwerte werden jährlich zu Beginn des Geschäftsjahres vom Verwaltungsrat festgelegt, der dabei zusätzlich Mindestwerte, bei deren Unterschreiten keine Auszahlung erfolgt, und Maximalwerte, bei deren Erreichen oder Überschreiten der Auszahlungsbetrag 150 % des Zielbetrags ist (Cap), festlegt. Die Bandbreite der Auszahlung beträgt insoweit zwischen 0 % und 150 % des Zielbetrags.

Die Auszahlung des LTIP ist an das Erreichen von finanziellen Erfolgszielen geknüpft, die über einen Zeitraum von drei bzw. vier Geschäftsjahren, beginnend mit dem Geschäftsjahr der Gewährung der jeweiligen Tranche, gemessen werden. Der Zielbetrag (Auszahlungsbetrag bei 100 % Zielerreichung) des LTIP wurde vom Verwaltungsrat ebenso wie beim STIP als Prozentsatz vom Jahresfestgehalt oder als Euro-Betrag festgelegt. Bei Festlegung des Zielbetrags hat der Verwaltungsrat auch beim LTIP unter anderem die Aufgaben und Leistungen des GfDs und dessen Einfluss auf die Wertschöpfungskette berücksichtigt. Die Erfolgsziele beziehen sich auf das Umsatzwachstum sowie einen sogenannten „MAX Mehrwert“, der das RoCE (Return on Capital Employed), das WACC (Weighted Average Cost of Capital) und die Höhe des eingesetzten Kapitals berücksichtigt. Aufgeteilt in zwei unterschiedliche LTIP Programme beziehen sich die Erfolgsziele zum einen auf die MAX Gruppe (LTIP Konzern) und zum anderen auf für GfDs mit unmittelbarer Verantwortung für ein Segment auf das betreffende Segment (LTIP Geschäftsfeld). Die Zielwerte werden zu Beginn des ersten Geschäftsjahres der drei- oder vierjährigen Laufzeit vom Verwaltungsrat festgelegt, der dabei, wie beim STIP, zusätzlich Mindestwerte, bei deren Unterschreiten keine Auszahlung erfolgt und Maximalwerte, bei deren Erreichen oder Überschreiten der Auszahlungsbetrag 150 % des Zielbetrags ist (Cap), festlegt. Auch beim LTIP beträgt mithin die Bandbreite der Auszahlung zwischen 0 % und 150 % des Zielbetrags. Die Laufzeit und der Bemessungszeitraum der für das Geschäftsjahr 2021 gewährten LTIP-Tranche umfassen die Geschäftsjahre 2019 bis 2021, 2020 bis 2022 und 2021 bis 2023. Da der Auszahlungsbetrag erst mit Ablauf der jeweiligen Tranche feststeht, wird der Gewährungsbetrag jährlich überprüft.

Zudem werden den GfDs im Rahmen eines jeweils dreijährigen LTIPs sogenannte Phantom-Shares (LTIP Phantom Shares) gewährt. Hierbei werden den GfDs zum festgelegten Stichtag in jedem Geschäftsjahr („Ausgabetag“) fiktive Aktien („Phantom Shares“) für einen vom Verwaltungsrat festgelegten Wert („Ausgabewert“) gewährt. Die Anzahl der jeweils zu gewährenden Phantom Shares errechnet sich als Quotient aus dem Gegenwert und dem arithmetischen Mittelwert der an der Frankfurter Wertpapierbörse im XETRA-Handel festgestellten Schlusskurse der Stammaktie der MAX Automation SE innerhalb eines Zeitraums von 90 Handelstagen vor dem Ausgabetag. Die Phantom Shares gewähren dem GfD einen am Abrechnungstag entstehenden Anspruch auf Zahlung eines Bruttobetrag („Phantom Share Zahlung“) in Höhe des Abrechnungswerts multipliziert mit der Anzahl der Phantom Shares. Abrechnungswert ist der arithmetische Mittelwert der an der Frankfurter Wertpapierbörse im XETRA-Handel festgestellten Schlusskurse der Stammaktie der MAX Automation SE innerhalb eines Zeitraums von 90 Handelstagen vor dem Abrechnungstag („Abrechnungswert“). Die Phantom Share Zahlung ist begrenzt auf einen individuell festgelegten Maximalbetrag des Ausgabewerts.

Des Weiteren wurde Patrick Vandenrhijn eine Sondertantieme gewährt, die bereits vor seiner Tätigkeit als geschäftsführender Direktor vereinbart wurde. Diese Sondertantieme basiert darauf, dass Patrick Vandenrhijn ein MAX Automation SE Aktienpaket hält, dessen Kaufpreis als Faktor (Ausgangswert) für die EBIT Entwicklung (analog einer EBIT-Multiple Bewertung) des vom ihm verantworteten Geschäftsbereichs herangezogen wird. Die Sondertantieme wurde im Sinne eines Long-term Incentives jeweils zum Ende einer dreijährigen Laufzeit durch eine Ausgleichszahlung beglichen. Die Ausgleichszahlung der Sondertantieme 2017-2019 erfolgte im Geschäftsjahr 2020.

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags erhält der GfD grundsätzlich eine Abfindung zur Abgeltung seiner Bezüge in Höhe des anteiligen Jahresfestgehalts für drei Monate, grundsätzlich höchstens jedoch den anteiligen Wert seiner Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Dienstvertrages. Der Abfindungsanspruch besteht nicht, wenn die Gesellschaft zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt ist oder wenn der GfD sein Amt niederlegt, ohne dass ein von der Gesellschaft gesetzter wichtiger Grund vorliegt. Die Dienstverträge enthalten keine Zusagen speziell für den Fall der vorzeitigen Beendigung des GfD infolge eines Kontrollwechsels.

Die Gesellschaft hat gegenüber ehemaligen oder den gegenwärtigen GfD keine Versorgungszusagen abgegeben. Auch gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern der AG bestehen keine Versorgungszusagen. Dementsprechend waren hierfür auch keine Rückstellungen zu bilden.

2. Das neue Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren im Überblick

Das neue Vergütungssystem findet Anwendung auf die Verträge von Dr. Christian Diekmann und Dr. Ralf Guckert.

2.1 Die Komponenten des neuen 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 Feststellung des Jahresabschlusses 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 des Management Boards (alle 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

2.2 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 Zuteilungswertes 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.

2.3 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 €.

3. Detailbetrachtung der Vergütungskomponenten

3.1 Fixe Vergütungskomponenten

3.1.1 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.

3.1.2 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 Verwaltungsrates möglich.

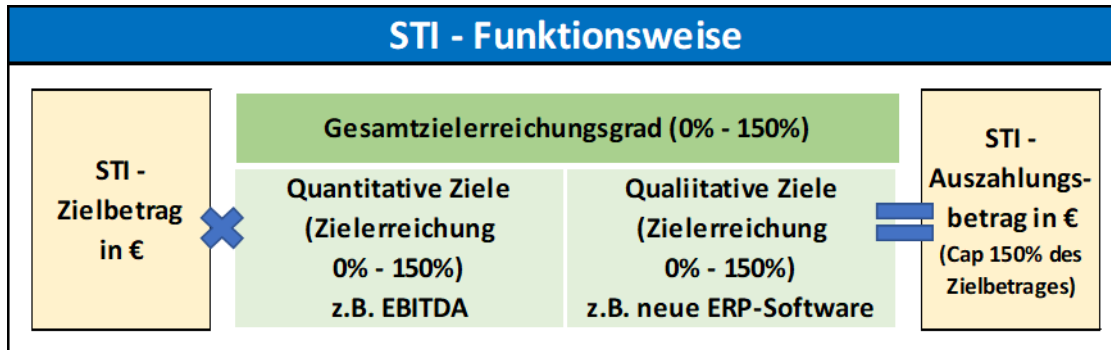
3.2 Variable Vergütungskomponenten

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).

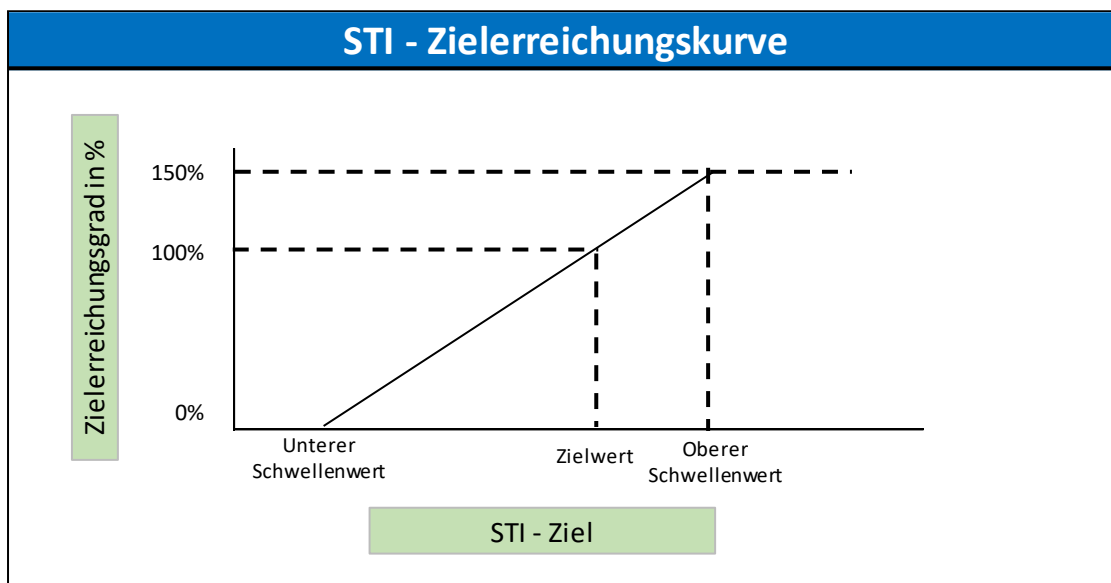
3.2.1 Short-Term Incentive (STI)

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 Kennzahlen 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 bisher 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.

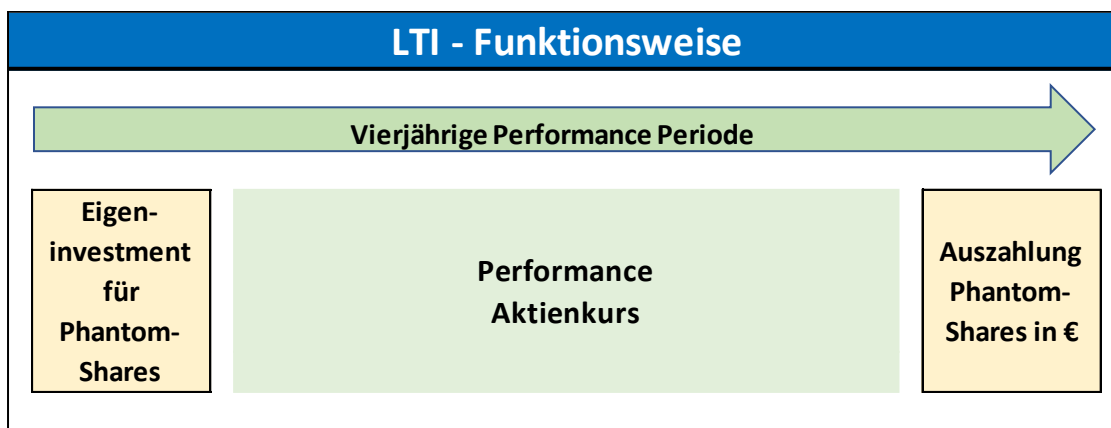


Sowohl für die quantitativen Ziele als auch für die qualitativen Ziele legt der Verwaltungsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs einen Zielwert sowie einen unteren Schwellenwert und einen oberen Schwellenwert fest. Wird der Zielwert für das jeweilige Ziel erreicht, entspricht dies einer Zielerreichung 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.



3.2.2 Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI für die GfD ist als börsenkursabhängiger 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 wird, aber nicht mehr als 26 % des Fixgehaltes 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 Bruttobetrag (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.

3.3 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.

3.4 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 Jahren 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.

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

4.1 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.

4.2 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.

4.3 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.

4.4 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.

4.5 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.

4.6 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.

Vergütung der geschäftsführenden Direktoren für das Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven GfD im Geschäftsjahr 2021 jeweils gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Der Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung“ der Tabellen enthält somit alle Beträge, die den einzelnen Organmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) sowie alle rechtlich fälligen, aber noch nicht im Berichtszeitraum zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). In Bezug auf die Vergütungskomponenten STIP und LTIP bedeutet dies, dass diese erst im Geschäftsjahr der tatsächlichen Auszahlung, also entsprechend ein Jahr (STIP) bzw. vier Jahre (LTIP) nachgelagert, im Vergütungsbericht angegeben werden. Darüber hinaus wird für die im Geschäftsjahr 2021 aktiven GfD als freiwillige Angabe und aus Transparenzgründen die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorjahres, d.h. des Geschäftsjahres 2020, dargestellt. Daneben erfolgt hier, ebenfalls auf freiwilliger Basis und aus Transparenzgründen, der Ausweis der individuell möglichen Minimal- und Maximalwerte der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021.

Dr. Christian Diekmann Geschäftsführender Direktor (CEO / CFO) seit 01.01.2021	Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2021 (min)	2021 (max)	2021	2020
in TEUR				
Grundgehalt	350	350	350	0
Nebenleistungen*	15	15	15	0
Summe Festvergütung	365	365	365	0
Sign-on Bonus (einmalig)	125	125	125	0
Summe variable Vergütung	125	125	125	0
Gesamtvergütung	490	490	490	0
davon Festvergütung in %			74	0
davon variable Vergütung in %			26	0

*Nebenleistungen waren insbesondere private Dienstwagennutzung und Versicherungsbeiträge.

Dr. Christian Diekmann wurden im Geschäftsjahr 2021 im Rahmen des LTI Programms 64.235 Phantom Shares zugesagt. Der beizulegende Zeitwert dieser Phantom Shares betrug zum Stichtag 31.12.2021 283 TEUR.

Dr. Ralf Guckert
Geschäftsführender Direktor (COO)
seit 01.08.2021

Gewährte und geschuldete Vergütung

in TEUR	2021	2021	2021	2020
	(min)	(max)		
Grundgehalt	146	146	146	0
Nebenleistungen*	9	9	9	0
Summe Festvergütung	155	155	155	0
Gesamtvergütung	155	155	155	0
davon Festvergütung in %			100	0

*Nebenleistungen waren insbesondere private Dienstwagennutzung, Versicherungsbeiträge sowie Mietzuschüsse zur Wohnung.

Dr. Ralf Guckert wurden im Geschäftsjahr 2021 im Rahmen des LTI Programms 23.327 Phantom Shares zugesagt. Der beizulegende Zeitwert dieser Phantom Shares betrug zum 31.12.2021 102 TEUR.

Werner Berens

Geschäftsführender Direktor

bis 30.06.2021

Gewährte und geschuldete Vergütung

in TEUR	2021	2021	Zielerreichungsgrad		2020
	(min)	(max)	2021	2021 in %	
Grundgehalt	115	115	115		230
Nebenleistungen*	15	15	15		37
Summe Festvergütung	130	130	130		267
Einjährige variable Vergütung	0	480	196		210
davon STIP 2019	0	0	0		210
davon STIP 2020	0	285	131	69	0
davon STIP 2021	0	195	65	100	0
Mehrfährige variable Vergütung (LTIP)	0	585	286		0
davon LTIP Konzern 2019 bis 2021	0	45	0	0	0
davon LTIP Konzern 2020 bis 2022	0	45	0	0	0
davon LTIP Konzern 2021 bis 2023	0	45	0	0	0
davon LTIP Phantom Shares 2019 bis 2021	0	60	30	100	0
davon LTIP Phantom Shares 2020 bis 2022	0	60	30	100	0
davon LTIP Phantom Shares 2021 bis 2023	0	60	15	100	0
davon LTIP Geschäftsfeld 2019 bis 2021	0	90	106	177	0
davon LTIP Geschäftsfeld 2020 bis 2022	0	90	81	135	0
davon LTIP Geschäftsfeld 2021 bis 2023	0	90	24	80	0
Summe variable Vergütung	0	1.065	482		210
Gesamtvergütung	130	1.195	612		477
davon Festvergütung in %			21		56
davon variable Vergütung in %			79		44

*Nebenleistungen waren insbesondere private Dienstwagennutzung, Versicherungsbeiträge sowie Mietzuschüsse zur Wohnung.

Aufgrund der Vertragsauflösung mit Ablauf des 30. Juni 2021 wurden Werner Berens die ihm für das Geschäftsjahr 2021 bis zum 30. Juni 2021 zustehenden kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile und die ihm zustehenden langfristigen

Vergütungsbestandteile durch Zahlung eines einmaligen pauschalen Betrags abgegolten. Dieser wurde mit Wirkung zum 30. Juni 2021 ausgezahlt. Für das STIP bezogen auf das Geschäftsjahr 2020 ergab sich ein Zielerreichungsgrad von 69 %. Für das STIP bezogen auf das Geschäftsjahr 2021 wurde ein Zielerreichungsgrad gemäß Plan (100 %) unterstellt. Die Abrechnung des STIPs 2021 erfolgte dabei pro rata temporis bis zum 30.06.2021. Für sämtliche Tranchen des LTIP Konzern Programms wurde aufgrund einer Zielverfehlung ein Zielerreichungsgrad von 0 % festgelegt. Für sämtliche Tranchen des LTIP Phantom Shares wurde ein Zielerreichungsgrad von 100 % vereinbart. Die Abrechnung der Tranche 2021-2023 erfolgte dabei pro rata temporis bis zum 30.06.2021. Für das LTIP Geschäftsfeld 2019-2021 betrug der Zielerreichungsgrad 177 %, für das LTIP Geschäftsfeld 2020-2022 135 % und für das LTIP Geschäftsfeld 2021-2023 80 %. Die Abrechnung der Tranche LTIP Geschäftsfeld 2021-2023 erfolgte pro rata temporis bis zum 30.06.2021.

Dr. Guido Hild
Geschäftsführender Direktor
bis 31.07.2021
Gewährte und geschuldete Vergütung

in TEUR	2021	2021	2021	2020
	(min)	(max)		
Grundgehalt	210	210	210	198
Nebenleistungen*	15	15	15	24
Summe Festvergütung	225	225	225	222
Einjährige variable Vergütung (STIP)	0	342	26	60
davon STIP 2019	0	0	0	60
davon STIP 2020	0	171	26	0
davon STIP 2021	0	171	0	0
Mehrfährige variable Vergütung (LTIP)	0	399	0	0
davon LTIP Konzern 2019 bis 2021	0	38	0	0
davon LTIP Konzern 2020 bis 2022	0	38	0	0
davon LTIP Konzern 2021 bis 2023	0	38	0	0
davon LTIP Phantom Shares 2019 bis 2021	0	50	0	0
davon LTIP Phantom Shares 2020 bis 2022	0	50	0	0
davon LTIP Phantom Shares 2021 bis 2023	0	50	0	0
davon LTIP Geschäftsfeld 2019 bis 2021	0	45	0	0
davon LTIP Geschäftsfeld 2020 bis 2022	0	45	0	0
davon LTIP Geschäftsfeld 2021 bis 2023	0	45	0	0
Summe variable Vergütung	0	741	26	60
Gesamtvergütung	225	966	251	282
davon Festvergütung in %			90	79
davon variable Vergütung in %			10	21

*Nebenleistungen waren insbesondere private Dienstwagennutzung und Versicherungsbeiträge

Dr. Guido Hild wurde im Geschäftsjahr 2021 wegen der vorzeitigen Beendigung seines Dienstverhältnisses eine am 30. Juni 2022 fällige Abfindung in Höhe von 300 TEUR zugesprochen. Mit dieser Abfindung wurden sämtliche variablen Vergütungsansprüche abgegolten. Der Zielerreichungsgrad des STIPs bezogen auf das Geschäftsjahr 2020 betrug 26 %.

Patrick Vandenhijn
Geschäftsführender Direktor
bis 30.06.2021

Gewährte und geschuldete Vergütung

in TEUR	2021	2021	Zielerreichungsgrad		
	(min)	(max)	2021	2021 in %	2020
Grundgehalt	115	115	115		230
Nebenleistungen*	14	14	14		29
Summe Festvergütung	129	129	129		259
Einjährige variable Vergütung	0	390	94		153
davon STIP 2019	0	0	0		153
davon STIP 2020	0	195	29	22	0
davon STIP 2021	0	195	65	100	0
Mehrfährige variable Vergütung (LTIP)	0	585	147		235
davon LTIP Konzern 2019 bis 2021	0	45	0	0	0
davon LTIP Konzern 2020 bis 2022	0	45	0	0	0
davon LTIP Konzern 2021 bis 2023	0	45	0	0	0
davon LTIP Phantom Shares 2019 bis 2021	0	60	30	100	0
davon LTIP Phantom Shares 2020 bis 2022	0	60	30	100	0
davon LTIP Phantom Shares 2021 bis 2023	0	60	15	100	0
davon LTIP Geschäftsfeld 2019 bis 2021	0	90	60	100	0
davon LTIP Geschäftsfeld 2020 bis 2022	0	90	3	4	0
davon LTIP Geschäftsfeld 2021 bis 2023	0	90	9	30	0
davon Sonderprogramm 2017 bis 2019	0	0	0	0	235
Summe variable Vergütung	0	975	241		388
Gesamtvergütung	129	1.104	370		647
davon Festvergütung in %			35		40
davon variable Vergütung in %			65		60

*Nebenleistungen waren insbesondere private Dienstwagenutzung, Versicherungsbeiträge sowie Mietzuschüsse zur Wohnung.

Aufgrund der Vertragsauflösung mit Ablauf des 30. Juni 2021 wurden Patrick Vandenhijn die ihm für das Geschäftsjahr 2021 bis zum 30. Juni 2021 zustehenden kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile und die ihm zustehenden langfristigen Vergütungsbestandteile durch Zahlung eines einmaligen pauschalen Betrags abgegolten. Dieser wurde mit Wirkung zum 30. Juni 2021 ausgezahlt. Für das STIP bezogen auf das Geschäftsjahr 2020 ergab sich ein Zielerreichungsgrad von 22 %. Für das STIP bezogen auf das Geschäftsjahr 2021 wurde ein Zielerreichungsgrad gemäß Plan (100 %) unterstellt. Die Abrechnung des STIPs 2021 erfolgte dabei pro rata temporis bis zum 30.06.2021. Für sämtliche Tranchen des LTIP Konzern Programms wurde aufgrund einer Zielverfehlung ein Zielerreichungsgrad von 0 % festgelegt. Für sämtliche Tranchen des LTIP Phantom Shares wurde ein Zielerreichungsgrad von 100 % vereinbart. Die Abrechnung der Tranche 2021-2023 erfolgte dabei pro rata temporis bis zum 30.06.2021. Für das LTIP Geschäftsfeld 2019-2021 betrug der Zielerreichungsgrad 100 %, für das LTIP Geschäftsfeld 2020-2022 4 % und für das LTIP Geschäftsfeld 2021-2023 30 %. Die Abrechnung der Tranche LTIP Geschäftsfeld 2021-2023 erfolgte pro rata temporis bis zum 30.06.2021.

Sonstige Angaben

Die GfDs erhielten im Geschäftsjahr 2021 keine Kredite oder Vorschüsse.

Keinem der GfDs wurde im Geschäftsjahr eine Leistung von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als GfD zugesagt oder gewährt.

Clawback-Regelungen wurden im Geschäftsjahr 2021 nicht angewendet. Derzeit liegen keine Hinweise auf diesbezügliche Verstöße vor.

Die Regelungen zur Maximalvergütung waren im Geschäftsjahr 2021 noch nicht anwendbar und sind erst ab dem Geschäftsjahr 2025 bei Fälligkeit der ersten Phantomshare-Tranche überprüfbar.

Frühere Vorstandsmitglieder der AG und frühere GfDs der SE oder deren Hinterbliebene erhielten im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der MAX Automation SE

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der GfDs mit der Ertragsentwicklung der MAX Automation SE und der MAX-Gruppe sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der GfDs bildet die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung des jeweiligen GfDs ab und entspricht damit dem in den vorangestellten Vergütungstabellen in der Spalte „Gewährte und geschuldete Vergütung“ für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Wert. Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des EBITDAs der MAX Gruppe bzw. der MAX Automation SE nach IFRS dargestellt, da diese Kennzahl eine der primären Steuerungsgrößen der MAX Gruppe ist.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der Konzernmutter MAX Automation SE in Deutschland abgestellt. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Gesamtbelegschaft der MAX Automation SE abzustellen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer der MAX Automation SE, berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalentbasis umgerechnet.

Vergleich jährliche Veränderung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

in %	2021 gegenüber 2020
Dr. Christian Diekmann (seit 1. Januar 2021)	-
Dr. Ralf Guckert (seit 01. August 2021)	-
Werner Berens (bis 30. Juni 2021)	28
Dr. Guido Hild (bis 31. Juli 2021)	-11
Patrick Vandenhijn (bis 30. Juni 2021)	-43
Ertragsentwicklung	
EBITDA MAX Gruppe	355
EBITDA MAX Automation SE	3
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis	
Mitarbeiter der MAX Automation SE	-8

Aufgrund des Eintritts von Dr. Christian Diekmann und Dr. Ralf Guckert im Geschäftsjahr 2021 ist keine Vergleichsangabe zum Vorjahr möglich. Die prozentualen Abweichungen der übrigen GfDs sind vornehmlich auf das im Geschäftsjahr unterjährige Ausscheiden zurückzuführen.

Vergütung des Verwaltungsrats

Die Bezüge des Verwaltungsrats beliefen sich für 2021 auf 273 TEUR (283 TEUR). Neben dem Ersatz ihrer Auslagen erhalten der Verwaltungsratsvorsitzende 120.000 Euro, der stellvertretende Verwaltungsratsvorsitzende 60.000 Euro und die restlichen Mitglieder des Verwaltungsrats mit Ausnahme der geschäftsführenden Direktoren 40.000 Euro nach Ablauf des Geschäftsjahres. Die den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr gutgeschriebenen Werte werden im Folgenden als gewährte und geschuldete Vergütung betrachtet.

Für die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats ergab sich daraus nachfolgend dargestellte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021:

in TEUR	Fixe Vergütung		Beraterleistungen		Summe	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Guido Mundt, Vorsitzender (seit 28. Mai 2021)	71	0	0	0	71	0
Oliver Jaster, stellvertretender Vorsitzender (seit 28. Mai 2021), Mitglied bis 29. Mai 2020	36	17	0	0	36	17
Hartmut Buscher, Mitglied (seit 28. Mai 2021)	24	0	0	0	24	0
Dr. Wolfgang Hanrieder, Mitglied (seit 28. Mai 2021)	24	0	0	0	24	0
Karoline Kalb, Mitglied (seit 29. Mai 2020)*	40	23	0	17	40	40
Dr. Nadine Pallas, Mitglied (seit 22. Juni 2021)	21	0	0	0	21	0
Dr. Christian Diekmann, Vorsitzender (bis 28. Mai 2021)	0	120	0	0	0	120
Dr. Jens Kruse, stellvertretender Vorsitzender (bis 28. Mai 2021)	25	60	0	0	25	60
Dr. Ralf Guckert, Mitglied (bis 28. Mai 2021)	16	40	0	0	16	40
Marcel Neustock, Mitglied (seit 29. Mai 2020 bis 28. Mai 2021)	16	23	0	0	16	23

*Für Karoline Kalb betrug der Anteil der fixen Vergütung im Geschäftsjahr 2020 57 %, und der Anteil der Beraterleistungen 43 %.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Geschäftsjahr 2021 sowie auch im Vorjahr keine Kredite oder Vorschüsse.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung des Verwaltungsrats mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der MAX Automation SE

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung des Verwaltungsrats mit der Ertragsentwicklung der MAX Automation SE und der MAX-Gruppe sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats bildet die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung des jeweiligen Verwaltungsratsmitglieds ab und entspricht damit dem in den vorangestellten Vergütungstabellen in der Spalte „Gewährte und geschuldete Vergütung“ für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Wert. Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des EBITDAs der MAX Gruppe bzw. der MAX Automation SE nach IFRS dargestellt, da diese Kennzahl eine der primären Steuerungsgrößen der MAX Gruppe ist.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der Konzernmutter MAX Automation SE in Deutschland abgestellt. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Gesamtbelegschaft der MAX Automation SE abzustellen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer der MAX Automation SE, berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalentbasis umgerechnet.

**Vergleich jährliche Veränderung der Vergütung des Verwaltungsrats gemäß
 § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG**

in %	2021 gegenüber 2020
Guido Mundt, Vorsitzender (seit 28. Mai 2021)	-
Oliver Jaster, stellvertretender Vorsitzender (seit 28. Mai 2021), Mitglied bis 29. Mai 2020	112
Hartmut Buscher, Mitglied (seit 28. Mai 2021)	-
Dr. Wolfgang Hanrieder, Mitglied (seit 28. Mai 2021)	-
Karoline Kalb, Mitglied (seit 29. Mai 2020)	0
Dr. Nadine Pallas, Mitglied (seit 22. Juni 2021)	-
Dr. Christian Diekmann, Vorsitzender (bis 28. Mai 2021)	-100
Dr. Jens Kruse, stellvertretender Vorsitzender (bis 28. Mai 2021)	-58
Dr. Ralf Guckert, Mitglied (bis 28. Mai 2021)	-60
Marcel Neustock, Mitglied (seit 29. Mai 2020 bis 28. Mai 2021)	-30
Ertragsentwicklung	
EBITDA MAX Gruppe	355
EBITDA MAX Automation SE	3
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis	
Mitarbeiter der MAX Automation SE	-8

Aufgrund des Eintritts von Guido Mundt, Hartmut Buscher, Dr. Wolfgang Hanrieder und Dr. Nadine Pallas im Geschäftsjahr 2021 ist keine Vergleichsangabe zum Vorjahr möglich. Die prozentualen Abweichungen der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats sind vornehmlich auf das im Geschäftsjahr unterjährige Ausscheiden sowie Funktionswechsel zurückzuführen.

Für den Verwaltungsrat
 Guido Mundt

Die geschäftsführenden Direktoren
 Dr. Christian Diekmann, Dr. Ralf Guckert

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die MAX Automation SE, Düsseldorf

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der MAX Automation SE, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Verwaltungsrates

Die gesetzlichen Vertreter und der Verwaltungsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Düsseldorf, den 19. April 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Antje Schlotter

Norbert Klütsch

Wirtschaftsprüferin

Wirtschaftsprüfer