



Mit  
KI-Genuss-Coach  
Salty Sam

## Vergütungssystem

für die Vorstandsmitglieder der  
Südwestdeutsche Salzwerke AG

# VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER SÜDWESTDEUTSCHE SALZWERKE AG

## A. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Südwestdeutsche Salzwerke AG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie der Südwestdeutsche Salzwerke AG. Höhe und Struktur der Vergütung orientieren sich an der Größe und Komplexität des Unternehmens sowie seiner wirtschaftlichen Lage. Die Vergütung berücksichtigt die Aufgaben eines Vorstandsmitglieds, die Erreichung individueller Ziele sowie im Rahmen der erfolgsbezogenen Vergütung die kurz- und langfristige wirtschaftliche Entwicklung des Konzerns.

Der Short Term Incentive („STI“) ist an dem wirtschaftlichen Erfolgsziel Konzern-EBIT (Earnings before Interest and Taxes) sowie an der Erreichung von individuellen Zielen und Nachhaltigkeitszielen (Environmental, Social und Governance, „ESG-Ziele“) ausgerichtet. Die direkte Anbindung an das Konzern-EBIT als finanzielles Leistungskriterium sichert die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung. Diese Bausteine tragen zu den strategischen Zielen einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung mit hoher Ertragskraft zur Steigerung des Unternehmenswerts und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unter Berücksichtigung von nichtfinanziellen Aspekten bei.

Wirtschaftliches Erfolgsziel der langfristigen variablen Vergütung („LTI“) ist die Entwicklung des Konzern-EBIT während des maßgeblichen Geschäftsjahres und der beiden darauffolgenden Geschäftsjahre im Vergleich zur Entwicklung des Konzern-EBIT in den drei Jahren vor Beginn des Geschäftsjahres. Durch die direkte Anknüpfung des LTI an die Entwicklung des Konzern-EBIT als finanzielles Leistungskriterium im Geschäftsjahr und den zwei darauffolgenden Geschäftsjahren wird die variable Vergütung am langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des §87a Aktiengesetz und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für alle Vorstandsmitglieder ab dem 1. Januar 2026. Um das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder umzusetzen, wird der Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge vereinbaren.

## B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

### I. Vergütungsbestandteile

#### 1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativer Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind die Jahresgrundvergütung und Nebenleistungen. Variable Vergütungsbestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung mit individuell vereinbarten Zielen („individueller STI“), die kurzfristige variable Vergütung mit am Unternehmenserfolg orientierten Zielen („unternehmensbezogener STI“) und die langfristige variable Vergütung („LTI“).

Vergütungskomponenten	Bemessungsgrundlage/Parameter
<b>Erfolgsunabhängige Komponenten</b>	
Jahresgrundvergütung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fixe vertraglich vereinbarte Jahresgrundvergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird</li><li>• Sprecher des Vorstands: zusätzliche Pauschalvergütung</li></ul>
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Im Wesentlichen die Gewährung der privaten Inanspruchnahme des Dienstwagens</li><li>• Begrenzung auf maximal 20.000 € jährlich</li></ul>

Vergütungskomponenten	Bemessungsgrundlage/Parameter	
Erfolgsabhängige Komponenten	Plantyp	• Zielbonus
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags	• 150 % des Zielwerts
	Leistungskriterien	• Individuelle Ziele • ESG-Ziele
	Auszahlung	• Mit der auf die Hauptversammlung, die über die Gewinnverteilung des Gewährungsgeschäftsjahres Beschluss gefasst hat, folgenden Gehaltsabrechnung
Kurzfristige variable Vergütung (individueller STI)	Plantyp	• Zielbonus
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags	• 150 % des Zielwerts
	Leistungskriterien	• Konzern-EBIT des Gewährungsgeschäftsjahres im Vergleich zum referenzfähigen Konzern-EBIT der drei vorangegangenen Geschäftsjahre • Mit der auf die Hauptversammlung, die über die Gewinnverteilung des Gewährungsgeschäftsjahres Beschluss gefasst hat, folgenden Gehaltsabrechnung
	Auszahlung	• Mit der auf die Hauptversammlung, die über die Gewinnverteilung des Gewährungsgeschäftsjahres Beschluss gefasst hat, folgenden Gehaltsabrechnung
Kurzfristige variable Vergütung (unternehmensbezogener STI)	Plantyp	• Zielbonus
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags	• 150 % des Zielwerts
	Leistungskriterien	• Konzern-EBIT des Gewährungsgeschäftsjahres im Vergleich zum referenzfähigen Konzern-EBIT der drei vorangegangenen Geschäftsjahre • Mit der auf die Hauptversammlung, die über die Gewinnverteilung des Gewährungsgeschäftsjahres Beschluss gefasst hat, folgenden Gehaltsabrechnung
	Auszahlung	• Mit der auf die Hauptversammlung, die über die Gewinnverteilung des Gewährungsgeschäftsjahres Beschluss gefasst hat, folgenden Gehaltsabrechnung
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	• Zielbonus
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags	• 150 % des Zielwerts
	Leistungskriterien	• Entwicklung des referenzfähigen Konzern-EBIT im Gewährungsgeschäftsjahr und den darauffolgenden zwei Geschäftsjahren im Vergleich zu den drei dem Gewährungsgeschäftsjahr vorangegangenen Geschäftsjahren • Mit der auf die Hauptversammlung, die über die Gewinnverteilung des dritten, auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres Beschluss gefasst hat, folgenden Gehaltsabrechnung
	Auszahlung	• Mit der auf die Hauptversammlung, die über die Gewinnverteilung des dritten, auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres Beschluss gefasst hat, folgenden Gehaltsabrechnung

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Zur Gesamtvergütung gehören die Jahresgrundvergütung, der individuelle STI, der unternehmensbezogene STI und der LTI sowie die Nebenleistungen. Bei individuellem STI, unternehmensbezogenem STI und LTI wird jeweils der Zielwert bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der einjährigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt.

Feste Vergütung (Jahresgrundgehalt + Nebenleistungen)	Variable Vergütung	
	STI (individuell + unternehmensbezogen)	LTI
60 % bis 80 %	5 % bis 20 %	10 % bis 25 %

## 2. Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten. Der Sprecher des Vorstands erhält eine zusätzliche Sprecherpauschale, die ebenfalls in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird. Zusätzlich werden übliche Nebenleistungen gewährt: Die Südwestdeutsche Salzwerke AG stellt jedem Vorstandsmitglied insbesondere einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Nebenleistungen sind auf maximal 20.000 € brutto begrenzt. Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

### 3. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und den Auszahlungsbeträgen aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können. Für alle variablen Vergütungsbestandteile werden im Dienstvertrag konkrete Zielwerte vereinbart.

#### 3.1 Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der STI setzt sich aus einem individuellen STI und einem unternehmensbezogenen STI zusammen, die jeweils unabhängig voneinander sind.

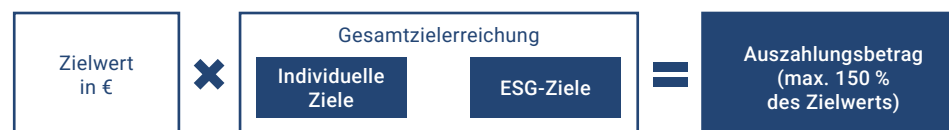
##### 3.1.1 Individueller STI

Der individuelle STI ist an das Erreichen von individuell zu vereinbarenden Zielen und Environmental-, Social- und Governance-Zielen („**ESG-Ziele**“) im maßgeblichen Geschäftsjahr („**Gewährungsgeschäftsjahr**“) geknüpft. Der Aufsichtsrat vereinbart für jedes bevorstehende Geschäftsjahr vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres mit jedem Vorstandsmitglied individuelle Ziele, die sich an den Aufgaben der Geschäftsordnung orientieren, sowie ESG-Ziele und bestimmt deren Gewichtung.

Eine nachträgliche Änderung der vereinbarten und festgelegten Ziele ist ausgeschlossen.

Nach Ablauf des Gewährungsgeschäftsjahres legt der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen in Abhängigkeit von der individuellen Zielerreichung und der Erreichung der ESG-Ziele die Höhe des für das Gewährungsgeschäftsjahr zu gewährenden individuellen STI fest. Dabei definiert der Aufsichtsrat jeweils für die individuellen Ziele und die ESG-Ziele eine Zielerreichung von 0 % bis 150% und ermittelt anhand der festgelegten Gewichtung einen Gesamtzielerreichungsgrad.

Der Auszahlungsbetrag wird durch Multiplikation des Gesamtzielerreichungsgrads mit dem Zielwert des individuellen STI ermittelt. Der Auszahlungsbetrag aus dem individuellen STI ist auf maximal 150 % des Zielwerts begrenzt.



Der Auszahlungsbetrag aus dem individuellen STI ist zur Zahlung fällig mit der auf die Hauptversammlung, welche über die Gewinnverteilung für das Gewährungsgeschäftsjahr Beschluss gefasst hat, folgenden Gehaltsabrechnung. Die Auszahlung steht unter dem Vorbehalt, dass der Aufsichtsrat für das Gewährungsgeschäftsjahr keinen Verstoß im Sinne der Malus- und Clawback Regelung (siehe dazu Ziff. 3.5) feststellt und eine entsprechende Rückforderungsentscheidung trifft.

##### 3.1.2 Unternehmensbezogener STI

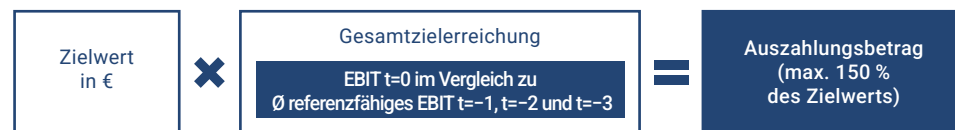
Der unternehmensbezogene STI knüpft an das Konzern-EBIT des Gewährungsgeschäftsjahres an und vergleicht das Konzern-EBIT im Gewährungsgeschäftsjahr mit dem referenzfähigen Konzern-EBIT der drei vorangegangenen Geschäftsjahre. Dadurch wird ein Vergleich der Geschäftsentwicklung im laufenden Geschäftsjahr mit dem Geschäftserfolg in der Vergangenheit erreicht.

Das für die variable Vergütung relevante Konzern-EBIT (Earnings before Interest and Taxes) ist das operative Ergebnis vor Zinsen und Steuern auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses zum 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres, das ggf. um Sondereffekte zu bereinigen ist. Es umfasst Erträge aus Beteiligungen, nicht aber Erträge aus Geldanlagen. Diese Definition gilt unabhängig von Änderungen der Rechnungslegungsvorschriften, insbesondere durch IFRS 18. Soweit das so definierte EBIT künftig nicht unmittelbar aus der Gewinn- und Verlustrechnung ablesbar ist, wird es als unternehmensspezifische Erfolgskennzahl (Management-defined Performance Measure) im Anhang des Konzernabschlusses ausgewiesen und ist in dieser Form maßgeblich.

Das referenzfähige Konzern-EBIT ist derjenige Konzern-EBIT-Wert eines Geschäftsjahres, der der tatsächlichen vergütungswirksamen Berücksichtigung dieses Geschäftsjahres im jeweiligen vorangegangenen Gewährungsgeschäftsjahr entspricht. Es leitet sich vom Konzern-EBIT ab und ist insoweit begrenzt, wie der Auszahlungsbetrag des unternehmensbezogenen STI aufgrund der Begrenzung des maximalen Zielerreichungsgrads und/oder der Maximalvergütung (soweit durch den unternehmensbezogenen STI bedingt) gekürzt wird. In diesen Fällen gilt das Konzern-EBIT des betreffenden Geschäftsjahres nur in derjenigen Höhe als Referenzgrundlage, die der tatsächlich vergütungswirksamen Berücksichtigung im jeweiligen Gewährungsgeschäftsjahr entspricht; dieser Wert ist für künftige Referenz- und Vergleichsrechnungen maßgeblich.

Der Zielwert gilt als erreicht, wenn das Konzern-EBIT des Gewährungsgeschäftsjahres (t=0) dem Durchschnitt des referenzfähigen Konzern-EBIT der letzten drei vorangegangenen Geschäftsjahre (t=-1, t=-2, t=-3) entspricht. In diesem Fall ist der Auszahlungsbetrag gleich dem Zielwert. Der Auszahlungsbetrag aus dem unternehmensbezogenen STI erhöht oder verringert sich um den Prozentsatz, um den das Konzern-EBIT des jeweiligen Geschäftsjahres den Durchschnitt des referenzfähigen Konzern-EBIT der letzten drei vorangegangenen Geschäftsjahre über- oder unterschreitet.

Der Auszahlungsbetrag aus dem unternehmensbezogenen STI ist auf 150 % des Zielwerts begrenzt.



Der Auszahlungsbetrag aus dem unternehmensbezogenen STI ist zur Zahlung fällig mit der auf die Hauptversammlung, welche über die Gewinnverteilung für das Gewährungsgeschäftsjahr Beschluss gefasst hat, folgenden Gehaltsabrechnung. Die Auszahlung steht unter dem Vorbehalt, dass der Aufsichtsrat für das Gewährungsgeschäftsjahr keinen Verstoß im Sinne der Malus- und Clawback Regelung (siehe dazu Ziff. 3.5) feststellt und eine entsprechende Rückforderungsentscheidung trifft.

### 3.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

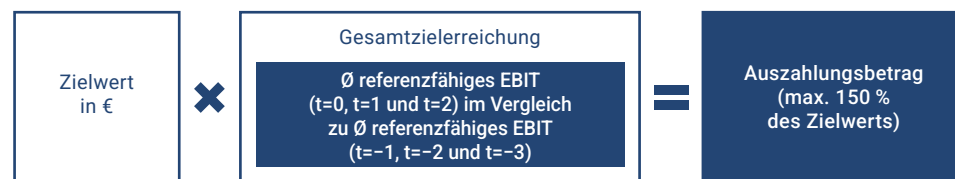
Der LTI ist als zukunftsgerichteter leistungsabhängiger Bonus ausgestaltet. Er knüpft an die langfristige Entwicklung des referenzfähigen Konzern-EBIT im Gewährungsgeschäftsjahr und den zwei darauffolgenden Geschäftsjahren an.

Das für die variable Vergütung relevante Konzern-EBIT (Earnings before Interest and Taxes) ist das operative Ergebnis vor Zinsen und Steuern auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses zum 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres, das ggf. um Sondereffekte zu bereinigen ist. Es umfasst Erträge aus Beteiligungen, nicht aber Erträge aus Geldanlagen. Diese Definition gilt unabhängig von Änderungen der Rechnungslegungsvorschriften, insbesondere durch IFRS 18. Soweit das so definierte EBIT künftig nicht unmittelbar aus der Gewinn- und Verlustrechnung ablesbar ist, wird es als unternehmensspezifische Erfolgskennzahl (Management-defined Performance Measure) im Anhang des Konzernabschlusses ausgewiesen und ist in dieser Form maßgeblich.

Das referenzfähige Konzern-EBIT ist derjenige Konzern-EBIT-Wert eines Geschäftsjahres, der der tatsächlichen vergütungswirksamen Berücksichtigung dieses Geschäftsjahres im jeweiligen vorangegangenen Gewährungsgeschäftsjahr entspricht. Es leitet sich vom Konzern-EBIT ab und ist insoweit begrenzt, wie der Auszahlungsbetrag des unternehmensbezogenen STI aufgrund der Begrenzung des maximalen Zielerreichungsgrads und/oder der Maximalvergütung (soweit durch den unternehmensbezogenen STI bedingt) gekürzt wird. In diesen Fällen gilt das Konzern-EBIT nur in derjenigen Höhe als Referenz- und Bemessungsgrundlage, die der tatsächlich vergütungswirksamen Berücksichtigung im Gewährungsgeschäftsjahr des unternehmensbezogenen STI entspricht; dieser Wert ist für künftige Referenz- und Vergleichsrechnungen maßgeblich.

Der Zielwert gilt als erreicht, wenn der dreijährige Durchschnitt des referenzfähigen Konzern-EBIT aus dem Gewährungsgeschäftsjahr (t=0) sowie den zwei darauffolgenden Geschäftsjahren (t=+1 und t=+2) dem Durchschnitt des referenzfähigen Konzern-EBIT der letzten drei vorangegangenen Geschäftsjahre (t=-1, t=-2 und t=-3) entspricht. In diesem Fall ist der Auszahlungsbetrag gleich dem Zielwert. Der Auszahlungsbetrag aus dem LTI erhöht oder verringert sich um den Prozentsatz, um den der Durchschnitt des referenzfähigen Konzern-EBIT der Geschäftsjahre t=0, t=+1 und t=+2 den Durchschnitt des referenzfähigen Konzern-EBIT der letzten drei vorangegangenen Geschäftsjahre über- oder unterschreitet.

Der Auszahlungsbetrag aus dem LTI ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt.



Der Auszahlungsbetrag aus dem LTI ist zur Zahlung fällig mit der auf die Hauptversammlung, welche über die Gewinnverteilung für das dritte auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgende Geschäftsjahr (t=+3) Beschluss gefasst hat, folgenden Gehaltsabrechnung. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder über den LTI erst nach vier Jahren verfügen können. Die Auszahlung steht unter dem Vorbehalt, dass der Aufsichtsrat weder für das Gewährungsgeschäftsjahr (t=0), noch die drei darauffolgenden Jahre (t=+1, t=+2, t=+3) einen Verstoß im Sinne der Malus- und Clawback Regelung (siehe dazu Ziff. 3.5) feststellt und eine entsprechende Rückforderungsentscheidung trifft.

### 3.3 Anpassungen bei außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. Akquisition oder Veräußerung eines Unternehmensteils, die Bedingungen des individuellen STI, des unternehmensbezogenen STI und des LTI nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

### 3.4 Unterjähriger Ein- oder Austritt

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im laufenden Gewährungsgeschäftsjahr, wird der Zielwert pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes des Dienstverhältnisses gekürzt.

### 3.5 Malus- und Clawback-Regelung für die variablen Vergütungsbestandteile

Bei einem schwerwiegenden Pflichtenverstoß der Vorstandsmitglieder während des jeweils relevanten Beurteilungszeitraums eines variablen Vergütungsbestandteils kann der Aufsichtsrat den jeweils berechneten Auszahlungsbetrag aus dem individuellen STI, dem unternehmensbezogenen STI und/oder den LTI nach pflichtgemäßem Ermessen kürzen oder vollständig streichen bzw. ganz oder teilweise zurückfordern. Relevanter Beurteilungsspielraum ist beim individuellen STI und dem unternehmensbezogenen STI das Gewährungsgeschäftsjahr und beim LTI das Gewährungsgeschäftsjahr und die drei darauffolgenden Geschäftsjahre.

Der Aufsichtsrat kann die Höhe einzelner oder sämtlicher variabler Vergütungselemente in dessen relevanten Beurteilungszeitraum der Verstoß fällt und die zu dem Zeitpunkt der Entscheidung des Aufsichtsrats noch nicht ausgezahlt sind, bis auf null reduzieren (Malus). Weitergehend können im Falle eines nachträglichen Bekanntwerdens bzw. der nachträglichen Aufdeckung eines Verstoßes bereits ausgezahlte variable Vergütungselemente, in deren relevanten Beurteilungszeitraum der Verstoß fällt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn seit der Auszahlung des jeweiligen Auszahlungsbetrags nicht mehr als fünf Jahre vergangen sind (Clawback). Die Reduzierung oder Rückforderung ist auch dann möglich, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Rückforderungsentscheidung bereits beendet ist.

Maßgeblich für die Höhe der Reduzierung oder Rückforderung ist jeweils der Brutto-Betrag der variablen Vergütungselemente.

## II. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr insgesamt zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“). Die Maximalvergütung beträgt für den Sprecher des Vorstands 520.000 € brutto und für das ordentliche Vorstandsmitglied 460.000 € brutto. Überschreitet die Vergütung die Maximalvergütung, wird der Auszahlungsbetrag des LTI für das jeweilige Gewährungsjahr gekürzt. Erforderlichenfalls kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits gewährter Vergütung verlangen.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile relativ zum jeweiligen Zielwert auf jeweils 150 % begrenzt.

## III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### 1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen. Der Aufsichtsrat bestellt in der Regel bei Erstbestellungen Mitglieder des Vorstands für die Dauer von drei Jahren, andernfalls von maximal fünf Jahren.

Die Dienstverträge verlängern sich für die Dauer einer erneuten Bestellung, soweit nichts anderes vereinbart wird.

Die Dienstverträge enden spätestens mit Ablauf des Monats, in denen die Vorstandsmitglieder das 67. Lebensjahr vollenden.

Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern können im Einzelfall Kopplungsklauseln enthalten, die dazu führen, dass mit der Beendigung des Vorstandsamts auch der Dienstvertrag, in der Regel nach Ablauf einer Auslauffrist, endet. Derzeit sind mit Vorstandsmitgliedern keine solchen Kopplungsklauseln vereinbart.

Im Falle einer Beendigung der Bestellung ohne gleichzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses ist die Südwestdeutsche Salzwerke AG zur Freistellung des Vorstandsmitglieds berechtigt. Auf die fortzuzahlende Vergütung muss sich das Vorstandsmitglied anderweitige Einkünfte oder böswillig unterlassene Einkünfte anrechnen lassen.

### 2. Entlassungsentschädigungen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds darf eine mögliche Abfindungszahlung den Wert von höchstens eineinhalb Jahresvergütungen nicht überschreiten und ist bei einer Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von weniger als einhalb Jahren auf die vertragliche Vergütung für die Restlaufzeit begrenzt (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird grundsätzlich auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Wird der Dienstvertrag durch das Vorstandsmitglied selbst oder aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund beendet, ist die Abfindungszahlung ausgeschlossen.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach Beendigung des Dienstverhältnisses jeweils für den Zeitraum von zwei Jahren einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Während dieses Zeitraums haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine jährliche Karenzentschädigung in Höhe von 80 % ihrer jeweiligen Jahresgrundvergütung. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet. Etwaige erzielte Einkünfte aus einer nicht unter das nachvertragliche Wettbewerbsverbot fallenden Tätigkeit werden auf die Karenzentschädigung nach Maßgabe des § 74c HGB angerechnet.

#### **IV. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung finden das Vergleichsumfeld der Südwestdeutsche Salzwerke AG (horizontaler Vergleich bezogen auf die Vergütung für Vorstandsmitglieder) ebenso wie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung. Der horizontale Vergleich führt nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Der vertikale Vergleich nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der ersten Führungskräfteebene sowie der Gesamtbelegschaft der Südwestdeutsche Salzwerke AG. Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf entwickelt hat.

#### **V. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Der Personalausschuss ist zuständig, den Beschluss des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems vorzubereiten. Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt ferner insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß Ziffer IV. 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.

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 überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat und der Personalausschuss stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und ggf. aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Südwestdeutsche Salzwerke AG notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen insbesondere für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise vor. Bei einer Wirtschaftskrise kann der Aufsichtsrat insbesondere von den Bedingungen der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung abweichen. Abweichungen können vorübergehend zu einer Verringerung der Maximalvergütung führen.

---

## **Kompetenz in Salz**

---

**Südwestdeutsche Salzwerke AG**

Salzgrund 67  
74076 Heilbronn

Telefon: +49 7131 959-0  
Telefax: +49 7131 17 90 71

E-Mail: [info@salzwerke.de](mailto:info@salzwerke.de)  
Internet: [www.salzwerke.de](http://www.salzwerke.de)

---