

Maschinenfabrik Heid Aktiengesellschaft

VERGÜTUNGSPOLITIK des VORSTANDS und des AUFSICHTSRATES

1. Einleitung

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Maschinenfabrik Heid Aktiengesellschaft, FN 65343v ("**Gesellschaft**"), angewendet werden.

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft ("**Vergütungspolitik**") wurden vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 17.06.2021 beschlossen und im Rahmen der 115. ordentlichen Hauptversammlung am 14.12.2021 einer unverbindlichen Abstimmung durch die Aktionäre unterzogen.

Gemäß § 78b Abs 1 AktG ist die Vergütungspolitik mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Vergütungspolitik wird daher im Rahmen der 119. ordentlichen Hauptversammlung am 18.08.2025 erneut gemäß den Bestimmungen des Aktiengesetzes einer unverbindlichen Abstimmung durch die Aktionäre unterzogen. Die Vergütungspolitik gilt ab dem Zeitpunkt ihrer Annahme in der Hauptversammlung und bildet den Rahmen für die Gestaltung der Vergütung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrates.

2. Vergütung des Vorstands

a) Grundsätze der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu der Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Die Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie der Gesellschaft aktiv zu entwickeln und zu verfolgen sowie dauerhaft eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Die Vergütung entspricht der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands und ist gleichzeitig von der individuellen Verantwortung des einzelnen Vorstandsmitglieds abhängig. Die Vergütung des Vorstands besteht ausschließlich aus dem Grundgehalt. Sachbezüge, Nebenleistungen, Zusatzpensionssysteme und Vorruhestandsprogramme sind nicht vorgesehen.

b) Grundgehalt

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, der in 12 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Mit diesen Bezügen sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten sowie Leistungen abgegolten, die über die für Angestellte der Gesellschaft geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden. Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in angemessener Höhe dar, der für die Vorstandsmitglieder Anreize schafft, zum Wohl der Gesellschaft unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer sowie der Öffentlichkeit zu handeln. Das Grundgehalt soll eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Entlohnung sicherstellen, die es der Gesellschaft erlaubt, geeignete und entsprechend qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festlegung des Grundgehalts die Aufgaben und die beruflichen Erfahrungen der Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung.

Für in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften übernommene Organfunktionen oder im Rahmen von Interessensvertretungen übernommene Funktionen steht keine eigene Vergütung zu. Wird eine solche gewährt ist diese auf die Vergütung dieser Politik anzurechnen und im Bericht mitanzugeben.

c) Variable Vergütung

Bei außergewöhnlichen Ereignissen kann der Aufsichtsrat eine erfolgsabhängige variable Vergütung festlegen. Die Auszahlung erfolgt nach der Hauptversammlung und der schriftlichen Zustimmung durch den Aufsichtsrat.

d) Anpassung bestehender Anstellungsverträge

Sofern und soweit es erforderlich ist, um den Bestimmungen dieser Vergütungspolitik vollumfänglich zu entsprechen, werden bestehende Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder spätestens bei einer Verlängerung der Anstellung angepasst.

e) Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat vorübergehend unter Wahrung der vertraglichen Ansprüche von dieser Vergütungspolitik abweichen, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw. ihre Rentabilität sicherzustellen. Darüber hinaus können unter außergewöhnlichen Umständen, die gesamtwirtschaftlich oder speziell für die Gesellschaft besonders herausfordernd sind, vorübergehend kurz- und langfristige Leistungsboni festgelegt werden, um besonders geeignete Vorstandsmitglieder zu gewinnen und sie über Vergütungsanreize entsprechend zu motivieren.

3. Vergütung des Aufsichtsrates

a) Grundsätze der Vergütungspolitik

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Aufsichtsrat zuständig. Der Aufsichtsrat soll eine marktkonforme Vergütung erhalten. Diese soll für das einzelne Mitglied auch den Funktionen in etwaigen Ausschüssen oder als Vorsitzender oder Vorsitzender-Stellvertreter entsprechen, also den Mehraufwand für diese Funktionen abdecken. Endgültig wird die Gesamthöhe der Aufsichtsratsvergütung von der Hauptversammlung festgelegt. Die Aufteilung auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates bleibt dem Aufsichtsrat überlassen. In Anbetracht der größeren Verantwortung und des weiteren Tätigkeitsumfelds können dem/der Vorsitzenden des Aufsichtsrates und seinem/seiner Stellvertreter/in ein größerer Anteil an der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates gewährt werden.

b) Pauschalbetrag

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einem Pauschalbetrag. Daneben werden den Mitgliedern des Aufsichtsrates Reisekosten und Barauslagen ersetzt, die im Zusammenhang mit ihrer Aufsichtsratsfunktion anfallen.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll die Geschäftsstrategie und die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt.

Den Aufsichtsratsmitgliedern werden keine variablen Vergütungen, Boni oder aktienbezogene Vergütungen gewährt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird so festgelegt, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder steht.

c) Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Höhe der Aufsichtsratsvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

4. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrates am 17.06.2021 aufgestellt und den Aktionären am 18.08.2025 zur Abstimmung vorgelegt. Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. Bei Bedarf erfolgt ausnahmsweise die Unterstützung durch einen externen Vergütungsberater. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass ein eventuell beauftragter Berater nicht gleichzeitig auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät. Bei wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik und zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr wird der Aufsichtsrat die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorlegen.

Dr. Steen Rothenberger eh
Aufsichtsratsvorsitzender

Frankfurt am Main, Juli 2025