

VERGÜTUNGS- BERICHT 2021



VERGÜTUNGSBERICHT

Nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sind Vorstand und Aufsichtsrat der Schweizer Electronic AG (SCHWEIZER) für das Geschäftsjahr 2021 erstmalig verpflichtet, einen Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG zu erstellen und diesen der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht nach § 162 Abs. 3 Sätze 1 und 2 AktG geprüft und einen Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts erstellt. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

I. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Der Aufsichtsrat der Schweizer Electronic AG hat in seiner Sitzung vom 12.04.2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, das den Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG entspricht und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem am 25.06.2021 mit einer Mehrheit von 95,12% der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine personellen Veränderungen im Vorstand. Der Vorstandsvorsitzende, Herr Nicolas-Fabian Schweizer wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 07.07.2021 vorzeitig für weitere fünf Jahre zum Mitglied des Vorstands bestellt und erneut zum Vorsitzenden des Vorstands ernannt. Durch eine am 01.08.2021 geschlossene Nachtragsvereinbarung wurde der zwischen der Gesellschaft und Herrn Schweizer bestehende Dienstvertrag mit Wirkung ab dem 01.01.2021 angepasst.

Durch eine ebenfalls am 01.08.2021 geschlossene Nachtragsvereinbarung wurde der zwischen der Gesellschaft und Herrn Marc Bunz bestehende Dienstvertrag mit Wirkung ab dem 01.01.2021 angepasst. Herr Bunz ist bis zum 31.03.2023 zum Mitglied des Vorstands bestellt.

1. GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Schweizer Electronic AG leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie des Unternehmens. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems werden die Vorstandsmitglieder dazu zusätzlich motiviert, wesentliche strategische Konzernziele – insbesondere die Steigerung des Unternehmenswerts und den Ausbau der Marktposition in der Leiterplattenbranche – zu erreichen.

Bei der Festlegung der Vorstandsbezüge orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen:

Förderung der Konzernstrategie

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Das Vergütungssystem trägt in seiner Gesamtheit wesentlich zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie bei, indem auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene nachhaltige Leistungskriterien definiert werden.

Die Einbeziehung wichtiger Finanzkennzahlen in die Vorstandsvergütung soll das langfristige und nachhaltige Wachstum sowie eine steigende Profitabilität und Rentabilität von SCHWEIZER incentivieren. Darüber hinaus soll auch Leistungen Rechnung getragen werden, die zur strategischen, technischen und strukturellen Entwicklung von SCHWEIZER beitragen. Die variable Vergütung hat überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Insbesondere durch die Berücksichtigung des Aktienkurses über einen mehrjährigen Zeitraum ist der Long Term Incentive (LTI) auf eine kontinuierliche und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet und kann damit zu einer positiven, langfristigen Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich beitragen.

Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern auch nicht-finanzielle Ziel-Kriterien vereinbart, die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung unterstützen.

Angemessenheit der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen stehen und trägt der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung. Gegenüber vergleichbaren Unternehmen ist die Vergütung marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig.

Verknüpfung von Leistung und Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an ihre Leistung gekoppelt, indem die variablen Vergütungsbestandteile von der Erreichung bestimmter Ziel-Kriterien abhängig gemacht werden. Damit werden besondere Leistungen angemessen vergütet, während eine Nichterfüllung der vorgegebenen Ziele zu einer signifikanten Absenkung der Vergütung führt.

Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholderinteressen

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung knüpft an die Performance des Unternehmens an.

Durchgängigkeit des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands knüpft an die Vergütungssystem für Führungskräfte im Konzern an, setzt vergleichbare Anreize und gibt damit einheitliche Ziele vor.

2. FESTLEGUNG DER KONKRETEN ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Zu berücksichtigen hierfür ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Schweizer Electronic AG ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt:

a) Horizontaler (externer) Vergleich

Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat, bei Bedarf auch unter Zuhilfenahme externer unabhängiger Vergütungsberater, eine geeignete Vergleichsgruppe heran (horizontaler Vergleich). Kriterien dieser Vergleichsgruppe sind: Branche, Unternehmensgröße und Internationalität. Der vom Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 herangezogenen Vergleichsgruppe anderer Unternehmen gehörten bspw. Sick AG (Waldkirch), Harting Stiftung & Co. KG (Espelkamp) und Manz AG (Reutlingen) an. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer wurden bei der Festsetzung des Vergütungssystems nicht berücksichtigt.

b) Differenzierung nach dem jeweiligen Anforderungsprofil

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds entsprechend zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und verantwortetes Vorstandsressort berücksichtigt werden.

c) Höchstgrenzen der Vergütung

Die variable Vergütung soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, kann der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung daher auf Null absinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung sowohl bei der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütungskomponente auf 200% des Zielbetrags begrenzt.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand festgelegt (nachfolgend „Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden und dessen Stellvertreter TEUR 1.400 sowie für übrige Vorstandsmitglieder jeweils TEUR 1.000. Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren. Hierbei handelt es sich um die rechnerisch mögliche Maximalvergütung. Die tatsächlich ausbezahlte Vergütung ist, wie sich aus den Vergütungsberichten der letzten Geschäftsjahre ergibt, niedriger.

Im Geschäftsjahr 2021 betrug die tatsächlich vertraglich vereinbarte Maximalvergütung für Herrn Nicolas-Fabian Schweizer 1.100 TEUR und für Herrn Marc Bunz 1.000 TEUR. Die den beiden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung (siehe dazu im Einzelnen unten im Abschnitt a)) lag unter den genannten Beträgen, weshalb die Maximalvergütung jeweils eingehalten wurde.

d) Komponenten und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung im Überblick

Das Vergütungssystem sieht grundsätzlich feste erfolgsunabhängige sowie variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor.

Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und eine Versorgungszusage.

Die variablen Vergütungsbestandteile umfassen eine Vergütungskomponente mit kurz- und mittelfristiger Anreizwirkung (Medium & Short Term Incentive, im Folgenden MSTI genannt) und eine Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter (Long Term Incentive; im Folgenden LTI genannt). Für die variablen Vergütungsbestandteile werden vor Beginn jedes Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat mit Blick auf die strategischen Ziele, die Vorgaben aus §§ 87, 87a AktG und den DCGK in seiner jeweiligen Fassung Zielkriterien festgesetzt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt.

Das Jahresfestgehalt trägt 35 bis 45% zur Zielvergütung bei. Während die variable kurz- und mittelfristige Vergütungskomponente 10 bis 15% und die langfristige Vergütungskomponente 15 bis 20% zur Zielvergütung beitragen. Der Versorgungsaufwand macht rund 25 bis 30% der Zielvergütung und die Nebenleistungen machen ca. 2 bis 5% der Zielvergütung aus.

Die folgende Übersicht enthält eine stichwortartige Beschreibung der wesentlichen und in den folgenden Abschnitten im Einzelnen erläuterten Vergütungsbestandteile sowie Erläuterungen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und die Unternehmensstrategie fördert:

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Strategiebezug
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Jahresfestgehalt	Fixe Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten jeweils am Monatsende ausgezahlt wird	Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder durch Gewährung einer wettbewerbsfähigen Vergütung
Nebenleistungen	Dienstwagen, Erstattung von Reisekosten, D&O-Versicherung, Unfallversicherung, Berufsgenossenschaftsbeitrag, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge	
Versorgungszusage	Versorgungsleistungen nach Maßgabe einer Versorgungszusage	
Variable Vergütung		
Medium & Short Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> Jährlich gewährte variable Vergütung mit kurz- und mittelfristiger Anreizwirkung Cap: 60% des Jahresfestgehalts Finanzielle Leistungskriterien: EBITDA (Gewichtung: 60%), Free Cashflow (Gewichtung: 40%) Auszahlung nach Feststellung des Jahresabschlusses in bar 	Anreiz zur Steigerung von Profitabilität und Rentabilität von SCHWEIZER
Long Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> Variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter, die in jährlichen Tranchen mit grundsätzlich jeweils 4-jähriger Laufzeit (Performanceperiode) rolliert Cap: 80% des Jahresfestgehalts Abhängig von finanziellen (ROCE) und nichtfinanziellen (Unternehmensfaktor) Leistungskriterien sowie von der Entwicklung des Aktienkurses Auszahlung nach Ende der jeweiligen Performanceperiode in bar 	Anreize zur Förderung der langfristigen und nachhaltigen Wachstumsstrategie von SCHWEIZER und zur nachhaltigen Wertschaffung im Interesse der Aktionäre
Sonstiges		
Malus-Regelung	Möglichkeit zur vollständigen oder teilweisen Reduktion der variablen Vergütung	Anreiz zur Sicherstellung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und zur Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken
Maximalvergütung	Betragsmäßige Höchstgrenze aller Vergütungskomponenten	Begrenzung der Vorstandsvergütung zur Sicherstellung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und zur Vermeidung unverhältnismäßig hoher Kosten für die Gesellschaft

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat folgende Ziel-Gesamtvergütung festgelegt:

Zielvergütung 2021 in TEUR	Nicolas-Fabian Schweizer		Marc Bunz	
	Vorstands- vorsitzender seit 09.04.2020		Stellv. Vorstands- vorsitzender seit 09.04.2020	
	2021	2020	2021	2020
Jahresfestgehalt	322	280	298	270
Nebenleistungen	16	28	24	22
Versorgungsbezüge ¹⁾	231	189	235	195
Summe fester erfolgsunabhängiger Ziel-Vergütung	569	497	557	487
MSTI	97	84	89	81
LTI	129	112	119	108
Summe variable Ziel-Vergütung	225	196	209	189
Ziel-Gesamtvergütung	794	693	766	676

¹⁾ Beiträge an externe Versorgungsträger gem. Versorgungszusagen für die betriebliche Altersversorgung.

3. ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

a) Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist eine fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten jeweils am Monatsende ausgezahlt wird. Das Jahresfestgehalt wird in Abständen von jeweils zwei Jahren durch den Aufsichtsrat überprüft.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde Herrn Nicolas-Fabian Schweizer ein Jahresfestgehalt in Höhe von 322.000 EUR und Herrn Marc Bunz in Höhe von 298.000 EUR gewährt.

b) Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2021 folgende Nebenleistungen gewährt:

- die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf,
- die Erstattung von Reisekosten,
- der Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG. Bei der D&O-Versicherung handelt es sich um eine Gruppenversicherung aller Directors und Officers der Gruppe und ist nicht betragsmäßig in den gewährten und geschuldeten Leistungen enthalten.
- eine Unfallversicherung,
- der Berufsgenossenschaftsbeitrag sowie
- Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB XI.

c) Versorgungsbezüge

Jedes Mitglied des Vorstands erhält Versorgungsleistungen nach Maßgabe einer Versorgungszusage.

Die Systematik der Versorgungszusagen für betriebliche Altersvorsorgeleistungen für bis zum Jahr 2017 eingetretene Vorstände bezieht sich auf einen Prozentsatz vom Basisgehalt auf den Altersrentenbeginn ab Vollendung des 65. Lebensjahres, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Schweizer Electronic AG. Die Versorgungszusage beträgt für Herrn Nicolas-Fabian Schweizer 67% und für Herrn Marc Bunz 48% des Basisgehalts. Die Zusage für Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen bezieht sich auf den Eintritt des zu Grunde liegenden Ereignisses (Berufsunfähigkeit und Tod). Diese Leistungen sind auf externe Versorgungsträger ausgelagert und beruhen auf den Vorständen vertraglich zugesagten Beiträgen des Unternehmens an die leistungskongruent rückgedeckten Unterstützungskassen.

In der folgenden Tabelle sind die von der Gesellschaft für das Jahr 2021 geleisteten Zuführungen zu Unterstützungskassen und der zum 31.12. erdiente jährliche Pensionsanspruch bei erwarteter Pensionierung mit 65 Jahren der Vorstandsmitglieder aufgeführt.

Altersversorgung der Vorstandsmitglieder

in TEUR	Geschäftsjahr	Zuführung zu Unterstützungskassen	Zum 31.12. erdienter jährlicher Pensionsanspruch
amtierende Vorstandsmitglieder			
Nicolas-Fabian Schweizer	2021	231	80
Marc Bunz	2021	235	86
Summe	2021	466	166

Bei Ausscheiden vor dem 65. Lebensjahr reduziert sich der Anspruch auf den bis zum Ausscheiden erdienten Anspruch. Die Beiträge an die Unterstützungskassen werden bei Ausscheiden entsprechend angepasst.

Für die beiden früheren Vorstandsmitglieder Dr. Maren Schweizer und Bernd Schweizer werden im Jahr 2021 weiterhin folgende reduzierte Beiträge an die Unterstützungskassen bezahlt.

frühere Vorstandsmitglieder	Geschäftsjahr	Zuführung zu Unterstützungskassen	Zum 31.12. erdienter jährlicher Pensionsanspruch
Dr. Maren Schweizer (bis 02/2017)	2021	47	91
Bernd Schweizer (bis 05/2015)	2021	16	38
Summe	2021	63	129

d) Variable Vergütungskomponente (Medium & Short Term Incentive (MSTI))

aa) Grundzüge

Im Dienstvertrag vereinbart der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag für Medium & Short Term Incentive (nachfolgend „MSTI Zielbetrag“), der bei 100% Zielerreichung gewährt wird.

Bei 100% Zielerreichung beträgt der MSTI 30% des Jahresfestgehalts. Der Maximalbetrag des auszuzahlenden MSTI ist auf 200% des Zielbetrags, also 60% des Jahresfestgehalts, begrenzt.

bb) Finanzielle Leistungskriterien

Der MSTI hängt in seinem Entstehen und in seiner Höhe davon ab, dass bestimmte individuelle und/oder unternehmens- bzw. bereichsbezogene Ziele erreicht werden. Der Aufsichtsrat legt derzeit folgende zwei Kennzahlen als finanzielle Leistungskriterien im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG fest:

- EBITDA – Ergebnis vor Finanzergebnis, Steuer und Abschreibung
- Free Cashflow – Differenz des Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit und des Cashflow aus der Investitionstätigkeit.

Zur Berechnung des MSTI wird der Grad der Erreichung der derzeitig festgelegten Ziele – des EBITDA Ziels mit 60% und des Free-Cashflow Ziels mit 40% – gewichtet.

cc) Erreichung der finanziellen Leistungskriterien

Der Zielwert für eine Zielerreichung von 100% entspricht für jedes finanzielle Leistungskriterium dem Wert, der sich jeweils aus der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt. Der Aufsichtsrat legt jährlich für jedes finanzielle Leistungskriterium die Werte für eine Zielerreichung von 0% bis max. 200% fest.

Der Grad der Zielerreichung ergibt sich jeweils aus der für die jeweilige Kennzahl festgelegten Zielkurve. Die Ziele sowie die entsprechenden Zielkurven werden jeweils durch den Aufsichtsrat im Voraus festgelegt.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat für beide Vorstandsmitglieder jeweils für das finanzielle Leistungskriterium EBITDA einen Zielwert -2.518 TEUR (= 100%-Zielwert) und einen Performance-Korridor von -5.610 TEUR bis 791 TEUR festgelegt. Der tatsächlich erreichte Ist-Wert des EBITDA beläuft sich auf -8.580 TEUR. Daraus ergibt sich eine Zielerreichung von 0%.

Für das finanzielle Leistungskriterium Free Cashflow hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 für beide Vorstandsmitglieder jeweils einen Zielwert von -20.308 TEUR (=100%-Zielwert) und einen Performance-Korridor von -23.400 TEUR bis -16.999 TEUR festgelegt. Der tatsächlich erreichte Ist-Wert des Free Cashflow beläuft sich auf -13.641 TEUR. Daraus ergibt sich eine Zielerreichung von 200% (Cap).

Nach Maßgabe der oben erläuterten Gewichtung der beiden Kennzahlen ergibt sich zur Berechnung des MSTI ein Zielerreichungsgrad von 80%.

Der MSTI 2021 wird im Jahr 2021 als gewährte Vergütung angegeben und nach Feststellung des Jahresabschlusses im Geschäftsjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Hinsichtlich des MSTI ergeben sich für die Vorstandsmitglieder folgende Zielerreichung und Auszahlungsbeträge:

MSTI 2021	Ziel-	EBITDA		Free Cashflow		Gesamt-	Aus-
	betrag						
	TEUR	Ge-	Ziel-	Ge-	Ziel-	erreichung	betrag
		wichtung	erreichung	wichtung	erreichung		TEUR
Nicolas-Fabian Schweizer Vorstands- vorsitzender	97	60%	0%	40%	200%	80%	77
Marc Bunz stellv. Vor- standsvor- sitzender	89	60%	0%	40%	200%	80%	72

e) Variable Vergütungskomponente (Long Term Incentive (LTI))

aa) Grundzüge

Der Long Term Incentive (nachfolgend „LTI“) soll das langfristige Engagement des Vorstands für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Hierbei handelt es sich um eine Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter, die in jährlichen Tranchen mit jeweils 4-jähriger Laufzeit (Performanceperiode) rolliert.

Für die Höhe des Long Term Incentives sind die Entwicklung des Aktienkurses (Start-Aktienkurs zu End-Aktienkurs in der jeweiligen Performance-Periode), die Zielerreichung einer festgelegten Konzern-Kennzahl (derzeit Return on Capital Employed (ROCE)) und ein durch den Aufsichtsrat festgelegter Unternehmensfaktor maßgeblich. Um der jeweiligen Unternehmenssituation gerecht zu werden, kann eine Änderung der Konzern-Kennzahl vor Beginn der jeweiligen Tranche durch den Aufsichtsrat erfolgen.

Der Unternehmensfaktor berücksichtigt die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft im Gesamten und trägt damit zur Förderung der nachhaltigen Wachstumsstrategie von SCHWEIZER bei. Der Aufsichtsrat legt hinsichtlich des Unternehmensfaktors fest, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Der Zielbetrag wird in virtuelle Aktien umgewandelt und am Ende der jeweiligen Performanceperiode, also jede LTI-Tranche nach jeweils vier Jahren, in bar ausbezahlt.

Der LTI-Zielbetrag wird zu Zwecken der Berechnung der LTI-Tranche in eine bedingte gewährte Anzahl an virtuellen Aktien umgewandelt. Für die Umwandlung (Berechnung der Startanzahl an virtuellen Aktien) ist der Start-Aktienkurs maßgeblich. Start-Aktienkurs ist jeweils der Kurswert auf der Grundlage des Durchschnitts des Schlusskurses der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handelsystem der Deutschen Börse AG an den letzten 60 Börsentagen vor Beginn der jeweiligen Performanceperiode.

Bei 100% Zielerreichung beträgt der LTI 40% des Jahresfestgehalts. Der Maximalbetrag des auszuzahlenden LTI ist auf 200% des Zielbetrags, also 80% des Jahresfestgehalts, begrenzt.

bb) Erreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien

Die Berechnung des LTI-Auszahlungsbetrags wird nachfolgend anhand der derzeit festgelegten Kennzahl ROCE dargestellt. Der LTI-Auszahlungsbetrag wird für jede einzelne LTI-Tranche nach folgender Formel berechnet: Startanzahl virtueller Aktien x Zielerreichungsfaktor ROCE x Unternehmensfaktor = finale Anzahl an virtuellen Aktien x End-Aktienkurs = LTI-Auszahlungsbetrag.

Die Zielerreichung des ROCE und des Unternehmensfaktors wird jeweils nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode bestimmt.

Innerhalb einer Performanceperiode werden für jedes Jahr ROCE-Ziele vereinbart. Der Zielerreichungswert am Ende der Performanceperiode entspricht dem Durchschnitt der einzelnen Zielerreichungswerte dieser Performanceperiode. Entspricht die durchschnittliche ROCE-Zielerreichung 100%, erfolgt eine 100% Auszahlung. Die jährlichen ROCE-Ziele der

Performanceperiode sowie die entsprechende Zielerreichungskurve werden für jede Performanceperiode im Voraus durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Der Aufsichtsrat entscheidet über die Höhe des Unternehmensfaktors (Grad der Zielerreichung), der in der Regel auf Basis von nichtfinanziellen Kriterien für jede Tranche ermittelt wird. Die hierauf gerichteten Ziele und deren Gewichtung werden jeweils zu Beginn einer Performanceperiode für deren Laufdauer festgelegt. Der Unternehmensfaktor beeinflusst die LTI-Höhe in einer Bandbreite zwischen plus und minus 20%, d. h. er beläuft sich auf einen Faktor zwischen 0,8 und 1,2.

Der End-Aktienkurs bemisst sich auf der Grundlage des Durchschnitts der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handelssystem der Deutschen Börse AG an den letzten 60 Börsentagen vor dem Ende der jeweiligen Performanceperiode.

Die Auszahlung erfolgt als Bruttobetrag nach dem jeweiligen Ende der Performanceperiode. Die LTI-Vergütung wird zum Ende der jeweiligen Performanceperiode als gewährte Vergütung angegeben und nach der Feststellung des Jahresabschlusses im Folgejahr ausbezahlt. Zum Ende des Geschäftsjahres 2021 wurde noch kein Ende einer Performance-Periode erreicht und somit wurde noch keine LTI-Tranche als gewährt angegeben.

Um die Umstellung der früheren vertraglichen Regelungen auszugleichen, wurden zusätzlich für die Jahre 2019, 2020 und 2021 eine Übergangsregelung (LTI-Ü) vereinbart. Für diese drei Jahre beläuft sich die Performanceperiode des LTI-Ü auf ein Jahr, für das jeweils ein ROCE-Zwischenziel im Rahmen der ersten 4-Jahres-Tranche definiert und vereinbart wurde.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde das für die Übergangsregelung (LTI-Ü) definierte ROCE-Zwischenziel nicht erreicht. Hinsichtlich des LTI-Ü 2021 ergeben sich für die Vorstandsmitglieder somit keine Auszahlungsbeträge, die als gewährte Vergütung anzugeben sind.

4. WEITERE VERGÜTUNGSRELEVANTE REGELUNGEN

a) Malus-Regelung

Falls ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Mitglied des Vorstands einen nachweislich wissentlichen groben Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, gegen einen wesentlichen Handlungsgrundsatz der von der Gesellschaft erlassenen internen Richtlinien, oder gegen eine seiner sonstigen dienstvertraglichen Pflichten begeht, kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen die variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, zu gewähren ist, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren (nachfolgend „Malus-Regelung“). Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (sog. Clawback) sieht das Vergütungssystem nicht vor.

Etwaige Schadensersatzansprüche der Schweizer Electronic AG gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, bleiben von der Vereinbarung einer Malus-Regelung unberührt.

Im Geschäftsjahr 2021 lagen keine Umstände vor, die eine Anwendung der Malus-Regelung gerechtfertigt hätten. Der Aufsichtsrat hat daher von der Möglichkeit zur Reduktion der variablen Vergütung keinen Gebrauch gemacht.

b) Laufzeiten und Beendigungsmöglichkeiten

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Laufzeit der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des DCGK. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand betragen die Bestelldauer und die Laufzeit des Dienstvertrages in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Dienstvertrages bei fünf Jahren.

Die Dienstverträge sehen keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrages dauernd arbeitsunfähig, so endet der Dienstvertrag mit dem Ende des dritten Monats nach Feststellung der dauernden Arbeitsunfähigkeit.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen überschreiten nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen, aber vergüten nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstverhältnisses (Abfindungs-Cap). Wird der Dienstvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Mit jedem Vorstandsmitglied wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 24 Monaten vereinbart. Für diesen Zeitraum wird eine angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) in Höhe von jährlich 55% der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt.

Für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) hat das Vorstandsmitglied das Recht, unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten sein Vorstandsamt niederzulegen und den Dienstvertrag zu kündigen. Dieses Kündigungsrecht steht auch der Gesellschaft zu. Endet das Amt und der Dienstvertrag aufgrund eines Kontrollwechsels, so hat das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Abgeltungsleistungen und eine Abfindung. Abgeltungsleistungen stehen dem Vorstandsmitglied in Höhe von 100% seiner im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre vor dem Ausscheiden verdienten Jahresbezüge (brutto), bestehend aus Jahresfestgehalt, MSTI und LTI, für die Restlaufzeit seines Dienstvertrags zu. Die Abgeltungsleistungen belaufen sich auf maximal den Wert von zwei Jahresbezügen. Darüber hinaus erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe eines Jahresbezugs. Zusammengerechnet werden Abgeltungs- und Abfindungsleistungen insgesamt auf maximal drei Jahresbezüge des Vorstandsmitglieds begrenzt.

Im Geschäftsjahr 2021 kam es zu keiner Veränderung im Vorstand, weshalb keine Leistungen für den Fall des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds gewährt oder geschuldet wurden.

5. KEINE LEISTUNGEN VON DRITTEN

Im Geschäftsjahr 2021 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Vergütung von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

6. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

a) Gegenwärtige Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle enthält die den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den Vorstandsmitgliedern tatsächlich im Geschäftsjahr 2021 (faktisch) zugeflossen sind (gewährte Vergütung) sowie alle fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungsbestandteile (geschuldete Vergütung).

Gewährte und geschuldete Vergütung	Nicolas-Fabian Schweizer				Marc Bunz			
	Vorstandsvorsitzender seit 9.4.2020				stellv. Vorstandsvorsitzender seit 9.4.2020			
in TEUR								
	2021	In % der Gesamtvergütung	2020	In % der Gesamtvergütung	2021	In % der Gesamtvergütung	2020	In % der Gesamtvergütung
Jahresfestgehalt ¹⁾	322	78%	259	67%	298	76%	250	68%
Nebenleistungen	16	4%	28	7%	24	6%	22	6%
Sonstige Bezüge ²⁾	-	0%	98	25%	-	0%	95	26%
Summe fester erfolgsunabhängiger Vergütung	338	81%	385	100%	322	82%	367	100%
MSTI	77	19%	0	0%	72	18%	0	0%
LTI-Ü 2021	0	0%			0	0%		
LTI-Ü 2020			0	0%			0	0%
Summe variable Vergütung	77	19%	0	0%	72	18%	0	0%
Gesamtvergütung	415	100%	385	100%	394	100%	367	100%

¹⁾ Im Jahr 2020: freiwilliger Verzicht auf 30% der vertraglich zugesagten Vergütung von April – Juni.

²⁾ Im Jahr 2020: Turnaround-Bonus, der nicht in Abhängigkeit von der Entwicklung finanzieller Kennzahlen stand.

b) Frühere Vorstandsmitglieder

Mit dem früheren Vorstandsmitglied Dr. Maren Schweizer wurde im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs vor dem Landgericht Rottweil eine Aufhebungsvereinbarung geschlossen, aus der Frau Dr. Schweizer im Geschäftsjahr 2021 als Abfindung, zahlbar in monatlichen Raten von je EUR 16.326,53 brutto, insgesamt ein Betrag in Höhe von EUR 81.632,65 gewährt wurde. Der für die Gesamtverpflichtung zurückgestellte Betrag beträgt 2.875 TEUR.

Im Übrigen wurden im Geschäftsjahr 2021 für ehemalige Vorstandsmitglieder Pensionszahlungen in Höhe von 281 TEUR gewährt. Vor dem Hintergrund eines freiwilligen Verzichts einiger ehemaliger Vorstandsmitglieder belief sich die Summe im Geschäftsjahr 2020 auf insgesamt 262 TEUR. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden für diese ehemaligen Vorstandsmitglieder personenbezogene Angaben unterlassen, da sie vor dem 31.12.2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

II. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 13 der Satzung der Gesellschaft festgesetzt. Die Hauptversammlung hat die in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelte Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und das der Vergütung zugrundeliegende Vergütungssystem mit den Angaben gemäß §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG am 25.06.2021 mit einer Mehrheit von 95,07% der abgegebenen Stimmen bestätigt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit eine feste Vergütung, deren Höhe von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat und in dessen Ausschüssen abhängt. Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine erfolgsabhängige Vergütung, die sich nach der Höhe der Dividende richtet.

Das der Satzungsregelung zugrundeliegende System für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex:

- Das System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sieht neben einer Festvergütung eine erfolgsabhängige Vergütung vor, die sich an der für das jeweilige Geschäftsjahr an die Aktionäre ausgeschütteten Dividende orientiert. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Aufwendungen für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen bis zu einem Betrag in Höhe von jährlich EUR 2.500,00 ersetzt. Außerdem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Ersatz ihrer Auslagen und etwaige auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer. Ein Sitzungsgeld wird nicht gewährt.
- Die Aufsichtsratsvergütung setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen: Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von EUR 15.000,00, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, also EUR 30.000,00, und der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache, also EUR 22.500,00. Entsprechend der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex werden der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden im Aufsichtsrat bei der Vergütung berücksichtigt. Entsprechendes gilt für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen. Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhalten Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche Vergütung in Höhe von EUR 15.000,00 pro Geschäftsjahr und pro Ausschussmitgliedschaft. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte, also EUR 30.000,00, als zusätzliche Vergütung, der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache, also EUR 22.500,00.
- Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine variable Vergütung. Einziges Kriterium für die Gewährung und Höhe der variablen Vergütung ist die Höhe der an die Aktionäre ausgeschütteten Dividende für das jeweilige Geschäftsjahr. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine erfolgsabhängige Vergütung von je EUR 300,00 für jeden von der Hauptversammlung beschlossenen Gewinnanteil von EUR 0,01 je Aktie, der über einen Gewinnanteil von EUR 0,40 je Aktie mit voller Gewinnberechtigung hinaus an die Aktionäre ausgeschüttet wird. Werden Vorzugsaktien ausgegeben, richtet sich die erfolgsabhängige Vergütung nach dem Gewinnanteil je Stammaktie. Die variable Vergütung ist auf einen Höchstbetrag von EUR 18.000,00 begrenzt. Die Regelung zur erfolgsabhängigen Vergütung weicht von der Empfehlung G.18 Satz 2 des Deutschen Corporate Governance Kodex ab. Vorstand und

Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass von der bestehenden Vergütungsregelung ein ausreichender Anreiz für die Aufsichtsratsmitglieder ausgeht, ihre Amtsausübung auf eine langfristig orientierte, erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens auszurichten. Die Dividendenzahlung ist zudem eine wesentliche Erfolgsgröße für die Aktionäre. Die Orientierung der erfolgsabhängigen Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats an dieser Erfolgsgröße trägt zur langfristigen Förderung des Unternehmenserfolgs bei.

- Die Obergrenze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ergibt sich aus der Summe der festen Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat und in dessen Ausschüssen abhängt, dem Höchstbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung und dem Höchstbetrag für den Ersatz von Aufwendungen für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Eine betragsmäßig bezifferte Maximalvergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht hingegen nicht.
- Die Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung ist marktgerecht und ermöglicht, dass die Gesellschaft auch in Zukunft in der Lage sein wird, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zu gewinnen. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Ausübung der Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat, die wiederum einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leistet.
- Die feste Vergütung wird mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs zur Zahlung fällig. Die erfolgsabhängige Vergütung wird im Zeitpunkt einer entsprechenden Beschlussfassung der Hauptversammlung über die Verwendung des Bilanzgewinns fällig. Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.
- Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist abschließend in der Satzung geregelt; Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht. Die Vergütung ist an die Dauer der Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied gekoppelt. Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahrs aus dem Aufsichtsrat oder einem seiner Ausschüsse aus, erhalten sie eine zeitanteilige Vergütung. Zusagen von Entlassungsschadigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht.

Die nachfolgende Tabelle enthält die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung:

in TEUR	Feste Vergütung	in % ¹⁾	Vergütung Ausschusstätigkeit	in %	Variable Vergütung	in %	Gesamtvergütung
Christoph Schweizer	30	50%	30	50%	0	0	60
(2020)	30	50%	30	50%	0	0	60
Dr. Stephan Zizala	23	50%	23	50%	0	0	45
(2020)	23	50%	23	50%	0	0	45
Michael Kowalski²⁾	8	50%	8	50%	0	0	15
(2020)	15	50%	15	50%	0	0	30
Dr. Stefan Krauss³⁾	8	50%	8	50%	0	0	15
Chris Wu	15	100%	-	-	0	0	15
(2020)	15	100%	-	-	0	0	15
Petra Gaiselmann	15	100%	-	-	0	0	15
(2020)	15	100%	-	-	0	0	15
Jürgen Kammerer	15	100%	-	-	0	0	15
(2020)	15	100%	-	-	0	0	15
Gesamt 2021	113	63%	68	37%	0	0	180
(Gesamt 2020)	113	63%	68	37%	0	0	180

¹⁾ Anteil an der Gesamtvergütung

²⁾ Mitglied des Aufsichtsrats bis 25.06.2021

³⁾ Mitglied des Aufsichtsrats seit 25.06.2021

III. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER JÄHRLICHEN VERGÜTUNG

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von SCHWEIZER, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird zusätzlich zum handelsrechtlichen Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Schweizer Electronic AG anhand der Konzern-Kennzahl EBITDA abgebildet. Das Konzern-EBITDA ist als wesentliche Steuerungsgröße auch Teil der finanziellen Ziele des MSTI und hat damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft von SCHWEIZER in Deutschland (einschließlich Auszubildende) abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2021 durchschnittlich 517 Mitarbeiter (Vollzeit) zählten. Im Vergleich dazu beschäftigte der SCHWEIZER-Konzern zum 31.12.2021 weltweit rund 1.100 Mitarbeiter und Auszubildende. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile. Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die folgende Tabelle stellt die Werte in einer Weise dar, die einen Vergleich ermöglicht:

Geschäftsjahr	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Ertragsentwicklung (in Mio. EUR)									
EBITDA ¹⁾	8,4	9,2	+10%	0,1	-99%	-9,5	n/a	-8,5	+11%
Jahresüberschuss/-fehlbetrag gemäß HGB ²⁾	5,1	3,1	-39%	-2,8	-190%	-9,1	n/a	+2,8	n/a
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer (in TEUR)									
Belegschaft in Deutschland	57	58	+2%	53 ³⁾	-9% ³⁾	60 ⁴⁾	+12% ⁴⁾	63 ⁵⁾	+7% ⁵⁾
Vorstandsvergütung⁶⁾ (in TEUR)									
Nicolas-Fabian Schweizer Vorstandsvorsitzender seit 09.04.2020	617	443	-28%	563	+27%	385 ⁷⁾	-32% ⁷⁾	415	+8%
Marc Bunz stellv. Vorstandsvorsitzender seit 09.04.2020	637	421	-34%	535	+27%	367 ⁷⁾	-31% ⁷⁾	394	+7%
Aufsichtsratsvergütung (in TEUR)									
Christoph Schweizer Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats und des Personal- und Finanzausschusses bis zum 7. Juli 2017. Vorsitzender des Aufsichtsrats und Personal- und Finanzausschusses seit 28. Juni 2019	23	-	-	30	-	60	+100%	60	0%
Dr. Stephan Zizala Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats und Personal- und Finanzausschusses seit 7.7.2017	30	45	+50%	45	0%	45	0%	45	0%
Dr. Stefan Krauss Mitglied des Aufsichtsrats und Personal- und Finanzausschusses seit 25.06.2021	-	-	-	-	-	-	-	15	-
Michael Kowalski Vorsitzender des Aufsichtsrats und des Personal- und Finanzausschusses bis 28. Juni 2019. Mitglied des Aufsichtsrats und Personal- und Finanzausschusses von 28. Juni 2019 bis zum 25.06.2021	60	60	0%	45	-25%	30	-33%	15	-50%
Chris Wu Mitglied des Aufsichtsrats seit 7. Juli 2017	8	15	+100%	15	0%	15	0%	15	0%
Petra Gaiselmann Mitglied des Aufsichtsrats seit 28. Juni 2019	-	-	-	8	-	15	+100%	15	0%
Jürgen Kammerer Mitglied des Aufsichtsrats seit 28. Juni 2019	-	-	-	8	-	15	+100%	15	0%

¹⁾ Das EBITDA der Gruppe ist ein maßgebliches Leistungskriterium für die Ermittlung der MSTI.

²⁾ Die Kennziffer Jahresüberschuss der Schweizer Electronic AG (HGB) ist nicht relevant für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder.

³⁾ Ohne Kurzarbeitergeld (Zeitraum teilweiser Kurzarbeit: März bis Juli 2019).

⁴⁾ Ohne Kurzarbeitergeld (Zeitraum teilweiser Kurzarbeit: April bis Dezember 2020) | Freiwilliger Verzicht von fixen Vergütungen und Sonderzahlungen von Teilen der berücksichtigten Arbeitnehmer.

⁵⁾ Ohne Kurzarbeitergeld (Zeitraum teilweiser Kurzarbeit: Januar bis Februar 2021).

⁶⁾ Fixe und variable Vergütungsbestandteile.

⁷⁾ Freiwilliger Verzicht auf 30% der vertraglich zugesagten fixen Vergütung von April – Juni 2020.

Schramberg, den 11. April 2022

Schweizer Electronic AG

Der Vorstand

(Nicolas-Fabian Schweizer)

(Marc Bunz)

Der Aufsichtsrat

(Christoph Schweizer)

BESTÄTIGUNGSVERMERK

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGS-BERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG (IDW PS 870)

An die Schweizer Electronic AG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Schweizer Electronic AG, Schramberg, 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 des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat 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.

Freiburg i. Br., 14. April 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nietzer
Wirtschaftsprüfer

Busser
Wirtschaftsprüfer

**Schweizer Electronic AG
Einsteinstraße 10
78713 Schramberg**

**Postfach 561
78707 Schramberg**

Germany