

Angaben zu Tagesordnungspunkt 6:

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Unter Tagesordnungspunkt 6 schlägt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 1 AktG vor, das umfassend überarbeitete und weiterentwickelte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der KUKA Aktiengesellschaft zu billigen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene System hat den folgenden Inhalt:

System zur Vergütung für die Vorstandsmitglieder

1. Grundlagen des Vergütungssystems sowie Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die KUKA Aktiengesellschaft und ihre Konzerngesellschaften (nachfolgend gemeinsam „KUKA“) bewegen sich in dem sehr dynamischen und innovationsgetriebenen Bereich der Automatisierung und Robotik.

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der KUKA Aktiengesellschaft leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie von KUKA. So legen wir einen starken Fokus auf die nachhaltige und langfristige Performance im Vergleich zu unseren Wettbewerbern, um dem strategischen Ziel des Ausbaus der Innovations- und Technologieführerschaft gerecht zu werden. Daher adressiert die Vorstandsvergütung die langfristige Ertragskraft von KUKA im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern.

Wachstumschancen ergeben sich für KUKA vor allem in der General Industry, die durch die Diversifizierung der Geschäftstätigkeit realisiert werden können. Dies erfordert zum einen Investitionen, spiegelt sich zum anderen jedoch im Wachstum des Unternehmens wider. Daher setzt das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder Anreize, das Innenfinanzierungspotenzial von KUKA zu stärken und so ein nachhaltiges Unternehmenswachstum zu erreichen.

Um langfristig erfolgreich zu sein und profitabel zu wachsen, sind darüber hinaus nachhaltige und effiziente Kostenstrukturen für KUKA von zentraler Bedeutung. Der Blickwinkel auf eine kosteneffiziente Unternehmensführung ist im Vergütungssystem über die Ertragskraft des operativen Geschäfts verankert.

Der Fokus auf diese strategischen Ziele in der Vorstandsvergütung steht in hohem Maße in Einklang mit den Interessen unserer Aktionäre und trägt zum langfristigen und nachhaltigen Erfolg von KUKA bei. Zentrale Zielsetzung und Leitlinie ist dabei insbesondere, den Unternehmenswert von KUKA langfristig und nachhaltig zu steigern.

Um sicherzustellen, dass die Vergütung des Vorstands eng am Erfolg von KUKA ausgerichtet ist, ist der überwiegende Teil der Vorstandsvergütung leistungsabhängig und ambitioniert ausgestaltet („Pay for Performance“). Dadurch wird die Leistung der Vorstandsmitglieder entsprechend honoriert, während Zielverfehlungen zu einer Reduktion der variablen Vergütung bis auf null führen können. Neben dem finanziellen Erfolg von KUKA als Gesamtkonzern fließen, um sowohl individuellen als auch kollektiven Erfolgen der Vorstandsmitglieder angemessen Rechnung zu tragen, zusätzliche finanzielle und nicht-finanzielle Erfolgsziele ein. Dadurch werden insbesondere die Umsetzung zentraler Fokusthemen sowie das Erreichen von

Nachhaltigkeitszielen incentiviert und die Interessen wichtiger Stakeholder (insbesondere der Kunden und Mitarbeiter) berücksichtigt.

Neben unternehmensinternen Zielsetzungen berücksichtigt das Vergütungssystem die regulatorischen Vorgaben. So entspricht das Vergütungssystem den Vorgaben des AktG und entspricht in hohem Maße den Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

Zusammengefasst liegen der Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands die folgenden Leitlinien zugrunde:

Leitlinien des Vergütungssystems der KUKA Aktiengesellschaft	
Strategiebezug	Förderung der Umsetzung der Unternehmensstrategie zur Sicherstellung eines nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolgs.
Nachhaltigkeit	Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen und Interessen wichtiger Stakeholder.
Wettbewerbsvergleich	Anreize zur langfristigen Sicherung und Stärkung unserer Wettbewerbsposition.
Aktionärsinteressen	Ausrichtung der Interessen des Vorstands an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts im Sinne unserer Aktionäre.
Pay for Performance	Überwiegend leistungsabhängige Vergütung, die an die Erreichung ambitionierter Leistungskriterien gekoppelt ist.
Regulatorik	Konformität mit den regulatorischen Vorgaben des AktG und den Empfehlungen des DCGK.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, Interessenkonflikte und erstmalige Anwendung

Der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft hat nach §§ 87a Absatz 1, 120a Absatz 1 AktG ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft zu beschließen und der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Das vorliegende System wurde vom Aufsichtsrat der KUKA Aktiengesellschaft am 24. März 2021 beschlossen und wird im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt.

Bei der Ausarbeitung des Vergütungssystems unterstützt der Personalausschuss den Aufsichtsrat, indem er insbesondere Empfehlungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems ausspricht. Im Rahmen der Ausarbeitung des Vergütungssystems wurden Personalausschuss und Aufsichtsrat durch einen externen Vergütungsberater unterstützt. Bei dessen Mandatierung wurde auf die Unabhängigkeit des Vergütungsberaters von der Gesellschaft und vom Vorstand geachtet.

Auch bei der Fest- und Umsetzung sowie bei der Überprüfung des Vergütungssystems achten Aufsichtsrat und Personalausschuss auf die Einhaltung der allgemeinen Regelungen des AktG und des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten. Soweit Interessenkonflikte bestehen, legen die betroffenen Aufsichtsrats- oder Personalausschussmitglieder diese gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen und beteiligen sich nicht an den entsprechenden Abstimmungen im Aufsichtsrat, respektive dem Personalausschuss. Zudem berichtet der Aufsichtsratsvorsitzende über etwaige Interessenkonflikte und deren Behandlung an die Hauptversammlung. Bestehen wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, führen diese zu einer Beendigung des Mandats.

Vorbehaltlich einer Billigung durch die Hauptversammlung erfolgt eine Wiedervorlage des Vergütungssystems mindestens alle vier Jahre. Im Falle einer Ablehnung des Vergütungssystems erfolgt eine Vorlage des überprüften Vergütungssystems in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung. Wird das Vergütungssystem wesentlich angepasst, erfolgt eine Vorlage des angepassten Vergütungssystems ebenso in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitglieder, die ab dem 1. Januar 2021 zu Mitgliedern des Vorstands bestellt werden.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Für jedes Vorstandsmitglied legt der Aufsichtsrat die Höhe der individuellen Ziel-Gesamtvergütung fest. Bei der Festlegung wird darauf geachtet, dass die Vergütung sowohl in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Lage der Gesellschaft steht. Daneben soll die festgelegte Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen und zudem auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein.

Die Angemessenheit wird regelmäßig mittels eines Marktvergleichs mit den Unternehmen des MDAX (horizontaler Vergleich) und unter Berücksichtigung unternehmensinterner Vergütungsrelationen der Vorstandsmitglieder zum oberen Führungskreis sowie den außertariflichen Angestellten und den Tarifmitarbeitern (vertikaler Vergleich) überprüft.

4. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

a) Die Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder enthält fixe und variable Vergütungsbestandteile. Letztere setzen sich aus mehreren variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. So erhalten die Vorstandsmitglieder einen kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil (Tantieme) mit einem Leistungszeitraum von einem Jahr und einen langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (Long-Term Performance Plan) mit einem Leistungszeitraum von vier Jahren. Die fixen Vergütungsbestandteile umfassen das Festgehalt und Sachbezüge.

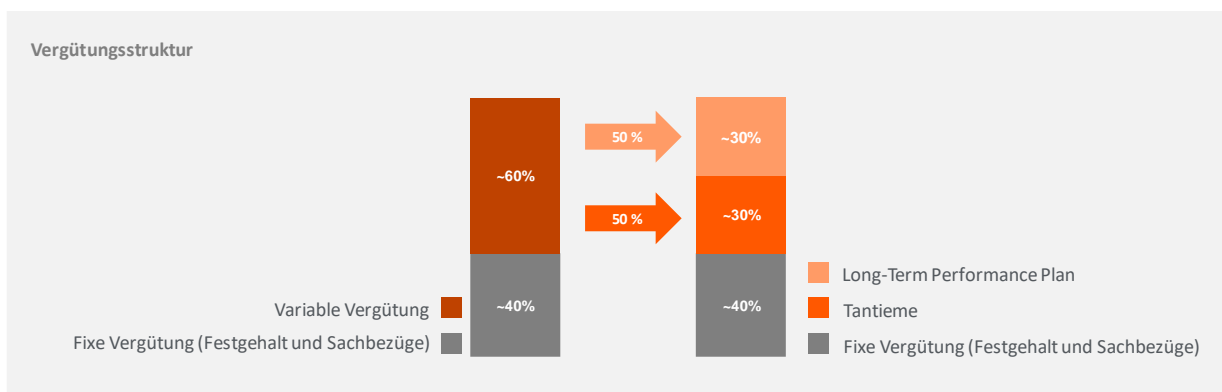
Die Vergütungsbestandteile werden mit Ausnahme der Sachbezüge ausschließlich in bar gewährt.

Die Vergütungsbestandteile sind in der folgenden Grafik zusammengefasst:

Übersicht über das Vergütungssystem		
Fixe Vergütung	Festgehalt	Wird in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen entrichtet.
	Sachbezüge	Im Wesentlichen bestehend aus geldwertem Vorteil aus der Bereitstellung und Nutzung eines Dienstwagens.
Variable Vergütung	Tantieme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungszeitraum: ein Jahr ▪ Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finanzielle Ziele (70 %): Umsatz, EBIT, Free Cash Flow ▪ Nicht-finanzielle Ziele (30 %): individuelle und kollektive Ziele (insbesondere Nachhaltigkeitsziele und Stakeholderinteressen) ▪ Cap: 200 % des Zielbetrags
	Long-Term Performance Plan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungszeitraum: vier Jahre ▪ Erfolgsziel: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finanzielles Ziel: EPS-Entwicklung (in %) im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern (relative EPS) ▪ Cap: 200 % des Zielbetrags
Malus & Clawback		Reduktions- (Malus) und Rückforderungsmöglichkeit (Clawback) der variablen Vergütung bei Compliance-Verstößen und bei fehlerhaftem Konzernabschluss.
Maximalvergütung		Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden € 4.500.000 p.a., für Ordentliche Vorstandsmitglieder € 3.000.000 p.a.

b) Vergütungsstruktur

Der Anteil der fixen Vergütung beträgt rund 40% der Ziel-Gesamtvergütung. Damit entfällt ein überwiegender Teil von rund 60% der Ziel-Gesamtvergütung auf die variablen Vergütungsbestandteile. Darüber hinaus werden Sachbezüge in einem marktüblichen Rahmen gewährt. In den letzten drei Geschäftsjahren lag die Höhe der Sachbezüge der Vorstandsmitglieder bei durchschnittlich rund 1,5% des Festgehalts.



c) Begrenzung der Vergütungsbestandteile und maximale Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 4.500.000 p.a. und für Ordentliche Vorstandsmitglieder EUR 3.000.000 p.a. Die Maximalvergütung bildet die betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Festgehalt, Sachbezügen, Tantieme und Long-Term Performance Plan und bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei diesen Beträgen nicht um die vom Aufsichtsrat für angemessen gehaltene Ziel-Gesamtvergütung handelt, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze, die allenfalls bei optimaler Zielerreichung erreicht werden kann.

Zusätzlich sind die beiden variablen Vergütungsbestandteile jeweils in ihrer maximalen Auszahlungshöhe begrenzt.

5. Detailbetrachtung der einzelnen Vergütungsbestandteile

a) Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht aus Festgehalt und Sachbezügen.

(1) Festgehalt

Das Festgehalt wird in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen entrichtet und orientiert sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

(2) Sachbezüge

Die Sachbezüge der Vorstandsmitglieder bestehen im Wesentlichen aus dem geldwerten Vorteil für die Bereitstellung und Nutzung eines Dienstwagens.

(3) Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelung

Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen existieren nicht.

b) Variable Vergütung

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist abhängig von der Erreichung finanzieller Ziele von KUKA sowie zusätzlicher individueller und kollektiver Ziele der Vorstandsmitglieder. Die variablen Vergütungsbestandteile können bei einem deutlichen Verfehlen der maßgeblichen Ziele komplett entfallen und sind gleichzeitig nach oben hin begrenzt. Damit weist die variable Vergütung einerseits klar einen Pay for Performance-Gedanken auf und stellt sicher, dass die Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie ihr Beitrag zur Umsetzung der Strategie von KUKA angemessen honoriert werden. Andererseits wird durch die betragsmäßige Begrenzung ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Verhältnis gewährleistet und somit ein übermäßiges Eingehen von Risiken vermieden.

(1) Tantieme

(a) Allgemeine Funktionsweise

Die Tantieme adressiert die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne einer Steigerung der Umsatz- und Ertragskraft sowie einer Stärkung des Innenfinanzierungspotenzials. Damit wird die Basis für einen strategischen Ausbau und eine Diversifizierung der Geschäftstätigkeit und die dafür notwendigen Investitionen geschaffen. Der Leistungszeitraum ist dabei das jeweilige Geschäftsjahr.

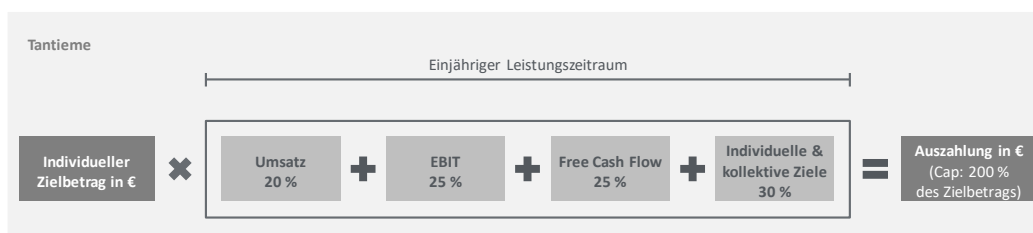
Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs wird den Mitgliedern des Vorstands ein individualvertraglich festgelegter Zielbetrag gewährt. Dieser wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs mit der Gesamtzielerreichung der Erfolgsziele multipliziert, um den finalen

Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Dieser ist auf 200% des Zielbetrags (Cap) begrenzt und wird in bar ausgezahlt.

Insgesamt wird die Gesamtzielerreichung anhand von drei finanziellen Erfolgszielen sowie einer zusätzlichen Komponente, die auch nicht-finanzielle Ziele umfassen kann, gemessen. Sämtliche Erfolgsziele werden vom Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs festgelegt und sind additiv verknüpft.

Die finanziellen Erfolgsziele leiten sich aus dem Steuerungssystem von KUKA ab und umfassen die Kennzahlen „Umsatz“, „EBIT“ und „Free Cash Flow“. Die Gewichtung der finanziellen Erfolgsziele mit insgesamt 70% sorgt für eine wesentliche Verzahnung des finanziellen Erfolgs von KUKA mit der Vergütung des Vorstands.

Die Komponente zur Abbildung zusätzlicher individueller und kollektiver Ziele ist mit insgesamt 30% gewichtet. Über diese Komponente wird eine spezifische Anreizsetzung im Hinblick auf zentrale Fokusthemen und eine Berücksichtigung wesentlicher nicht-finanzieller Ziele von KUKA ermöglicht. Dazu zählen insbesondere auch Nachhaltigkeitsziele und die Interessen unserer wichtigen Stakeholder.



(b) Erfolgsziele der Tantieme

Für die finanziellen Erfolgsziele ist jeweils eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs legt der Aufsichtsrat für diese Ziele einen Zielwert fest, der einer Zielerreichung von 100% entspricht. Neben dem Zielwert werden ein Schwellenwert und ein Maximalwert definiert. Die konkreten Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte sowie die korrespondierende Zielerreichung für die jeweiligen Ziele werden ex post im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

Umsatz (20% Gewichtung)

Der Umsatz ist eine zentrale Kennzahl im finanziellen Steuerungssystem von KUKA und als Erfolgsziel zur Incentivierung und Umsetzung unserer verfolgten Wachstumsstrategie in der Tantieme implementiert.

EBIT (25% Gewichtung)

Das EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) bezeichnet das Betriebsergebnis vor Finanzergebnis und Steuern und ist ebenfalls eine zentrale finanzielle Steuerungsgröße von KUKA. Durch die Implementierung des EBIT als Erfolgsziel in der Tantieme wird im Einklang mit der Unternehmensstrategie ein langfristig profitables Wachstum und das Erreichen nachhaltig effizienter Kostenstrukturen incentiviert.

Free Cash Flow (25% Gewichtung)

Der Free Cash Flow stellt den Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit zuzüglich Cash Flow aus Investitionen dar und spiegelt wider, wie viel finanzielle Mittel das Unternehmen innerhalb eines Geschäftsjahrs erwirtschaftet hat. KUKA strebt ein profitables Wachstum an. Durch die Berücksichtigung des Free Cash Flow wird sichergestellt, dass eine Stärkung des Innenfinanzierungspotenzials von KUKA in der Tantieme abgebildet wird. Damit wird die Grundlage gelegt, durch zusätzliche Investitionen nachhaltig zu wachsen.

Individuelle und kollektive Ziele (30% Gewichtung)

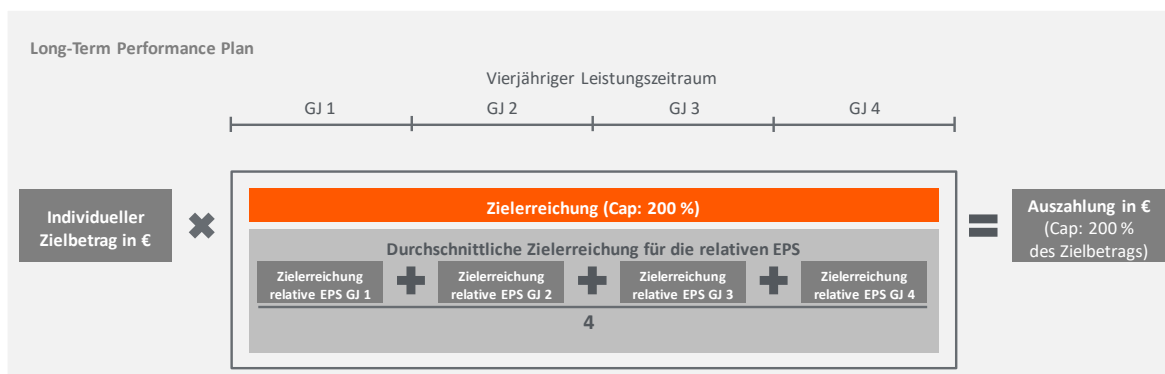
Zusätzlich erfolgt eine kriterienbasierte Berücksichtigung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands. Die maßgeblichen Erfolgsziele werden durch den Aufsichtsrat auf Basis eines Kriterienkatalogs festgelegt. Der Kriterienkatalog bietet dem Aufsichtsrat eine Orientierung, um zu Beginn jedes Geschäftsjahrs konkrete Erfolgsziele für die Vorstandsmitglieder festzulegen. Dabei bezieht der Aufsichtsrat insbesondere auch Nachhaltigkeitsziele und die Interessen unserer wichtigen Stakeholder ein.

Tantieme – Illustrativer Kriterienkatalog für individuelle und kollektive Ziele	
• Erschließung neuer Märkte	• Arbeitnehmerzufriedenheit
• Mergers und Acquisitions	• Nachhaltigkeit (ESG: Environment, Social, Governance)
• Forschung und Entwicklung	• Konzernorganisation
• Innovation	• Compliance
• Kundenzufriedenheit	• Supply chain management

Die für die Vorstandsmitglieder festgesetzten Ziele sowie die festgestellte Zielerreichung für die jeweiligen Erfolgsziele werden jeweils ex post im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

(2) Long-Term Performance Plan (LTPP)

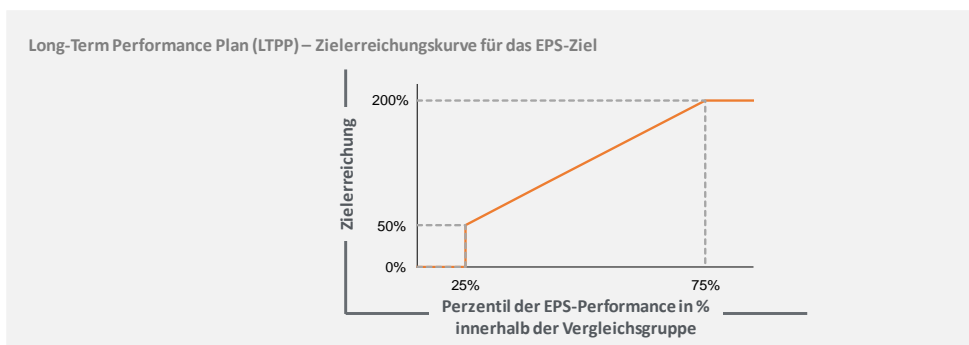
Die langfristige variable Vergütung wird in Form des Long-Term Performance Plans (LTPP) mit einem Leistungszeitraum von vier Jahren jährlich begeben. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs wird den Vorstandsmitgliedern ein individualvertraglich festgelegter Zielbetrag für die jeweilige Tranche des LTPP gewährt. Am Ende des Leistungszeitraums wird dieser Zielbetrag mit der Zielerreichung für das finanzielle Erfolgsziel „relative Earnings per Share“ (relative EPS) multipliziert. Der ermittelte Auszahlungsbetrag ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt (Cap). Die Auszahlung erfolgt nach Ende des Leistungszeitraums in bar.



Im Rahmen des LTPP wird die langfristige Entwicklung von KUKA incentiviert und honoriert. Dabei wird die erzielte EPS-Performance von KUKA mit der EPS-Performance relevanter Wettbewerber verglichen, um das strategische Ziel des Ausbaus der Innovations- und Technologieführerschaft in der langfristigen variablen Vergütung des Vorstands abzubilden.

Die Messung der relativen EPS-Performance erfolgt über einen jährlichen Vergleich der prozentualen EPS-Entwicklung von KUKA mit der prozentualen EPS-Entwicklung der relevanten Wettbewerber.

Eine Zielerreichung von 50% für die relative EPS-Performance ist erreicht, wenn KUKA innerhalb der Vergleichsgruppe aus relevanten Wettbewerbern am 25. Perzentil positioniert ist (Schwellenwert). Eine Zielerreichung von 200% entspricht einer Positionierung von KUKA am 75. Perzentil (Maximalwert). Eine höhere Positionierung resultiert dabei nicht in einer höheren Zielerreichung. Gleichzeitig resultiert eine Positionierung von KUKA unterhalb des 25. Perzentils in einer Zielerreichung von 0%. Zielerreichungen zwischen dem Schwellenwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.



Die Gesamtzielerreichung für das relative EPS-Ziel ergibt sich aus dem arithmetischen Mittel der Zielerreichungen über die vier Geschäftsjahre des Leistungszeitraums.

Die Vergleichsgruppe aus relevanten Wettbewerbern wird für jede Tranche separat festgelegt, soll während des vierjährigen Leistungszeitraums jedoch grundsätzlich unverändert bleiben. Für den Fall, dass die Vergleichsgruppe nicht mehr als passend erachtet wird oder einzelne Vergleichsunternehmen nicht mehr existieren, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Vergleichsgruppe zur Gewährleistung einer repräsentativen Leistungsmessung entsprechend anzupassen.

Die konkrete Zusammensetzung der Vergleichsgruppe, die Auszahlungshöhe aus dem LTPP sowie die zugrunde liegende Zielerreichung für die jeweilige Tranche werden ex post im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

c) Malus und Clawback

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten Regelungen zur Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung.

Kommt es zu einer wesentlichen Verletzung der Sorgfaltspflicht nach § 93 Absatz 2 AktG oder einem wesentlichen Verstoß gegen dienstvertragliche Compliance-Pflichten, ist der Aufsichtsrat berechtigt, nach pflichtgemäßen Ermessen die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr, in welchem eine solche Verletzung bzw. ein solcher Verstoß stattgefunden hat, vollständig oder teilweise zu reduzieren („Compliance-Malus“). Unter den gleichen Voraussetzungen kann der Aufsichtsrat eine für das Geschäftsjahr, in welchem eine solche Verletzung bzw. ein solcher Verstoß stattgefunden hat, bereits ausgezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen vollständig oder teilweise zurückfordern („Compliance-Clawback“).

Daneben ist der Aufsichtsrat berechtigt, bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern, falls sich herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernjahresabschluss fehlerhaft war und er nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und auf Grundlage des korrigierten und testierten Konzernjahresabschlusses eine niedrigere oder keine variable Vergütung zur Auszahlung gekommen wäre („Performance-Clawback“).

Von den vorstehenden Regelungen unberührt bleiben etwaige Ansprüche der KUKA Aktiengesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere nach § 93 Absatz 2 AktG, das Recht der KUKA Aktiengesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Absatz 3 AktG sowie das Recht der KUKA Aktiengesellschaft zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds (§ 626 Absatz 1 BGB).

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

a) Vertragslaufzeit und Kündigungsmöglichkeiten

Für die Dauer der Bestellung werden mit den Mitgliedern des Vorstands Dienstverträge abgeschlossen. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung die Vorgaben des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben eine feste Laufzeit. Im Fall der Erstbestellung beträgt diese maximal drei Jahre.

Ein Recht zur ordentlichen Kündigung besteht nicht. Unberührt hiervon bleibt das gesetzliche Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Absatz 1 BGB.

b) Regelungen im Falle eines unterjährigen Eintritts in das Dienstverhältnis

Das Festgehalt und die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile werden bei einem unterjährigen Eintritt in das Dienstverhältnis grundsätzlich pro rata temporis gekürzt.

c) Regelungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses**(1) Abfindung**

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung oder des Dienstvertrags durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund, im Falle der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund, im Falle der vorzeitigen Niederlegung des Mandats oder im Falle der Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied aus einem durch die Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund, ist eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf zwei Jahresvergütungen, höchstens jedoch auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrags begrenzt. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird die Ziel-Gesamtvergütung für den abzufindenden Zeitraum herangezogen. In anderen als den voranstehend beschriebenen Fällen besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine Abfindungszahlung.

Sofern das Vorstandsmitglied im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung hat, wird eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Ebenso wird anderweitiges Einkommen nach Maßgabe des § 74c HGB auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Ein Anspruch auf darüberhinausgehende Zahlungen in Folge der vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung oder des Dienstvertrags besteht nicht.

(2) Variable Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses

Endet der Dienstvertrag durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund gem. § 626 Absatz 1 BGB oder durch die Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund und ohne einvernehmliche Regelung im Laufe des Geschäftsjahrs, oder wird die Bestellung durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund gemäß § 84 Absatz 3 AktG im Laufe des Geschäftsjahrs widerrufen (ausgenommen wegen Vertrauensentzugs durch die Hauptversammlung), so entfällt der Anspruch auf die Tantieme und alle laufenden Tranchen des Long-Term Performance Plans ersatz- und entschädigungslos.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung oder des Dienstvertrags durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund oder im Falle der vorzeitigen Niederlegung des Mandats oder der Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied aus einem durch die Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine bis zum Ende des Dienstverhältnisses ermittelte zeitanteilige Tantieme bzw. einen zeitanteilig ermittelten Long-Term Performance Plan.

(3) Arbeitsunfähigkeit und Tod

Falls das Vorstandsmitglied an der Ausübung der Vorstandstätigkeit durch Krankheit oder andere unverschuldete Ursachen vorübergehend gehindert ist, werden die Bezüge für die Dauer von zwölf Monaten weitergezahlt.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrages berufsunfähig, so endet der Dienstvertrag mit Ende des Quartals, in welchem die Berufsunfähigkeit festgestellt worden ist. Als Berufsunfähigkeit gilt eine ununterbrochene Dienstverhinderung über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten.

Im Fall des Ablebens des Vorstandsmitglieds werden an die Erben die monatlichen Gehaltsbezüge für den Sterbemonat und die darauf folgenden drei Kalendermonate gezahlt; ebenso die auf den gleichen Zeitraum entfallenden variablen Vergütungskomponenten.

d) Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied in den Aufsichtsrat, Beirat oder Verwaltungsrat eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens gewählt wird, werden die gegebenenfalls von einem verbundenen Unternehmen an das Vorstandsmitglied gezahlten Vergütungen auf die Vergütung, die das Vorstandsmitglied für das betreffende Geschäftsjahr zu beanspruchen hat, in Anrechnung gebracht.

Die Übernahme eines Mandats in einem konzernfremden Aufsichtsrat, Beirat, Verwaltungsrat, Verbandsgrremium oder ähnlichem bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats. Ob und inwieweit etwaige Vergütungen für solche Tätigkeiten auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds anzurechnen ist, entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall.

7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Von dem vorgelegten Vergütungssystem kann der Aufsichtsrat unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen nach § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG vorübergehend abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Derartige Abweichungen können z. B. zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Ungünstige Marktentwicklungen gelten jedoch nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die Feststellung der außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände erfolgt durch einen Aufsichtsratsbeschluss. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur, die Regelungen zu den finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen.

Ungeachtet einer etwaigen Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung der Mitglieder des Vorstands weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von KUKA ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands stehen.

Ferner kann der Aufsichtsrat neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten gewähren.