



Ergänzende Informationen zur Tagesordnung der ordentlichen Hauptversammlung am 13. Juni 2018

GRAMMER AKTIENGESELLSCHAFT
AMBERG

**SEHR GEEHRTE AKTIONÄRIN,
SEHR GEEHRTER AKTIONÄR,**

über Ihr Interesse an der ordentlichen Hauptversammlung 2018 unserer Gesellschaft freuen wir uns sehr.

Die Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2018 der GRAMMER AG wurde am 07. Mai 2018 im Bundesanzeiger bekannt gemacht. Die diesjährige Tagesordnung umfasst die folgenden Punkte:

- **TOP 1** (Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der GRAMMER AG und des gebilligten Konzernabschlusses, des Lageberichts der GRAMMER AG und des GRAMMER Konzerns, des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017)
- **TOP 2** (Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns zum 31. Dezember 2017)
- **TOP 3** (Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2017)
- **TOP 4** (Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017)
- **TOP 5** (Beschlussfassung über die Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers sowie des Zwischenabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2018)
- **TOP 6** (Wahl zum Aufsichtsrat)
- **TOP 7** (Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder)
- **TOP 8** (Beschlussfassung über die Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals – mit der Möglichkeit zum Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre – sowie die entsprechende Satzungsänderung)
- **TOP 9** (Beschlussfassung über Satzungsänderungen)

Die vollständige Tagesordnung ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.grammer.com im Bereich Investor Relations und Hauptversammlung zugänglich.

Auf den nachfolgenden Seiten möchten wir Ihnen ergänzende Informationen zur Tagesordnung der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung zur Verfügung stellen. Insbesondere finden Sie auf den Seiten 3ff. detaillierte Informationen zu der Struktur und Systematik des neugestalteten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das der Hauptversammlung unter Tagesordnungspunkt 7 zur Billigung vorgelegt wird. Darüber hinaus erhalten Sie weitergehende Informationen zu den Tagesordnungspunkten 2, 5 und 6.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme an der Hauptversammlung unserer Gesellschaft am 13. Juni 2018.

Mit freundlichen Grüßen

GRAMMER AG
Vorstand und Aufsichtsrat

1 ERGÄNZENDE INFORMATIONEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 2

BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE VERWENDUNG DES BILANZGEWINNS ZUM 31. DEZEMBER 2017

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, aus dem Bilanzgewinn der GRAMMER AG zum 31. Dezember 2017 in Höhe von EUR 57.660.979,02

- a) einen Betrag von EUR 15.346.338,75 zur Zahlung einer Dividende von EUR 1,25 je dividendenberechtigter Stückaktie zu verwenden und
- b) den verbleibenden Betrag von EUR 42.314.640,27 auf neue Rechnung vorzutragen.

Die Dividendenpolitik der GRAMMER AG orientiert sich grundsätzlich am Konzernergebnis und nicht am Bilanzgewinn der GRAMMER AG. Die vom Unternehmen angestrebte Ausschüttungsquote von 25–35 % des Konzernergebnisses nach Steuern ist für eine investitions- und kapitalintensive Branche wie der Zulieferindustrie ein guter Wert und erlaubt uns neben der angemessenen Beteiligung unserer Aktionäre auch das zukünftige Wachstum des Unternehmens zu sichern.

Der Dividendenvorschlag für das Geschäftsjahr 2017 in Höhe von EUR 1,25 je dividendenberechtigter Stückaktie orientiert sich an der eigentlichen wirtschaftlichen Performance des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr und berücksichtigt nicht die Sonderbelastungen im Zusammenhang mit unserer Aktionärsstruktur, die nicht zu Lasten der Anteilseigner gehen sollten.

Mit einer Gesamtausschüttung von TEUR 15.346 liegt die Ausschüttungsquote für das Geschäftsjahr 2017 mit 47 % am Konzernergebnis nach Steuern daher über unserem Zielkorridor und auch deutlich über dem Vorjahr.

	GJ 2017	GJ 2016
Konzernergebnis nach Steuern (TEUR)	32.351	45.223
Gesamtausschüttung für das GJ	15.346	14.579
Ausschüttungsquote am Konzernergebnis	47,4 %	32,2 %

2 ERGÄNZENDE INFORMATIONEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 5

BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE WAHL DES ABSCHLUSSPRÜFERS UND DES KONZERNABSCHLUSSPRÜFERS SOWIE DES ZWISCHENABSCHLUSSPRÜFERS FÜR DAS GESCHÄFTSJAH 2018

Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung auf die Empfehlung seines Prüfungsausschusses, gestützt vor, die

ERNST & YOUNG GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Nürnberg

zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2018 sowie zum Prüfer für die etwaige prüferische Durchsicht des im Halbjahresfinanzbericht zum 30. Juni 2018 enthaltenen verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts zu wählen.

Verantwortlicher Abschlussprüfer i.S.v. § 319a Abs. 1 S. 4 HGB (Lead Auditor) ist seit der Prüfung des Jahresabschlusses 2013 Herr Wirtschaftsprüfer Oliver Sieger.

3 ERGÄNZENDE INFORMATIONEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 6

WAHL ZUM AUFSICHTSRAT

Auf Empfehlung des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats schlägt der Aufsichtsrat vor, Frau Prof. Dr.-Ing. Birgit Vogel-Heuser, Garching, Professor – Leiterin des Lehrstuhls Automatisierung und Informationssysteme an der Technischen Universität München, mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 13. Juni 2018 bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019 beschließt, als Vertreterin der Anteilseigner in den Aufsichtsrat zu wählen.

Nachfolgend finden Sie den Lebenslauf von Frau Prof. Dr.-Ing. Birgit Vogel-Heuser.



Vorname, Name: Prof. Dr.-Ing. Birgit Vogel-Heuser
Wohnort: Garching
Nationalität: deutsch
Beruf: Elektroingenieur, Professor
Leiterin des Lehrstuhls Automatisierung und Informationssysteme an der Technischen Universität München
Geburtsjahr: 1961
Familienstand: verheiratet

GRAMMER AG AR-MITGLIED SEIT: 26.07.2017
Bestellt bis zur Hauptversammlung 2018

**MITGLIED IN FOLGENDEN AUSSCHÜSSEN DES AUFSICHTSRATS
DER GRAMMER AG:**

–

**MITGLIEDSCHAFT IN GESETZLICH ZU BILDENDEN
AUFSICHTSRÄTEN UND IN VERGLEICHBAREN IN- UND
AUSLÄNDISCHEN KONTROLLGREMIIEN:**

Aufsichtsrat der sms group GmbH, Düsseldorf und der sms Holding GmbH, Düsseldorf

AUSBILDUNG / AKADEMISCHER WERDEGANG

- 1982–1987 Studium mit Abschluss Dipl.-Ing. der Fakultät Elektrotechnik der Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
- 1987–1991 Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Promotion zum Dr.-Ing. der Fakultät Maschinenwesen der RWTH Aachen

BERUFLICHER WERDEGANG

- 1991–1996 Abteilungsleitung G. Siempelkamp Maschinen- und Anlagenbau GmbH
- 1996–2000 Hauptabteilungsleitung bzw. technische Geschäftsführung ATR Industrie-Elektronik GmbH
- 1996–1998 Professorin und Leitung des Lehrgebiets für Automatisierungstechnik im Fachbereich Elektrotechnik der Fernuniversität Hagen
- 2000 Phoenix Contact GmbH & Co. KG, Spartenleitung Interface
- 2000–2006 Professorin und Leitung des Lehrstuhls für Automatisierungstechnik / Prozessinformatik, Fachbereich Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik, Bergische Universität Wuppertal
- 2006–2009 Professorin und Leitung des Fachgebiets für Eingebettete Systeme, Fachbereich Elektrotechnik/ Informatik, Universität Kassel
- Seit 2009 Ordinaria Lehrstuhl Automatisierung und Informationssysteme, Fakultät Maschinenwesen, Technische Universität München

**4 ERGÄNZENDE INFORMATIONEN ZU
TAGESORDNUNGSPUNKT 7**

**BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES SYSTEMS ZUR
VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER**

Nach § 120 Abs. 4 AktG kann die Hauptversammlung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen. Einen solchen Beschluss hat zuletzt die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 26. Mai 2011 gefasst. Der Aufsichtsrat hat im September 2017 den Beschluss zur Neugestaltung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 1. Januar 2017 gefasst. Zeitgleich wurde auch die

betriebliche Altersversorgung für die Vorstände neu geregelt. Aus diesem Grund soll es der Hauptversammlung in diesem Jahr zur Billigung vorgelegt werden. Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, das neugestaltete System der Vergütung der Vorstandsmitglieder zu billigen.

Das neugestaltete System der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in seinen Grundzügen im Vergütungsbericht 2017 unter „Grundzüge des Vergütungssystems“ beschrieben. Der Vergütungsbericht ist als Teil des Konzernlageberichts für das Geschäftsjahr 2017 im Geschäftsbericht 2017 ab Seite 88 abgedruckt.

Weitergehende Informationen zur Struktur und Systematik des neugestalteten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder finden Sie auf den nachfolgenden Seiten.

**EINFÜHRUNG EINES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN
VORSTAND DER GRAMMER AG**

Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung des Vorstandes zu überprüfen. Für diese Überprüfung wurde ein externer Vergütungsexperte hinzugezogen. Aus der Überprüfung ergab sich Handlungsbedarf sowohl in Bezug auf Struktur und Zusammensetzung der Vergütung sowie deren Höhe.

Die externe Angemessenheit sowohl der Vergütung insgesamt als auch der einzelnen Vergütungsbestandteile wurde durch einen horizontalen Vergleich mit dem Referenzmarkt (Auswahl der Vergleichsunternehmen) geprüft. Hier wurden insbesondere auf Basis Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung für die Vergleichsgruppe 14 Unternehmen in Deutschland ausgewählt, welche sämtlich den Branchen Automobiles & Parts, Industrial Engineering sowie Electronic & Electronical Equipment angehören.

Es wurde festgestellt, dass im bisherigen Vergütungssystem sowohl die Vergütungshöhe nicht marktüblich als auch der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung zu niedrig war. Außerdem fehlten Komponenten, die sich an der Entwicklung des Aktienkurses der GRAMMER AG orientierten.

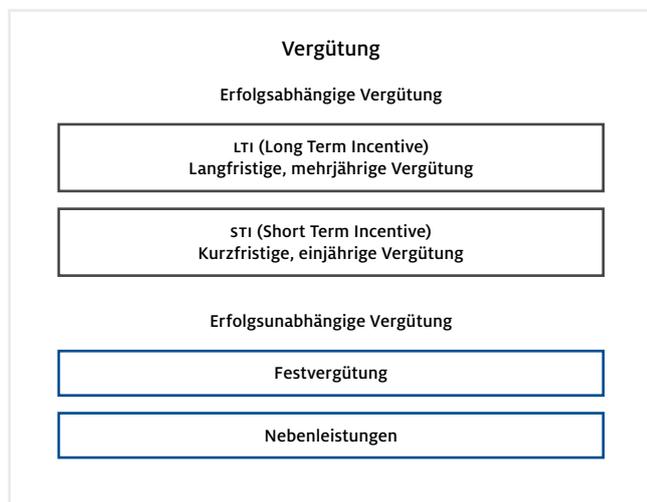
Aufgrund der festgestellten Schwächen und um eine im Markt wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, wurde das neue Vergütungssystem in Zusammenarbeit mit einem externen Vergütungsexperten strukturiert und im Aufsichtsrat verabschiedet.

Die Vergütung des Vorstands soll der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung tragen, ein weltweites Unternehmen mit innovativen und flexiblen Lösungen im globalen Wettbewerb zu führen. Sie soll so bemessen sein, dass sie marktgerecht und wettbewerbsfähig ist. Damit sollen nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden.

Der Anstieg der Gesamtvergütung des Vorstandes in 2017 resultiert im Wesentlichen aus einer im Verhältnis zur unveränderten Festvergütung deutlich höheren Gewichtung der variablen Komponenten im neuen Vergütungssystem sowie der Zielerreichung. Das neue System zielt auf eine marktübliche Vergütungshöhe und berücksichtigt die Erreichung bzw. Übererfüllung der kurz- und langfristigen Performanceziele sowie die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts der GRAMMER AG. Auch zukünftig wird der Aufsichtsrat regelmäßig die Angemessenheit und Struktur des Vergütungssystems überprüfen und bei Bedarf Anpassungen vornehmen.

DARSTELLUNG DES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS

Wie in der nachfolgenden Grafik dargestellt, setzt sich die Vergütung aus folgenden Bestandteilen zusammen:



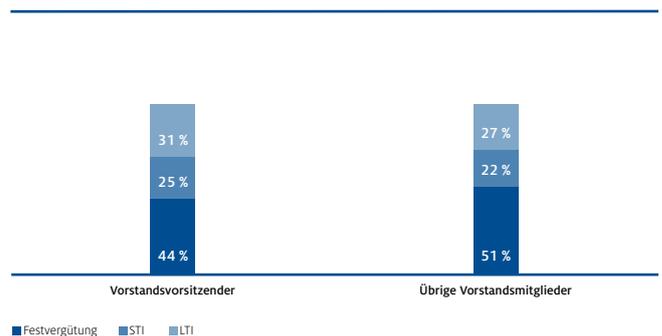
Das neue Vergütungssystem der GRAMMER AG erfüllt alle Anforderungen für eine zeitgemäße, wettbewerbsfähige Entlohnung von Vorstandsmitgliedern und entspricht guter Corporate Governance:

- Starke Orientierung am Unternehmenserfolg und der Unternehmensperformance
- Berücksichtigung langfristiger Zielsetzungen
- Orientierung an der Aktienkursentwicklung und Unternehmenswertsteigerung
- Hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- Bonus-/Malusregelung

Mit jedem Vorstandsmitglied ist eine Gesamtzielvergütung vereinbart, die sich aus einer festen Vergütung, dem Zielbetrag eines Short Term Incentive („STI“) sowie eines Long Term Incentive („LTI“) zusammensetzt. Der Grad der Zielerreichung für STI und LTI kann zwischen Null („Floor“) und 200% („Cap“) betragen.

Basis für die Ermittlung der Kennzahlen für STI und LTI ist der Konzernabschluss der GRAMMER AG. Die Aufstellung des Konzernabschlusses erfolgt nach den jeweils gültigen internationalen Rechnungslegungsvorschriften IFRS.

Die Ziele für STI und LTI werden jährlich vom Aufsichtsrat der Gesellschaft nach pflichtgemäßem Ermessen festgesetzt. Die Vergütung im neuen System orientiert sich jetzt wesentlich stärker am Erfolg des Unternehmens. Die erfolgs- und performanceabhängige Zielvergütung liegt nun bei 56% beim Vorstandsvorsitzendem bzw. bei 49% bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Zudem ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens unter anderem auf Basis der Aktienkursentwicklung der GRAMMER AG im Vergleich zum SDAX ausgerichtet. Entsprechend hoch ist deshalb bei den variablen Vergütungsbestandteilen die Gewichtung der langfristigen, mehrjährigen Vergütungskomponente. Sie macht bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern 27%, beim Vorstandsvorsitzenden 31% der Gesamtzielvergütung aus (Prozentzahlen ohne Berücksichtigung Bonus-/Malusregelung).



Die mehrjährige Vergütungskomponente wird unter Berücksichtigung einer aktienorientierten Entwicklung ermittelt. Die Gewährung eigener Aktien oder Aktienoptionspläne sind wie bisher nicht Bestandteil der Vergütung des Vorstands.

Die einzelnen Bestandteile der GRAMMER-Vorstandsvergütung werden nachfolgend näher beschrieben.

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG

FESTVERGÜTUNG

Die feste Vergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten unter Einbehaltung etwaiger gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt.

NEBENLEISTUNGEN

Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen beinhalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Zuschüsse zu Versicherungen (z. B. Beiträge Rentenversicherung, Kranken-/Pflegeversicherung) und Dienstwagen.

ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

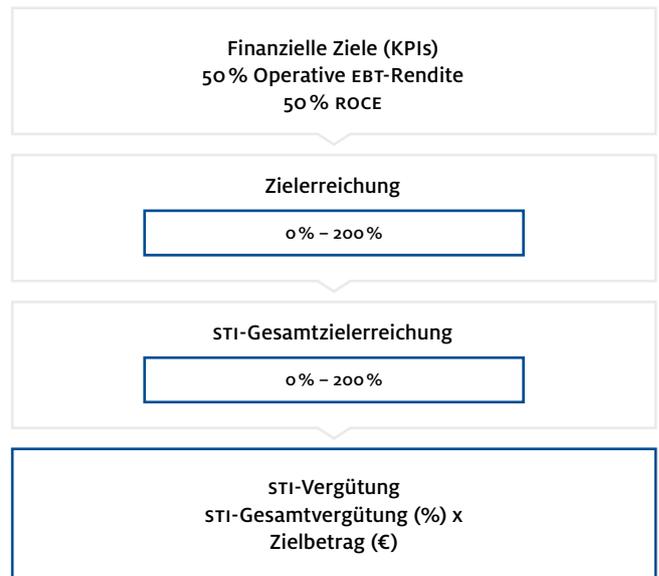
KURZFRISTIGE, EINJÄHRIGE VERGÜTUNG (STI)

Zusätzlich zu der Festvergütung erhalten alle Vorstandsmitglieder eine kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütung (STI). Grundlage für die Bestimmung der Höhe des STI ist der Zielbetrag. Dies ist der Betrag, der dem Vorstandsmitglied zustehen würde, wenn er jedes seiner Jahresziele zu 100% erreicht. Die Höhe der Jahresziele für das jeweilige Geschäftsjahr wird vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgesetzt. Werden die Jahresziele übertroffen, kann der STI über dem Zielbetrag liegen; er kann jedoch maximal 200% des Zielbetrags (Cap) betragen. Werden die Jahresziele nicht vollständig erreicht, kann der STI auch entsprechend unter dem Zielbetrag liegen oder vollständig entfallen. Bei unterjährigem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wird der STI zeitanteilig gekürzt.

Der STI wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt von der Erreichung von Budgetzielen für die beiden Kennzahlen Operative Earnings Before Tax-Rendite („Operative EBT-Rendite“) und dem Return on Capital Employed („G-ROCE“) ab. Beide Faktoren fließen jeweils hälftig in die Berechnung des STI ein.

Die operative EBT-Rendite errechnet sich aus dem Konzernabschluss wie folgt: EBT eines Jahres („Ergebnis vor Steuern“) im Verhältnis zum Gesamtumsatz desselben Geschäftsjahres. Bei der Berechnung erfolgt eine Bereinigung um Währungs- und sonstige Einmal-effekte. Die Angabe der operativen EBT-Rendite erfolgt in Prozent. Hintergrund der Festlegung der EBT-Rendite als ein wesentlicher Zielparameter bei der Vergütung ist, dass es sich als operative Ergebnisgröße um eine wichtige Unternehmenskennzahl handelt, welche die zentrale Steuerungsgröße operativer EBIT maßgeblich beinhaltet.

Die Kennzahl G-ROCE bezeichnet das aus dem Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesene operative EBIT im Verhältnis zu den Average der Operating Assets (Durchschnittlichen betrieblich notwendigen Aktiva) im selben Geschäftsjahr, berechnet in Prozent. Beim G-ROCE handelt es sich um eine finanzielle Kennzahl, die neu ab dem Geschäftsjahr 2017 zur Steuerung des Konzerns herangezogen wird.



Im Fall außergewöhnlicher Erfolge oder Misserfolge im abgelaufenen Geschäftsjahr kann der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres eine Erhöhung oder Kürzung der kurzfristigen einjährigen Vergütung in Höhe von bis zu 10% der Festvergütung beschließen (Bonus-/Malusregelung). Für das Geschäftsjahr 2017 hat der Aufsichtsrat eine Erhöhung der kurzfristigen einjährigen Vergütung um 10% der Festvergütung (Vj. 8,3% für Vorstandsvorsitzenden bzw. 8,6% für ordentliche Vorstandsmitglieder) beschlossen. Damit honorierte der Aufsichtsrat das hohe Engagement des Vorstands für die Zukunftssicherung, den Arbeitsplatzertand und die Kundenbindung des GRAMMER Konzerns vor dem Hintergrund kritischer Veränderungen in der Aktionärsstruktur des Unternehmens. Darüber hinaus berücksichtigte der Aufsichtsrat die erzielten strategischen Erfolge (u. a. Strategische Partnerschaft mit Ningbo Jifeng) und die Verbesserung der operativen Profitabilität in einem sehr anspruchsvollen Geschäftsjahr.

LANGFRISTIGE, MEHRJÄHRIGE VERGÜTUNG (LTI)

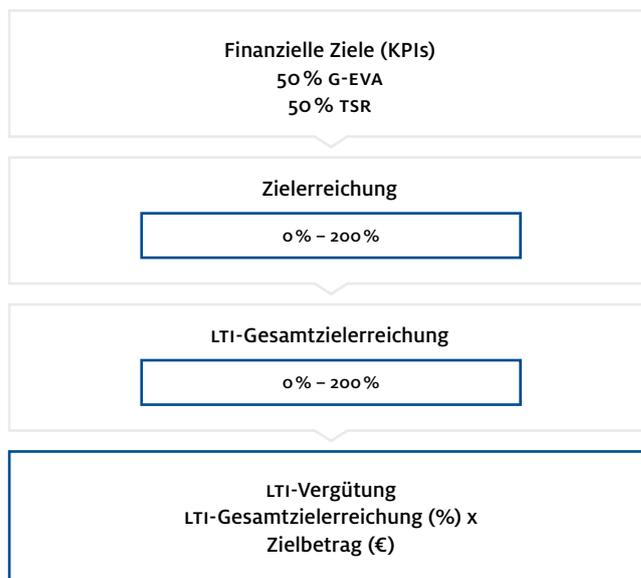
Mit der neu gestalteten LTI-Komponente erhalten die Vorstandsmitglieder zudem eine langfristige, mehrjährige Vergütung. Grundlage für die Bestimmung der Höhe des LTI ist wiederum der Zielbetrag. Dies ist der Betrag, der dem Vorstandsmitglied zustehen würde, wenn er jedes seiner Mehrjahresziele zu 100 % erreicht. Werden die Mehrjahresziele übertroffen, kann der LTI über dem Zielbetrag liegen; er kann jedoch maximal 200 % des Zielbetrags (Cap) betragen. Werden die Mehrjahresziele nicht vollständig erreicht, kann der LTI auch entsprechend unter dem Zielbetrag liegen oder vollständig entfallen. Die Performance-Periode des LTI beträgt vier Jahre. Bei vorzeitigem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wird der LTI zeitanteilig gekürzt.

Der auszuzahlende Betrag hängt derzeit von der Erreichung der Zielwerte GRAMMER Enterprise Value Added („G-EVA“) und Total Shareholder Return („TSR“) ab. Die GRAMMER AG ist berechtigt, weitere Faktoren in die Berechnung des LTI einfließen zu lassen, insbesondere zur Berücksichtigung der Corporate Social Responsibility („CSR“). Mittelfristig (spätestens ab dem Geschäftsjahr 2020) wird eine Gewichtung von 40 % G-EVA, 40 % TSR und 20 % CSR angestrebt. Solange noch kein CSR-Ziel festgelegt ist, fließen G-EVA und TSR jeweils hälftig in die Berechnung des LTI ein, d.h. 50 % des Zielbetrags LTI hängen von der Erreichung des G-EVA-Ziels und 50 % von der Erreichung des TSR-Ziels ab. Für die Berechnung des LTI wurden folgende Kennzahlen definiert:

Der G-EVA bemisst sich aus dem G-ROCE abzüglich WACC (Weighted Average Cost of Capital – gewichteter Kapitalkostensatz), berechnet auf Basis des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr. Für den G-ROCE gilt dabei dieselbe Definition wie bei der Berechnung für den STI. Der WACC stellt die erwartete Verzinsung des eingesetzten Kapitals dar.

Die Höhe der G-EVA-Jahresziele für die Geschäftsjahre der Performance-Periode wird vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgesetzt. Die Zielerreichung bemisst sich anhand der Relation des jeweiligen Vier-Jahresdurchschnitts des realen G-EVAs zum Durchschnitt der G-EVA-Jahresziele des gleichen Zeitraums.

Die Kennzahl TSR berechnet sich aus dem Durchschnitt der jährlichen prozentualen Kursentwicklung der GRAMMER-Aktie einschließlich der gezahlten Dividende pro Aktie während der 4-jährigen Performance-Periode im Verhältnis zum Durchschnitt der jährlichen prozentualen Entwicklung des SDAX-Performanceindex im gleichen Zeitraum.



Im Rahmen einer Übergangsregelung läuft bis zum 31. Dezember 2019 der Langfristbonus nach dem alten Vergütungssystem weiter. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder für jedes Jahr dieses Zeitraums die nach Maßgabe einer für das Jahr ermittelten LTI-Gesamtzielerreichung korrigierte Differenz zwischen dem Zielbetrag des fälligen Langfristbonus und dem Zielbetrag des neuen LTI.

MINDESTVERGÜTUNG UND MAXIMAL ERREICHBARE VERGÜTUNG IM NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEM

Die Mindestvergütung entspricht der Festvergütung. Der Grad der Zielerreichung für STI und LTI kann zwischen Null („Floor“) und 200 % („Cap“) betragen.

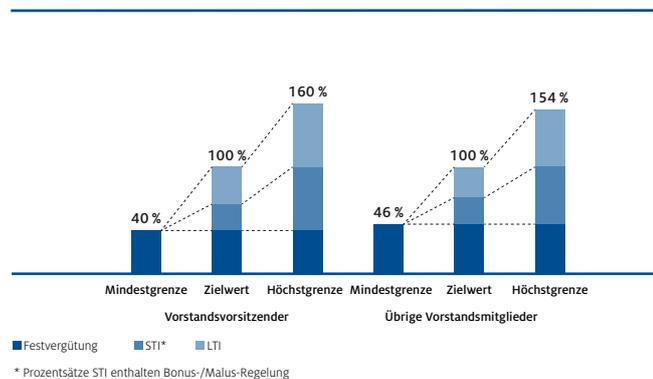
Für die maximal erreichbare Vergütung gilt eine Obergrenze von 160 % (Vorstandsvorsitzender) beziehungsweise 154 % (übrige Vorstandsmitglieder) der Gesamt-Zielvergütung. Diese würde erreicht, wenn sowohl für den STI als auch den LTI der maximal mögliche Betrag ausbezahlt würde („Cap“) und zusätzlich der Aufsichtsrat aufgrund außergewöhnlicher Erfolge im abgelaufenen Geschäftsjahr eine Erhöhung der kurzfristigen Vergütung um 10 % der Festvergütung beschließen würde.

- Der maximal mögliche Auszahlungsbetrag für den STI wird erreicht, wenn die Zielerreichung für beide Zielparameter 200 % beträgt. Daraus würde sich eine Gesamtauszahlung für den STI von 200 % ergeben.
- Der maximal mögliche Auszahlungsbetrag für den LTI-Anteil wird erreicht, wenn die Zielerreichung für das G-EVA-Ziel und das TSR-Ziel jeweils bei 200 % des vertraglichen Zielbetrags liegt.

	HARTMUT MÜLLER VORSTANDSVORSITZENDER / CEO				GÉRARD CORDONNIER VORSTANDSMITGLIED / CFO				MANFRED PRETSCHER VORSTANDSMITGLIED / COO			
	2016	2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2016	2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2016	2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)
Zielvergütung												
Festvergütung	601.500	601.500	601.500	601.500	404.000	404.000	404.000	404.000	404.000	404.000	404.000	404.000
STI*	116.004	341.325	0	742.800	77.914	171.450	0	383.300	77.914	171.450	0	383.300
LTI	141.782	417.175	0	834.350	95.229	209.550	0	419.100	95.229	209.550	0	419.100
Gesamtvergütung	859.286	1.360.000	601.500	2.178.650	577.143	785.000	404.000	1.206.400	577.143	785.000	404.000	1.206.400

* Einschließlich Bonus-/Malusregelung

Die folgende Grafik veranschaulicht das Verhältnis von Festvergütung und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen in der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für 2017 und die maximal erreichbare Vergütung.



LEISTUNGEN AN DEN VORSTAND BEI TÄTIGKEITSBEENDIGUNG

ZUSAGEN AN DEN VORSTAND FÜR DEN FALL DER TÄTIGKEITSBEENDIGUNG

ALTERSVERSORGUNG

Zeitgleich mit der Einführung des neuen Vergütungssystems für den Vorstand der GRAMMER AG wurde auch die betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder neu geregelt. Die leistungsorientierten Versorgungszusagen aus den zuvor gültigen Pensionsverträgen werden vollumfänglich durch die neuen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung in Form von beitragsorientierten Leistungszusagen abgelöst. Die neue Versorgung ist als Kapitalkontenplan ausgestaltet, die Gesellschaft stellt einen für jedes Mitglied des Vorstands errechneten jährlichen Versorgungsaufwand ein. Die bis zum 1. Januar 2017 von den Vorständen erworbenen Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung wurden versicherungsmathematisch wertgleich in eine Kapitaleistung umgewandelt. Für das Mitglied des Vorstands werden – bei Erfüllung der

jeweiligen Leistungsvoraussetzungen – Versorgungsleistungen als Alterskapital bzw. Invalidenkapital sowie an den Ehegatten in Form von Hinterbliebenenkapital gewährt. In eheähnlicher Lebensgemeinschaft lebende, benannte Partner sind Ehegatten gleichgestellt.

Neben der Versorgungszusage haben die Mitglieder des Vorstands die Möglichkeit, im Wege der Entgeltumwandlung weitere Einbringungen auf das Versorgungskonto vorzunehmen.

Alterskapital wird nach Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft ab Vollendung des 62. Lebensjahres gewährt.

Für die versorgungsfähige Dienstzeit stellt GRAMMER einen jährlichen Versorgungsaufwand zur Verfügung. Nach Abzug eines Verwaltungskostenanteils in Höhe von 2 % werden 98 % des Aufwands den persönlichen Versorgungskonten zugeführt, die derzeit mit 0,9 % p. a. verzinst werden. Die Zuführungen zu den Versorgungskonten werden in ein ausschließlich für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung eingerichtetes treuhänderisch gehaltenes Sondervermögen eingebracht. Es gelten die gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen.

Die nachstehende Tabelle zeigt individualisiert die Leistungszusagen der Vorstandsmitglieder.

LEISTUNGSORIENTIERTE PENSIONSVERPFLICHTUNG (DEFINED BENEFIT OBLIGATION, DBO) FÜR DIE „BEITRAGSORIENTIERTE LEISTUNGSZUSAGE“

TEUR	HARTMUT MÜLLER VORSTANDS- VORSITZENDER/CEO	GÉRARD CORDONNIER VORSTANDSMITGLIED/CFO	MANFRED PRETSCHER VORSTANDSMITGLIED/COO	SUMME
DBO per 1.1.2016	961	43	592	1.596
./. Verkehrswert Plan Assets per 1.1.2016	0	0	0	0
Rückstellung per 1.1.2016	961	43	592	1.596
Veränderung DBO im Jahr 2016	327	74	185	586
Veränderung Plan Assets im Jahr 2016	0	0	0	0
DBO per 31.12.2016	1.288	117	777	2.182
./. Verkehrswert Plan Assets per 31.12.2016	0	0	0	0
Rückstellung per 31.12.2016	1.288	117	777	2.182
Veränderung DBO im Jahr 2017	725	164	283	1.172
Veränderung Plan Assets im Jahr 2017	2.013	281	1.042	3.336
DBO per 31.12.2017	2.013	281	1.060	3.354
./. Verkehrswert Plan Assets per 31.12.2017	2.013	281	1.042	3.336
Rückstellung per 31.12.2017	0	0	18	18

ZUSAGEN AN DEN VORSTAND FÜR DEN FALL DER VORZEITIGEN TÄTIGKEITSBEENDIGUNG

ABFINDUNGEN

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ist eine Abfindungsbegrenzung mit einem Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Wert von maximal zwei Jahresgesamtvergütungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern dienstvertraglich vereinbart.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten eine Change-of-Control-Klausel. Jeder Vorstand hat im Fall eines Kontrollwechsels innerhalb von drei Monaten ein Sonderkündigungsrecht. Wird das Sonderkündigungsrecht ausgeübt, besteht ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung von 150 % des im Dienstvertrag vereinbarten Abfindungs-Caps von zwei Jahresgesamtvergütungen.

LEISTUNGEN AN IN VORJAHREN AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER

An vor dem 1. Januar 2017 ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsführung bzw. des Vorstands und ihre Hinterbliebenen erfolgten im Geschäftsjahr 2017 Pensionszahlungen in Höhe von 271 TEUR (2016: 269 TEUR). Zum Jahresende bestanden für ausgeschiedene

Mitglieder der Geschäftsführung bzw. des Vorstands und ihre Hinterbliebenen leistungsorientierte Pensionsverpflichtungen in Höhe von 6.377 TEUR (2016: 6.390 TEUR). Zur Bedienung dieser Verpflichtungen kann GRAMMER AG auf ein Planvermögen von 321 TEUR (2016: 309 TEUR) zurückgreifen.

SONSTIGE ANGABEN ZUM VORSTAND

Im Geschäftsjahr 2017 sowie im Vorjahr gewährte die GRAMMER AG keine Vorschüsse auf künftige Gehaltszahlungen oder Kredite an Vorstandsmitglieder und ging keine Haftungsverhältnisse zugunsten dieser Personen ein.

Die GRAMMER AG hat eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und leitende Angestellte (D&O Versicherung) abgeschlossen. Sie wird jeweils für ein Jahr abgeschlossen und jährlich verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Führungstätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. Gemäß § 93 Abs. 2 des Aktiengesetzes (AktG) sieht die bestehende D&O-Versicherung einen Selbstbehalt für Vorstandsmitglieder der GRAMMER AG vor.