

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

I. Vorwort

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft und die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder werden durch den Aufsichtsrat festgelegt und in regelmäßigen Abständen überprüft.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds.

Als geeignete Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat solche Unternehmen heran, die im selben Börsensegment (*Prime Standard*) wie die Gesellschaft gelistet sind und ein vergleichbares EBT aufweisen. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer wurden bei der Festsetzung des Vergütungssystems hingegen nicht berücksichtigt, da nach Auffassung des Aufsichtsrats hieraus keine tauglichen Beurteilungsparameter zu gewinnen sind.

Insgesamt ist das Vergütungssystem auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

II. Festvergütung

1.) Feste Jahresvergütung

Die feste Jahresvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

2.) Sonstige Vergütungen

- a) Mitglieder des Vorstands erhalten einen monatlichen Zuschuss in Höhe der Hälfte der Beiträge zu einer angemessenen Kranken- und Pflegeversicherung. Der Zuschuss ist begrenzt auf die Hälfte des allgemeinen Beitragsatzes der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.
- b) Anstelle von Versorgungsleistungen erhalten Mitglieder des Vorstands monatliche Zahlungen, die in ihrer Höhe dem von einem Arbeitgeber nach der jeweiligen gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze geschuldeten Höchstbetrag (Arbeitgeberanteil) zur Rentenversicherung entsprechen.

- c) Zur Abgeltung von dienstlich veranlassten Fahrten mit dem eigenen PKW erhalten Mitglieder des Vorstands eine fixe monatliche Pauschale.

III. Anerkennungsprämie

Für besondere Leistungen des Vorstands für die Gesellschaft und bei entsprechendem besonderem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen durch Beschluss eine zusätzliche freiwillige Tantieme beschließen (Anerkennungsprämie). Ein Rechtsanspruch besteht hierauf nur, wenn jeweils ein entsprechender Beschluss des Aufsichtsrats dem Grunde und der Höhe nach getroffen worden ist.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festlegung der Anerkennungsprämie die außerordentlichen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, insbesondere im Hinblick auf den langfristigen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens, die Interessen der Aktionäre sowie der Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung sowie die Compliance-Kultur des Unternehmens.

IV. Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Für die Vorstandsmitglieder ergibt sich die jährliche Ziel-Gesamtvergütung allein aus der jeweiligen Festvergütung. Der relative Anteil der Festvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt somit 100 %.

Eine mögliche Anerkennungsprämie wird bei der Ermittlung der Ziel-Gesamtvergütung nicht berücksichtigt, weil die Vorstandsmitglieder auf die Anerkennungsprämie keinen Anspruch haben und sie nur bei außerordentlichen Leistungen gewährt werden soll.

V. Festlegung der Maximalvergütung

Die Maximalvergütung wird für die Mitglieder des Vorstandes wie folgt festgelegt:

Vorsitzender des Vorstands: EUR 1.000.000,00 (in Worten: Eine Million Euro)

Sonstige Mitglieder des Vorstands: EUR 1.000.000,00 (in Worten: Eine Million Euro)

Die Maximalvergütung schließt sämtliche feste Vergütungsbestandteile (einschließlich Nebenleistungen) und eine etwaige Anerkennungsprämie mit ein.

VI. Herabsetzung

Eine einseitige Herabsetzung der Vorstandsbezüge durch den Aufsichtsrat ist in Entsprechung der gesetzlichen Regelung in § 87 Abs. 2 AktG sowie in Verbindung mit § 87 Abs. 1 AktG zulässig.

VII. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1.) Laufzeiten und Beendigung der Dienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden jeweils für die Dauer der Bestellung geschlossen. Unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG betragen Bestell- bzw. Vertragsdauer maximal fünf Jahre. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

2.) Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrags wird die Festvergütung grundsätzlich nur zeitanteilig gewährt. In den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder kann für den Fall, dass der Vertrag vorzeitig durch Widerruf der Bestellung oder Aufhebungsvertrag endet, eine Abfindung zugesagt werden. Die Höhe einer solchen Abfindung ist jedoch beschränkt auf das Zweifache der auf ein Jahr entfallenden Festvergütung, maximal aber auf die Vergütung, welche für die Restlaufzeit dieses Vertrages noch zu zahlen gewesen wäre (Abfindungs-Cap). Etwaige Abfindungszahlungen werden auf eine etwaige Karenzentschädigung angerechnet.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (*change of control*) werden nicht vereinbart.

3.) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

In den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder können nachvertragliche Wettbewerbsverbote im Rahmen des gesetzlich Zulässigen vereinbart werden. Für den Zeitraum eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots kann eine Karenzentschädigung in Höhe von jährlich 50 % der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt werden. Die Zahlung erfolgt in monatlichen Teilbeträgen. Die Einzelheiten sind in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder zu regeln.

VIII. Darstellung des Verfahrens zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird gemäß § 87a Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Hierzu entwickelt der Aufsichtsrat gemeinsam die Struktur und diskutiert die einzelnen Aspekte des Vergütungssystems, um es letztlich zu beschließen. Der Aufsichtsrat kann dabei auf externe Vergütungsexperten zurückgreifen, auf deren Unabhängigkeit zu achten ist. Ferner können auch externe Rechtsberater hinzugezogen werden.

Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Die Umsetzung des vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems erfolgt bei Abschluss der individuellen Vorstandsdiensverträge durch den Aufsichtsrat als Gesamtorgan. Zudem überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem fortlaufend und zieht dabei folgende Kriterien heran: die zukünftige Geschäftsstrategie, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg des Unternehmens, sowie die Aufgaben der einzelnen Mitglieder des Vorstands und deren persönliche Leistung in der Vergangenheit. Auch das Branchenumfeld spielt eine Rolle. Bei Identifikation von Anpassungsbedarf wird der Aufsichtsrat Änderungen am Vergütungssystem beschließen. Im Falle von Änderungen wird der Aufsichtsrat der nächsten ordentlichen Hauptversammlung das geänderte Vergütungssystem zur Billigung vorlegen.

Es ist bisher nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand gekommen. Sollte ein solcher Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlöslichen Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung von Interessenkonflikten sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vorliegende Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder gilt für alle ab dem 25. August 2021 neu abzuschließenden, zu ändernden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft. Vergütungsansprüche aufgrund von bestehenden Dienstverträgen mit Vorstandsmitgliedern bleiben hiervon unberührt.

IX. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle weitreichender Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch Pandemien oder schwere Wirtschaftskrisen), die die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder Kennzahlen des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern die konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch die Grundvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.