

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER ZEAL NETWORK SE

Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die ZEAL Network SE (nachfolgend auch „ZEAL“) ist der führende deutsche Online-Anbieter von Lotterierprodukten. Im Zuge der fortschreitenden Online-Durchdringung des deutschen Lotteriemarktes plant ZEAL den Marktanteil weiter auszubauen, um so das Potential für eine langfristige Steigerung des Transaktionsvolumens auszuschöpfen. Daher hat sich ZEAL zum Ziel gesetzt, die bewährten Geschäftsmodelle insbesondere in Deutschland und Spanien weiter auszubauen, neue Lotteriegeschäfte zu entwickeln und neue Start-up-Ideen zu entdecken, um weitere Zielgruppen zu erschließen, wichtige Marktkenntnisse zu gewinnen und schnell und günstig neue Produktideen zu testen.

Um diese Ziele zu erreichen, werden zur Steuerung von ZEAL sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Kennzahlen verwendet. Zu den finanziellen Steuerungsgrößen zählen das Transaktionsvolumen, die Umsatzerlöse sowie das EBITDA. Als nichtfinanzielle Kennzahlen werden der Marktanteil am Online-Lotterie-Segment, die Kundenzufriedenheit und die soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility) herangezogen.

Diese Steuerungsgrößen bilden aufgrund ihrer Relevanz für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie von ZEAL die Basis, aus der die für die Vergütung des Vorstands relevanten Ziele ausgewählt werden. Hierbei werden insbesondere die folgenden Aspekte berücksichtigt:

- das Wachstum von ZEAL gegenüber dem Vorjahr sowie das prognostizierte Wachstum zukünftiger Perioden,
- die entsprechenden Erwartungen der Stakeholder,
- das allgemeine externe Umfeld und die branchenübliche Vergütung von Führungskräften und
- die klare Ausrichtung der Vorstandsvergütung an einem „Pay for Performance“.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde am 9. April 2021 durch den Aufsichtsrat beschlossen und findet auf alle Vorstandsdienstverträge, die ab diesem Zeitpunkt verlängert bzw. neu abgeschlossen werden, Anwendung. Die aktuellen Vorstandsdienstverträge enthalten Regelungen, die nicht dem beschlossenen Vergütungssystem entsprechen.

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand von ZEAL und legt dieses der Hauptversammlung zur Billigung vor. Sofern das Vergütungssystem von der Hauptversammlung nicht gebilligt wird, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor.

Eine erneute Vorlage des Vergütungssystems zur Billigung durch die Hauptversammlung erfolgt spätestens alle vier Jahre, im Fall von wesentlichen Änderungen jedoch bereits auf der nächsten ordentlichen Hauptversammlung.

Bei der Fest- und Umsetzung sowie der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems wird der Aufsichtsrat durch den Präsidialausschuss in seiner Funktion als Vergütungsausschuss unterstützt. Dieser ist dafür zuständig, Vorschläge für das Vergütungssystem sowie die konkrete Vergütung jedes Vorstandsmitglieds zu unterbreiten. Außerdem ist der Ausschuss für die Festlegung der Vergütungsstrategie des Unternehmens sowie die Struktur der Vorstandsvergütung einschließlich der Aufteilung in fixe und variable Komponenten verantwortlich.

Für die Behandlung von Interessenkonflikten bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems werden die allgemeinen Regelungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK) beachtet. Sofern der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsberater zur Unterstützung hinzuzieht, achtet er auf dessen Unabhängigkeit von Vorstand und Unternehmen.

Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Sicherstellung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Präsidialausschusses für jedes Vorstandsmitglied die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung auf Basis des Vergütungssystems fest. Dabei achtet er darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zur Sicherstellung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung des Vorstands erfolgt eine regelmäßige Prüfung (mindestens alle zwei Jahre) durch den Aufsichtsrat.

Das Vergütungssystem des Vorstands im Überblick

Die Komponenten des Vergütungssystems

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus fixen und variablen Vergütungskomponenten zusammen. Zu den fixen Komponenten zählen das Jahresfestgehalt sowie die Altersvorsorge- und Nebenleistungen. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder eine variable Vergütung, bestehend aus einem kurzfristigen Short-Term Incentive (STI) und einem langfristigen Long-Term Incentive (LTI).

Die Vergütungskomponenten und ihre maßgeblichen Parameter stellen sich im Überblick wie folgt dar:

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Fixe Vergütungsbestandteile

Jahresfestgehalt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fixes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersvorsorgeleistungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nach Wahl des Vorstandsmitglieds Zahlung in eine vom Vorstandmitglied benannte Versorgungseinrichtung oder ▪ Äquivalente Zahlung über die Gehaltsabrechnung an das Vorstandsmitglied

Variable Vergütungsbestandteile

Short-Term Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einjähriges Zielbonussystem ▪ STI-Auszahlungsbetrag abhängig von Zielerreichung der im Voraus definierten quantitativen und qualitativen Ziele, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) ▪ Umsatz ▪ Capital Efficiency ▪ Lösung regulatorischer Herausforderungen ▪ Cap: 200 % des Zielbetrags ▪ Auszahlung in bar nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres
Long-Term Incentive (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vierjähriger Performance-abhängiger Restricted Stock Plan ▪ LTI-Auszahlungsbetrag abhängig von STI-Zielerreichung des vorangegangenen Geschäftsjahres und Aktienkursperformance der ZEAL-Aktie nach vier Jahren ▪ Cap: 200 % des Gewährungswerts ▪ Auszahlung in bar nach Ende der jeweiligen Tranche

Weitere Vertragsbestandteile

Clawback	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ganz oder teilweise Rückforderung der variablen Vergütungskomponenten bei schwerwiegenden Verstößen gegen gesetzliche Pflichten oder unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien
Shareholding Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Investition von 10 % des Jahresfestgehalts in Aktien von ZEAL ▪ Aktien über einen Mindestzeitraum von drei Geschäftsjahren zu halten ▪ Bei Erfüllung der Shareholding Guidelines Erhöhung des Jahresfestgehalts um 10 %
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorstandsvorsitzender: € 2.750.000 ▪ Ordentliches Vorstandsmitglied: € 2.000.000

Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich zusammen aus dem Jahresfestgehalt, den Nebenleistungen sowie dem STI und dem LTI (unter der Annahme einer jeweiligen 100 %-igen Zielerreichung). Das Jahresfestgehalt trägt rund 40 % bis 60 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Auf den STI entfallen rund 18 % bis 26 % der Ziel-Gesamtvergütung, während der LTI rund 22 % bis 32 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht. Die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder unterstreicht durch die höhere Gewichtung des LTI im Vergleich zum STI den Fokus auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von ZEAL. Durch den erheblichen Anteil der variablen Vergütung wird zudem die Verfolgung des „Pay for Performance“-Ansatzes sichergestellt. Die Nebenleistungen entsprechen rund 1 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Maximalvergütung

Neben der individuellen Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten (STI und LTI) hat der Aufsichtsrat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgesetzt. Diese umfasst alle Vergütungskomponenten (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, variable Vergütung (STI und LTI)) und bezieht sich auf die Summe der Auszahlungen aller für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt diese ausbezahlt werden. Die Maximalvergütung beläuft sich je Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden auf € 2.750.000 und für jedes ordentliche Vorstandsmitglied auf € 2.000.000.

Detailbetrachtung der Vergütungskomponenten

Fixe Vergütungskomponenten

Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt der Vorstandsmitglieder orientiert sich an ihrem jeweiligen Aufgabenbereich und der damit einhergehenden Verantwortung. Es wird in zwölf gleichen Monatsraten jeweils zum Monatsende gezahlt.

Nebenleistungen

Neben dem Jahresfestgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder als erfolgsunabhängige Vergütungskomponente Nebenleistungen. Hierzu zählen im Wesentlichen die Altersvorsorgeleistungen. Im Rahmen dieser Altersvorsorgeleistungen an die Vorstandsmitglieder besteht ein Wahlrecht. ZEAL zahlt entweder Beiträge in eine vom Vorstandsmitglied benannte Versorgungseinrichtung ein oder leistet eine äquivalente Zahlung über die Gehaltsabrechnung an das Vorstandsmitglied.

Variable Vergütungskomponenten

Die variablen Vergütungskomponenten unterstreichen durch ihren erfolgsabhängigen Charakter die „Pay for Performance“-Ausrichtung des Vergütungssystems von ZEAL. Bei der Auswahl der Leistungskriterien und dem Design der Vergütungskomponenten wurde insbesondere darauf geachtet, dass die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie von ZEAL durch jährliche operative Ziele incentiviert und gleichzeitig die langfristig erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung sichergestellt wird. Die variablen Vergütungskomponenten bestehen aus einem einjährigen Short-Term Incentive (STI) und einem vierjährigen Long-Term Incentive (LTI).

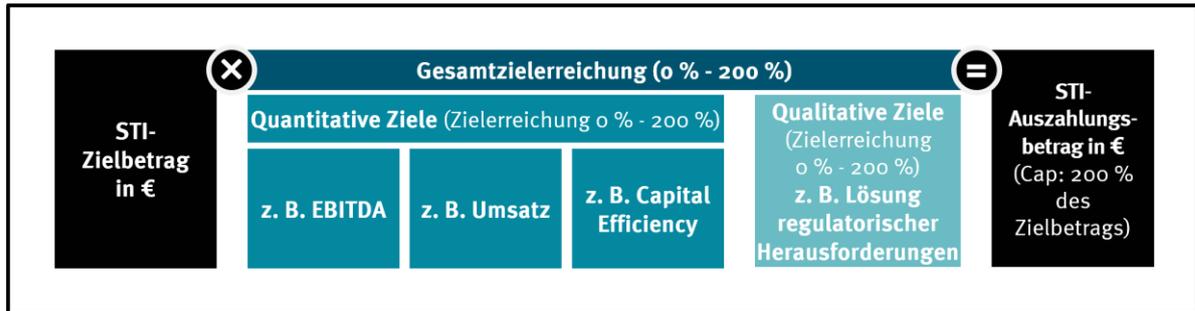
Short-Term Incentive (STI)

Der STI für die Vorstandsmitglieder von ZEAL ist als Zielbonussystem ausgestaltet, welches jährlich die Erreichung der operativen Ziele des Unternehmens incentiviert. Hierzu legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres sowohl quantitative als auch qualitative Ziele fest. In Abhängigkeit des Zielerreichungsgrads für diese Ziele berechnet sich nach Feststellung des Jahresabschlusses der STI-Auszahlungsbetrag für das jeweilige Geschäftsjahr.

Die zur Performance-Messung innerhalb des STI verwendeten quantitativen Ziele sind überwiegend numerisch (z. B. EBITDA, Umsatz, Capital Efficiency), während die qualitativen Ziele überwiegend strategische Ziele umfassen (z. B. Lösung regulatorischer Herausforderungen). Die eingesetzten Ziele sind miteinander verknüpft. Zudem überwiegt der Anteil der quantitativen Ziele den der qualitativen Ziele. Bei der Auswahl der für den STI verwendeten Ziele liegt der Fokus des Aufsichtsrats auf der Incentivierung der Umsetzung der Unternehmensstrategie und der Sicherung des langfristigen und nachhaltigen Erfolgs von ZEAL. Durch die quantitativen Ziele wird sowohl die Steigerung der Profitabilität als auch der Rentabilität in der Vergütung der Vorstände von ZEAL berücksichtigt und das Wachstum von ZEAL forciert.

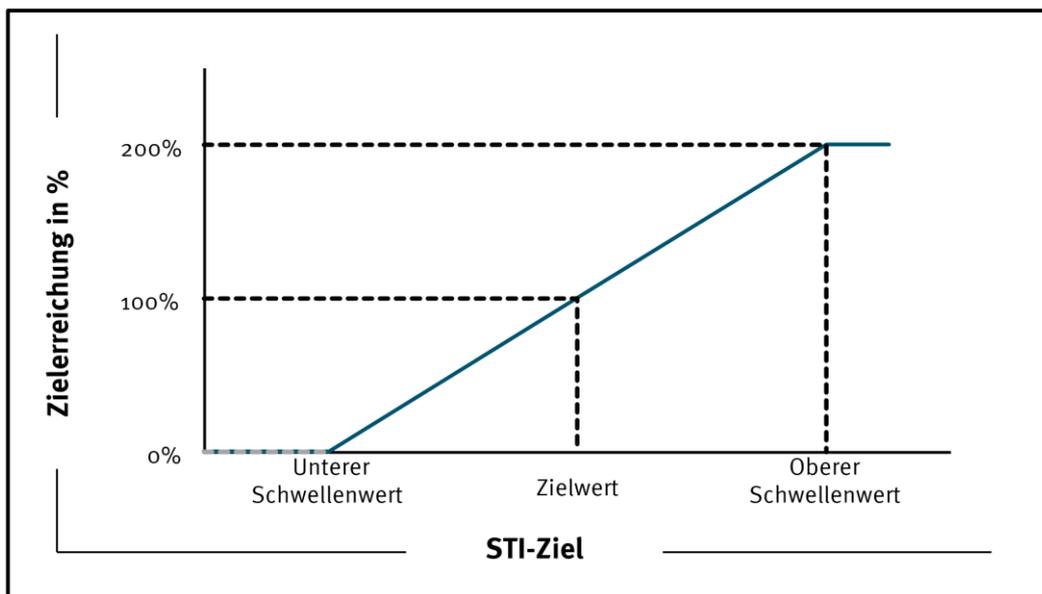
Die Auszahlung des STI erfolgt spätestens zwei Monate nach Feststellung des jeweiligen Jahresabschlusses in bar. Der STI-Auszahlungsbetrag errechnet sich durch Multiplikation des innerhalb der Vorstandsdiensverträge vereinbarten STI-Zielbetrags mit der Gesamtzielerreichung des STI. Die Gesamtzielerreichung des STI kann zwischen 0 % und 200 % betragen.

STI – Funktionsweise



Sowohl für die quantitativen Ziele als auch für die qualitativen Ziele legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres einen Zielwert sowie einen unteren Schwellenwert und einen oberen Schwellenwert fest. Wird der Zielwert für das jeweilige Ziel erreicht, entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Wird der untere Schwellenwert erreicht oder unterschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Ein totaler Ausfall der variablen Vergütung ist hierdurch möglich. Nach oben ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt (Cap). Dieser Wert wird erreicht, sobald der obere Schwellenwert erzielt wird. Eine weitere Steigerung über den oberen Schwellenwert hinaus hat keine Erhöhung der Zielerreichung über 200 % zur Folge. Zwischen den jeweils festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 200 %) werden die Zielerreichungen linear interpoliert.

STI – Zielerreichungskurve



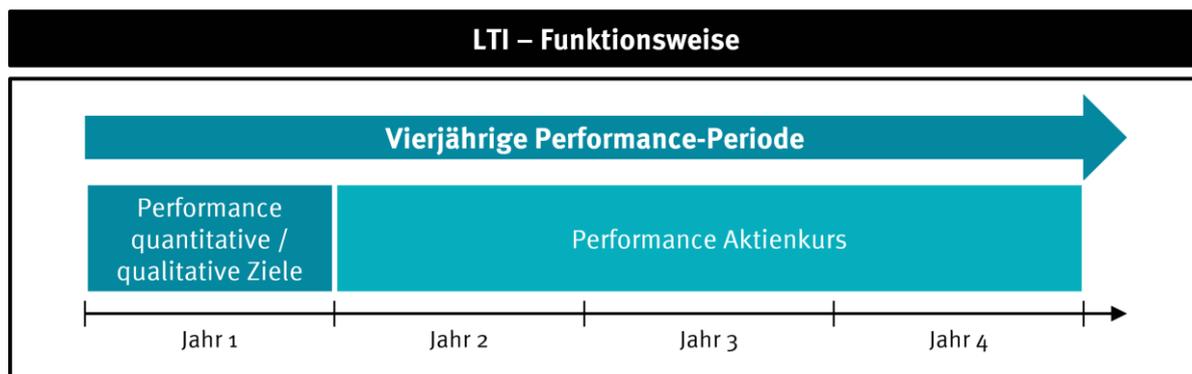
Die für ein Geschäftsjahr festgelegten Zielwerte sowie die unteren und oberen Schwellenwerte und die tatsächliche Zielerreichung je Ziel sollen in der Regel im Vergütungsbericht *ex post* offengelegt werden.

Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI für die Vorstandsmitglieder von ZEAL ist als Performance-abhängiger Restricted Stock Plan ausgestaltet. Den Ausgangswert des vierjährigen LTI bildet der vertraglich festgelegte LTI-Zielbetrag. Dieser wird nach Ablauf des ersten Geschäftsjahres einer jeden Tranche mit der STI-Gesamtzielerreichung multipliziert. Der sich so ergebende LTI-Gewährungswert wird sodann in eine Anzahl virtueller Aktien umgerechnet. Für die Berechnung der Anzahl der zu gewährenden virtuellen Aktien wird der LTI-Gewährungswert durch den durchschnittlichen volumengewichteten Kurs einer Aktie von ZEAL innerhalb eines Dreimonatszeitraums vor Ausgabe der virtuellen Aktie dividiert.

Nach Ablauf der insgesamt vierjährigen Performanceperiode wird der durchschnittliche volumengewichtete Kurs einer Aktie von ZEAL innerhalb eines Dreimonatszeitraums vor Ablauf der jeweiligen Performanceperiode festgestellt und mit der Anzahl virtueller Aktien multipliziert. Die Bedienung des LTI-Auszahlungsbetrags erfolgt

in bar und kann zwischen 0 % und maximal 200 % des LTI-Gewährungswerts (Cap) liegen. Im Falle der Beeinflussung des Aktienkurses durch außergewöhnliche externe Faktoren (z. B. einen Schock gesamtwirtschaftlichen Umfangs oder Änderungen des ZEAL betreffenden regulatorischen Umfelds) kann der Aufsichtsrat zum Ausgleich dieser extern herbeigeführten Entwicklungen den Aktienkurs nach billigem Ermessen anpassen.



Der LTI stellt als aktienkursbezogene Vergütungskomponente ein wesentliches Instrument zur Sicherung der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit der Vorstandsvergütung dar. Darüber hinaus werden die Interessen von Vorstand und Aktionären noch stärker miteinander verknüpft.

Clawback

Bei schwerwiegenden Verstößen der Vorstandsmitglieder gegen ihre gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien ist ZEAL berechtigt, von dem jeweiligen Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungszeitraum ausgezahlten variablen Vergütungskomponenten ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback). Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Rückforderungsanspruch besteht auch dann, wenn das Amt oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist.

Shareholding Guidelines

Das Jahresfestgehalt der Vorstandsmitglieder wird um 10 % erhöht, sofern diese jährlich einen Betrag in entsprechender Höhe in Aktien von ZEAL investieren. Die Vorstandsmitglieder verpflichten sich dazu, diese Aktien für einen Mindestzeitraum von drei Geschäftsjahren ab dem 1. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres zu halten. Bereits gehaltene oder nicht innerhalb des jeweiligen Geschäftsjahres erworbene Aktien werden nicht auf das Investitionsvolumen angerechnet. Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied die erforderlichen Aktien nicht über den Mindestzeitraum hält, ist die entsprechende Erhöhung des Jahresfestgehalts zurückzuzahlen.

Die hierdurch erzielte Steigerung des Aktienbesitzes der Vorstandsmitglieder führt zu einem weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären und fördert gleichzeitig das langfristige und nachhaltige Handeln des Vorstands zum Wohl der Entwicklung von ZEAL.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vertragslaufzeiten und Kündigungsmöglichkeiten

Die Vertragsdauer der Vorstandsdiensverträge entspricht der jeweiligen Bestellperiode des Vorstandsmitglieds. In der Regel beträgt die Bestellperiode drei Jahre.

Der Vorstandsdiensvertrag endet spätestens am Ende des Monats, in dem der Vorstand die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Zudem endet der Vorstandsdiensvertrag mit dem Ende des sechsten Monats nach Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit, falls das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsdiensvertrags dauernd dienstunfähig wird.

Mit wirksamem Widerruf der Bestellung als Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 3 AktG endet auch der Vorstandsdiensvertrag. Beruht der Widerruf auf einem wichtigen Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB, endet der Vorstandsdiensvertrag mit sofortiger Wirkung. Beruht der Widerruf auf einem wichtigen Grund im Sinne des § 84 Abs. 3 AktG, der nicht zugleich ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche fristlose

Kündigung des Vorstandsdienstvertrages darstellt, so endet der Vorstandsdienstvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten zum Monatsende ungeachtet der Befristung des Vorstandsdienstvertrags.

Regelungen bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsdienstvertrags

In keinem Fall dürfen etwaige Zahlungen an das Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsdienstvertrags, einschließlich Nebenleistungen, den Wert von zwei Jahresvergütungen überschreiten (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Bei Eigenkündigung durch das Vorstandsmitglied entfällt eine solche Abfindungszahlung.

Wird der Vorstandsdienstvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB beendet, erfolgen ebenfalls keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Zugleich besteht weder ein Anspruch auf einen STI für das Austrittsjahr noch ein Anspruch auf eine Auszahlung aus dem LTI, soweit für diesen die jeweilige Performanceperiode noch nicht geendet hat.

Regelungen bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt

Im Fall eines unterjährigen Ein- oder Austritts berechnen sich das Jahresfestgehalt sowie der STI und LTI zeitanteilig entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr. Abweichende Regelungen hierzu finden, wie zuvor beschrieben, im Fall der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund Anwendung.

Mandatsübernahme

Die Vorstandsmitglieder werden auf Wunsch des Aufsichtsrats und ohne gesonderte Vergütung Aufsichtsratsmandate, Vorstands- und ähnliche Ämter in Gesellschaften, an denen ZEAL unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, übernehmen (konzerninterne Organfunktionen). Dasselbe gilt für Tätigkeiten in Verbänden, denen ZEAL angehört und Ehrenämter.

Dienstunfähigkeit oder Tod

Bei einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit des Vorstandsmitglieds, die durch Krankheit, Unfall oder einem von ihm nicht zu vertretenden Grund eintritt, wird das Jahresfestgehalt bis zu sechs Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses weiterbezahlt. Auf diese Zahlungen werden Krankengeld, Krankentagegeld oder Renten von Kassen angerechnet, soweit die Leistungen nicht ausschließlich auf den Beiträgen des Vorstandsmitglieds beruhen.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags dauernd dienstunfähig, endet der Vorstandsdienstvertrag mit dem Ende des sechsten Monats nach Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit.

Stirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer seines Vorstandsdienstvertrags, so haben seine Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung des Jahresfestgehalts für den Sterbemonat und die zwölf folgenden Monate.

Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem

Gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat von ZEAL vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von ZEAL notwendig ist. Derartige Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Eine solche vorübergehende Abweichung ist lediglich unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen möglich und erfordern eine Feststellung dieser Umstände durch Beschluss des Aufsichtsrats. Ungeachtet einer etwaigen vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vergütung des Vorstands weiterhin auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von ZEAL ausgerichtet ist und in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht.

Dem Aufsichtsrat ist es nach Feststellung der außergewöhnlichen Umstände durch Beschluss möglich, von den folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abzuweichen: Die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -

höhe, die Regelungen zu den der variablen Vergütung zugrunde liegenden Zielen sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungskomponenten.

Sollte von der Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem Gebrauch gemacht worden sein, so wird die Notwendigkeit hierzu sowie das Vorgehen im Vergütungsbericht erläutert und gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG alle hiervon betroffenen Vergütungskomponenten benannt.

VERGÜTUNG UND VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Sie besteht aus einer Grundvergütung sowie Zuschlägen, die für die Übernahme bestimmter Funktionen angesichts des damit zusätzlichen Arbeitsaufwands gewährt werden.

§ 15 der Satzung lautet wie folgt:

§ 15 Vergütung

- (1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr eine feste jährliche Grundvergütung von EUR 45.500, die für den Vorsitzenden das Dreifache und für den stellvertretenden Vorsitzenden das Zweifache beträgt.
- (2) Für die Tätigkeit in einem oder mehreren Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche jährliche Vergütung von EUR 17.500, die für den jeweiligen Vorsitzenden das Zweifache beträgt.
- (3) Bei unterjährigen Veränderungen im Aufsichtsrat und/oder seinen Ausschüssen erfolgt die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate. Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied an einer oder mehreren Sitzungen des Aufsichtsrats nicht teil, so reduziert sich ein Drittel der ihm nach Abs. (1) zustehenden Gesamtvergütung prozentual im Verhältnis der im Geschäftsjahr stattgefundenen Aufsichtsratssitzungen gegenüber den Aufsichtsratssitzungen, an denen das Aufsichtsratsmitglied nicht teilgenommen hat. Das gilt entsprechend für die Ausschussvergütung nach Abs. (2), wenn ein Ausschussmitglied an einer oder mehreren Sitzungen des Ausschusses nicht teilnimmt.
- (4) Die Vergütung nach Abs. (1) wird nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet.
- (5) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ferner Ersatz aller baren Auslagen sowie der etwa auf ihre Vergütung und Auslagen anfallenden Umsatzsteuer.
- (6) Die Gesellschaft kann zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung zu marktüblichen und angemessenen Konditionen abschließen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt.
- (7) Über andere Vergütungsarten sowie Leistungen mit Vergütungscharakter für die Mitglieder des Aufsichtsrats entscheidet die Hauptversammlung durch Beschluss.

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überprüft in unregelmäßigen Abständen die Angemessenheit der Struktur und der Höhe seiner Vergütung. Nach seiner Auffassung ist die bestehende Vergütung nach Struktur und Höhe auch im Hinblick auf die Aufsichtsratsvergütung bei anderen vergleichbaren Unternehmen angemessen.

Die Aufgabe des Aufsichtsrats und seiner Mitglieder besteht darin, den Vorstand bei der Führung der Geschäfte der Gesellschaft zu überwachen und zu beraten. Diese Tätigkeit unterscheidet sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft sowie der ZEAL-Gruppe. Daher kommt bei der Überprüfung der Struktur und der Höhe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Ab dem Jahr 2020 ist es erforderlich, dass die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss fasst bzw. die bestehende Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder durch Beschluss bestätigt. Vor diesem Hintergrund wird der Aufsichtsrat der Gesellschaft künftig in Vorbereitung dieser regelmäßigen Beschlussfassung spätestens alle vier Jahre eine entsprechende Analyse seiner Vergütung vornehmen, um der Hauptversammlung gemeinsam mit dem Vorstand einen entsprechenden Beschlussvorschlag zu unterbreiten.

Hierbei sind die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems zwingend eingebunden. Daraus entstehenden Interessenkonflikten wirkt entgegen, dass die Entscheidung über die Billigung des Vergütungssystems allein der Hauptversammlung obliegt und dieser hierzu ein Beschlussvorschlag sowohl des Aufsichtsrats als auch des Vorstands unterbreitet wird.

Konkrete Ausgestaltung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer Grundvergütung sowie Zuschlägen, die für die Übernahme bestimmter Funktionen angesichts des damit zusätzlichen Arbeitsaufwands gewährt werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung von € 45.500 für jedes volle Geschäftsjahr in diesem Amt.

Aufgrund des damit regelmäßig verbundenen erhöhten Vorbereitungs- und Arbeitsaufwands und entsprechend der Empfehlung G.17 DCGK erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche jährliche Vergütung von € 17.500 für ihre Mitgliedschaft in einem oder mehreren Ausschüssen beziehungsweise von € 35.000 für die Ausschussvorsitzenden.

Weiterhin erhalten der Vorsitzende des Aufsichtsrats einen Zuschlag in Höhe von € 91.000 und der stellvertretende Vorsitzende einen Zuschlag in Höhe von € 45.500 auf die Grundvergütung. Diese Zuschläge tragen im Einklang mit der Empfehlung G.17 DCGK der mit der Ausübung dieser Ämter verbundenen besonderen Verantwortung sowie dem erheblichen zusätzlichen Organisations- und Verwaltungsaufwand Rechnung.

Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied an einer oder mehreren Sitzungen des Aufsichtsrats nicht teil, so reduziert sich ein Drittel der dem Mitglied zustehenden Gesamtvergütung prozentual im Verhältnis der im Geschäftsjahr stattgefundenen Aufsichtsratssitzungen gegenüber den Aufsichtsratssitzungen, an denen das Aufsichtsratsmitglied nicht teilgenommen hat. Das gilt entsprechend für die Ausschussvergütung, wenn ein Ausschussmitglied an einer oder mehreren Sitzungen des Ausschusses nicht teilnimmt.

Bei einem unterjährigem Eintritt in den (oder Ausscheiden aus dem) Aufsichtsrat, einen seiner Ausschüsse oder eine mit einem Zuschlag vergütete Funktion erfolgt eine anteilige Kürzung der betreffenden Vergütungskomponente (Zahlung von einem Zwölftel des betreffenden jährlichen Vergütungsteils für jeden angefangenen Monat der Mitgliedschaft beziehungsweise Funktionsausübung).

Die Vergütung wird nach Ablauf der Hauptversammlung ausgezahlt, die den Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet.

Aufsichtsratsmitgliedern werden zudem sämtliche Auslagen, die ihnen im Zusammenhang mit der Ausübung des Aufsichtsratsmandats entstehen, sowie die von ihnen insoweit etwa abzuführende Umsatzsteuer erstattet. Die Gesellschaft zahlt den Aufsichtsratsmitgliedern des Weiteren die auf ihre Gesamtvergütung etwa anfallende Umsatzsteuer.

Schließlich kann die Gesellschaft zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abschließen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt.