



**Vergütungssystem 2021
für Vorstand und Aufsichtsrat
sowie zugehörige Beschlussfassung
der ordentlichen Hauptversammlung vom 23. Juni 2021
gemäß §§ 113 Abs. 3 und 120a Abs. 1 AktG**

A. Beschlussfassung der Hauptversammlung zum Vergütungssystem 2021

Die Hauptversammlung der Greiffenberger AG vom 23. Juni 2021 hat unter Tagesordnungspunkt 7 über das Vergütungssystem für den Vorstand und unter Tagesordnungspunkt 8 über das abstrakte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat jeweils Beschluss gefasst.

I. Beschlussfassung über das Vergütungssystem 2021 für den Vorstand der Greiffenberger AG gemäß § 120a Abs. 1 AktG

Mit einer Mehrheit von 84,10 % JA-Stimmen hat die Hauptversammlung das vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 22. April 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder („**Vergütungssystem Vorstand 2021**“) gebilligt.

Das gebilligte Vergütungssystem Vorstand 2021 ist nachfolgend unter B.I. dargestellt.

II. Beschlussfassung über das Vergütungssystem 2021 für den Aufsichtsrat der Greiffenberger AG gemäß § 113 Abs. 3 AktG

Mit einer Mehrheit von 95,11 % JA-Stimmen hat die Hauptversammlung das abstrakte Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder („**Vergütungssystem Aufsichtsrat 2021**“) bestätigt.

Das bestätigte Vergütungssystem Aufsichtsrat 2021 ist nachfolgend unter B.II. dargestellt.

B. Darstellung des Vergütungssystems Vorstand 2021 und des Vergütungssystems Aufsichtsrat 2021

I Vergütungssystem Vorstand 2021

1. | Grundzüge und Ziele des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Greiffenberger AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Die Grundlage hierfür ist die erfolgreiche Fortführung der seit Jahren betriebenen Restrukturierung des Greiffenberger-Konzerns mit dem Ziel, langfristig steigende positive Ergebnisse zu erreichen, der sich auch in einem steigenden Börsenkurs niederschlägt. Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der

Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens. Die damit verbundenen strategischen und operativen Leistungsindikatoren sollen als Zielgrößen in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten. Dabei soll auch der persönlichen

Leistung jedes Vorstandsmitglieds der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens sowie der Üblichkeit der Vergütung angemessen Rechnung getragen werden.

Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten.

2. | 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.

Im Rahmen der Entwicklung des vorliegenden Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat das bisherige, von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 27. Juni 2018 gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Greiffenberger AG einer Angemessenheitsprüfung unterzogen und dabei auch die neuen Vorgaben der §§ 87, 87a AktG und des Deutschen Corporate Governance Kodexes in der Fassung von 16. Dezember 2019 berücksichtigt. Darüber hinaus überprüft der Aufsichtsrat auch künftig einmal jährlich die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und zieht dabei folgende Kriterien heran: die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die zukünftige Entwicklung der Greiffenberger AG und ihrer Konzernunternehmen sowie die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie dessen persönliche Leistung. Auch das Branchenumfeld und die Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt, sowie der Vergleich zu geeigneten andern Unternehmen spielen eine Rolle.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für alle ab dem 22.04.2021 neu abzuschließenden, zu ändernden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

3. | Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus drei Komponenten:

- einer erfolgsunabhängigen Festvergütung (hierzu unter 3.a);
- einer kurzfristig orientierten, variablen jährlichen Vergütung (hierzu unter 3.b); und
- einer langfristig orientierten, variablen Vergütung (hierzu unter 3.c).

a) Festvergütung

aa Grundvergütung

Die Grundvergütung umfasst ein jährliches festes, erfolgsunabhängiges Grundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird.

bb Nebenleistungen

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern Sachbezüge und Nebenleistungen gewährt, wie beispielsweise die Bereitstellung eines Dienstwagens, Gehaltsfortzahlungen im Krankheits- oder Versterbensfalle, Zuschüsse zu bzw. Aufnahme in Versicherungen und der Abschluss einer D&O-Versicherung.

cc Versorgungszusagen

Die Greiffenberger AG kann für einzelne oder alle Vorstandsmitglieder Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger übernehmen. Eine direkte Zusage von Ruhegehältern durch die Gesellschaft erfolgt demgegenüber nicht.

b) Kurzfristige variable jährliche Vergütung (Jahresbonus)

Den Vorstandsmitgliedern wird eine einjährig bemessene, erfolgsabhängige, kurzfristig orientierte variable Vergütung gewährt, die sich nach dem Erreichen bestimmter persönlicher Ziele richtet und in voller Höhe in bar gezahlt wird (Jahresbonus). Die relevanten Zielgrößen und -beträge für das jeweilige Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres fest. Der Aufsichtsrat legt zur Bemessung des Jahresbonus für jedes Geschäftsjahr grundsätzlich drei relevante Zielgrößen fest. Es steht ihm offen, nach seinem pflichtgemäßen Ermessen eine größere Anzahl relevanter Zielgrößen festzulegen.

Bei den festzulegenden Zielgrößen handelt es sich um individuelle operative und strategische Ziele, die im direkten Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds liegen, beispielsweise die Erreichung bestimmter Ziele auf Basis des EBT, EBIT oder des EBITDA, jeweils definiert wie im Konzernabschluss der Gesellschaft, die Erarbeitung einer neuen

Geschäftsstrategie oder die Sicherstellung einer Finanzierung der Gesellschaft bzw. des Greiffenberger-Konzerns.

In diesem Rahmen verwendet der Aufsichtsrat als Zielgrößen auch Nachhaltigkeitsziele, wie z.B. Fortschritte bei der Umweltverträglichkeit der Geschäftstätigkeit der Unternehmen des Greiffenberger-Konzerns, wie etwa der Reduzierung des CO₂-Ausstoßes des Greiffenberger-Konzerns. Die

Konkretisierung dieser Nachhaltigkeitsziele erfolgt im Rahmen ihrer Festlegung durch den Aufsichtsrat.

Dem Aufsichtsrat steht es offen, andere als die vorgenannten Zielgrößen zu definieren und in den konkreten Kriterienkatalog für ein kommendes Geschäftsjahr aufzunehmen. Da sich die Verhältnisse der Gesellschaft von Geschäftsjahr zu Geschäftsjahr ändern, können auch die jeweils zu vereinbarenden Zielgrößen unterschiedlich sein.

Der Aufsichtsrat legt die Zielgrößen anhand der konkreten Verhältnisse bzw. auf Basis des Jahresbudgets im bevorstehenden Geschäftsjahr fest. Der Aufsichtsrat bestimmt dabei auch, wie sich die Erreichung der einzelnen Zielgrößen auf die Höhe des erreichbaren Jahresbonus auswirkt. Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Auswahl der Zielgrößen stets daran, die Strategie der Gesellschaft und ihre langfristige Entwicklung zu fördern. Damit schafft der Jahresbonus Anreize, das operative Geschäft an der übergeordneten Unternehmensstrategie auszurichten und leistet so einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung.

Eine nachträgliche Änderung der festgelegten Zielgrößen für das betreffende Geschäftsjahr ist nicht vorgesehen.

Jede Zielgröße kann für sich eine Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % haben. Über die Zielgrößen und deren Werte, die zu einer Zielerreichung zwischen 0 %, 100 % (Zielwert) und 150 % führen, wird vom Aufsichtsrat entschieden. Aus den jeweiligen Werten von 0 % und von 100 % beziehungsweise von 100 % und von 150 % bildet der Aufsichtsrat einen gewichteten Durchschnittswert. Auf dieser Basis legt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres, spätestens in der Aufsichtsratssitzung, die über die Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft beschließt, für das vorangegangene Geschäftsjahr die gesamte konkrete Zielerreichung für das jeweilige Vorstandsmitglied fest. Der Prozentsatz der gewichteten Zielerreichung multipliziert mit dem Zielbetrag eines Vorstandsmitglieds ergibt rechnerisch den Betrag der im Rahmen des Jahresbonus zu zahlenden Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr. Die Bonuszahlung für ein Geschäftsjahr entfällt, wenn die Gesamt-Zielerreichung 0 % beträgt und ist auf 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Ob die vereinbarten Ziele erreicht wurden, wird anhand der Rechnungslegung der Gesellschaft (bei Zielen in Form finanzieller Kennzahlen) oder anhand hierzu von der Gesellschaft bereitzustellender Informationen (bei nicht-finanziellen Zielen tatsächlicher (z.B. Vertragsschluss) oder sonstiger (z.B. ComplianceStatus) Art) ermittelt und vom Aufsichtsrat festgestellt.

Die Auszahlung des Jahresbonus erfolgt in bar mit der nächsten Monatsabrechnung nach Billigung des Konzernabschlusses für das vergangene Geschäftsjahr.

c) Langfristige variable Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied der Greiffenberger AG ist dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, nachhaltiges Wachstum zu fördern und eine dauerhafte Wertschaffung zu erzielen. Vor diesem Hintergrund wird der überwiegende Teil der variablen Vergütung als langfristige variable Vergütung gewährt, die auf der Erreichung langfristig positiver Ergebnisse des Unternehmens basiert. Die langfristige variable Vergütung soll eine wettbewerbsfähige Vergütungskomponente für die Vorstandsmitglieder darstellen, wobei die langfristig angelegten Vergütungschancen in enger Anbindung an den Unternehmenserfolg im Rahmen eines transparenten und nachvollziehbaren Systems im Mittelpunkt stehen.

Die langfristige variable Vergütung basiert auf unternehmensbezogenen Kennzahlen, z.B. EBT, EBIT oder EBITDA, jeweils wie im Konzernabschluss definiert. Der Bemessungszeitraum entspricht jeweils drei Geschäftsjahren, d.h. dem Anstellungsgeschäftsjahr, des Vorstandes für welches die langfristige, variable Vergütung gewährt wird und den folgenden zwei Geschäftsjahren (Bemessungszeitraum). Die Höhe der Vergütung der langfristigen variablen Vergütung entspricht dabei jeweils einem vom Aufsichtsrat vorab festgelegten prozentualen Anteil an der jährlichen, durchschnittlichen von ihm für die langfristige variable Vergütung festgelegten Kennzahl über den Bemessungszeitraum, z.B. dem durchschnittlichen jährlichen Konzern-EBIT.

Die Vergütung aus der langfristigen variablen Komponente für das jeweilige Geschäftsjahr ist auf EUR 75.000 beschränkt (Höchstbetrag).

Die konkrete Höhe der langfristigen variablen Vergütung wird nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres des Bemessungszeitraums auf Basis der Kennzahlen gemäß dem jeweiligen gebilligten Konzernabschluss für die relevanten Geschäftsjahre festgelegt. Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung erfolgt in bar mit der nächsten Monatsabrechnung nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des maßgeblichen Bemessungszeitraums.

4. | Bestimmung der Struktur und Höhe der Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Diese ist für jedes Vorstandsmitglied jeweils die Summe aus fester und variabler Vergütung.

Hierbei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds steht. Der Aufsichtsrat kann bei der Bestimmung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigen. Außerdem berücksichtigt er die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg des Unternehmens. Der Aufsichtsrat trägt dafür Sorge, dass die Vergütung marktüblich ist. Die Beurteilung der Marktüblichkeit erfolgt

u.a. unter Würdigung der Marktstellung der Gesellschaft und ihrer Konzernunternehmen (Branche, Größe) sowie mittels einer (internen) vertikalen Angemessenheitsprüfung.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder, falls mehrere Vorstandsmitglieder bestellt sind, zu berücksichtigen. Das System eröffnet dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, funktionspezifische Differenzierungen – zum Beispiel für den Vorstandsvorsitzenden oder für die für einzelne Ressorts zuständigen Vorstandsmitglieder – nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung von Kriterien festzulegen, wie beispielsweise Marktgegebenheiten oder Erfahrung des Vorstandsmitglieds.

In die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder fließt zudem ein vertikaler Vergütungsvergleich ein, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft, d.h. sowohl des oberen Führungskreises als auch der Belegschaft insgesamt, und diese auch in ihrer zeitlichen Entwicklung berücksichtigt werden. Zum oberen Führungskreis zählt nach Definition des Aufsichtsrats die oberste Führungsebene direkt unterhalb des Vorstands des Greiffenberger-Konzerns. Zum Kreis der Belegschaft zählen sämtliche Mitarbeiter der Greiffenberger AG und ihrer Konzernunternehmen.

Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Vergütungsparameter darauf, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt. Ferner achtet der Aufsichtsrat darauf, dass Vergütungsbestandteile auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sind.

5. | Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung (in %) gestalten sich für jedes Vorstandsmitglied (unter der Annahme einer Zielerreichung bei der kurzfristig variablen Vergütung von 100 % und dem Erreichen des Höchstbetrags aus der langfristig variablen Vergütung) in etwa wie folgt:

- Festvergütung: ca. 65 – 75 %
- kurzfristig variable Vergütung (Jahresbonus): ca. 5 – 10 %
- langfristig variable Vergütung: ca. 15 – 25 %

Der Anteil der Festvergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusagen) liegt bei rund 65 – 75 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der kurzfristig variablen Vergütung (Jahresbonus) beträgt (bei 100 % Zielerreichung) rund 5 – 10 %, während der Anteil der langfristig variablen Vergütung (bei Erreichen des Höchstbetrags aus der langfristig variablen Vergütung) rund 15 – 25 % an der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht.

Diese Relationen können durch funktionale Differenzierung und/oder im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung und Anpassung an die Marktüblichkeit variieren. Nichtsdestotrotz achtet der Aufsichtsrat stets darauf, dass die variable Vergütung die feste Vergütung nicht übersteigt sowie langfristig ausgerichtet ist.

6. | Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine einheitliche Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, welche sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile umfasst. Die Maximalvergütung ist die betragsmäßige Höchstgrenze und somit der tatsächliche maximale Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der Festvergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Versorgungszusagen), kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung. Darüber hinaus umfasst die Maximalvergütung u.a. mögliche zusätzliche individualvertraglich zugesagte Leistungen wie beispielsweise Ausgleichszahlungen für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers. Die Maximalvergütung erfasst damit den maximalen Aufwand der Greiffenberger AG für das jeweilige Vorstandsmitglied.

Die jährliche Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder der Greiffenberger AG soll den Betrag von EUR 400.000 für jedes Vorstandsmitglied nicht übersteigen. 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 vom Vorstandsmitglied allenfalls bei optimaler Zielerreichung und dem Erreichen des Höchstbetrags der langfristig variablen Vergütung erreicht werden könnte. Sollte die Hauptversammlung eine Absenkung der im vorliegenden Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung beschließen, wird der Aufsichtsrat dieses Votum beim Abschluss, der Änderung oder der Verlängerung von Dienstverträgen mit Vorstandsmitgliedern berücksichtigen.

7. | Rückforderung variabler Vergütung (Clawback)

Die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile unterliegt vertraglichen Regelungen zur Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Clawback). Über eine Rückforderung sowie deren Umfang entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßen Ermessen. Über die Möglichkeit der Rückforderung hinausgehende gesetzliche Ansprüche, insbesondere Schadenersatzansprüche, bleiben von den vertraglichen Regelungen unberührt.

Gründe für eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile können ein schwerwiegender Verstoß eines Vorstandsmitglieds gegen bußgeld-, sanktions- oder strafbewehrte gesetzliche Vorschriften (Compliance-Verstoß) oder gegen Verhaltensgrundsätze des Greiffenberger-Konzerns sein. Bei einem begründeten Verdacht eines solchen Verstoßes kann der Aufsichtsrat auch eine Auszahlung vorläufig verweigern.

Der Aufsichtsrat kann variable Vergütungsbestandteile auch dann zurückfordern, wenn ein Einzel- oder Konzernabschluss, der bei der Bemessung eines Vergütungsbestandteils zugrunde gelegt wurde, schwerwiegende Fehler aufweist oder bei der Ermittlung sonstiger Vergütungsparameter unrichtige Informationen zugrunde gelegt worden sind.

Die Rückforderung einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung ist auch nach der Beendigung des Vorstandsmandats für einen Zeitraum von maximal vier Jahren nach dem Ausscheiden möglich.

8. | Angaben zu vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften

a Laufzeiten und Beendigung der Dienstverträge

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die jeweiligen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder bestimmt, wobei die variablen Vergütungsbestandteile auf der Basis dieses Vergütungssystems vom Aufsichtsrat bestimmt werden. Die Laufzeit der Vorstands-Dienstverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) betragen Bestell- bzw. Vertragsdauer bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestell- bzw. Vertragsverlängerung in der Regel drei bis fünf Jahre. Jedoch kann die Erstbestellung und auch eine Wiederbestellung maximal für einen Zeitraum von fünf Jahren beschlossen werden.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die VorstandsDienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstands-Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Vorstands-Dienstvertrag ebenfalls vorzeitig.

b Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrags werden die Festvergütung und die kurzfristig variable Vergütung nur zeitanteilig gewährt. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

Eine etwaige Abfindung der Vorstandsmitglieder für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit soll den Wert von höchstens zwei Jahres-Festvergütungen nicht überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap). In den Dienstverträgen werden keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vereinbart. Daher wird die Zahlung einer Karenzentschädigung im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

c 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 Festvergütung 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.

II. Vergütungssystem Aufsichtsrat 2021

1. | Satzungswortlaut

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelt, der wie folgt lautet:

- (a) Den Mitgliedern des Aufsichtsrates werden die in Ausübung ihres Amtes entstandenen Auslagen erstattet, zu denen auch die anfallende Mehrwertsteuer gehört.
- (b) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für seine Tätigkeit a) eine feste Vergütung in Höhe von Euro 12.000,00 für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat sowie b) ein Sitzungsentgelt in Höhe von Euro 1.500,00 (i) für jede Teilnahme an Sitzungen, die anstelle einer Präsenzsitzung per Telefonkonferenz, per Videokonferenz oder als Kombination von Präsenzsitzung, Telefon- und/oder Videokonferenz stattfinden, solange die Gesamtzahl der Sitzungen im Kalenderjahr (einschließlich Präsenzsitzungen) nicht mehr als acht beträgt und (ii) für jede höchstpersönliche Teilnahme an Präsenzsitzungen. Die Regelungen dieses Abs. 2 gelten für die Zeit ab der Eintragung der diesbezüglichen Satzungsänderung im Handelsregister der Gesellschaft.
- (c) Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds gemäß Abs. 2.
- (d) Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütung gemäß Abs. 2 lit. a) zeitanteilig. Satz 1 gilt entsprechend für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seinen Stellvertreter.

2. | Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung

Das System entspricht insgesamt den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Entsprechend der Anregung in G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex sind für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und leistet so einen mittelbaren Beitrag „zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG).

Das Vergütungssystem incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die „Förderung der Geschäftsstrategie“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG) einzusetzen, indem entsprechend G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist (D.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex), sowie seines Stellvertreters angemessen berücksichtigt wird.

3. | Vergütungsbestandteile

Die beiden festen Vergütungsbestandteile, die Basisvergütung und die Zusatzvergütung für eine Ausschusstätigkeit, ergeben sich wie folgt:

Die feste jährliche Vergütung beträgt für den Aufsichtsratsvorsitzenden jährlich EUR 24.000, für seinen Stellvertreter EUR 18.000 sowie für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder jährlich je EUR 12.000, jeweils zuzüglich der auf die Vergütung anfallenden Umsatzsteuer. Im Falle, dass ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nicht während des gesamten Geschäftsjahrs angehört, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt.

Hinzu kommt die Erstattung der durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen. Zudem erstattet die Gesellschaft eine etwaig auf Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Ferner erhalten die Aufsichtsratsmitglieder ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.500,00 (i) für jede Teilnahme an Sitzungen, die anstelle einer Präsenzsitzung per Telefonkonferenz, per Videokonferenz oder als Kombination von Präsenzsitzung, Telefon- und/oder Videokonferenz stattfinden, solange die Gesamtzahl der Sitzungen im Kalenderjahr (einschließlich Präsenzsitzungen) nicht mehr als acht beträgt und (ii) für jede höchstpersönliche Teilnahme an Präsenzsitzungen.

4. | Keine variable Vergütung; keine vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte

Da das Vergütungssystem keine variablen Vergütungsbestandteile beinhaltet, entfallen Angaben gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, 6, 7 AktG. Die Vergütung der

Aufsichtsratsmitglieder wird von der Hauptversammlung bewilligt, so dass keine vertraglichen vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG abgeschlossen werden.

5. | Aufschubzeiten

Die Vergütung ist fällig nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Weitere Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.

6. | Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Eine rechtlich verbindliche Verknüpfung ist nicht in der Satzung verankert, entspricht nicht der Funktionsverschiedenheit des nicht operativ tätigen Aufsichtsrats und würde die Entscheidungsfreiheit der Aktionäre über die Vergütung des Aufsichtsrats ungebührlich einschränken.

7. | Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem und die konkrete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder werden in der Satzung festgesetzt. Zuständig für eine Änderung der Vergütung im Wege einer Satzungsänderung ist die Hauptversammlung.

Die Hauptversammlung beschließt die gemäß § 113 Abs. 3 AktG auch mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Ein bestätigender Beschluss ist zulässig und setzt die einfache Stimmenmehrheit voraus. Kommt ein bestätigender Beschluss nicht zustande, so ist spätestens in der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorzulegen. Eine materielle Änderung des in der Satzung festgesetzten Vergütungssystems und der Vergütung der

Aufsichtsratsmitglieder erfordern einen Beschluss mit satzungsändernder Mehrheit.

Es findet eine regelmäßige Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats durch die Verwaltung statt. Hierbei werden insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme, der Umfang der wahrzunehmenden Aufgaben und die finanzielle Situation der Gesellschaft berücksichtigt sowie ggf. ein Vergleich mit dem Vergütungssystem anderer, der Gesellschaft vergleichbarer Gesellschaften. Sollten Vorstand und Aufsichtsrat hierbei Anlass für eine Änderung sehen, werden sie der Hauptversammlung ein angepasstes Vergütungssystem unterbreiten. Mindestens alle vier Jahre wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung vorgelegt.

Interessenkonflikte im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem des Aufsichtsrats sind in der Vergangenheit nicht vorgekommen. Etwaigen Interessenkonflikten bei der Überprüfung des Vergütungssystems wirkt die gesetzliche Kompetenzordnung entgegen, da die letztendliche Entscheidungsbefugnis über die Aufsichtsratsvergütung der Hauptversammlung zugewiesen ist und dieser ein Beschlussvorschlag sowohl von Vorstand als auch Aufsichtsrat unterbreitet wird, mithin bereits in den gesetzlichen Regelungen ein System der gegenseitigen Kontrolle vorgesehen ist. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln für Interessenkonflikte, wonach solche insbesondere offenzulegen und angemessen zu behandeln sind.
