

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Philomaxcap AG

1 Grundlagen, Zielsetzung und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft und die Gesamtvergütung der 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.

Insgesamt ist das Vergütungssystem auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ausgerichtet. Das Vorstandsvergütungssystem ist mit seinen wesentlichen Eckpunkten ein Baustein zur Förderung der Geschäftsstrategie der Philomaxcap AG. Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es gewährleistet, dass der Aufsichtsrat der Gesellschaft auf organisatorische Änderungen reagieren und veränderte Marktbedingungen flexibel berücksichtigen kann. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine attraktive und wettbewerbsfähige Vergütung anbieten, um auch in Zukunft herausragende Persönlichkeiten gewinnen und langfristig binden zu können.

2 Vergütungsbestandteile und Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- **Festvergütung:** Sie ist das Grundgehalt, d.h. eine feste, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird und sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert.
- **Nebenleistungen.** Hierzu zählen insbesondere mögliche Vereinbarungen über eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts (z.B. *Sign-On Bonus*), Beiträge bzw. Zuschüsse zur Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung sowie zu sonstigen Zusatzversicherungen, die Erstattung von Kosten der persönlichen Steuerplanung (z.B. Steuerberatungen), der Abschluss von und Beiträge zu Unfall-, D&O-, Strafrechtsschutz- und betrieblichen Altersversicherungen (mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG), Zuschüsse zur Miete und Unterhalt eines Büros zur dienstlichen Nutzung, zu Umzugs-, Makler-, (Dienst-) Wohnungs- und Reiskosten, sowie Versorgungs-, und Hinterbliebenenleistungen der Gesellschaft und geldwerte Vorteile aus der Nutzung eines Dienstwagens.
- **Erfolgsabhängige Vergütung:** Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristig orientierten, variablen Komponente (*Short Term Incentive*, „**STI-Vergütung**“) und einer langfristig orientierten, variablen Komponente (*Long Term Incentive*, „**LTI-Vergütung**“).

Da die einzelnen Vergütungsbestandteile für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt werden und zudem der Umfang der vorgesehenen Ausgangsgröße für die Bemessung in den verschiedenen Geschäftsjahren unterschiedlich ausfallen kann, können die voraussichtlichen relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile nur als prozentuale Bandbreiten angegeben werden. Danach setzen sich die einzelnen Komponenten bei Erreichung der Ziel-Gesamtvergütung wie folgt zusammen:

Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung

Festvergütung inkl. Nebenleistungen	10% bis 60%
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI-Vergütung)	10% bis 50%
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI-Vergütung)	30% bis 80%

Von der Festlegung rechtlich bindender relativer Bandbreiten wird abgesehen. Damit ist gewährleistet, dass der Aufsichtsrat die Ziel-Gesamtvergütung im Einklang mit den Grundsätzen dieses Vergütungssystems in einem angemessenen Verhältnis zur Lage und zum Erfolg des Unternehmens festsetzen kann. Die Maximalvergütung (vgl. Ziffer 5.) bleibt hiervon unberührt.

Bei der vorstehenden Zusammensetzung der Vergütung wurden insbesondere folgende wesentliche Faktoren berücksichtigt:

- Die Festvergütung bildet mit Blick auf Größe und Organisation der Gesellschaft sowie in Bezug auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder einen grundlegenden Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung.
- Die Nebenleistungen haben eine nachgeordnete Bedeutung. Der Umfang der Nebenleistungen ist mit Blick auf die Gesamtvergütung stark begrenzt. Sie werden unabhängig von konkreten Leistungsdaten gewährt und ergänzen lediglich die weiteren Vergütungskomponenten in angemessener Weise.
- Mit Blick auf die Größe und das Marktumfeld der Philomaxcap AG wird eine variable bzw. erfolgsabhängige Vergütung in den Vorstandsverträgen vorgesehen, die gegenüber der Festvergütung eine erhebliche Bedeutung haben kann. Der Aufsichtsrat soll bei der (jährlichen) Festlegung der Kriterien für die erfolgsabhängige Vergütung maximale Flexibilität behalten und zugleich durch Auswahl und Ausgestaltung der maßgeblichen Zielfaktoren einen Anreiz für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Philomaxcap AG setzen (z.B. durch Festlegung mehrjähriger Bemessungsgrundlagen, die Vereinbarung finanzieller und strategischer Ziele etc.). Durch die erfolgsabhängige Vergütung soll die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds angemessen berücksichtigt und honoriert werden. Die Nichterreichung von Zielen soll dazu führen, dass sich die variable Vergütung in angemessenem Umfang reduziert. Insgesamt soll die Vergütungsstruktur nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

3 Methoden zur Ermittlung der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile sind an den Erfolg der Gesellschaft gebunden. Sie setzen sich aus einer kurzfristig orientierten, variablen STI-Vergütung und einer langfristig orientierten, variablen LTI-Vergütung zusammen. Die Höhe der jeweiligen Komponente ist abhängig vom Erreichen finanzieller und strategischer Ziele.

Short Term Incentive, STI-Vergütung

Die STI-Vergütung ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der Aufsichtsrat legt die (Ziel-)Höhe der STI-Vergütung, die dafür zu erreichenden Ziele sowie die Fälligkeit der STI-Vergütung in einer gesonderten Zielvorgabe für das jeweilige Vorstandsmitglied für jedes Geschäftsjahr vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahres fest. Bei der Bemessung der konkreten STI-Vergütung kann der Aufsichtsrat auch das Maß des Über- bzw. Unterschreitens dieser Zielerreichung

durch eine Erhöhung oder Reduzierung der STI-Vergütung berücksichtigen. Die STI-Vergütung wird vollständig in bar gewährt.

Der Aufsichtsrat hat einen weitreichenden Gestaltungsspielraum bei der Auswahl der für die STI-Vergütung maßgeblichen variablen Faktoren. Der Aufsichtsrat kann ambitionierte und messbare unternehmensbezogene Ziele definieren, die sich neben operativen vor allem auch an strategischen Zielsetzungen orientieren und sowohl für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich als auch individuell für einzelne Vorstandsmitglieder festgelegt werden können. Es steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats, wie er die definierten Unternehmensziele untereinander gewichtet. Unternehmensziele können insbesondere sein:

- Finanzielle Entwicklung;
- Börsenkursentwicklung;
- Ziele betreffend die Geschäftsentwicklung;
- Ziele betreffend die Portfolioentwicklung.

Daneben kann der Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr auch andere Unternehmensziele definieren, so dass er beispielsweise auch Kriterien wie Arbeitsschutz, Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterinsatz oder Einhaltung von Compliance-Standards berücksichtigen kann. Es ist ferner in das Ermessen des Aufsichtsrats gestellt, ob und inwieweit er sich zur Beurteilung der Zielvorgaben entsprechender Kennziffern bedient – z.B. zur Bestimmung des operativen Ergebnisses (EBIT, EBITA, EPS etc.), für die zur Ausschüttung und zum Kapitaldienst zur Verfügung stehender Mittel (Free Cash Flow etc.) sowie der Kapitalrendite (ROE, ROCE etc.).

Der Aufsichtsrat stellt nach Ablauf des Geschäftsjahres die tatsächliche Zielerreichung der STI-Vergütung für das jeweilige Vorstandsmitglied fest. Die Zielerreichung der STI-Vergütung wird am Erreichen der jeweiligen Unternehmensziele gemessen. Der Aufsichtsrat stellt nach pflichtgemäßem Ermessen fest, in welchem Umfang (ausgedrückt in Prozent) die Unternehmensziele erreicht worden sind.

Long Term Incentive, LTI-Vergütung

Die LTI-Vergütung soll das langfristige Engagement des Vorstands für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Die Erfolgsziele der LTI-Vergütung knüpfen daher an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft an und fördern somit die Geschäftsstrategie.

Die LTI-Vergütung ist eine langfristige, mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung, die in Form eines Aktienoptionsprogramms in jährlichen Tranchen gewährt wird. Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands für jedes Geschäftsjahr fest, in welchem Umfang die LTI-Vergütung unter dem Aktienoptionsprogramm gewährt wird.

Auf Basis des Aktienoptionsprogramms hat jede Option eine Laufzeit von maximal sieben Jahren beginnend mit dem Tag, zu dem sie dem jeweiligen Teilnehmer zugeteilt wurde. Jedoch dürfen die Aktienoptionen erst nach Ablauf einer Wartezeit von insgesamt vier Jahren ab dem jeweiligen Zuteilungstag („**Wartezeit**“) erstmalig ausgeübt werden, sofern die Erfolgsziele erfüllt wurden.

Ausgabe von Optionen

Der Aufsichtsrat beschließt innerhalb festgesetzter Erwerbszeiträume, dass an die Vorstandsmitglieder jeweils eine Anzahl von Aktienoptionen ausgegeben und damit zugeteilt wird. Die Ausgabe der insgesamt gemäß dem Optionsprogramm zur Verfügung stehenden Optionen soll grundsätzlich innerhalb der Erwerbszeiträume als geschlossener Zeitraum von 30 Kalendertagen erfolgen, und zwar nach Eintragung der Satzungsänderung betreffend die Schaffung des jeweiligen bedingten Kapitals im

Handelsregister der Gesellschaft, nach der Veröffentlichung des Halbjahresfinanzberichts bzw. Jahresabschlusses der Gesellschaft oder nach Beendigung der ordentlichen bzw. einer außerordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, sofern dringende Gründe dies erfordern, im Einzelfall und unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften abweichende Daten oder Zeiträume für die Zuteilung von Optionen festzulegen oder – soweit aufgrund allgemeiner Rechtsvorschriften eine Ausgabe innerhalb eines Erwerbszeitraums nicht möglich ist – eine entsprechende Verlängerung des betreffenden Erwerbszeitraums zu bestimmen.

Die Ausgabe kann jährlich in einmaligen oder mehrfachen Tranchen erfolgen. Zur Vereinfachung der Berechnungen und Verwaltung der Aktienoptionen kann durch den Aufsichtsrat jeweils ein Tag eines Erwerbszeitraums einheitlich als Ausgabetag festgelegt werden.

Die Anzahl der einem Vorstand zu gewährenden Optionen bestimmt sich nach der individuellen Leistung des Teilnehmers und/oder seiner Verantwortung für die Gesellschaft bzw. für abhängige Unternehmen der Gesellschaft im Sinne von § 17 AktG.

Erfolgsziele

Die Aktienoptionen können nach Ablauf der maßgeblichen Wartezeit ausgeübt werden, wenn und soweit der volumengewichtete durchschnittliche Schlusskurs der nennbetragslosen Inhaber-Stückaktie der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 90 Handelstagen vor Ablauf der für die betreffenden Optionen maßgeblichen Wartezeit mindestens 20 % über dem relevanten Ausübungspreis gelegen hat.

Wartezeit, Ausübungszeiträume und Ausübungssperrfristen

Die Aktienoptionen können erstmals nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren ab dem jeweiligen Zuteilungstag von den Vorstandsmitgliedern ausgeübt werden. Nach Ablauf der Wartezeit können die zugeteilten Optionen während jedes beliebigen Ausübungszeitraums innerhalb der Laufzeit der jeweiligen Optionen ausgeübt werden. Ausübungszeiträume sind jeweils – mit Ausnahme bestimmter Ausübungssperrfristen – nur diejenigen geschlossenen Zeiträume von 30 Tagen, die dem Tag der Veröffentlichung des Halbjahresfinanzberichts bzw. des Jahresabschlusses der Gesellschaft bzw. der Beendigung einer ordentlichen sowie außerordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft nachfolgen. Sofern dringende Gründe dies erfordern, ist der Aufsichtsrat berechtigt, im Einzelfall und unter Beachtung der Ausübungssperrfristen und der geltenden Rechtsvorschriften, die Ausübungszeiträume zu verlängern bzw. zusätzliche Ausübungszeiträume zu bestimmen. Ausübungssperrfristen sind jeweils die geschlossenen Zeiträume von 30 Kalendertagen vor der Veröffentlichung des Jahresabschlusses, des Halbjahresfinanzberichts sowie vergleichbarer Zwischenberichte der Gesellschaft und der geschlossene Zeitraum vom 21. Kalendertag vor einer Hauptversammlung der Gesellschaft bis zum Ablauf des Tages der Hauptversammlung. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, weitere Ausübungssperrfristen für die jeweiligen Vorstandsmitglieder festzulegen.

Treasury Shares, Barausgleich, Ausübungskurs

Vor einem Ausübungszeitraum kann der Aufsichtsrat festlegen, dass anstelle einer Lieferung und Schaffung neuer Aktien der Gesellschaft aus bedingtem Kapital mit schuldbefreiender Wirkung entweder eine entsprechende Anzahl an Aktien der Gesellschaft, welche diese als eigene Aktien besitzt (*Treasury Shares*), geliefert wird oder ein entsprechender Barausgleich erfolgt.

Die Höhe des Barausgleichs ergibt sich aus der rechnerischen Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem Ausübungskurs. Der Ausübungskurs ist der volumengewichtete durchschnittliche Schlusskurs der nennbetragslosen Inhaber-Stückaktie der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten zehn Handelstagen vor dem Tag der Abgabe der Ausübungserklärung.

Ausübungspreis, Fristen und Bedingungen für das Halten von Aktien

Der Preis für die Ausübung einer Option entspricht dem volumengewichteten durchschnittlichen Schlusskurs der nennbetragslosen Inhaber-Stückaktie der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 90 Handelstagen vor dem Beginn des jeweils relevanten Erwerbszeitraums, in dem die betreffende Option gewährt wird. Mindestausübungspreis ist der auf die einzelne Stückaktie entfallende anteilige Betrag des Grundkapitals der Gesellschaft (§ 9 Abs. 1 AktG).

Weitergehende Fristen oder Bedingungen für das Halten von Aktien, die die Vorstandsmitglieder durch Ausübung von Optionen erhalten, sind nicht vorgesehen.

Anpassungen bei Kapitalmaßnahmen, Verwässerungsschutz

Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, soweit rechtlich zulässig, insbesondere in den folgenden Fällen Ausgleichsmaßnahmen vorzunehmen, um einer Wertverwässerung oder Erhöhung der mit den Aktienoptionen beabsichtigten Zuwendungen zu vermeiden:

- Kapitalerhöhung unter Ausgabe neuer Aktien;
- Schuldverschreibungen mit Wandel- und Optionsrechten;
- Kapitalherabsetzung durch Zusammenlegung von Aktien ohne Kapitalrückzahlung;
- Erhöhung der Anzahl der Aktien ohne Kapitalveränderung (Aktiensplit).

Kein Ausgleich wird gewährt, wenn die Ausgabe von Aktien, Wandelschuldverschreibungen oder Optionsrechten im Rahmen von aktienbasierten Vergütungsprogrammen der Gesellschaft stattfinden. Gleiches gilt, sofern eine Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln ohne Ausgabe neuer Aktien erfolgt oder durch eine Kapitalherabsetzung die Gesamtzahl der Aktien nicht verändert wird oder die Herabsetzung mit einer Kapitalrückzahlung oder mit einem entgeltlichen Erwerb eigener Aktien verbunden ist.

Die finanziellen Ausgleichsmaßnahmen werden nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats vorzugsweise durch die Anpassung des relevanten Ausübungspreises oder durch die Anpassung der Zahl der Optionen hergestellt.

Sofern eine Anpassung gemäß den vorstehenden Absätzen erfolgt, werden Bruchteile von Aktien bei der Ausübung von Optionen nicht gewährt. Ein Barausgleich findet nicht statt.

Übertragbarkeit und Verfall

Die gewährten Optionen sind mit Ausnahme einer Vererbung weder übertragbar noch veräußerbar, verpfändbar oder anderweitig belastbar. Sämtliche nicht ausgeübten Optionen verfallen spätestens nach Ablauf von sieben Jahren ab ihrem Zuteilungstag.

4 Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat legt für das jeweilige Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei wird überprüft, ob die konkrete Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, der Geschäfts- und Risikostrategie, der wirtschaftlichen Lage, des Erfolgs und der Zukunftsaussichten der Gesellschaft stehen. Die Ziel-Gesamtvergütung entspricht der Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen und der erfolgsabhängigen Vergütung (STI- und LTI-Vergütung) bei 100%iger Zielerreichung.

Ziel des Vergütungssystems ist es, Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder zu setzen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dies bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied.

Erfolgreiche Vorstandsarbeit soll in einem angemessenen Verhältnis honoriert werden, sodass die Vorstandsmitglieder grundsätzlich ebenso wie die Anteilseigner an einer positiven Unternehmensentwicklung partizipieren. Um gleichzeitig das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden und ein angemessenes Verhältnis zur Lage und zum Erfolg des Unternehmens zu wahren, wird die Vorstandsvergütung durch die Festlegung einer Maximalvergütung begrenzt (vgl. Ziffer 5).

5 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder fest, bestehend aus dem Betrag für die Festvergütung, den Beträgen für Nebenleistungen und den Höchstbeträgen der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung.

Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wurde. Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr entspricht somit für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximalen Zuflüsse aller Vergütungsbestandteile, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährt wurden, wobei der Zuflusszeitpunkt irrelevant ist. Die Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt.

Der Auszahlungsbetrag für die variablen Vergütungsbestandteile (STI- und LTI-Vergütung) hängt jeweils von anspruchsvollen Erfolgszielen ab. Zudem soll der überwiegende Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig in Form von langfristig variabler Vergütung durch Aktienoptionen gewährt werden, deren Auszahlungsbetrag auf null sinken kann (nämlich dann, wenn die Erfolgsziele nicht erfüllt wurden). Die Maximalvergütung stellt daher nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütungshöhe, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze dar, die allenfalls bei einem sehr starken Anstieg des Aktienkurses der Gesellschaft erreicht werden kann.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 10 Mio. Diese Maximalvergütung ist jedoch unter diesem Vergütungssystem nur dann erreichbar, wenn die anspruchsvollen Erfolgsziele erreicht werden, die Voraussetzung für die Ausübung der Aktienoptionen sind, und sich der Börsenkurs der Aktie außerordentlich positiv entwickelt.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtsantritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts (*Sign-On Bonus*) zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr für das betroffene Vorstandsmitglied um bis zu 25 %.

Eventuelle Abfindungs- oder Ausgleichszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige Sonderleistungen, die nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds dienen, aber vom Aufsichtsrat anlassbezogen gewährt werden können (z.B. Karenzentschädigungen für nachvertragliche Wettbewerbsverbote), fließen in die Maximalvergütung nicht ein und werden durch diese nicht begrenzt. Etwaige Leistungen an die Vorstandsmitglieder von Dritten, die nicht Tochtergesellschaften der Gesellschaft sind (z.B. von Aktionären), fließen ebenfalls nicht in die Maximalvergütung ein und unterliegen nicht den Vorgaben dieses Vergütungssystems. Deren Offenlegung nach § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG bleibt davon unberührt.

6 Aufschubzeiten und Rückforderungsmöglichkeiten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Anteilen ausgezahlt wird. Die variable Vergütungskomponente ist entsprechend der vom Aufsichtsrat für das jeweilige

Vorstandsmitglied festgesetzten Bestimmungen fällig. Eine Rückforderung ist derzeit nicht vorgesehen. Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, Malus- und Clawback-Regelungen, die die Gesellschaft berechtigen, variable Vergütungsbestandteile im Falle eines Verstoßes des betreffenden Vorstandsmitglieds gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien oder gegen gesetzliche Pflichten ganz oder teilweise einzuhalten oder zurückzufordern, in den Vorstandsdiensverträgen oder den Bedingungen des Aktienoptionsprogramms zu integrieren.

Es besteht das gesetzliche Anpassungsrecht des Aufsichtsrats im Sinne des § 87 Abs. 2 AktG.

7 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen sowie in den vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied jährlich für das jeweils nächste Geschäftsjahr festzusetzenden Zielvorgaben. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Beststellungszeitraum. Sie verlängert sich jeweils um die Dauer einer Vertragsverlängerung bzw. Wiederbestellung.

Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, ordentliche Kündigungsmöglichkeiten sowie besondere außerordentliche Kündigungsrechte (ggf. nebst einer entsprechenden Ausgleichszahlung für die vorzeitige Vertragsbeendigung) in den Vorstandsdiensverträgen zu vereinbaren, wie beispielsweise für den Fall, dass ein Kontrollwechsel (bezogen auf die Beteiligungsstruktur) oder eine Veräußerung substantieller Vermögensbestandteile der Gesellschaft stattfindet.

Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, für den Fall des Todes eines Vorstandsmitglieds einen Anspruch der Hinterbliebenen auf Fortzahlung der Festvergütung, jedoch längstens bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses, sowie die Zahlung von Hinterbliebenenleistungen zu gewähren.

Bei Bedarf, z.B. aufgrund gesetzlicher Änderungen, können die jeweiligen vorstandsdiensvertraglichen Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden.

8 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Die Gesellschaft hat derzeit keine Arbeitnehmer. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer wurden bei der Festsetzung des Vergütungssystems nicht berücksichtigt.

9 Beteiligung der Hauptversammlung, Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat bestimmt. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Auf Grundlage des der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystems werden sodann die individuellen Verträge mit den Vorstandsmitgliedern durch den Aufsichtsrat vereinbart.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Soweit, z.B. in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, Daten benötigt werden, lässt sich der Aufsichtsrat entsprechende Informationen vom Vorstand aufbereiten und vorlegen. Im Fall wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung das Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Das vorliegende Vergütungssystem findet nach Billigung durch die Hauptversammlung Anwendung auf alle neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträge.

Soweit Interessenkonflikte auftreten, sind diese nach den grundsätzlichen Vorgaben für Vorstand und Aufsichtsrat offenzulegen. Aktuell sind solche Interessenkonflikte im Hinblick auf die Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsdienstverträge und die Zielvereinbarungen nicht erkennbar. Zur allgemeinen Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats gehört es, etwaige Risiken zu überprüfen und bei Auftreten von Konflikten zu reagieren. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt.

10 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

§ 87a Abs. 2 Satz 2 AktG ermöglicht es dem Aufsichtsrat, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt. Eine solche Notwendigkeit entsteht, wenn eine adäquate Anreizwirkung durch das Vergütungssystem auf Grund von außergewöhnlichen Entwicklungen, die nicht vom Vorstand oder der Gesellschaft zu verantworten sind, nicht mehr gegeben und die Funktionalität des Vergütungssystems daher stark beeinträchtigt ist (z.B. Wirtschaftskrisen, gravierende Störung der Aktienmärkte, Naturkatastrophen oder Epidemien/Pandemien). Das Vorliegen besonderer und außergewöhnlicher Umstände, welche zu einer Abweichung berechtigen, ist durch einen Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen.

Nach einem solchen Aufsichtsratsbeschluss kann der Aufsichtsrat insbesondere von den relativen Anteilen der Vergütungskomponenten (Vergütungsstruktur) abweichen. Ebenso ist es dem Aufsichtsrat möglich, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren, sollte durch eine Anpassung der Vergütungskomponenten die Anreizwirkung des Vergütungssystems nicht schon wiederhergestellt werden können.