

INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Die Hauptversammlung der INTERSHOP Communications AG vom 6. Mai 2021 hat das vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Mai 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit 7.588.386 Ja-Stimmen, das entspricht 97,00 % der abgegebenen Stimmen und 234.691 Nein-Stimmen, das entspricht 3,00 % der abgegebenen Stimmen, gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt.

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

a) Grundsätze des Vergütungssystems

In Umsetzung unseres Unternehmenszwecks, der Entwicklung und Produktion sowie dem Vertrieb von Hard- und Softwareprodukten im Computerbereich, insbesondere E-Commerce-Software, steht im Mittelpunkt unserer Geschäftsstrategie der konsequente Ausbau des Cloud-Geschäfts bei einem profitablen Unternehmenswachstum. Unser strategisches Ziel ist es, im Cloud-Bereich stetig zu wachsen und die Cloud-Auftragseingänge und den damit verbundenen Anteil der wiederkehrenden Erlöse zu steigern.

Das System der Vorstandsvergütung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft:

Das Vergütungssystem incentiviert die Erreichung der vorgenannten strategischen Ziele und setzt wirksame Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens unter der Berücksichtigung der Interessen von Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und weiteren Stakeholdern bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll sowohl im Hinblick auf die Leistung als auch im Hinblick auf die Marktüblichkeit unter Berücksichtigung von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens angemessen sein.

Die aus jährlichen und mehrjährigen Vergütungskomponenten bestehende leistungsorientierte variable Vergütung des Vorstands wird nach einheitlichen Leistungskriterien sowie einer einheitlichen Systematik bestimmt.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Anforderungen des § 87a AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 beschlossenen Fassung, soweit keine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wird. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb dieses regulatorischen Rahmens ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

b) Verfahren zur Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat festgesetzt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet, insbesondere wird eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit verlangt. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats geltenden Empfehlungen des DCGK und die Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Interessenkonflikte sind gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen und von diesem nebst ihrer Behandlung in der Hauptversammlung zu berichten. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung den Beschluss nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der Aufsichtsrat kann in besonderen außergewöhnlichen Situationen, die geeignet sind, die langfristige Tragfähigkeit und Rentabilität der Gesellschaft zu beeinträchtigen (wie etwa bei außergewöhnlichen Umständen wie einer Finanz- oder Unternehmenskrise), vorübergehend von den Bestandteilen des Systems zur Vorstandsvergütung (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur- und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder findet Anwendung auf den Abschluss aller zukünftigen Vorstands-Anstellungsverträge und die Verlängerung bestehender Vorstands-Anstellungsverträge.

c) Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr auf Basis des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran.

aa) Horizontal- und Vertikalvergleich

Im Rahmen des horizontalen – externen – Vergleichs der Ziel-Gesamtvergütung wird eine im Hinblick auf die Marktstellung der Gesellschaft (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Gruppe aus Unternehmen aus Europa, die Software entwickeln und vertreiben, herangezogen.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im vertikalen – internen – Vergleich zur Vergütung der oberen Führungsebene (unterhalb des Vorstands) und der Gesamtbelegschaft der Gesellschaft.

Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor. Sofern die Weitergewährung der Vergütung aus Sicht des Aufsichtsrates außer Verhältnis zu den Aufgaben des Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft sowie zur Üblichkeit der Vergütung steht, hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft das Recht, die Vergütung des Vorstandsmitglieds auf eine angemessene Höhe nach pflichtgemäßem Ermessen herabzusetzen. In diesem Fall ist das Vorstandsmitglied berechtigt, seinen Anstellungsvertrag zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zu kündigen.

bb) Differenzierung nach unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen Vorstandsressorts

Das Vergütungssystem belässt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Das System erlaubt funktionsspezifische Differenzierungen – beispielsweise für den Vorstandsvorsitzenden – nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats, auch unter Berücksichtigung von Kriterien wie beispielsweise Erfahrung sowie Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand.

cc) Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder der Gesellschaft setzt sich aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst das Jahresgrundgehalt sowie Nebenleistungen.

Die variable Vergütung umfasst zum einen eine variable, erfolgsabhängige einjährige Vergütung („**Jährliche Variable Vergütung**“) und eine variable, erfolgsabhängige mehrjährige Vergütung („**Mehrjährige Variable Vergütung**“) (jährliche Variable Vergütung und Mehrjährige Variable Vergütung gemeinsam „**Variable Vergütung**“), die jeweils in Abhängigkeit vom Erreichen bestimmter Ziele gewährt werden.

dd) Struktur der Ziel-Gesamtvergütung

Das Jahresgrundgehalt trägt zu rund 66 %, die Jährliche Variable Vergütung zu rund 15 % und die Mehrjährige Variable Vergütung zu rund 19 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei.

Als zusätzliche Bestandteile der festen Vergütung werden Nebenleistungen (im Wesentlichen geldwerte Vorteile, durch die Gesellschaft übernommene Aufwendungen für die Gestellung von Dienstwagen) gewährt. In der Regel und im Durchschnitt der letzten drei Jahre liegt die Höhe der Nebenleistungen bei 6 % des Jahresgrundgehalts.

Bei der Ausgestaltung der Ziel-Gesamtvergütung wird gemäß der Empfehlung des DCGK darauf geachtet, dass die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung übersteigt. So wird der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gelegt, ohne jedoch die jährlichen Ziele zu vernachlässigen.

ee) Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximal-Gesamtvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil zu erreichen und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erreichen, sind die Variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag auf null sinken kann. Andererseits ist für die Variable Vergütung eine Höchstgrenze vorgesehen (Cap).

Der Aufsichtsrat hat für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung, bestehend aus dem Jahresgrundgehalt, der Jährlichen Variablen Vergütung sowie der Mehrjährigen Variablen Vergütung festgelegt.

Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für die Vorstandsmitglieder das Jahresgrundgehalt und 200 % der Variablen Vergütung.

d) Die Vergütungsbestandteile im Detail

aa) Feste Vergütungsbestandteile

Das Jahresgrundgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich an Verantwortungsbereich und Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird.

Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Bereitstellung eines Dienstwagens gemäß der Dienstwagenrichtlinie der Gesellschaft bzw. die Erstattung der Kosten bei der Nutzung des eigenen Pkw für Dienstfahrten, die Nutzung eines Autotelefon, Mobiltelefon, einer BahnCard 100 sowie die Internetnutzung.

bb) Variable Vergütungsbestandteile

Die Variable Vergütung soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie der Gesellschaft, der Aktionäre, Kunden und Mitarbeiter sowie der weiteren Stakeholder zu handeln. Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft sicherzustellen, werden daraus jährliche und mehrjährige Ziele finanzieller Art abgeleitet, deren Erreichen über die Jährliche Variable Vergütung als kurzfristig orientierte Vergütung sowie die Mehrjährige Variable Vergütung incentiviert wird.

i. Jährliche Variable Vergütung

Die Jährliche Variable Vergütung incentiviert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie der Gesellschaft, insbesondere die Erreichung des definierten Cloud Auftragseingangs, Net New ARR, Umsatzes und EBITs.

Zu diesem Zweck werden die anspruchsvollen und ambitionierten Ziele für die Jährliche Variable Vergütung jährlich aus den strategischen Unternehmenszielen der Gesellschaft für das jeweils folgende Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Der Zielbetrag für die Jährliche Variable Vergütung, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, ist auf rund 15 % der Ziel-Gesamtvergütung festgelegt.

ii. Mehrjährige Variable Vergütung

Die Mehrjährige Variable Vergütung incentiviert den in den relevanten Geschäftsjahren geleisteten Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie der Gesellschaft, insbesondere die Erreichung des definierten Cloud Auftragseingangs, Net New ARR, Umsatzes und EBITs. Zu diesem Zweck werden die anspruchsvollen und ambitionierten Ziele für die Mehrjährige Variable Vergütung jährlich für die jeweils beiden folgenden Geschäftsjahre durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Der Zielbetrag für die Mehrjährige Variable Vergütung, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, ist auf rund 19 % der Ziel-Gesamtvergütung festgelegt. Die Mehrjährige Variable Vergütung wird wie folgt ausgezahlt: Die Erreichung oder Nichterreichung eines Ziels verbunden mit der Ermittlung der Höhe der Variablen Vergütung stellt der Aufsichtsrat nach Billigung des entsprechenden testierten Jahresabschlusses fest. Nach dieser Feststellung wird die festgestellte Mehrjährige Variable Vergütung entsprechend ausgezahlt.

iii. Auszahlung der Variablen Vergütung

Eine Auszahlung der jeweiligen Variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung der Höhe der Variablen Vergütung und der Billigung des entsprechenden testierten Jahresabschlusses.

iv. Leistungskriterien

Die finanziellen Leistungskriterien für die Jährliche Variable Vergütung und die Mehrjährige Variable Vergütung orientieren sich am Cloud-Auftragseingang, Net New ARR, Umsatz sowie EBIT und werden nachfolgend – auch aufgrund ihrer identischen Gewichtung – gemeinsam dargestellt.

- Der Cloud-Auftragseingang-Zielwert wird mit 25 % gewichtet. Der Cloud-Auftragseingang zeigt die Gesamtheit aller unterzeichneten Kundenaufträge von Neu- und Bestandskunden, die in der Zukunft zur Realisierung von Cloud-Umsatz führen. Er ist die Grundlage für zukünftiges Umsatzwachstum.
- Der Net New ARR-Zielwert wird mit 25 % gewichtet. Der Net New ARR bildet den neuen jährlich wiederkehrenden Cloud-Umsatz abzüglich der durch Kündigungen und Währungsänderungen reduzierten

jährlich wiederkehrenden Umsatz ab und stellt den Vertriebs Erfolg im Cloud-Geschäft dar.

- Der Umsatz-Zielwert wird mit 25 % gewichtet. Die Steigerung der Umsatzerlöse zeigt das Unternehmenswachstum.
- Der EBIT-Zielwert wird mit 25 % gewichtet. Das EBIT dient als Messgröße für die Profitabilität der Gesellschaft.

Alle Zielwerte für die Jährliche Variable Vergütung sowie die Mehrjährige Variable Vergütung werden anhand der Budgetwerte der Jahres- und Mehrjahresplanung festgelegt. Die Erreichung oder Nichterreichung des der Zielwerte werden durch den Aufsichtsrat nach Billigung des Konzernabschlusses anhand des im Konzernabschluss der Gesellschaft genannten Werte für Cloud-Auftragseingang, Net New ARR, Umsatz und EBIT festgestellt.

Die Cloud-Auftragseingang, Net New ARR, Umsatz und EBIT-Zielwerte werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt, um die Ambitioniertheit der Zielsetzungen zu unterstreichen und transparent zu machen.

v. **Sondertantieme**

Der Aufsichtsrat kann dem Vorstandmitglied für besondere Leistungen und bei entsprechendem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme gewähren.

e) **Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile**

Die zukünftigen Dienstverträge enthalten Rückzahlungsansprüche der Gesellschaft hinsichtlich der Variablen Vergütung eines Vorstandsmitgliedes für den Fall einer groben Verletzung von Vorstandspflichten, namentlich eine Performance Clawback und eine Compliance Clawback Regelung.

f) **Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Für die Dauer einer erneuten Bestellung gelten die Dienstverträge vorbehaltlich abweichender oder ergänzender Vereinbarungen fort. Bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds beträgt die Bestell- und Vertragsdauer in der Regel 3 Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestellperiode und Vertragsverlängerung in der Regel 3 Jahre.

Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds stehen der Witwe und seine Kinder, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Bezüge für den Sterbemonat und die sechs darauf folgenden Monate.

Sofern die Bestellung der Vorstandsmitglieder widerrufen wird, stellt dies zugleich eine außerordentliche fristlose und hilfsweise ordentliche zum nächstmöglichen gesetzlichen Termin wirksame Kündigung des Dienstverhältnisses dar. Beruht der Widerruf auf einem wichtigen Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Dienstverhältnisses ist, so endet der Dienstvertrag erst mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist ab Ende der Organstellung. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Gesellschaft in Anwendung von § 622 Abs. 2 BGB, gilt dies auch für die Kündigung durch das Vorstandsmitglied.

Das Vorstandsmitglied ist darüber hinaus berechtigt, im Falle einer Herabsetzung der Gesamtbezüge durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft den Anstellungsvertrag zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zu kündigen.

Das Dienstverhältnis endet ebenfalls innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist ab dem Erlöschen der Organstellung aufgrund einer Verschmelzung, Aufspaltung oder eines Formwechsels, es sei denn, das Vorstandsmitglied wird im Zuge der Umwandlung erneut zum Mitglied des Geschäftsführungsorgans bestellt. In den Fällen der Beendigung erhält das jeweilige Vorstandsmitglied – mit Ausnahme bei Vorliegen eines wichtigen Grundes – eine Abfindung in Höhe von zwölf Monatsbruttogehältern; bei geringerer Restlaufzeit verringert sich dieser Betrag entsprechend.

Der Vertrag endet spätestens am Ende des Monats, in dem das Vorstandsmitglied die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Endet das Dienstverhältnis während eines Geschäftsjahres, steht dem Vorstandsmitglied für bereits erreichte Ziele die entsprechende variable leistungsorientierte Vergütung vollständig zu. Für noch nicht erreichte (auch mehrjährige) Ziele erhalten die Vorstandsmitglieder, sofern die Erreichbarkeit dieser Ziele nicht bereits sicher ausgeschlossen ist, eine vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen zu bestimmende Abgeltung. Im Falle einer Abberufung aus wichtigem Grund durch den Aufsichtsrat entfällt für das laufende Geschäftsjahr jeder Anspruch auf die variable und leistungsbezogene Vergütung; handelt es sich hierbei jedoch nicht um einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB, besteht der Anspruch für bereits erfüllte Ziele.

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, die nicht auf einem wichtigen Grund oder der Herabsetzung der Gesamtbezüge beruht, werden Abfindungszahlungen an das Vorstandsmitglied den Wert von 24 Monatsbruttogehältern nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrages vergüten.