

INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Die Hauptversammlung der INTERSHOP Communications AG vom 9. Mai 2023 hat das vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Mai 2023 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit 8.262.322 Ja-Stimmen, das entspricht 99,51 % der abgegebenen Stimmen und 40.657 Nein-Stimmen, das entspricht 0,49 % der abgegebenen Stimmen, gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt.

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

a) Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)

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 28. April 2022 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 (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 AktG)

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.

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 (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG)

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der voraussichtlichen jährlichen Gesamtvergütung („**Gesamtvergütung**“) stellen sich auf Basis der jeweiligen voraussichtlichen jährlichen Aufwandsbeträge wie folgt dar:

Die festen Vergütungsbestandteile (Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen) tragen zu rund 70 % bis 100 % und die Variable Vergütung zu 0 % bis zu rund 30 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Dabei liegt der Anteil der Nebenleistungen regelmäßig bei 6 % der Gesamtvergütung. Der Anteil der Jährlichen Variablen Vergütung an der Gesamtvergütung beträgt bis zu 15 % der Gesamtvergütung; der Anteil der Mehrjährigen Variablen Vergütung an der Gesamtvergütung beträgt bis zu 20 % der Gesamtvergütung.

Die bei den festen Vergütungsbestandteilen dargestellte Obergrenze von 100 % sowie die bei der Variablen Vergütung dargestellte Untergrenze von 0 % berücksichtigen, dass bei schlechten Unternehmensergebnissen und einer ausbleibenden Zielerreichung der Gesellschaft die Variable Vergütung auch vollständig ausfallen kann.

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 maximale Gesamtvergütung (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil zu erreichen und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erreichen, sind die Variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass der Zahlungsbetrag 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 festgelegt.

Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Gesamtvergütung beträgt (unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung) für die Vorstandsmitglieder maximal EUR 1.200.000,00 (die „**Maximalvergütung**“). Zur Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds der Gesellschaft gehören das jeweilige Jahresgrundgehalt, die Variable Vergütung, etwaige Phantom Shares, Sondertantiemen und Aufwendungen für die D&O-Versicherung sowie weitere Nebenleistungen. Für die Einhaltung der Maximalvergütung ist bezogen auf die in Phantom Shares deren Wert im Zeitpunkt ihrer Gewährung unter Berücksichtigung der zukünftigen Gewährung von Matching Shares, also auf die doppelte Höhe der in Phantom Shares reinvestierten Variablen Vergütung eines Geschäftsjahres maßgeblich.

Die Vergütungsobergrenzen gelten *pro rata temporis* bei einem Ein- bzw. Austritt eines Vorstandsmitglieds während des laufenden Geschäftsjahres.

d) Vergütungsbestandteile und Leistungskriterien für variable 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 jeweils am Ende eines Kalendermonats ausbezahlt wird.

Zusätzlich werden dem Vorstand vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt. 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 Autotelefons, Mobiltelefons, einer BahnCard 100 sowie die Internetnutzung. Darüber hinaus können jedem Vorstandsmitglied Zuschüsse zu vom Vorstand abgeschlossenen Kranken-, Pflege-, Lebens- sowie Rentenversicherungen gewährt werden, wobei Höchstbeträge im Umfang der Arbeitgeberzuschüsse zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- bzw. Rentenversicherung vereinbart werden können. Die Nebenleistungen werden monatlich jeweils am Ende eines Kalendermonats ausbezahlt.

Ferner besteht für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt.

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 und/oder nichtfinanzieller 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 definierter Finanzkennzahlen.

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.

ii. Mehrjährige Variable Vergütung

Die Mehrjährige Variable Vergütung incentiviert den in den relevanten Geschäftsjahren geleisteten Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie der Gesellschaft, z.B. die Erreichung des definierten 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.

iii. Leistungskriterien

Alle Zielwerte für die Jährliche Variable Vergütung sowie die Mehrjährige Variable Vergütung werden vom Aufsichtsrat in einer Zielvereinbarung mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied anhand der Jahres- und Mehrjahresplanung festgelegt, wobei die finanziellen Leistungskriterien anhand der Budgetwerte der Jahres- und Mehrjahresplanung festgelegt werden.

Die finanziellen Leistungskriterien für die Jährliche Variable Vergütung und die Mehrjährige Variable Vergütung orientieren sich an in der Zielvereinbarung festzulegenden Finanzkennzahlen (einschließlich ihrer Gewichtung), wie z.B. Net New ARR, Umsatz sowie EBIT, die nachfolgend dargestellt werden.

- 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 bildet die Steigerung der Umsatzerlöse ab und zeigt das Unternehmenswachstum.
- Der EBIT-Zielwert bildet die EBIT-Steigerung ab und dient als Messgröße für die Profitabilität der Gesellschaft.

Die Erreichung oder Nichterreichung des der Zielwerte werden durch den Aufsichtsrat nach Billigung des Konzernabschlusses anhand des im Konzernabschluss der Gesellschaft genannten Werte für die festgelegten Finanzkennzahlen festgestellt.

Zudem kann der Aufsichtsrat in der Zielvereinbarung mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied nichtfinanzielle Leistungskriterien (einschließlich ihrer Gewichtung) festlegen. Als mögliche nicht finanzielle Leistungskriterien kommen folgende Aspekte in Betracht:

- Erfolgreiche Umsetzung eines Value Creation Plans (VCP), unternehmensweiter Einsatz von objectives and key results Methode (OKR), Umsetzung strategischer Unternehmensziele zur Wertsteigerung des Unternehmens, wie die Erreichung wichtiger strategischer Vorhaben, die Entwicklung neuer Produkte, Erschließung neuer Märkte, die nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung, die Umsetzung etwaiger Transformationsvorhaben.
- Umsetzung von strategisch relevanten Projekten, die Erreichung anderer operativer Meilensteine, z.B. im Bereich, Vertrieb, Forschung und Entwicklung, Professional Services, IT, Supply Chain. Erreichung und Übererfüllung von Zielen im Rahmen von guter Unternehmensführung, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterbelange oder Unternehmenskultur, wie etwa Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbeiterzufriedenheit, Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung, zur Diversität und

Chancengleichheit, Nachhaltigkeit (Environment/ Social/ Governance (ESG-Ziele)).

Für die nichtfinanziellen Leistungskriterien kann der Aufsichtsrat zunächst messbare Zielvorgaben vorgeben, sofern das betreffende Leistungskriterium eine solche messbare Zielerreichung zulässt. Alternativ dazu kann der Aufsichtsrat aber auch Zielvorgaben machen, deren Erreichung zwar nicht exakt messbar, aber zumindest verifizierbar ist. Erforderlich aber auch ausreichend hierfür ist, dass die Zielerreichung für Dritte nachvollziehbar ist, d.h. dass das Erreichen der nicht exakt messbaren Zielvorgaben zumindest an objektiven Tatsachen festgemacht und der Grad der Zielerreichung zumindest argumentativ plausibilisiert werden kann.

iv. Auszahlung der Variablen Vergütung

Die Variable Vergütung wird grundsätzlich 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 Variable Vergütung entsprechend ausgezahlt.

v. Vereinbarung von sog. Phantom Shares (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG)

Die Gesellschaft kann mit dem Vorstandsmitglied auch vereinbaren, dass die Variable Vergütung nicht vollständig ausgezahlt, sondern dem Vorstandsmitglied stattdessen hierfür anteilig, jedoch maximal in Höhe von 50 % der Variablen Vergütung, virtuelle Aktien an der Gesellschaft (die „**Phantom Shares**“) zugeteilt werden.

Die Anzahl der zuzuteilenden Phantom Shares ergibt sich aus der Division des einbehaltenen Anteils der Variablen Vergütung durch den Anfangskurs. Der „**Anfangskurs**“ entspricht dem Durchschnitt der Schlusskurse für Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse der letzten 30 Tage vor Feststellung der Variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr.

Am letzten Tag der regulären Laufzeit des Vorstandsvertrages des Vorstandsmitglieds werden alle Phantom Shares „*gematcht*“, d.h. die Anzahl der Phantom Shares verdoppelt sich zu diesem Stichtag, sofern der Vorstandsvertrag zu diesem Zeitpunkt noch besteht und erst mit

Ablauf dieses Tages endet oder darüber hinaus einvernehmlich verlängert wird. Die auf diese Weise gratis zugeteilten Phantom Shares werden auch „**Matching Shares**“ genannt. Das Vorstandsmitglied wird binnen eines Monats nach Ablauf der Laufzeit des Vorstandsvertrags der Wert seiner Phantom Shares (unter Einschluss der Matching Shares) abgegolten. Der Abgeltungsbetrag ergibt sich aus der Multiplikation der Anzahl der Phantom Shares (unter Einschluss der Matching Shares) mit dem Endkurs und wird in bar – nach Abzug hierauf anfallender Steuern und Sozialabgaben – ausgezahlt. Der „**Endkurs**“ entspricht dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft an den dem Ausscheiden vorangehenden 30 Kalendertagen.

Endet der Vorstandsvertrag vor Ablauf der Laufzeit wegen Arbeitsunfähigkeit, Tod, Kündigung aus wichtigem Grund seitens des Vorstandsmitglieds oder vorzeitiger Vertragsaufhebung oder scheidet das Vorstandsmitglied aus einem dieser Gründe aus dem Vorstand aus, findet die Zuteilung von Matching Shares und deren Barausgleich zeitanteilig wie folgt statt:

- Die Anzahl der zu diesem Zeitpunkt bereits erworbenen Phantom Shares erhöht sich in dem Verhältnis der bei Ausscheiden abgelaufenen Laufzeit zur Gesamtzeit des Vorstandsvertrags (Bsp.: Scheidet das Vorstandsmitglied nach 2,5 Jahren einer insgesamt fünfjährigen Laufzeit aus, entspricht die Anzahl der Matching Shares der Hälfte (50/100) der Phantom Shares.).
- Bei dieser Berechnung der abgelaufenen Laufzeit bleiben Zeiträume der Freistellung und des zeitweiligen Widerrufs der Vorstandsbestellung nach § 84 Abs. 3 AktG unberücksichtigt. Diese vorzeitig zugeteilten Matching Shares werden zum Endkurs binnen eines Monats nach dem Ausscheiden (jeweils unter Abzug von Steuern und Sozialabgaben) in bar abgegolten.
- Im Übrigen besteht kein weiterer Anspruch auf Zuteilung und Ausgleich von Matching Shares. Die dem Vorstandsmitglied zugeteilten Phantom Shares (unter Ausschluss der bereits vorzeitig abgegoltenen Matching Shares) werden – unbeschadet der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrags – zum auf den ursprünglichen Endtermin der Vertragslaufzeit berechneten Endkurs, abgegolten. Dies gilt auch für Phantom Shares, wenn die Beschäftigung aus anderen als vorstehend genannten Gründen nicht fortgeführt wird und daher keine Zuteilung von Matching Shares erfolgt.

Die Phantom Shares berechtigen weder zu einem Gewinnbezug, einem Anspruch auf Dividendenersatz noch zur Ausübung von Stimmrechten. Bei effektiven Kapitalerhöhungen (gegen Bar- oder Sacheinlage) und Dividendenauszahlungen bleibt die Anzahl der Phantom Shares unverändert; auch erfolgt kein Ersatz eines etwaigen Verwässerungsschadens oder -effekts dieser Maßnahmen. Im Falle von Kapitalerhöhungen aus Gesellschaftsmitteln oder Kapitalherabsetzungen findet der Rechtsgedanke des § 218 AktG entsprechende Anwendung, d.h. die Anzahl der Phantom Shares erhöht bzw. verringert sich entsprechend.

vi. 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 (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG)

Die zukünftigen Vorstandsdienstverträge enthalten Rückzahlungsansprüche der Gesellschaft hinsichtlich der Variablen Vergütung eines Vorstandsgliedes einschließlich hierfür zugeteilter Phantom Shares (und Matching Shares und deren Abgeltung) für den Fall einer groben Verletzung von Vorstandspflichten, namentlich eine „Performance Clawback“- und eine „Compliance Clawback“-Regelung.

f) Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG)

aa) Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Dienstverträge der Vorstandsglieder 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 Vorstandsgliedes beträgt die Bestell- und Vertragsdauer in der Regel drei (3) Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestellperiode und Vertragsverlängerung in der Regel ebenfalls drei (3) Jahre.

Sofern die Bestellung der Vorstandsglieder 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.

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.

bb) Arbeitsunfähigkeit und Todesfall

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder einem anderen, vom Vorstandsmitglied nicht verschuldetem Grund eintritt, wird das Jahresgrundgehalt für die Dauer von sechs (6) Monaten, längstens jedoch bis zum Ende des Vorstandsvertrages, in unveränderter Höhe weiter entrichtet. Das Vorstandsmitglied muss sich auf diese Zahlungen anrechnen lassen, was sie/er von Kassen oder Versicherungen an Krankengeld, Krankentagegeld oder Rente erhält, soweit die Leistungen nicht ausschließlich auf ihren/seinen Beiträgen beruhen.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsvertrages dauernd arbeitsunfähig, so endet der Vorstandsvertrag mit dem Tage, an dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird. Arbeitsunfähigkeit in diesem Sinne liegt dann vor, wenn das Vorstandsmitglied voraussichtlich auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die ihr/ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen.

Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds stehen dem/der Witwe(r) und ihren/seinen Kindern, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, als Gesamtgläubiger ein Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung des Jahresgrundgehalts für den Sterbemonat und die sechs darauf folgenden Monate.

cc) Kontrollwechsel

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.

dd) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Vorstandsvertrag kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot enthalten, das eine von der Gesellschaft zu zahlende Entschädigung für ein Jahr vorsieht. Die Entschädigung umfasst maximal 75 % des zuletzt bezogenen Jahresgrundgehalts (ausschließlich Nebenleistungen). Die Gesellschaft kann bis zur Beendigung des Vorstandsvertrages mit schriftlicher Erklärung gegenüber Vorstandsmitglied auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass die Gesellschaft mit dem Ablauf von sechs (6) Monaten seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei wird.

ee) Abfindungen

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.

g) Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Nach § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies 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 Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen die Abweichung vom Vergütungssystem notwendig ist, um die langfristige Tragfähigkeit und Rentabilität der zu gewährleisten. Derartige außergewöhnliche Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch unternehmensbezogenen außergewöhnlichen Umständen beruhen. Abweichungen sind insbesondere in Wirtschafts- oder Finanzkrisen, einer Pandemie, einer Unternehmenskrise oder bei erheblichen Änderungen in der Unternehmensführung, der Unternehmensstrategie oder der Wirtschafts- und Vermögenslage der Gesellschaft zulässig, in denen die Vergütung der vom Aufsichtsrat für geeignet gehaltenen (potentiellen) Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems und die dadurch bewirkte Anreizstruktur im Unternehmensinteresse nicht mehr gewährleistet oder zumindest deutlich beeinträchtigt erscheint.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind

- die festen Vergütungsbestandteile (Jahresgrundgehalt (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und Nebenleistungen (Höhe, Art und Gewährungszeitpunkt),
- die variablen Vergütungsbestandteile (einschließlich der jeweiligen Bemessungsgrundlagen und Leistungskriterien sowie des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander), sowie
- die betragsmäßige Maximalvergütung.

Gelangt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßer Beurteilung zu der Auffassung, dass die Gewähr einer variablen Vergütung angesichts der außergewöhnlichen Situation nicht im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, kann er auf die Gewähr einer Variablen Vergütung zugunsten eines erhöhten Jahresgrundgehalts vorübergehend auch vollständig verzichten.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat neu in den Vorstand bestellten Mitgliedern Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten (Umszugskostenpauschalen) gewähren.

Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erläutern (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).