

Informationen zu Tagesordnungspunkt 7

Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist abschließend in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelt; der Wortlaut der Satzungsregelung lautet wie folgt:

§ 13 Vergütung

(1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung, die am Schluss des jeweiligen Geschäftsjahres zahlbar ist. Sie beträgt für das einzelne Mitglied EUR 50.000,00. Für den Vorsitzenden erhöht sich diese Vergütung auf EUR 75.000,00 und für seinen Stellvertreter auf EUR 55.000,00. Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine ergebnisabhängige, nach Feststellung bzw. Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses zahlbare Vergütung, die sich pro Geschäftsjahr auf 0,15 % der Bemessungsgrundlage beläuft. Bemessungsgrundlage ist der jeweilige Konzernjahresüberschuss nach Anteilen Dritter, jedoch vor Abzug der ergebnisabhängigen Vergütung für den Aufsichtsrat. Ist die Bemessungsgrundlage negativ, wird diese auf das nächste Jahr vorgetragen und mit positiven Beträgen verrechnet. Die jährliche Gesamtvergütung für das einzelne Mitglied ist auf den zweifachen Betrag der nach Satz 2 und 3 sowie Abs. 2 zahlbaren festen jährlichen Vergütung begrenzt.

(2) Für den Fall, dass der Aufsichtsrat Ausschüsse bildet, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss, der mindestens einmal im Jahr tagt, eine weitere feste jährliche Vergütung von EUR 3.000,00. Für die Vorsitzenden von den Ausschüssen beträgt diese Vergütung EUR 5.000,00.

(3) Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit eine zeitanteilige Vergütung. Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung des Amtes entstehenden angemessenen Auslagen inklusive Fortbildungskosten sowie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.

(4) Die Gesellschaft bezieht die Tätigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats in die Deckung einer von ihr abgeschlossenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit ein. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Das hinter der Satzungsregelung stehende System für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der GESCO SE stellt sich in sinngemäßer Anwendung von § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG wie folgt dar:

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einem Festvergütungsanteil und einem variablen Vergütungsanteil. Der Festvergütungsanteil für jedes einzelne Mitglied beträgt EUR 50.000,00; im Einklang mit der Empfehlung in Ziffer G.17 des DCGK 2022 erhöht sich dieser Betrag für den Vorsitzenden auf EUR 75.000,00 und für seinen Stellvertreter auf EUR 55.000,00. Durch das Gewicht der Festvergütung wird die neutrale und objektive Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats gestärkt und ein Ausgleich zu der überwiegend

variabel ausgestalteten Vergütung des Vorstands erzielt. Diese gestärkte objektive Beratung- und Überwachung fördert die Geschäftsstrategie der GESCO SE und trägt zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die geringe Mehrvergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden rechtfertigt sich dadurch, dass in der Konstellation eines nicht mitbestimmten Vierer-Aufsichtsrats im Vergleich zu den anderen Mitgliedern für den stellvertretenden Vorsitzenden nur in begrenztem Umfang Mehrarbeit anfällt.

Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss eine weitere feste jährliche Vergütung von EUR 3.000,00. Dabei ist Voraussetzung, dass der Ausschuss mindestens einmal im Jahr tagt. Für die Vorsitzenden von Ausschüssen erhöht sich diese Vergütung im Einklang mit der Empfehlung in Ziffer G.17 des DCGK 2022 auf EUR 5.000,00.

Im Einklang mit dem unternehmerischen Grundkonzept des Geschäftsmodells der GESCO SE enthält die Aufsichtsratsvergütung auch einen variablen Vergütungsanteil. Dieser beläuft sich auf 0,15 % des jeweiligen Konzernjahresüberschusses nach Anteilen Dritter, jedoch vor Abzug der ergebnisabhängigen Vergütung für den Aufsichtsrat. Ist die Bemessungsgrundlage negativ, wird sie auf das nächste Jahr vorgetragen und mit positiven Beträgen verrechnet, wodurch eine Mehrjährigkeit der variablen Vergütung erreicht werden soll. Damit trägt die Vergütung zur Verwirklichung der Geschäftsstrategie bei und fördert die langfristige Entwicklung der GESCO SE und der GESCO-Gruppe. Die Möglichkeit, den variablen Vergütungsanteil ganz oder teilweise zurückzufordern, sieht das Vergütungssystem nicht vor.

Die jährliche Gesamtvergütung für das einzelne Mitglied ist auf den zweifachen Betrag der festen jährlichen Vergütung begrenzt. Etwaige Zusatzvergütungen für die Tätigkeit in Ausschüssen werden bei der Berechnung berücksichtigt. Unter Berücksichtigung des gebildeten Prüfungsausschusses ergibt sich daraus derzeit für das einfache Mitglied eine mögliche Maximalvergütung von EUR 106.000,00 (einfaches Ausschussmitglied) bzw. EUR 110.000,00 (Ausschussvorsitzender); für den Aufsichtsratsvorsitzenden liegt der mögliche Maximalbetrag bei EUR 156.000,00 (einfaches Ausschussmitglied) bzw. EUR 160.000,00 (Ausschussvorsitzender) und für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden bei EUR 116.000,00 (einfaches Ausschussmitglied) bzw. EUR 120.000,00 (Ausschussvorsitzender). In diesem Fall beträgt der relative Anteil der Festvergütung und der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung jeweils 50 %.

Ein gesondertes Sitzungsgeld ist nicht vorgesehen. Der entsprechende zeitliche Aufwand der Aufsichtsratsmitglieder ist durch die Festvergütung insgesamt angemessen abgegolten, so dass es eines gesonderten Sitzungsgeldes nicht bedarf.

Die jährliche Festvergütung ist nach Ablauf des Geschäftsjahres, die variable Vergütung nach erfolgter Feststellung bzw. Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses zahlbar. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils eines Geschäftsjahres angehören, erhalten nicht die volle jährliche Vergütung, sondern für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit einen zeitanteiligen Betrag. Diese Regelung gilt für die Tätigkeit im Plenum und eine etwaige Ausschusstätigkeit gleichermaßen. Neben den Vergütungsbestandteilen erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden angemessenen Auslagen inklusive ihrer Fortbildungskosten sowie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Ergänzend ist in der vorgeschlagenen Satzungsregelung vorgesehen, dass die

Tätigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats in die Deckung einer von der Gesellschaft abgeschlossenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) einbezogen wird. Dies gilt jedoch nur, soweit eine solche Versicherung tatsächlich besteht. Dies ist aktuell bei der Gesellschaft der Fall. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 13 der Satzung der Gesellschaft festgesetzt. Jede Änderung dieser Satzungsregelung erfordert einen Beschluss der Hauptversammlung. Die Beschlussfassung der Hauptversammlung erfolgt auf Basis eines Beschlussvorschlags, welcher der Hauptversammlung durch den Aufsichtsrat und den Vorstand unterbreitet wird. Erarbeitet wird dieser Vorschlag durch den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, ob die Vergütung seiner Mitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht. Hierzu führt der Aufsichtsrat einen sog. horizontalen Marktvergleich durch. Dabei kann sich der Aufsichtsrat von einem externen unabhängigen Experten beraten lassen. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für eine Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der GESCO SE und der GESCO-Gruppe unterscheidet, kommt bei der Überprüfung und Festsetzung der Vergütung ein sog. vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Überprüfung und Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems eingebunden sind. Dabei möglicherweise entstehenden Interessenkonflikten trägt das Gesetz dadurch Rechnung, dass die Letztentscheidung über die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Hauptversammlung vorbehalten und insoweit ein Beschlussvorschlag sowohl des Aufsichtsrats als auch des Vorstands erforderlich ist.

Abhängig vom Ergebnis der Vergleichsbetrachtung und der Bewertung durch den Aufsichtsrat kann dieser gemeinsam mit dem Vorstand der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats vorlegen. Unabhängig davon beschließt die Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG spätestens alle vier Jahre über die Vergütung des Aufsichtsrats einschließlich des ihr zugrundeliegenden Vergütungssystems. Dabei ist auch ein die Vergütung bestätigender Beschluss möglich. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.