



GESCO AG, Wuppertal

System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die ordentliche Hauptversammlung der GESCO AG vom 30. Juni 2021 hat das nachfolgend aufgeführte System der Vorstandsvergütung mit einer Zustimmung von 86,61% gebilligt.

Das Vergütungssystem beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands der GESCO AG. Es entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften des Aktiengesetzes. Ferner berücksichtigt es die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Die GESCO AG erwirbt als Langfrist-Investor erfolgreiche Unternehmen des industriellen Mittelstands. Unsere Tätigkeit verstehen wir als langfristig und nachhaltig. Wir setzen bewährte Geschäftsmodelle fort und entwickeln sie weiter. Unsere zentrale Aufgabe besteht darin, Wachstumspotenziale zu nutzen und die Zukunftsfähigkeit der Gruppe langfristig zu sichern. So schaffen wir Mehrwert für alle Beteiligten: die Aktionärinnen und Aktionäre, die Belegschaften, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner aller Art. Gesunde, industrielle Mittelständler erwerben, halten und weiterentwickeln – das ist die Strategie der GESCO AG. Unter dem Dach einer schlanken Holding agieren die Unternehmen operativ unabhängig, aber mit Unterstützung der AG. Das Ziel: eine starke Gruppe von Hidden Champions, Markt- und Technologieführern.

Das Vergütungssystem unterstützt diese Unternehmensstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem es besonderen Wert darauf legt, eine langfristige und nachhaltige Orientierung des Vorstandshandelns zu fördern. Insbesondere die Ausrichtung der variablen Vergütungsbestandteile auf den Konzernjahresüberschuss berücksichtigt, dass die Abbildung sonstiger quantitativer Ziele in der Vergütung bei einer Beteiligungsholding potenziell großen und nicht immer planbaren Schwankungen unterliegt und daher vermieden werden sollte. Gleichzeitig bildet diese Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung eine größtmögliche Übereinstimmung mit den Interessen unserer Aktionäre, des Gesamtunternehmens und der Mitarbeiter ab. Die Einführung einer mehrjährigen und aktienbasierten Vergütungskomponente zielt ebenfalls in diese Richtung und dient dazu, die Abstimmung zwischen Strategie, Strategieumsetzung und Aktionärsinteressen bestmöglich abzubilden.

Das Vergütungssystem ist klar und verständlich ausgestaltet. Zugleich vermeidet es Anreize, unverhältnismäßige Risiken einzugehen. Mit dem Vergütungssystem verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, den Vorstandsmitgliedern eine angemessene und zugleich wettbewerbsfähige

Vergütung anzubieten, um sicherzustellen, dass auch in Zukunft qualifizierte Vorstände an die GESCO AG gebunden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen gewonnen werden können.

Das vorliegende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat am 13. Mai 2021 beschlossen und gilt für alle mit Wirkung nach der ordentlichen Hauptversammlung am 30. Juni 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Für die zu diesem Zeitpunkt laufenden Vorstandsdienstverträge gilt entsprechend dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2020) sowie § 26j EGAktG weiterhin das bisherige Vergütungssystem (vgl. dazu auch die Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 161 AktG von Dezember 2020). Die Mitglieder des Vorstands werden jeweils im Einklang mit dem für sie geltenden Vergütungssystem vergütet.

2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a AktG als Gesamtgremium ein klares und verständliches System zur Vergütung des Vorstands und setzt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Eine Delegation von Aufgaben mit Bezug zum Vorstandsvergütungssystem auf einen Ausschuss des Aufsichtsrats besteht nicht. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vor.

Auf Basis des Vergütungssystems, das der Hauptversammlung vorgelegt wurde, legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder fest. Dabei achtet der Aufsichtsrat, unter Beachtung der Anforderungen des § 87 Abs. 1 AktG, auf die Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat regelmäßig auf seine Angemessenheit und Üblichkeit sowie die Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen überprüft. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen.

Im Rahmen der Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung der GESCO AG im Verhältnis zu anderen, vergleichbaren Unternehmen (Horizontalvergleich) sowie die Angemessenheit der Vergütung innerhalb des Unternehmens (Vertikalvergleich). Die relevanten Vergleichsunternehmen im Rahmen des Horizontalvergleichs werden danach ausgesucht, dass sie hinsichtlich relevanter Kriterien wie Größe, Branchenfokus und Struktur bzw. Strategie mit der GESCO AG vergleichbar sind. Im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat sowohl das Verhältnis zu der Vergütung des oberen

Führungskreises als auch das Verhältnis zur Belegschaft insgesamt und deren Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen, auch in der zeitlichen Entwicklung. Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat die erste Ebene unter dem Vorstand in der GESCO AG und die Geschäftsführer der Beteiligungsunternehmen definiert. Die Belegschaft insgesamt umfasst die Gesamtbelegschaft der GESCO AG sowie ihrer deutschen Tochtergesellschaften.

Die allgemein geltenden Regelungen für die Behandlung von Interessenkonflikten werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Interessenkonflikte, die sich bei Mitgliedern des Aufsichtsrats ergeben, sind gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden unverzüglich offenzulegen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden; insbesondere kommt in Betracht, dass das von einem Interessenkonflikt betroffene Mitglied an der davon betroffenen Beratung und Abstimmung des Aufsichtsrats nicht teilnimmt. Der Aufsichtsrat berichtet in seinem jährlichen Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung.

3. Bestandteile des Vergütungssystems

3.1 Übersicht über die Vergütungsbestandteile und Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen zusammen. Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen. Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer erfolgsbezogenen einjährigen Vergütungskomponente und einer erfolgsbezogenen mehrjährigen aktienbasierten Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe der fixen und der variablen Vergütungsbestandteile zusammen, wobei für die variablen Vergütungsbestandteile eine Zielerreichung von 100% zugrunde gelegt wird. Im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung kommen den einzelnen Vergütungsbestandteilen die nachfolgenden relativen Anteile zu: Das Jahresfestgehalt trägt ca. 55-60%, die erfolgsbezogene einjährige Vergütungskomponente ca. 13-16% und die erfolgsbezogene mehrjährige aktienbasierte Vergütungskomponente 14-17% zur Ziel-Gesamtvergütung bei, die Altersvorsorgeleistungen machen ca. 5-9% und die Nebenleistungen ca. 3-5%¹ der Ziel-Gesamtvergütung aus.

¹ Der Anteil der Nebenleistungen stellt den Anteil für die regelmäßig gewährten Nebenleistungen auf Grundlage von Erfahrungswerten aus den vergangenen Jahren dar. Sofern im Einzelfall weitere Nebenleistungen gewährt werden, kann dies im Einzelfall zu einem entsprechend höheren Anteil der Nebenleistungen führen. Solche weiteren Leistungen müssen dabei stets angemessen sein; sie fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

3.2 Fixe Vergütungsbestandteile

Die fixe Vergütung wird erfolgsunabhängig gewährt und besteht aus dem Jahresfestgehalt, Nebenleistungen sowie Altersvorsorgeleistungen.

3.2.1 Jahresfestgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten jeweils am Monatsende ausgezahlt wird.

3.2.2 Nebenleistungen

Neben dem Jahresfestgehalt können den Vorstandsmitgliedern übliche und marktgerechte Nebenleistungen im oben unter 3.1 genannten Umfang gewährt werden, insbesondere die Überlassung eines Dienstfahrzeugs auch zur privaten Nutzung, Beiträge zu Versicherungen bzw. Zuschüsse zu Versicherungsbeiträgen, Beiträge zur Berufsgenossenschaft, Überlassung eines Mobiltelefons auch zur privaten Nutzung, Vorteile aus Bonus- und Prämienprogrammen (z.B. Flugmeilen, Hotelprämien, Kreditkartenbonus), regelmäßige medizinische Vorsorgeuntersuchungen. Soweit Nebenleistungen beim Vorstandsmitglied der Einkommensteuer unterliegen, ist die anfallende Steuer vom Vorstandsmitglied zu tragen.

3.2.3 Altersvorsorgeleistungen

Für Zwecke der Altersvorsorge können den Vorstandsmitgliedern für die Dauer ihres Anstellungsvertrags feste Zuschüsse in Höhe eines Prozentsatzes ihres Jahresfestgehalts gewährt werden. Die betriebliche Altersversorgung ist gegenwärtig so ausgestaltet, dass der Vorstand wählen kann, ob die Gesellschaft für die Laufzeit des Anstellungsvertrags entweder für eine betriebliche Altersversorgung des Vorstands jährlich einen Beitrag in Höhe des vorgenannten Betrags übernimmt, wobei der Vorstand über den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung nach eigenem Ermessen entscheiden kann; alternativ kann der Vorstand wählen, den vorgenannten Betrag in zwölf gleichen Raten im Rahmen der monatlichen Gehaltszahlung als Bruttobetrag ausgezahlt zu bekommen und seine Altersvorsorge im Rahmen der privaten Altersvorsorge – z.B. mittels einer freiwilligen Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung o.ä. – selbst abzusichern.

3.3 Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder, bestehend aus der erfolgsbezogenen einjährigen Vergütungskomponente und der erfolgsbezogenen mehrjährigen aktienbasierten Vergütungskomponente, knüpft an ein vom Aufsichtsrat festzulegendes Leistungskriterium, gegenwärtig den Konzernjahresüberschuss, an.

Die variable Vergütung ist auf das Jahresergebnis ausgerichtet, da sich daraus für eine Holding mit zahlreichen unterschiedlichen Beteiligungen und Geschäftsmodellen im Beteiligungsportfolio sowie dem klaren Ziel eines nachhaltigen Wachstums, sowohl organisch als auch über Akquisitionen, die beste Abbildung der Unternehmensstrategie in eine eindeutig quantifizierbare Bemessungsgrundlage erreichen lässt.

Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung ist der im gebilligten Konzernabschluss ausgewiesene Konzernjahresüberschuss (nach Anteilen Dritter) des Geschäftsjahres, vermindert um einen Verlustvortrag (nach Anteilen Dritter) aus dem Vorjahr und vermindert um die Beträge, die nach Gesetz oder Satzung aus dem Jahresüberschuss in Gewinnrücklagen einzustellen sind. Die Höhe des für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder maßgeblichen Ausgangsbetrages richtet sich insbesondere nach dem vom Aufsichtsrat vorab festgelegten Prozentsatz der vorgenannten Bemessungsgrundlage, der sog. „Basisgröße“.

Der Aufsichtsrat legt für das bevorstehende Geschäftsjahr auf der Basis der jährlichen Unternehmensplanung einen Zielwert für den Konzernjahresüberschuss nach Anteilen Dritter und damit auch den Zielwert der Bemessungsgrundlage für die erfolgsbezogenen

Vergütungskomponenten fest. Ferner legt der Aufsichtsrat vorab eine Basisgröße in Prozent der Bemessungsgrundlage fest und bestimmt, welcher Anteil dieser Basisgröße auf die erfolgsbezogene einjährige Vergütungskomponente (hierzu nachfolgend, 3.3.1) und welcher Anteil der Basisgröße auf die erfolgsbezogene mehrjährige aktienbasierte Vergütungskomponente (hierzu nachfolgend, 3.3.2) entfällt. Das Verhältnis von erfolgsbezogener einjähriger Vergütungskomponente und erfolgsbezogener mehrjähriger aktienbasierter Vergütungskomponente wird dabei so festgelegt, dass die aktienbasierte Vergütungskomponente überwiegt, um einen Schwerpunkt auf die langfristige Orientierung der Gesellschaft zu legen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat auf Grundlage der festgelegten Basisgröße den Ausgangsbetrag für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das entsprechende Geschäftsjahr fest. Dabei ist der Aufsichtsrat im Rahmen seines Ermessens berechtigt, den Ausgangsbetrag um 20% nach oben oder unten zu verändern, um besonderen Umständen oder besonderen persönlichen Leistungen Rechnung zu tragen. Er übt dieses Ermessen insbesondere auch unter Berücksichtigung von nichtfinanziellen, sozialen und ökologischen Gesichtspunkten im Sinne eines nachhaltigen Handelns der Gesellschaft aus.

Der hiernach ermittelte Ausgangsbetrag der variablen Vergütung ist auf den Betrag des Jahresfestgehalts begrenzt (Cap). Der Ausgangsbetrag kann auch Null sein. Im Fall des Neueintritts eines Vorstandsmitglieds kann der Ausgangsbetrag der variablen Vergütung im ersten Jahr der Tätigkeit ab dem Tätigkeitsbeginn garantiert werden.

Für den Fall, dass das Konzernergebnis nach Anteilen Dritter negativ ist, d. h. ein Jahresfehlbetrag ausgewiesen wird, wird dieser Jahresfehlbetrag auf das nächste Jahr vorgetragen und mindert dort die Bemessungsgrundlage für die variable Vorstandsvergütung. Weist das Konzernergebnis nach Anteilen Dritter für das letzte abgelaufene Geschäftsjahr vor dem Ausscheiden bzw. im Jahr des Ausscheidens einen Verlust aus, so wird der Vorstand daran in Höhe eines vorab bestimmten Prozentsatzes beteiligt, höchstens jedoch bis zu einem Betrag in Höhe der in den vorangegangenen drei Geschäftsjahren insgesamt verdienten variablen Vergütung und nicht über den Betrag des im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten Jahresfestgehalts hinaus. Endet das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds unterjährig, erfolgt die Beteiligung pro rata temporis. Bei der Ermittlung des Verlustes für das Geschäftsjahr des Ausscheidens bleibt der Verlustvortrag aus dem vorangegangenen Geschäftsjahr unberücksichtigt. Der Anspruch der Gesellschaft auf Rückzahlung ist innerhalb einer vorab festgelegten Frist zur Zahlung fällig. Sollten nach dem Ende des Anstellungsverhältnisses Aufwendungen, die in der für die Verlustbeteiligung des Vorstands maßgebenden Bemessungsgrundlage enthalten sind, durch Leistungen Dritter ganz oder teilweise erstattet werden, so wird der für die Verlustbeteiligung des Vorstands maßgebliche Verlust unter Berücksichtigung dieser Erstattungen neu berechnet und gegebenenfalls überhöhte Rückzahlungen des Vorstandsmitglieds an dieses erstattet.

Der für ein Geschäftsjahr ermittelte Ausgangsbetrag der variablen Vergütung wird unter weiteren Voraussetzungen mit der vom Aufsichtsrat im Rahmen der Basisgröße festgelegten Gewichtung in Form einer erfolgsbezogenen einjährigen Vergütungskomponente sowie in Form einer erfolgsbezogenen mehrjährigen aktienbasierten Vergütungskomponente gewährt.

3.3.1 Erfolgsbezogene einjährige Vergütungskomponente

Der als erfolgsbezogene einjährige Vergütungskomponente zu gewährende Teil der variablen Vergütung ist mit Billigung des Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat zur Auszahlung in bar fällig, spätestens acht Monate nach Ende des Geschäftsjahres.

3.3.2 Erfolgsbezogene mehrjährige aktienbasierte Vergütungskomponente

Der als erfolgsbezogene mehrjährige aktienbasierte Vergütungskomponente ermittelte Anteil des Ausgangsbetrags wird nach den folgenden Maßgaben in Form eines virtuellen Aktienprogramms mit einer vierjährigen Laufzeit gewährt.

Hierzu wird der auf die erfolgsbezogene mehrjährige aktienbasierte Vergütungskomponente entfallende Ausgangsbetrag in eine Anzahl virtueller Aktien umgerechnet, indem der Betrag zu einem Stichtag durch den durchschnittlichen Aktienkurs der GESCO AG (Durchschnittskurs der GESCO-Aktie in den letzten drei Monaten vor dem Stichtag) dividiert wird. Nach Ablauf einer vierjährigen Laufzeit wird die Anzahl der virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der GESCO AG am Ende der Laufzeit (Durchschnittskurs der GESCO-Aktie in den letzten drei Monaten vor Ende der Laufzeit) multipliziert, dazu wird die Summe der während der vierjährigen Laufzeit angefallenen Dividenden addiert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Die Auszahlung erfolgt in bar im Anschluss an die entsprechenden Feststellungen des Aufsichtsrats.

Durch die mehrjährig ausgestaltete aktienbasierte Vergütung werden die Vorstände an der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft unmittelbar beteiligt. Sie haben damit ein deutliches Interesse an einer positiven Entwicklung der GESCO-Aktie, die sie durch die Umsetzung der Unternehmensstrategie wirksam beeinflussen.

3.4 Malus-/Clawback-Regelung

Die variable Vergütung – sowohl erfolgsbezogene einjährige Vergütungskomponente als auch erfolgsbezogene mehrjährige aktienbasierte Vergütungskomponente – der Vorstandsmitglieder unterliegt Malus- und Clawback-Bedingungen. Im Fall einer schwerwiegenden Verletzung der Sorgfaltspflichten eines Vorstandsmitglieds gemäß § 93 AktG (einschließlich entsprechender Verstöße gegen den Code of Conduct, die eine Verletzung des § 93 AktG darstellen) oder der dienstvertraglichen Pflichten kann der Aufsichtsrat noch nicht ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig einbehalten (Malus) und bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückfordern (Clawback). Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats.

3.5 Maximalvergütung

Die Vergütung des Vorstands ist unter Berücksichtigung sämtlicher Vergütungsbestandteile gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung begrenzt die Summe aller Vergütungszahlungen, die für ein Geschäftsjahr an das Vorstandsmitglied geleistet werden und beinhaltet alle Vergütungskomponenten einschließlich Festvergütung, sämtlicher variabler Vergütungskomponenten, Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen. Die Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder beträgt EUR 950.000,-.

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

4.1 Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsdienstverträge, unterjähriger Ein- oder Austritt

Die Vertragslaufzeit der Vorstandsdienstverträge richtet sich nach der Dauer der Bestellung zum Vorstandsmitglied und verlängert sich jeweils für die Dauer einer Wiederbestellung. Die Vertragsdauer der Vorstandsverträge beträgt üblicherweise zwischen drei und fünf Jahren. In besonders begründeten Einzelfällen sind kürzere Laufzeiten möglich.

Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist in den Anstellungsverträgen nicht vorgesehen. Der Anstellungsvertrag ist jedoch von beiden Parteien aus wichtigem Grund fristlos kündbar.

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Vergütung grundsätzlich zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.

Bei Beendigung des Dienstvertrags werden noch ausstehende Beträge variabler Vergütung – sowohl erfolgsbezogene einjährige Vergütungskomponente als auch erfolgsbezogene mehrjährige aktienbasierte Vergütungskomponente – gemäß den ursprünglich vereinbarten Vergütungsparametern und Fälligkeitszeitpunkten abgerechnet und ausgezahlt.

4.2 Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Vorstandsbezüge werden im Falle der Abberufung des Vorstands als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft höchstens bis zum Ablauf der Befristung des Anstellungsvertrags weiter gewährt. Im Falle einer Abberufung kann die Gesellschaft den Vorstand von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Dienstleistung unter Anrechnung etwaiger bestehender Urlaubsansprüche freistellen bei ansonsten ordnungsgemäßer Abrechnung des Anstellungsverhältnisses bis zum Ablauf des Anstellungsvertrags.

Sämtliche Zahlungen und Nebenleistungen an den Vorstand durch die Gesellschaft oder Dritte im Hinblick auf die Tätigkeit des Vorstands für die Gesellschaft, die die Zeit nach dem Ende des Vorstandsamts betreffen, dürfen insgesamt den Wert von zwei Jahresvergütungen (basierend auf der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr) nicht übersteigen und in jedem Fall nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten („Zahlungscap“).

Die vorgenannten Regelungen gelten entsprechend bei einer einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

4.3 Vergütung bei Übernahme von Nebentätigkeiten

Der Vorstand ist verpflichtet, auf Verlangen des Aufsichtsrats im Rahmen geschäftlicher Erfordernisse ohne zusätzliche Vergütung Ämter in Vorständen, Aufsichtsräten, Geschäftsführungen oder Beiräten oder ähnliche Funktionen bei mit der Gesellschaft im Sinne des § 15 AktG verbundenen Unternehmen oder in Zusammenschlüssen, in denen die Gesellschaft oder ein verbundenes Unternehmen Mitglied ist oder an denen die Gesellschaft oder ein Verbundenes Unternehmen ein anderweitiges Interesse hat, zu übernehmen. Etwaige Vergütungen, die das Vorstandsmitglied aus konzerninternen Aufsichtsratsmandaten erhalten sollte, werden auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Bei der Übernahme von

konzernfremden Aufsichtsratsmandaten entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

5. Vorübergehende Abweichung vom Vorstandsvergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. 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. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihrer jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch das Festgehalt im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren und die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile. Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft so, dass die Weitergewährung der Bezüge des Vorstands für die Gesellschaft unbillig wäre, kann der Aufsichtsrat die Bezüge nach Maßgabe des § 87 Abs. 2 AktG auf die angemessene Höhe herabsetzen.