

Veröffentlichung auf der Internetseite des Unternehmens

Ergänzende Hinweise zu Ziffer 6 der Tagesordnung der Einladung zur Hauptversammlung der Gesellschaft (Billigung des Vergütungssystems des Vorstands)

Vorbemerkung:

Nach der Veröffentlichung des zur Billigung durch die Hauptversammlung vorgelegten Systems der Vorstandsvergütung sind von unterschiedlichen Seiten Fragen und Anmerkungen zum System eingegangen, die wir wie folgt zur ergänzenden Erläuterung veröffentlichen. Durch das neue Vergütungssystem soll eine nachhaltige, aktienorientierte und angemessene Vergütung erreicht werden.

1. Ein Hinweis bezieht sich auf die Klausel zum Ermessensvorbehalt

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Ereignissen den Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung (STI und/oder LTI) unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses ex post nach billigem Ermessen anzupassen. Der Umfang ist auf +/- 20 % des sich ohne die Anpassung ergebenden Auszahlungsbetrags begrenzt.

Diese Klausel beabsichtigt nicht, die in den Zielerreichungsgraden abgebildete Performance auszuhebeln. Es sollen vielmehr ex post Besonderheiten und außergewöhnliche, nicht vorhersehbare Umstände im Verlauf der Performance Periode berücksichtigt werden können. Eine solche Entscheidung ist dem Aufsichtsrat vorbehalten und erfolgt nach den Grundsätzen des billigen Ermessens unter Berücksichtigung der den Ermessensvorbehalt auslösenden Umstände und Ereignisse. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, eine Anpassung der rechnerischen Performanceergebnisse auszuschließen und den Ermessensvorbehalt auf die im Vergütungssystem genannten Auslösetatsachen zu begrenzen. Sollte der Aufsichtsrat von dem Ermessensvorbehalt Gebrauch machen und es zu einer Anpassung der variablen Vergütungskomponenten kommen, wird hierüber nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen berichtet.

2. Ein Hinweis bezieht sich darauf, dass keine Auskunft über Zusagen zur Höhe des Grundgehalts enthalten ist

Die konkrete Höhe der Festvergütung eines Vorstandes ist Ergebnis der individuellen Vertragsverhandlung und kann daher nicht im Voraus festgelegt werden. Dies würde die Verhandlungsposition des Aufsichtsrates beschneiden.

Die konkrete Höhe der Vorstandsvergütung, einschließlich der Festvergütung, folgt dem Prinzip der Angemessenheit. Die Angemessenheit wurde unter Heranziehung eines externen, unabhängigen Sachverständigen unter Berücksichtigung der Branche, Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit der Gesellschaft beurteilt. Dieses externe Testat beinhaltet auch die Marktüblichkeit. Ein solches Testat liegt auch für die aktuelle Festvergütung des Vorstandes vor mit dem Ergebnis, dass sich die Vergütung innerhalb marktüblicher Bandbreiten bewegt. Die konkreten Beträge werden im Vergütungsbericht offengelegt. Die Grundvergütung ist Teil des Anstellungsvertrages und wird daher für die Dauer des Anstellungsvertrages vereinbart mit einer turnusmäßigen Überprüfungszusage.

Die Ergebnisse des Vergütungstestats über die horizontale und vertikale Vergleichbarkeit sowie deren Angemessenheit sollen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen veröffentlicht werden.

3. Ein Hinweis bezieht sich darauf, dass keine konkreten Ziele definiert seien

Das Vergütungssystem definiert die Elemente der Vergütung und gibt damit den Rahmen für die einzelnen Bestandteile und deren Zusammenwirken vor. Das Vergütungssystem definiert grundsätzlich für die einzelnen Elemente die zugrundeliegenden Volumen und Performanceparameter, nicht aber die konkreten jährlichen KPI, Schwellen- und Maximalwerte. Diese werden durch den Aufsichtsrat auf Basis der Mehrjahresplanung, der konkreten Geschäftsjahresplanung (AOP) und den für das Unternehmen relevanten Kriterien abgeleitet, formuliert und beschlossen. Das Vergütungssystem definiert die Leitplanken und Elemente, die konkrete Ausgestaltung ist dem Aufsichtsrat vorbehalten, um die notwendige Nähe zwischen Planung und Zielfestlegung zu gewährleisten. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat an den unter Ziff. 1.3 des Vergütungssystems beschriebenen Grundsätzen, so dass die Ausformulierung der konkreten Ziele eine Konsistenz mit der Unternehmensentwicklung ermöglicht.

Bei Billigung des Vergütungssystems ist beabsichtigt, die jeweils der Performance Periode zu Grunde gelegten Performanceparameter (KPI) sowie das Ergebnis der Bewertung der erreichten Ziele im Vergütungsbericht deutlicher als bisher zu erläutern, so dass eine Einschätzung zum Anspruchsniveau der Ziele, deren Relevanz für den Unternehmenserfolg und deren Gewichtung erfolgen kann.

Gleiches gilt für die ESG-Ziele. Deren konkrete Ausgestaltung obliegt dem Aufsichtsrat im Rahmen der Vereinbarung der KPI. Da die aktuellen Vorstandsverträge noch nicht nach Maßgabe des neuen Systems ausgestaltet sind, stellt sich die Konkretisierung derzeit nicht.

Bei Billigung des Vergütungssystems ist beabsichtigt, die Herleitung und Ausgestaltung der KPI zu ESG im Vergütungsbericht darzustellen, sobald diese konkret zur Anwendung kommen.

4. Ein Hinweis bezieht sich auf die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder ist bislang einzelvertraglich geregelt.

Durch die jetzt erfolgte Aufnahme in das Vergütungssystem wird diesbezüglich Transparenz hergestellt und durch die Anrechnung in der Maximalvergütung dieses Element berücksichtigt. Eine Änderung der bislang gewährten Höhe ist damit nicht verbunden.

Die konkrete Höhe der Versorgungszusagen entspricht den im Markt üblichen Größenordnungen und ist ebenfalls durch einen externen Marktvergleich unterlegt.

5. Ein Hinweis bezieht sich auf die Anteile der variablen Vergütung

Nach dem Vergütungssystem liegt der Zielbetrag des STI bei 100% Zielerreichung bei 50% der Jahres-Festvergütung und der Zielbetrag des LTI bei 100% Zielerreichung bei 100% der Jahres-Festvergütung. Dies entspricht bei jeweils 100% Zielerreichung einem Anteil (grant) des STI von 50% der Festvergütung und einem Anteil (grant) des LTI von 100% der Festvergütung (Summe 150%). Das Volumen der variablen Vergütung (grant) ist dabei nicht verändert, bislang betragen die Anteile 60% einer Festvergütung für das STI und 90% für das LTI (Summe 150%). Die Anpassung verfolgt das Ziel, eine mehrheitlich aktienbasierte variable Vergütung durch Stärkung des LTI sicherzustellen.

6. Ein Hinweis bezieht sich auf den Aktienbezug des Long Term Incentives

Das LTI bewegt sich im Rahmen der Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Nach der dreijährigen Performance Periode, der neben der absoluten Aktienkursentwicklung auch eine anspruchsvolle Zielerreichung sowohl bezogen auf den EBT als auch auf den relativen TSR zugrunde liegt, wird der erreichte Wert für das weitere Jahr der Haltefrist nur soweit gewandelt, als es für den Auszahlungsbetrag notwendig ist. Durch die Incentivierung im vierten Jahr der Performance Periode ausschließlich am Aktienkurs ist ein System vorgeschlagen, das genau diese Betonung der Aktienorientierung verstärkt und das in vergleichbarer Weise bei anderen Unternehmen aktuell erfolgreich eingeführt wurde.