



Hypoport SE

Lübeck

International Securities Identification Number (ISIN): DE0005493365

Wertpapier-Kennnummer (WKN): 549336

Veröffentlichung des Beschlusses und des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß Art. 9 SE-VO i.V.m. § 120a Abs. 2 AktG

Auf der ordentlichen Hauptversammlung der Hypoport SE am Dienstag, den 04. Juni 2024, wurde der unter TOP 7 „Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für den Vorstand“ das Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE zur Billigung gestellt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE wurde mit folgendem Ergebnis beschlossen:

5.275.418	Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden (= 76,77 % des Grundkapitals)
4.768.695	Ja-Stimmen (90,39 %)
506.726	Nein-Stimmen (9,61 %)
101	Enthaltungen

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE hat folgenden Wortlaut:

Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE (im Folgenden „**Vergütungssystem**“, Hypoport SE im Folgenden „**Gesellschaft**“) ist ein abstraktes Koordinatensystem, das der Aufsichtsrat der Gesellschaft (im Folgenden „**Aufsichtsrat**“) bei der Festsetzung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft (im Folgenden „**Vorstand**“) anzuwenden hat. Es richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt darüber hinaus weitgehend die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, die mit ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 in Kraft getreten sind (im Folgenden „**DCGK**“).

I. Anpassung des bisher geltenden Vergütungssystems

Das bisher geltende Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit Art. 9 der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (im Folgenden „**SE-VO**“) i.V.m. §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 Aktiengesetz (im Folgenden „**AktG**“) in der Sitzung vom 23. März 2021 beschlossen und gemäß Art. 9 SE-VO i.V.m. § 120a Abs. 1 AktG von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 21. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 69,27% des vertretenen Kapitals gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat am 19. April 2024 beschlossen, das bisher geltende Vergütungssystem anzupassen. Diese Anpassung ist nach Ansicht des Aufsichtsrats erforderlich, da die auf der Grundlage des bisher geltenden Vergütungssystems vom Aufsichtsrat zu treffenden Vergütungsentscheidungen

aufgrund der starren Regelungen ohne jeglichen Ermessensspielraum nicht mehr angemessen und wettbewerbsfähig erscheinen. Das angepasste Vergütungssystem soll in Übereinstimmung mit Art. 9 SE-VO i.V.m. § 120a Abs. 1 AktG der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 04. Juni 2024 zur Billigung vorgelegt werden. Es soll ab dem 01. Juli 2024 für bestehende Vorstandsansetzungsverträge, für etwaige Verlängerungen von bestehenden Vorstandsansetzungsverträgen sowie für etwaige neu abzuschließende Vorstandsansetzungsverträge gelten. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, die Grundvergütung für bestehende Vorstandsansetzungsverträge ab dem 01. Juli 2024 sowie die variablen Vergütungsbestandteile bereits vollumfänglich für das Geschäftsjahr 2024 auf der Grundlage des angepassten Vergütungssystems festzusetzen.

II. Grundzüge des angepassten Vergütungssystems

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich aus einer festen (erfolgsunabhängigen) Vergütung und aus variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen zusammen. Zu den festen Vergütungsbestandteilen gehören die Grundvergütung sowie Nebenleistungen. Die variablen Vergütungsbestandteile setzen sich aus einer variablen Jahresvergütung (Kurzfristbonus) sowie einem mehrjährigen Bonus, dem ein Bemessungszeitraum von mindestens drei und bis zu fünf Geschäftsjahren zugrunde liegt (Langfristbonus), zusammen.

Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • feste Vergütung pro Geschäftsjahr • Höhe orientiert sich an Aufgaben und Leistungen des Vorstands, an der Lage der Gesellschaft sowie an der üblichen Vergütung im Hinblick auf einen Horizontal- und Vertikalvergleich 	<ul style="list-style-type: none"> • Auszahlung monatlich in 12 gleich hohen Teilbeträgen
Kurzfristbonus	<ul style="list-style-type: none"> • maßgebliche Parameter für die Zielvorgabe: EBIT des betreffenden Geschäftsjahres im Vergleich zum EBIT des Vorjahres, der Guidance und dem Plan-EBIT • Bemessungszeitraum ein Geschäftsjahr, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielbetrag bis zu brutto EUR 400.000,00 bei 100%iger Erreichung aller Zielvorgaben • Nach Ablauf des Geschäftsjahrs legt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad der Zielvorgaben den Auszahlungsbetrag des Kurzfristbonus fest • Auszahlung des Kurzfristbonus jeweils bis spätestens zum Ende des Kalendermonats, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres festgestellt wurde
Langfristbonus	<ul style="list-style-type: none"> • maßgeblicher Parameter für die Zielvorgabe: Unternehmenswert der Gesellschaft • Bemessungszeitraum mindestens drei bis zu fünf 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielbetrag insgesamt bis zu brutto EUR 1.000.000,00 bei 100%iger Erreichung der Zielvorgabe innerhalb des festgelegten

	<p>Geschäftsjahre, erstmals ab dem Geschäftsjahr 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bemessungszeitraum für die Erreichung von Teil-Zielvorgaben jeweils ein Geschäftsjahr 	<p>Bemessungszeitraums für den Langfristbonus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilauszahlungen auf den Langfristbonus für jedes Geschäftsjahr, in dem die Teil-Zielvorgabe erfüllt wurde • Nach Ablauf des Bemessungszeitraums für die jeweilige Teil-Zielvorgabe entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Erreichung der Teil-Zielvorgabe über die Teilauszahlung auf den Langfristbonus • Teilauszahlungen jeweils bis spätestens zum Ende des Kalendermonats, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres festgestellt wurde
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • anteilige Übernahme der Kosten einer Kranken- und Pflegeversicherung • Übernahme von Altersversorgungsleistungen • die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens bzw. die Zahlung eines Ausgleichs für den Verzicht auf einen Dienstwagen • Übernahme der Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) 	

III. Festsetzung der Vergütung sowie Vergütungsbestandteile im Einzelnen

Die Festsetzung der Vergütung des Vorstands erfolgt durch den Aufsichtsrat auf der Grundlage des geltenden Vergütungssystems.

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich insgesamt an den Aufgaben und den Leistungen des Vorstands. Daneben wird die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Vergütung in die Beurteilung einbezogen. Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung des Vorstands erfolgt ein horizontaler Vergleich anhand der Marktdaten vergleichbarer branchenspezifischer Unternehmen. Weiterhin wird die Entwicklung der Vergütung des Vorstands im Verhältnis zur Vergütung der gesamten Belegschaft der Gesellschaft in einem internen vertikalen Vergleich berücksichtigt, insbesondere auch in ihrer zeitlichen Entwicklung in den letzten Jahren. Eine konkrete Abgrenzung der Belegschaft insgesamt zum oberen Führungskreis erfolgt hierbei nicht, da die Gesellschaft lediglich die Funktionen einer Strategie- und Managementholding wahrnimmt und für den Vertikalvergleich die Gesamtbelegschaft der Gesellschaft dementsprechend repräsentativ ist. Hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen der Belegschaft der Gesellschaft erfolgt kein vertikaler Vergleich.

Auf dieser Grundlage sowie auf der Grundlage des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat zunächst eine Ziel-Gesamtvergütung je Geschäftsjahr und dementsprechend auch die Höhe der Grundvergütung für den Vorstand fest. In diesem Zusammenhang legt er – soweit nicht bereits durch das Vergütungssystem vorgegeben – auch die Zielbeträge für die variablen Vergütungsbestandteile für den

jeweiligen Bemessungszeitraum, die Zielvorgaben, ihre Gewichtung sowie die Kriterien für die Bemessung des Zielerreichungsgrads fest. Bei der Festlegung der Zielvorgaben berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere auch die Geschäftsentwicklung der vorausgegangenen Geschäftsjahre sowie die Unternehmensplanung für die bevorstehenden Geschäftsjahre.

a. Grundvergütung

Der Vorstand erhält eine Grundvergütung pro Geschäftsjahr, die monatlich in 12 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird.

Die Höhe der Grundvergütung orientiert sich, wie eingangs unter Ziffer III. erläutert, an den Aufgaben und den Leistungen des Vorstands. Daneben wird die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Vergütung in die Beurteilung einbezogen.

Indem die Grundvergütung unter Berücksichtigung der vorstehenden Parameter festgesetzt wird, ist diese gleichzeitig so bemessen, dass sie am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte wettbewerbsfähig ist. Die damit einhergehende Motivation des Vorstands trägt demzufolge auch zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

b. Nebenleistungen

Zusätzlich zur Grundvergütung erhält der Vorstand Nebenleistungen. Die Nebenleistungen setzen sich wie folgt zusammen:

- Zuschuss zu einer gesetzlichen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung,
- Beiträge zugunsten der Altersversorgung des Vorstands (Direktversicherung, Unterstützungskasse bzw. private Rentenversicherung),
- Zurverfügungstellung eines Dienstwagens bzw. die Zahlung eines Ausgleichs für den Verzicht auf einen Dienstwagen sowie
- Übernahme der Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung).

Da die vorstehenden Nebenleistungen marktüblich sind, tragen diese auch zur Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung des Vorstands insgesamt bei, die ebenfalls auf die Motivation des Vorstands zum Verbleib bei der Gesellschaft und daher zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft einzahlt.

c. Kurzfristbonus

Der Kurzfristbonus ist abhängig von der Erreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvorgaben für den Bemessungszeitraum von einem Geschäftsjahr. Der Zielbetrag für den Kurzfristbonus beträgt je Geschäftsjahr bis zu brutto EUR 400.000,00 im Falle der vollständigen Erreichung der Zielvorgaben.

Die für die Zielvorgaben maßgeblichen Parameter sind das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres im Vergleich zum EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des zuletzt abgeschlossenen Geschäftsjahres, zu der von der Gesellschaft initial an den Kapitalmarkt kommunizierten Guidance für den Hypoport-Konzern für das betreffende Geschäftsjahr sowie zum EBIT des Hypoport-Konzerns gemäß der Unternehmensplanung der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr.

Den Zielbetrag sowie die konkreten Zielvorgaben legt der Aufsichtsrat jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres fest. Der Aufsichtsrat entscheidet zudem nach billigem Ermessen, ob dem Vorstand eine Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus gewährt wird und ob diese einer Rückforderungsmöglichkeit unterliegen soll.

Die folgenden Zielvorgaben gelten für den Vorstand einheitlich, erstmals ab dem Geschäftsjahr 2024, und sind im Rahmen der Ermittlung des Zielerreichungsgrads jeweils zu einem Drittel zu berücksichtigen:

- Zielvorgabe 1: Das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres liegt über dem EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des zuletzt abgeschlossenen Geschäftsjahres.
- Zielvorgabe 2: Das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres liegt innerhalb der initial an den Kapitalmarkt kommunizierten Guidance für den Hypoport-Konzern für das betreffende Geschäftsjahr.
- Zielvorgabe 3: Das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres liegt über dem EBIT des Hypoport-Konzerns gemäß der Unternehmensplanung der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr.

Der Aufsichtsrat kann die Zielvorgaben für den Vorstand sachgerecht konkretisieren, z.B. hinsichtlich der Zielvorgabe 2 einen konkreten Schwellenwert festlegen, der sich an der initial an den Kapitalmarkt kommunizierten Guidance für den Hypoport-Konzerns orientiert.

Der Zielerreichungsgrad der Zielvorgaben für den Kurzfristbonus wird nach Feststellung des IFRS-Konzernabschlusses des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Im Falle der Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe beträgt der Zielerreichungsgrad für die jeweilige Zielvorgabe ein Drittel. Im Falle der Erreichung sämtlicher Zielvorgaben beträgt der Zielerreichungsgrad 100%. Eine Übererfüllung wird nicht berücksichtigt. Wird eine der Zielvorgaben nicht erreicht, beträgt der Zielerreichungsgrad für die jeweilige Zielvorgabe 0%. Wird keine der Zielvorgaben erreicht, beträgt der Zielerreichungsgrad insgesamt 0%. Der Zielerreichungsgrad multipliziert mit dem Zielbetrag für den Kurzfristbonus entspricht der tatsächlichen Höhe des Kurzfristbonus.

Im Rahmen der Ermittlung des Zielerreichungsgrads kann der Aufsichtsrat das EBIT gemäß dem festgestellten IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des zuletzt abgeschlossenen sowie des betreffenden Geschäftsjahres sachgerecht bereinigen, sofern jeweils Sondereffekte aufgetreten sind, die die Erreichung der Zielvorgaben ansonsten unbillig beeinflussen würden, z.B. Veräußerung von Beteiligungen.

Der Auszahlungsbetrag des Kurzfristbonus entspricht der tatsächlichen Höhe des Kurzfristbonus abzüglich etwaig gewährter Vorauszahlungen. Der Auszahlungsbetrag ist jeweils bis spätestens zum Ende des Kalendermonats, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres festgestellt wurde, fällig.

Der Kurzfristbonus soll die positive Entwicklung der Gesellschaft bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken fördern. Der Kurzfristbonus wurde deshalb als Motivation für eine Gewinnsteigerung des Hypoport-Konzerns in das Vergütungssystem aufgenommen.

d. Langfristbonus

Der Langfristbonus ist abhängig von der Erreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvorgabe für einen Bemessungszeitraum von mindestens drei bis zu fünf Jahren (im Folgenden

„**Bemessungszeitraum für den Langfristbonus**“). Der Zielbetrag für den Langfristbonus entspricht der maximalen Höhe des Langfristbonus für den gesamten Bemessungszeitraum für den Langfristbonus und beträgt insgesamt bis zu brutto EUR 1.000.000,00 im Falle der vollständigen Erreichung der Zielvorgabe innerhalb des Bemessungszeitraums für den Langfristbonus.

Der für die Zielvorgabe maßgebliche Parameter ist der Unternehmenswert der Gesellschaft, d.h. der Aktienkurs multipliziert mit der Anzahl der Stückaktien der Gesellschaft. Die Ermittlung des Unternehmenswerts der Gesellschaft erfolgt für das betreffende Geschäftsjahr auf der Grundlage der täglichen offiziellen Tagesschlusskurse im XETRA-Handelssystem (oder den eines vergleichbaren Nachfolgesystems) im Monat Dezember gewichtet mit den jeweiligen täglichen Handelsvolumen.

Der Aufsichtsrat legt den Zielbetrag, den Bemessungszeitraum für den Langfristbonus sowie die Zielvorgabe initial zu Beginn des Bemessungszeitraums für den Langfristbonus, erstmals ab dem Geschäftsjahr 2024, fest. Der Aufsichtsrat kann die Zielvorgabe sowie den Bemessungszeitraum für den Langfristbonus einheitlich für den Vorstand festlegen oder für die Vorstandsmitglieder abweichende Zielvorgaben und Bemessungszeiträume für den Langfristbonus definieren. In der Regel entspricht der Bemessungszeitraum für den Langfristbonus der Laufzeit der Vorstandsansetzungsverträge, die sich nach der Dauer der Bestellung richtet (vgl. dazu unter Ziffer VII.). Bei der Festlegung der Zielvorgabe legt der Aufsichtsrat einen Ausgangswert für den Unternehmenswert der Gesellschaft fest, der für die Ermittlung der Zielerreichung herangezogen wird. In der Regel wird dies der Unternehmenswert der Gesellschaft im Dezember des letzten Geschäftsjahres vor Beginn des Bemessungszeitraums sein. Er legt zudem einen Schwellenwert fest, den der Unternehmenswert der Gesellschaft im Bemessungszeitraum für den Langfristbonus erreichen soll.

Der Aufsichtsrat legt zudem Teil-Zielvorgaben für jedes Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums für den Langfristbonus fest. Die Teil-Zielvorgaben entsprechen dem prozentualen Anteil an der vollständigen Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr im Verhältnis zum maßgeblichen Bemessungszeitraum für den Langfristbonus. Beträgt der Bemessungszeitraum für den Langfristbonus z.B. fünf Jahre, ist die Teil-Zielvorgabe im ersten Jahr erfüllt, wenn 20% der Zielvorgabe erreicht wurden, 40% im zweiten Jahr, 60% im dritten Jahr, 80% im vierten Jahr sowie 100% im fünften Jahr.

Der Vorstand erhält je Geschäftsjahr, in dem die jeweils relevante Teil-Zielvorgabe erreicht wurde, eine Teilzahlung auf den Langfristbonus (im Folgenden „**Teilauszahlung**“). Die Höhe der Teilauszahlung entspricht dem Zielbetrag im Verhältnis zum Bemessungszeitraum für den Langfristbonus. Beträgt z.B. der Zielbetrag EUR 1.000.000,00 und der Bemessungszeitraum für den Langfristbonus fünf Jahre, beträgt die Teilauszahlung im Falle der Erreichung der jeweils relevanten Teil-Zielvorgabe EUR 200.000,00. Wird die jeweils relevante Teil-Zielvorgabe nicht erreicht, erfolgt keine Teilauszahlung. In diesem Fall erhöht sich jedoch die mögliche Teilauszahlung für die jeweils nächste relevante Teil-Zielvorgabe um den Betrag der Teilauszahlung aus dem Vorjahr. Wird die Zielvorgabe im letzten Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums erreicht, ohne dass zuvor bereits eine Teil-Zielvorgabe erreicht wurde, entspricht der Auszahlungsbetrag dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielbetrag für den Langfristbonus. Eine Übererfüllung der Teil-Zielvorgaben wird nicht berücksichtigt, d.h., wird die Zielvorgabe bereits vor Ablauf des Bemessungszeitraums für den Langfristbonus vollständig erreicht, ist die Teilauszahlung nie höher als der für die jeweils relevante Teil-Zielvorgabe prozentuale Anteil an der vollständigen Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr. Beträgt z.B. der Zielbetrag EUR 1.000.000,00 und der Bemessungszeitraum für den Langfristbonus fünf Jahre, ist die Teilauszahlung nie höher als 20% des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielbetrags für den Langfristbonus im ersten Jahr des Bemessungszeitraums für den Langfristbonus, 40% im zweiten Jahr, 60% im dritten Jahr, 80% im vierten Jahr sowie 100% im fünften Jahr.

Der Unternehmenswert der Gesellschaft wird jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat ermittelt. Auf dieser Grundlage ermittelt der Aufsichtsrat, ob die jeweils relevante Teil-Zielvorgabe für den Langfristbonus in dem betreffenden Geschäftsjahr erreicht wurde. Bei der Ermittlung der Zielerreichung kann der Aufsichtsrat den jeweiligen Unternehmenswert der Gesellschaft sachgerecht

bereinigen, sofern jeweils Sondereffekte aufgetreten sind, die die Erreichung der Zielvorgaben ansonsten unbillig beeinflussen würden, z.B. im Falle von Kapitalmaßnahmen, die die Anzahl der Aktien verändert haben.

Die Teilauszahlung des Langfristbonus erfolgt in Abhängigkeit vom Erreichen der jeweils relevanten Teil-Zielvorgabe jeweils bis spätestens zum Ende des Kalendermonats, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres festgestellt wurde.

Der Aufsichtsrat hat den Langfristbonus als weiteren Vergütungsbestandteil mit einem mehrjährigen Bemessungszeitraum vorgesehen, um den Schwerpunkt auch auf die Langfristigkeit sowie Nachhaltigkeit der Entwicklung der Gesellschaft zu legen, da dies den Belangen der Gesellschaft als Wachstumsunternehmen und demzufolge auch deren Geschäftsstrategie gerecht wird. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die Entwicklung des Unternehmenswerts der Gesellschaft ein geeigneter Indikator hierfür darstellt, da der Aktienkurs steigt, je mehr Aktionäre an den langfristigen Erfolg sowie die dauerhafte Rentabilität eines Unternehmens sowie deren Geschäftsmodelle glauben und dementsprechend investieren. Der Langfristbonus erhöht demzufolge die Motivation des Vorstands zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und trägt dazu bei, dass er sein Handeln an der langfristigen Geschäftsstrategie ausrichtet. Er verstärkt zudem die Übereinstimmung der Interessen des Vorstands sowie der Aktionäre.

IV. Festlegung einer Maximalvergütung

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sieht das Vergütungssystem für die in einem Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung eine betragsmäßige Höchstgrenze vor (im Folgenden „**Maximalvergütung**“). Die zulässige Maximalvergütung des Vorstands je Geschäftsjahr unter Einrechnung aller Vergütungsbestandteile ist der Höhe nach auf brutto EUR 2.000.000,00 je Vorstandsmitglied begrenzt.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßig begrenzt.

V. Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Die Ziel-Gesamtvergütung je Geschäftsjahr beträgt für die amtierenden Vorstandsmitglieder derzeit brutto EUR 1.250.000,00. Davon entfällt auf die Grundvergütung ein Betrag in Höhe von derzeit brutto EUR 700.000,00. Dies entspricht einem relativen Anteil in Höhe von 56% an der Ziel-Gesamtvergütung. Für Nebenleistungen wurde ein Betrag in Höhe von derzeit brutto EUR 50.000,00 angesetzt. Dies entspricht einem relativen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung in Höhe von 4%. Der Zielbetrag für den Kurzfristbonus beträgt bei einem Zielerreichungsgrad von 100% derzeit brutto EUR 300.000,00. Dies entspricht einem relativen Anteil von 24%. Der Zielbetrag für den Langfristbonus beträgt derzeit EUR 1.000.000,00 für einen Bemessungszeitraum von fünf Jahren, sodass auf ein Geschäftsjahr im Falle der Erreichung der jeweils relevanten Teil-Zielvorgabe eine Teilauszahlung in Höhe von derzeit brutto EUR 200.000,00 entfällt, was einem relativen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung in Höhe von 16% entspricht.

Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung können jedoch schwanken, je nachdem ob die Zielvorgaben bzw. Teil-Zielvorgaben in dem jeweiligen Bemessungszeitraum (anteilig) erfüllt wurden. So kann unter Zugrundelegung der derzeitigen Ziel-Gesamtvergütung der relative Anteil der Grundvergütung an der Gesamtvergütung zwischen 35% und 93% und der relative Anteil der Nebenleistungen zwischen 3% und 7% liegen. Der relative Anteil des Kurzfristbonus an der Gesamtvergütung kann zwischen 0% und 29% sowie der relative Anteil des Langfristbonus an der Gesamtvergütung zwischen 0% und 57% betragen.

VI. Begrenzung bei außergewöhnlichen Entwicklungen, Rückforderungsmöglichkeit des Aufsichtsrats

Wie unter Ziffer IV. ausgeführt, ist die Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied auf eine Maximalvergütung sowie die Auszahlungsbeträge der variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßig begrenzt.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die variablen Vergütungsbestandteile nach pflichtgemäßem Ermessen ganz oder anteilig zurückzufordern, wenn variable Vergütungsbestandteile zu Unrecht ausbezahlt wurden, insbesondere wenn der testierte Konzernabschluss und/oder die Grundlage zur Feststellung sonstiger Zielvorgaben, die der Berechnung der variablen Vergütungsbestandteile zugrunde liegen, nachträglich korrigiert werden müssen, weil sie sich als objektiv fehlerhaft herausstellen, und der Fehler zu einer Falschberechnung der variablen Vergütungsbestandteile geführt hat. Der Rückforderungsanspruch verjährt drei Jahre ab Kenntnisnahme.

Sofern der Vorstandsanstellungsvertrag durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus einem wichtigen Grund gemäß § 626 BGB endet, entfällt der Anspruch auf die variablen Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr ersatzlos.

Sofern der Aufsichtsrat entschieden hat, dass eine Vorauszahlung auf den Kurzfristbonus einer Rückforderungsmöglichkeit unterliegt und die tatsächliche Höhe des Kurzfristbonus niedriger ist als gewährte Vorauszahlungen, ist der Differenzbetrag vom Vorstand zurückzugewähren. Teilauszahlungen auf den Langfristbonus aufgrund der Erreichung einer Teil-Zielvorgabe unterliegen keiner Rückforderungsmöglichkeit des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat kann ansonsten im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen, wie zum Beispiel einer Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, vorübergehend von allen Vorgaben des Vergütungssystems sowie allen Vergütungsbestandteilen abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies betrifft hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile insbesondere deren Struktur, die Bemessungszeiträume, die Zielvorgaben und ihre Gewichtung, die Kriterien für die Bemessung des Zielerreichungsgrads sowie die Fälligkeitszeitpunkte. Ferner kann der Aufsichtsrat in diesem Fall vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung wieder herzustellen und dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Solche Abweichungen können vorübergehend zu einer Abweichung von der Maximalvergütung führen. Im Übrigen ist die nachträgliche Änderung der Zielvorgaben sowie der Zielbeträge grundsätzlich ausgeschlossen.

VII. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die derzeit amtierenden Mitglieder des Vorstands sind bis zum Ablauf des 31. März 2025 bestellt. Dementsprechend endet die Laufzeit der bestehenden Vorstandsanstellungsverträge am 31. März 2025. Die Vorstandsanstellungsverträge sind während der Laufzeit nicht ordentlich kündbar. Das Recht der Gesellschaft auf Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.

Die Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge richtet sich grundsätzlich nach der Dauer der Bestellung des Vorstands durch den Aufsichtsrat, die fünf Jahre nicht überschreiten darf. Im Fall einer erneuten Bestellung wird auch die Laufzeit der bestehenden Vorstandsanstellungsverträge entsprechend verlängert.

Der Vorstand wird Nebentätigkeiten, insbesondere konzernfremde Aufsichtsratsmandate, nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen. Im Falle der Übernahme konzerninterner Aufsichtsratsmandate wird sich die Vergütung des Vorstands um die für die betreffende Aufsichtsrats­tätigkeit vorgesehene Vergütung reduzieren. Im Falle der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate wird der Aufsichtsrat im Vorfeld entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der geltenden Vorstands­an­stellungs­verträge durch die Gesellschaft vor Ablauf der Laufzeit müssen Zahlungen an den Vorstand auf zwei Jahresvergütungen begrenzt werden. Zudem darf nicht mehr als die Restlaufzeit des bestehenden Vorstands­an­stellungs­vertrags vergütet werden. Wird der Vorstands­an­stellungs­vertrag durch den Vorstand selbst oder aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund beendet, ist eine Abfindungszahlung ausgeschlossen. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, wird entsprechend der vereinbarten Bemessungsgrundlagen und nach den im Vorstands­an­stellungs­vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten erfolgen. Zusagen zu Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Vorstands­an­stellungs­vertrags durch den Vorstand infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

Die Vorstands­an­stellungs­verträge sehen bisher und können auch zukünftig ein zweijähriges, nachvertragliches Wettbewerbsverbot vorsehen. Während der Laufzeit des Wettbewerbsverbotes zahlt die Gesellschaft eine jährliche Entschädigung in Höhe der Hälfte der durchschnittlich in den letzten drei Jahren regelmäßig bezogenen vertraglichen Entgeltleistungen. Auf die Karenzentschädigung wird angerechnet, was das jeweilige Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Wettbewerbsverbots durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Eine Anrechnung findet nur in dem Umfang statt, wie die Karenzentschädigung unter Hinzurechnung dieses Betrags die Summe der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen um mehr als 10% - bzw. 25% im Falle der Verlegung des Wohnsitzes des jeweiligen Vorstands aufgrund des Wettbewerbsverbots - übersteigt. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die zu zahlende Karenzentschädigung angerechnet.

VIII. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems und der Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Da der Aufsichtsrat satzungsgemäß aus drei Mitgliedern besteht, werden alle Themen einschließlich der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems sowie die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands durch den Gesamtauf­si­ch­ts­rat erarbeitet. Bei der Entwicklung des Vergütungssystems oder im Hinblick auf die Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands kann der Aufsichtsrat bei Bedarf auch externe Vergütungsexperten hinzuziehen. Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, so stellt er die Unabhängigkeit der beauftragten Vergütungsexperten sicher.

Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch. Anpassungsbedarfe wird der Aufsichtsrat in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK gemeinsam erarbeiten und eine Beschlussfassung vorbereiten. Dabei legen alle Mitglieder des Aufsichtsrats dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats etwaige in diesem Zusammenhang bestehende Interessenkonflikte unverzüglich offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds werden zur Beendigung des Mandats führen.

Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem gemäß Art. 9 SE-VO i.V.m. § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein vom Aufsichtsrat überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Eine Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands führt der Aufsichtsrat alle vier Jahre im Rahmen der Überprüfung des Vergütungssystems und im Übrigen im Rahmen einer anstehenden Verlängerung eines bestehenden Vorstandsanstellungsvertrags sowie im Falle eines neu abzuschließenden Vorstandsanstellungsvertrags durch. Kriterien für die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben sowie die persönliche Leistung des Vorstands. Daneben werden die wirtschaftliche Gesamtlage und die Strategie der Gesellschaft, Veränderungen der Vergütungsstandards (AktG und DCGK) sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (auch in der zeitlichen Entwicklung) einbezogen. Außerdem wird die Vergütung so bemessen, dass sie am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte wettbewerbsfähig ist (Marktvergleich).

Vorstand und Aufsichtsrat werden zudem gemeinsam einen Bericht über die im abgelaufenen Geschäftsjahr je Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung nach Maßgabe des § 162 AktG erstellen, diesen dem Abschlussprüfer zur Prüfung sowie der Hauptversammlung im Anschluss zur Billigung vorlegen.