

# Vergütungssystem Vorstand

## **1. Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Fielmann Group AG**

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Fielmann Group AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das System setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten, wobei sowohl der Leistung der Vorstandsmitglieder als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen werden soll. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Gesamtvergütung darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt.

Das Vergütungssystem der Fielmann Group AG sieht zum einen eine Festvergütung vor, neben die zusätzliche Nebenleistungen treten. Zum anderen sieht das Vergütungssystem eine erfolgsbezogene variable Vergütung vor, die aus zwei Komponenten besteht: dem einjährigen Short Term Incentive (kurz STI, intern auch Tantieme I genannt) und dem mehrjährigen Long Term Incentive (kurz LTI, intern auch Tantieme II genannt). Das Vergütungssystem enthält finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung spiegelt sich die Kundenzufriedenheit als das wesentliche Merkmal der Unternehmensphilosophie von Fielmann wider.

Mit dieser Vergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten für die Gesellschaft sowie für die mit der Gesellschaft nach den §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen abgegolten. Sofern für Mandate bei verbundenen Unternehmen eine Vergütung vereinbart wird, wird diese auf die Festvergütung angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Mandate oder für Funktionen in Verbänden oder ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die Gesellschaft oder ein mit ihr verbundenes Unternehmen angehört, entscheidet über eine solche Anrechnung der Aufsichtsrat.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes, insbesondere denen der §§ 87, 87a AktG. Soweit einzelnen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) nicht entsprochen wird, wird dies in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft gemäß § 161 AktG einschließlich einer Begründung erläutert.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 8. Juli 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt und von der Hauptversammlung mit großer Mehrheit beschlossen. Das Vergütungssystem wurde turnusmäßig nach drei Jahren überprüft. Infolge der Überprüfung wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft angepasst und vom Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Personalausschusses neu beschlossen.

Das angepasste Vergütungssystem gilt für sämtliche Vorstandsmitglieder ab dem 1. Januar 2024 sowie für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen.

Um das Vergütungssystem umzusetzen, hat der Aufsichtsrat im Namen der Fielmann Group AG mit den bestehenden Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge vereinbart und die Werte für das Geschäftsjahr 2024 entsprechend dem vorliegenden Vergütungssystem festgesetzt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen (Art, Höhe und Gewährungszeitpunkt) sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems, einschließlich der Zielvorgaben für die variablen Vergütungsbestandteile, abweichen oder neue Vergütungsbestandteile oder zusätzliche oder alternative Ziele einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Fielmann Group AG notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, Pandemien, Naturkatastrophen, Kriege, gestörte Lieferketten oder ähnliche Sachverhalte, vor. Solche Abweichungen können vorübergehend für den Vorstandsvorsitzenden oder weitere Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von der Maximalvergütung, dem Cap für die variablen Vergütungsbestandteile und/oder den relativen Anteilen der Vergütungsbestandteile zueinander führen.

## **2. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder**

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Aufwandshöchstbetrag der Gesellschaft aus der Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, Nebenleistungen, variablen Vergütungsbestandteilen aber ohne etwaige Beendigungsleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden € 5.000.000,00 und für die sonstigen Vorstandsmitglieder jeweils € 3.000.000,00.

## **3. Darstellung des Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem wird durch das Aufsichtsratsplenum festgesetzt, das dabei durch den Personalausschuss des Aufsichtsrats unterstützt wird. Hierzu entwickelt der Personalausschuss die Struktur und die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems und berichtet hierüber dem

Aufsichtsratsplenium, um so dessen Diskussion und Beschlussfassung vorzubereiten. Sowohl der Personalausschuss als auch das Aufsichtsratsplenium können dabei auf externe Vergütungsexperten zurückgreifen, auf deren Unabhängigkeit zu achten ist. Ferner können auch externe Berater hinzugezogen werden.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig alle drei Jahre sowie bei jeder anstehenden Vereinbarung einer Vorstandsvergütung durch den Personalausschuss geprüft, der dem Aufsichtsrat ggf. Vorschläge für eine Anpassung des Vergütungssystems unterbreitet.

Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Im Rahmen der Entwicklung und Überprüfung des vorliegenden Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat, unterstützt durch den Personalausschuss, die bisherige Struktur der Vorstandsvergütung der Gesellschaft einer Angemessenheitsprüfung unterzogen.

In die ausführliche Befassung mit der Vorstandsvergütung ist insbesondere zum einen ein horizontaler Vergütungsvergleich eingeflossen, bei dem die Höhe der Ziel- als auch der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder mit den Vergütungen ins Verhältnis gesetzt wurden, die bei im SDAX und, wegen der langjährigen Zugehörigkeit der Fielmann Group AG zum MDAX in der Vergangenheit, im MDAX notierten Gesellschaften gezahlt werden. Der Vergleich erfolgte dabei unter Berücksichtigung von Umsatz-Rentabilität, Jahresüberschuss, Umsatz und Mitarbeiterzahl des Fielmann-Konzerns.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat einen vertikalen Vergütungsvergleich angestellt, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Fielmann-Konzerns berücksichtigt wurden. Als maßgebliche Vergleichsgruppen wurden dabei die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie die Belegschaft aller deutschen Gesellschaften des Fielmann-Konzerns herangezogen.

Der Aufsichtsrat hat in Anbetracht des Geschäftsmodells der Gesellschaft nach sorgfältiger Abwägung entschieden, die Kriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich festzulegen. Das Vergütungssystem sieht dabei für einzelne Parameter, die für die Höhe der Vergütung maßgeblich sind, Bandbreiten vor, innerhalb derer die für das einzelne Vorstandsmitglied maßgeblichen Werte festgesetzt werden können.

Es ist bisher nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand bzw. seiner Überprüfung gekommen. Sollte ein solcher Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln, wie andere Interessenkonflikte in der Person

eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlöslichen Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung von Interessenkonflikten sichergestellt, dass die Entscheidungen von Aufsichtsratsplenum und Personalausschuss nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Die Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung kann auch für einen mehrjährigen Zeitraum erfolgen und von dem Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsvorjahr, vorbehaltlich etwaiger außerordentlicher Entwicklungen, bestätigt werden. Dies gilt auch für die Zielvorgaben für die variablen Vergütungsbestandteile. Für die Festlegung der Zielvergütung der variablen Vergütungsbestandteile ist kein absoluter Betrag vorgesehen. Anknüpfungspunkt ist für jedes Vorstandsmitglied ein individuell für jedes Vorstandsmitglied bestimmter Prozentsatz des bereinigten Jahresüberschusses des Fielmann-Konzerns.

#### 4. Feste und variable Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem sieht feste und variable Vergütungsbestandteile vor.

Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile	
Festvergütung	Nebenleistungen	STI	LTI

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Tätigkeit neben der festen Vergütung, zu der die Festvergütung und Nebenleistungen gehören, eine variable Vergütung auf der Grundlage eines für jedes Vorstandsmitglied festzulegenden individuellen Prozentsatzes des bereinigten Jahresüberschusses des Fielmann-Konzerns. Die variable Vergütung gliedert sich in einen am kurzfristigen Erfolg des Fielmann-Konzerns orientierten STI und in einen am langfristigen Erfolg des Fielmann-Konzerns orientierten LTI.

Die Höchstgrenze der variablen Vergütung („Cap“) beträgt, unbeschadet der Maximalvergütung, für den Vorstandsvorsitzenden maximal 250% der Festvergütung, für die sonstigen Vorstandsmitglieder ebenfalls maximal 250% der Festvergütung. Das Cap wird für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Rahmen der vorstehenden Grenzen in den Vorstandsdiensverträgen jeweils individuell festgelegt.

Der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) liegt bei ungefähr 30% bis 34%, der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 66% bis 70% (unter Zugrundelegung der aktuell gültigen Caps). Dabei liegt der Anteil des STI bei ungefähr 46% bis 49%, der Anteil des LTI bei ungefähr 20% bis 21 (unter Zugrundelegung der aktuell gültigen Caps).

Die genannten Anteile können aufgrund der Anpassung einzelner Vergütungsbestandteile, der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie bei etwaigen Neubestellungen abweichen.

#### 4.1. Feste Vergütungsbestandteile

##### 4.1.1. Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige Festvergütung, welche in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt wird. Hinzu kommt ein dreizehntes Gehalt in Höhe eines Monatsgehalts, welches jeweils zur Hälfte mit der Abrechnung der Gehälter für die Monate Mai und November ausgezahlt wird.

##### 4.1.2. Nebenleistungen

Neben der Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Bei diesen handelt es sich, neben dem Ersatz angemessener Auslagen, im Wesentlichen um die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens nach den jeweils aktuellen Richtlinien. Zudem werden für jedes Vorstandsmitglied folgende Versicherungen abgeschlossen:

- Eine Unfallversicherung, die auch eine Leistung an Erben des Vorstandsmitglieds im Todesfall vorsehen kann.
- Eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) unter Beachtung von § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG (sofern man den Abschluss einer solchen Versicherung als Vergütungsbestandteil im aktienrechtlichen Sinne ansieht).

Etwaige Steuerlasten aufgrund dieser Nebenleistungen trägt das betreffende Vorstandsmitglied.

#### 4.2. Variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsbezogene variable Vergütung besteht aus einem kurzfristig variablen Vergütungsbestandteil, dem STI, sowie einem langfristig variablen Vergütungsbestandteil, dem LTI.

Der STI und der LTI errechnen sich, indem der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr entsprechend der für den STI und den LTI jeweils festgelegten Gewichtung mit dem individuell festgelegten Prozentsatz des Vorstandsmitglieds multipliziert wird und die so errechnete Ausgangsgröße über einen Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit, s.u.) bewertet und angepasst wird.

Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns ermittelt sich wie folgt:

	Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns wie im Konzernabschluss für das jeweilige Jahr ausgewiesen
+/-	Aufwand/Ertrag aus der Tantiemerückstellung

- +/- außerordentlicher Aufwand/Ertrag (im Sinne des § 277 Abs. 4 HGB in der vor dem 23.07.2015 geltenden Fassung, auch wenn ein gesonderter Ausweis nach IAS nicht erfolgt)
- +/- wesentliche Sondereffekte aus Unternehmensakquisitionen/-veräußerungen etc., die nach Maßgabe der Vorgabe des Aufsichtsrats auf einen voraussichtlichen Nutzungszeitraum linear zu verteilen sind

Grundlegender Faktor zur Bewertung und Anpassung der Ausgangsgröße im Rahmen der Tantiemberechnung ist (mit unterschiedlichen Bemessungszeiträumen) sowohl für den STI als auch für den LTI der Indikator der Kundenzufriedenheit („Korrekturfaktor“). Alle betriebswirtschaftlichen Einflussgrößen für den Fielmann-Konzern werden über diesen Faktor erfasst. Die Kundenzufriedenheit ist Maßstab des Erfolgs des laufenden Geschäftsjahrs und zugleich über die Kundenbindung und den Wiederkauf Grundlage des künftigen Erfolgs. Das Zielsystem der Kundenzufriedenheit ist zugleich Steuerungsgröße des Vertriebs, der Niederlassungen, der Personalführung, der Beschaffung, der Logistik und der Qualitätssicherung. Dieses Zielsystem wird aufgrund laufender Analysen entwickelt und aufgrund detaillierter Marktanalysen und Datenerhebungen laufend verfeinert und angepasst. Die Sicherung und soweit möglich Steigerung der Kundenzufriedenheit ist ein wesentlicher Orientierungspunkt des Vorstandshandelns. Die Gewichtung trägt dem Rahmen der erwarteten Kundenzufriedenheit und der Bedeutung von Veränderungen auf die aktuelle und künftige Ertragslage Rechnung. Die maßgeblichen Abweichungswerte und die Gewichtung für Zwecke der Tantiemberechnung werden vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Zielwerts des Kundenzufriedenheitsindex festgelegt. Dieser wird durch die Gesellschaft fortlaufend digital ermittelt und bildet die Grundlage für die Feststellung der Zielerreichung. Der Aufsichtsrat behält sich eine Anpassung der Zielwerte bei einer etwaigen Umstellung oder Anpassung des Verfahrens zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit oder bei sonstigen außerordentlichen oder außergewöhnlichen Entwicklungen oder Umständen, die dazu führen, dass die Zielwerte nicht erreicht werden, auch für laufende Bemessungszeiträume vor. In einem solchen Fall kann der Aufsichtsrat variable Vergütungsbestandteile auch bei Nichterreichen der ursprünglichen Zielwerte gewähren, nicht aber über eine unterstellte 100%ige Zielerreichung hinaus.

Im Zusammenhang mit der Umstellung der bestehenden Dienstverträge auf das angepasste Vergütungssystem kann es zu gewissen Abweichungen in Bezug auf den zeitlichen Geltungsbereich der variablen Vergütungsbestandteile und deren einzelnen Voraussetzungen kommen.

#### 4.2.1. STI

Als kurzfristig variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem den STI vor. Diesem liegt ein einjähriger Bemessungszeitraum zugrunde. Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns (wie oben beschrieben) für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei mit 70% gewichtet und mit dem für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten Prozentsatz multipliziert.

Als Korrekturfaktor ist für den STI der jeweils ungewichtete Durchschnitt der für das jeweilige Geschäftsjahr kumulierten Kundenzufriedenheit maßgeblich (d.h. am Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs: [Summe der Kundenzufriedenheit der Monate 01 bis 12] / 12).

Zusammengefasst berechnet sich der STI demnach nach folgender Formel:

**STI = Ausgangsgröße (= bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr x 70% x individueller Prozentsatz) x Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit über den einjährigen Bemessungszeitraum)**

Der STI ist mit Ablauf des Tages fällig, an dem der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Fielmann Group AG für das betreffende Geschäftsjahr festgestellt und den Konzernabschluss der Fielmann Group AG gebilligt hat.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

#### 4.2.2. LTI

Als langfristig variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem den LTI vor. Diesem liegt, bezogen auf den Korrekturfaktor, ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde. Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns (wie oben beschrieben) für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei mit 30% gewichtet und mit dem für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten Prozentsatz multipliziert.

Als Korrekturfaktor ist für den LTI der jeweils ungewichtete Durchschnitt der für das jeweilige Geschäftsjahr und die folgenden zwei Geschäftsjahre („Performance Period“) kumulierten Kundenzufriedenheit maßgeblich, wobei für jede Abrechnungsperiode der Durchschnitt wie bei dem STI (vgl. Ziffer 4.2.1) zu ermitteln ist. Der LTI wird rollierend ermittelt, so dass für Zwecke einer vorläufigen Abrechnung die Kundenzufriedenheit mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs kumuliert fortgeschrieben wird.

Zusammengefasst berechnet sich der LTI demnach nach folgender Formel:

**LTI = Ausgangsgröße (= bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr x 30% x individueller Prozentsatz) x Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit über den dreijährigen Bemessungszeitraum)**

Der endgültige Anspruch auf den LTI entsteht und wird zur Zahlung fällig mit Ablauf des Tages, an dem der Aufsichtsrat den zum Ablauf des Bemessungszeitraums maßgeblichen Jahresabschluss der Fielmann Group AG festgestellt und den Konzernabschluss der Fielmann Group AG gebilligt hat. Der auf Basis

der Ausgangsgröße vorläufig ermittelte LTI wird zu 90% ausgezahlt und ist zur Zahlung fällig, sobald der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Fielmann Group AG für das betreffende Geschäftsjahr festgestellt und den Konzernabschluss der Fielmann Group AG gebilligt hat. Die endgültige Ermittlung der Kundenzufriedenheit über den Bemessungszeitraum sowie die endgültige Abrechnung erfolgt mit Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Fielmann Group AG durch den Aufsichtsrat für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen Bemessungszeitraums. Soweit der endgültige Auszahlungsbetrag die Vorauszahlung übersteigt, ist die Differenz von der Gesellschaft an das Vorstandsmitglied zu zahlen. Soweit die Vorauszahlung den endgültigen Auszahlungsbetrag übersteigt, ist die Differenz von dem Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zu zahlen.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

#### 4.2.3. Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

Die Gesellschaft ist zur Aufrechnung mit und Zurückbehaltung von variablen Vergütungsbestandteilen sowie zur Rückforderung von Vorauszahlungen auf den LTI berechtigt, soweit sich nach Ende des für den betreffenden Vergütungsbestandteil maßgeblichen Bemessungszeitraums herausstellt, dass das Vorstandsmitglied gegen geltende Rechtsvorschriften und/oder Compliance-Vorgaben verstoßen hat, welche nach § 93 Abs. 2 AktG zu Schadenersatzansprüchen der Gesellschaft führen.

## 5. Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsdienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen (jeweils drei Jahre) und haben zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem folgende Laufzeiten:

- Dienstvertrag Herr Marc Fielmann: 30. Juni 2027
- Dienstvertrag Herr Steffen Bätjer: 14. August 2026
- Dienstvertrag Frau Katja Groß: 28. Februar 2027
- Dienstvertrag Herr Dr. Bastian Körber: 31. März 2027

Für den Fall, dass der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied abberuft, kann vereinbart werden, dass der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied von seiner Dienstpflicht unter Fortgeltung des Vertrags im Übrigen freistellt.

Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsdienstvertrags ist ausgeschlossen. Möglich ist indes sowohl für das betreffende Vorstandsmitglied als auch für die Gesellschaft eine Kündigung aus wichtigem Grund.



## **6. Leistungen im Falle der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags**

Im Falle eines unterjährigen Beginns und einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags werden sowohl die Festvergütung als auch der STI und der LTI nur zeitanteilig gewährt.

Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile (STI und LTI), die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt nach den ursprünglich vereinbarten Zielvorgaben und Leistungskriterien und nach den im Vorstandsdienstvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten.

Das Vergütungssystem gestattet dem Aufsichtsrat bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit die Zahlung von Abfindungen. In diesem Fall gilt ein sog. Abfindungs-Cap. Danach sind Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt und dürfen grundsätzlich nicht mehr als die Summe der Ansprüche während der Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags betragen. Ebenfalls zulässig ist die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gegen Zahlung einer Karenzentschädigung. Eine etwaige Abfindungszahlung ist auf eine Karenzentschädigung anzurechnen.

Eine besondere Regelung für eine Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels (sog. Change of Control) sieht das Vergütungssystem nicht vor.