



# Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG

Seit 1. Januar 2021

# Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG

<b>A. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG.....</b>	<b>2</b>
I. Zielsetzung.....	2
II. Grundstruktur.....	3
<b>B. Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung der OVB Holding AG.....</b>	<b>3</b>
I. Vergütungsstruktur.....	3
II. Vergütungsbestandteile im Einzelnen.....	4
1. Feste Vergütungsbestandteile.....	4
a. Grundvergütung.....	4
b. Nebenleistungen.....	4
c. Zuwendung zum Aufbau einer Altersversorgung.....	5
2. Erfolgsbezogene, variable Vergütungsbestandteile.....	5
a. Zusammensetzung.....	5
b. Short Term Incentive, STI (Kurzfristig orientierte variable Vergütung).....	5
c. Long Term Incentive, LTI (Langfristig orientierte variable Vergütung).....	6
<b>C. Höchstgrenzen der Vergütung.....</b>	<b>8</b>
a. Grundsatz der Angemessenheit.....	8
b. Externer Vergleich (horizontale Angemessenheit).....	8
c. Interner Vergleich (vertikale Angemessenheit).....	9
<b>D. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten.....</b>	<b>9</b>
<b>E. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte.....</b>	<b>9</b>
<b>F. Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit.....</b>	<b>10</b>
<b>G. Gegenwärtige Anwendung des vorstehend beschriebenen Vergütungssystems.....</b>	<b>10</b>
<b>H. Das Verfahren zur Festsetzung der Vorstandsvergütung der OVB Holding AG.....</b>	<b>10</b>
<b>I. Berichterstattung.....</b>	<b>11</b>

## Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG

### A. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG

#### I. Zielsetzung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG wird nach Maßgabe des Aktiengesetzes festgesetzt und ist auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Vergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Nebenleistungen und aus erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen.

Das Vergütungssystem des Vorstands der OVB Holding AG zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen.

Die in den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen verankerten finanziellen und nicht-finanziellen individuellen Ziele dienen der Förderung der Geschäftsstrategie. Sie zielen darüber hinaus auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab. So sollen Anreize für eine langfristige Entwicklung, die sich auf das Schaffen von Werten fokussiert, bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken gesetzt und Innovationen gefördert werden. Daher ist der Anteil der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet.

Die horizontale und vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird – in der Regel unter Hinzuziehung eines unabhängigen externen Gutachters – in regelmäßigen Abständen überprüft und vom Aufsichtsrat gewürdigt. Als horizontale Referenz wird eine Gruppe vergleichbarer Unternehmen herangezogen. Der vertikale unternehmensinterne Vergütungsvergleich erfolgt zweigleisig. Er fokussiert sowohl auf die Relation der Vorstandsvergütung zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft als auch auf die durchschnittliche Vergütung der in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter der Gesellschaft unterhalb des oberen Führungskreises, dies auch im Kontext der zeitlichen Entwicklung.

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sieht das Vergütungssystem auch eine Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied vor.

## II. Grundstruktur

Die Struktur des Vergütungssystems sowie die durch den Aufsichtsrat vorzunehmende konkrete Ausgestaltung der individuellen Vorstandsvergütung folgt den nachstehenden Leitgedanken:

1. Die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium soll gefördert werden, ohne die unternehmerische Freiheit in den einzelnen Vorstandsressorts zu vernachlässigen. Da wesentliche strategische Ziele nur ressortübergreifend durch Beiträge aller Vorstandsmitglieder zu erreichen sind, orientieren sich kurz- und langfristige Vergütungsbestandteile an verschiedenen Unternehmenskennzahlen bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Leistungsbeiträge der einzelnen Vorstandsressorts zum Gesamterfolg des Unternehmens.
2. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, Komplexität und Ausrichtung sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Auf dieser Basis soll den Vorstandsmitgliedern ein wettbewerbsfähiges und marktübliches Vergütungspaket angeboten werden können, welches sich im Rahmen der regulatorischen Vorgaben bewegt und zugleich die Ausrichtung des Vorstands an nachhaltigem Wirtschaften fördert.
3. Die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem festen Vergütungsteil und einem variablen Vergütungsanteil zusammen, dessen Höhe sich teilweise nach kurzfristigen und teilweise nach langfristigen Zielen richtet.
4. Das zum 1. Januar 2021 vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem ist einfach, klar sowie verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

### B. Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung der OVB Holding AG

#### I. Vergütungsstruktur

Die Vergütung jedes Vorstandsmitglieds der OVB Holding AG besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht neben der Grundvergütung („Fixum“) aus Nebenleistungen sowie einer jährlichen Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung zugunsten des Vorstandsmitglieds und seiner Hinterbliebenen. Der feste Vergütungsanteil beträgt zwischen 63,1 und 65,0 Prozent der Zielvergütung.

Erfolgsabhängig, d.h. an der Erreichung von konkreten, messbaren Zielen ausgerichtet und damit variabel werden die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI) sowie die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI) gewährt. Der variable Vergütungsanteil beträgt zwischen 35,0 und 36,9 Prozent der Zielvergütung.

Feste Vergütung	Grundvergütung	Feste vertraglich vereinbarte, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird	
	Nebenleistungen	Im wesentlichen Dienstwagennutzung und Kostenübernahme für sonstige Versicherungen	
	Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungs-kassenversorgung	Jährliche Zuwendung, die in 12 Monatsraten bzw. halbjährlich von der Gesellschaft an die Unterstützungskasse gezahlt wird	
Erfolgsbezogene variable Vergütung	Short Term Incentive, STI (kurzfristig orientierte variable Vergütung)	Typ	Jahresbonus
		Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 40 % EBIT Ziel-/Ist-Vergleich</li> <li>▪ 20 % Erträge aus Vermittlungen Ziel-/Ist-Vergleich</li> <li>▪ 20 % weitere individuelle finanzielle und operative Ziele</li> <li>▪ 20 % qualitative Ziele, darunter ein Nachhaltigkeitsziel (tbd)</li> </ul>
		Zielkorridor	75 % - 125 % bei quantitativen Zielen, bis 150 % bei qualitativen Zielen
		Auszahlungsmodus	Im Folgejahr nach Feststellung der Zielerreichungsgrade auf Basis des Jahresabschlusses im Aufsichtsrat, spätestens einen Monat nach der jeweiligen Hauptversammlung
	Long Term Incentive, LTI (langfristig orientierte variable Vergütung)	Typ	Bonusbanksystem mit Malusregelung
		Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 70 % operatives Ergebnis</li> <li>▪ 30 % Erträge aus Vermittlungen</li> </ul>
		Zielkorridor	Malusbereich von 0 - 59,99 % Zielerreichung, neutraler Bereich von 60 – 79,99 %, Bonusbereich von 80 - 200 %
		Auszahlungsmodus	Das nach Einstellung in die Bonusbank beziehungsweise nach der Verrechnung der Malusregelung verbleibende Bonusbankguthaben wird jeweils im Folgejahr zu einem Drittel ausgezahlt.

## II. Vergütungsbestandteile im Einzelnen

### 1. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und einem Beitrag zur individuellen Altersversorgung zusammen.

#### a. Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied der OVB Holding AG erhält eine feste Grundvergütung. Diese ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Sie wird monatlich in 12 gleichen Raten pro Jahr ausgezahlt. Sie wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und gegebenenfalls angepasst.

#### b. Nebenleistungen

Zu den Nebenleistungen zählen insbesondere die Dienstwagennutzung, die Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln und die Kostenübernahme für sonstige Versicherungen, die allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zustehen, jedoch in der Höhe je nach der persönlichen Situation variieren können.

### c. **Zuwendung zum Aufbau einer Altersversorgung**

Jedem Mitglied des Vorstands wird eine Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung zugunsten des Vorstandsmitglieds und seiner Hinterbliebenen gewährt, die von der Gesellschaft in 12 Monatsraten bzw. halbjährlich an die Unterstützungskasse gezahlt wird. Diese ist individuell unterschiedlich bemessen.

## 2. **Erfolgsbezogene, variable Vergütungsbestandteile**

### a. **Zusammensetzung**

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einer Kurz- und einer Langfristkomponente zusammen – dem STI und LTI. Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung hängt vom Erreichen finanzieller und weiterer Leistungsparameter ab. Diese werden aus operativen, aber auch strategischen Zielsetzungen abgeleitet. Bezogen auf den gesamten variablen Vergütungsanteil setzt sie sich zu 45 Prozent aus einer kurzfristig orientierten variablen Vergütung (STI) sowie zu 55 Prozent aus einer langfristig orientierten variablen Vergütung (LTI) zusammen.

Mit Blick auf eine nachhaltige, erfolgreiche und am Unternehmensinteresse der Aktionäre ausgerichteten Unternehmensentwicklung sowie mit dem Ziel einer der Lage der OVB Holding AG angemessenen Vergütung der Vorstandsmitglieder werden die relativen Anteile von verschiedenen Zielen der Kurz- und Langfristkomponente an der variablen Vergütung bestimmt und vom Aufsichtsrat mit jedem einzelnen Vorstandsmitglied vor Beginn eines Geschäftsjahres die Zielgrößen und Parameter zur Definition der Zielerreichung festgelegt.

### b. **Short Term Incentive, STI (Kurzfristig orientierte variable Vergütung)**

Der STI richtet sich nach den erzielten finanziellen, geschäftlichen, operativen oder strategischen Erfolgen des OVB Konzerns im Geschäftsjahr und wird vollständig in bar gewährt.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Nominierung- und Vergütungsausschusses die konkreten Leistungskriterien und die Kennzahlen und Fokusthemen einschließlich der Methoden zur Leistungsmessung auf der Basis der vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat gebilligten Planung fest und gewichtet deren Anteil am STI. Dabei wird der Aufsichtsrat besonderen Wert darauf legen, dass klar definierte und messbare qualitative Ziele Berücksichtigung finden, die die aktuelle Strategie berücksichtigen.

Im Vordergrund steht für die OVB Holding AG die Sicherung und Erhöhung des unternehmerischen Erfolgs wie auch des Unternehmenswerts in allen relevanten Ausprägungen.

Hierdurch sollen Ertragskraft und Marktposition der OVB Holding AG langfristig gestärkt werden. Auch soll profitables und effizientes Wirtschaften incentiviert werden. Dies berücksichtigt neben klassischen Ertragskennzahlen insbesondere auch für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens wesentliche Ziele wie die Umsetzung der Unternehmensstrategie, die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern und Märkten oder eine Optimierung der bestehenden Marktposition.

Auch Nachhaltigkeitsziele kommen zur Anwendung. Dies können unter anderem ein effizienter Umgang mit Ressourcen, die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung, Innovationsleistungen, Nachfolgeplanung sowie Compliance sein.

Die Leistungskriterien werden anhand geeigneter und im Unternehmen etablierter Kennzahlen ermittelt. Der Aufsichtsrat stellt bei der Zieldefinition sicher, dass die Zielsetzung anspruchsvoll und ambitioniert ist. Dem Aufsichtsrat steht es offen, weitere finanziell, geschäftlich oder strategisch bedeutsame Zielgrößen bzw. Zielgrößen im Bereich Nachhaltigkeit zu definieren und in den konkreten Kriterienkatalog für den STI eines Geschäftsjahres aufzunehmen.

Quantitative Ziele fließen dabei zu 80 Prozent in den STI ein, qualitative Ziele zu 20 Prozent. Dabei beträgt die relative Gewichtung 40 Prozent für das operative Ergebnis (EBIT), 20 Prozent für die Erträge aus Vermittlungen (Umsatz), 20 Prozent für weitere finanzielle und operative Ziele sowie 20 Prozent für qualitative Ziele, darunter ein Nachhaltigkeitsziel.

Der Zielkorridor für den Jahresbonus reicht von 75 Prozent bis 125 Prozent des STI bei quantitativen Zielen sowie bis 150 Prozent bei qualitativen Zielen.

Sämtliche Parameter des STI bleiben für das betreffende Geschäftsjahr unverändert.

Feststellung der Zielerreichung:

In der ersten Aufsichtsratssitzung nach Ablauf des Geschäftsjahres wird für das jeweilige Vorstandsmitglied die tatsächliche Zielerreichung des STI vom Aufsichtsrat auf Basis des festgestellten Jahresabschlusses bestätigt.

Der STI wird spätestens einen Monat nach der jeweiligen ordentlichen Hauptversammlung ausgezahlt.

#### **c. Long Term Incentive, LTI (Langfristig orientierte variable Vergütung)**

Beim LTI sollen Ertragsziele über einen längerfristigen Zeitraum erreicht werden, um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung abzusichern.

Es wird davon abgesehen, eine auf Aktien basierte langfristige Vergütung vorzusehen. Das LTI wird in bar gewährt, da ausschließlich vom Vorstand beeinflussbare Faktoren der Vergütung zugrunde gelegt werden sollen.

Vor dem Hintergrund des geringen Streubesitzes bei der OVB Holding AG hält der Aufsichtsrat einen solchen Aktienbezug als Teil der Vorstandsvergütung als Steuerungselement für nicht sinnvoll.

Um die Leistung eines Vorstandsmitglieds und des Gesamtvorstands angemessen berücksichtigen zu können, wird das LTI auf Basis einer kennzahlenbasierten Vergütung unter Zugrundelegung einer dreijährigen Bemessungsperiode („Performance-Zeitraum“) gewährt, das als individuelles Guthaben im Rahmen einer Bonus-Bank verwaltet wird.

Das LTI basiert auf zwei finanziellen Zielen, die zwei wichtige Steuerungsgrößen der OVB Holding AG darstellen (Erträge aus Vermittlungen und operatives Ergebnis). Dabei beträgt die relative Gewichtung 70 Prozent für das operative Ergebnis und 30 Prozent für die Erträge aus Vermittlungen.

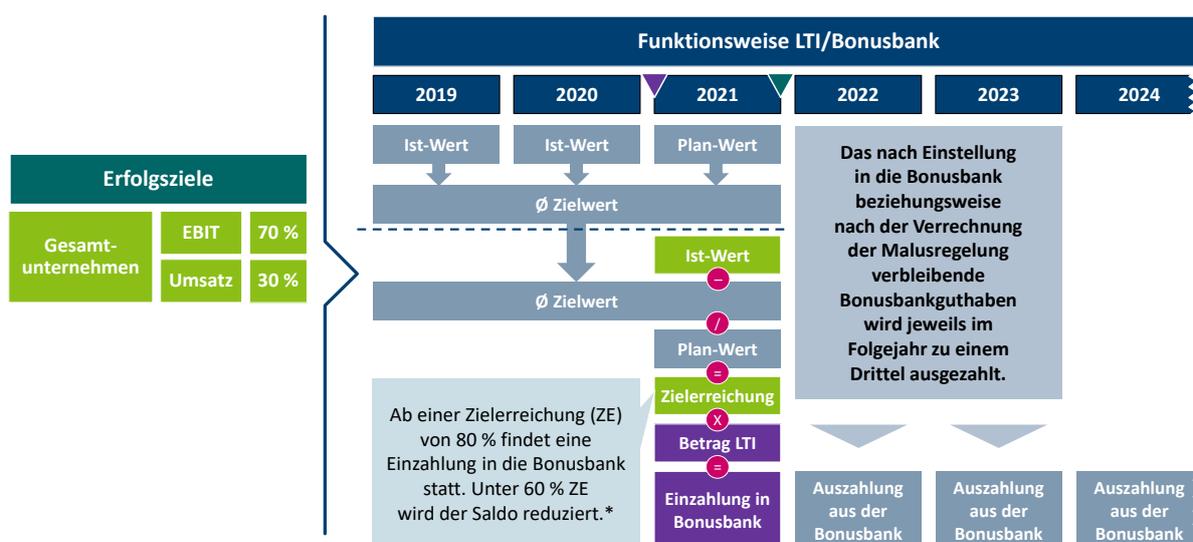
Vor Beginn eines Geschäftsjahres wird der Zielbetrag des LTI festgesetzt.

Die Bemessungsgrundlage für den LTI eines Geschäftsjahres ergibt sich aus dem gleitenden Durchschnitt der erreichten Istwerte der letzten zwei Geschäftsjahre sowie der Erreichung des Planwertes im Geschäftsjahr.

Ab einer Zielerreichung von 80 Prozent bis maximal 200 Prozent erfolgt eine Einbuchung des erreichten Bonusbetrags in die Bonusbank.

Eine Zielerreichung zwischen 60 Prozent und 79,99 Prozent hat keinen Einfluss auf den Saldo der Bonusbank.

Bei Unterschreitung des Zielerreichungsgrades von 60 Prozent (zwischen 0 und 59,99 Prozent Zielerreichung) reduziert sich das bis dahin angesammelte Bonusbank-Guthaben um den entsprechenden Negativbeitrag (Malusregelung).



\* Eine Zielerreichung zwischen 60 % und 79,99 % hat keinen Einfluss auf den Saldo der Bonusbank.

In der ersten Aufsichtsratssitzung nach Ablauf des Geschäftsjahres wird für jedes Vorstandsmitglied die tatsächliche Zielerreichung des LTI vom Aufsichtsrat festgestellt.

Das nach Einstellung in die Bonusbank beziehungsweise nach der Verrechnung der Malusregelung verbleibende Bonusbankguthaben wird jeweils im Folgejahr zu einem Drittel zeitgleich mit dem STI im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung ausgezahlt.

### C. Höchstgrenzen der Vergütung

#### a. Grundsatz der Angemessenheit

Die Vergütung des Vorstands soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder stehen. Das Vergütungssystem soll Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder setzen. Daneben werden hierbei insbesondere die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt. Der Aufsichtsrat legt zudem ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Maximalvergütung marktüblich ist. Die Marktüblichkeit ist anhand der folgenden Punkte zu beurteilen:

#### b. Externer Vergleich (horizontale Angemessenheit)

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung wird eine Peer Group herangezogen, die so zusammengestellt ist, das sie nach den Kriterien Unternehmensgröße, Branche, Land und Internationalität, Rechtsform, Kapitalmarktorientierung sowie relevanter Arbeitsmarkt in möglichst vielen Dimensionen mit der OVB Holding AG vergleichbar ist:



### **c. Interner Vergleich (vertikale Angemessenheit)**

Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vorstandsvergütung zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises sowie zur Vergütung der Gesamtbelegschaft (unterhalb des oberen Führungskreises) der OVB Holding AG ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peer Group verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird.

Der Aufsichtsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu beurteilt wird.

Darauf basierend orientiert sich die Festlegung einer Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied an den erfolgsunabhängigen und den jeweils maximal möglichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten inklusive Beitrag zur individuellen Altersvorsorge und Nebenleistungen. Sie beträgt für die einzelnen Vorstandsmitglieder:

CEO: 1.100.000 EURO

CFO: 560.000 EURO

COO: 700.000 EURO

### **D. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten**

Nimmt das Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der OVB Holding AG vollumfänglich abgegolten.

Übernimmt ein Vorstandsmitglied konzernfremde Aufsichtsratsmandate, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen des Genehmigungsprozesses, ob und inwieweit eine Vergütung anzurechnen ist.

### **E. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder bestimmt, wobei die variablen Vergütungsbestandteile auf der Basis dieses Vergütungssystems jährlich vom Aufsichtsrat bestimmt werden.

## **F. Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit**

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags werden noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, im Folgejahr zur Auszahlung gebracht. Der bei Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehende Restsaldo der Bonusbank wird mit dem Zielerreichungsbetrag aus der LTI des zurückliegenden Geschäftsjahrs verrechnet. Die gesamte Auszahlung des bestehenden Saldos der Bonusbank wird ebenfalls im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses ausbezahlt.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats und einvernehmlicher Beendigung des Anstellungsvertrags ist der Gesamtwert der von der Gesellschaft im Rahmen einer solchen Vereinbarung gegenüber dem Vorstandsmitglied zu gewährenden Leistungen auf die Höhe der für die ursprüngliche Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von der Gesellschaft geschuldeten Gesamtvergütung begrenzt und wird den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten.

Zusagen für Leistungen an Vorstandsmitglieder aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (sogenannte »change of control«-Regelungen) sind nicht Teil der abgeschlossenen Verträge.

## **G. Gegenwärtige Anwendung des vorstehend beschriebenen Vergütungssystems**

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG ab dem 1. Januar 2021 und ist bei Verlängerung sowie eventuell neu abzuschließender Dienstverträge anwendbar.

## **H. Das Verfahren zur Festsetzung der Vorstandsvergütung der OVB Holding AG**

Der Aufsichtsrat legt das System der Vorstandsvergütung fest und überprüft es regelmäßig. Hierbei werden die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss vorbereitet. Dieser entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die auch der Aufsichtsrat berät und beschließt. Im Rahmen von Überprüfungen wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vorstandsvergütung insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Sollte sich hieraus die Notwendigkeit einer Veränderung des Vergütungssystems, der Vergütungsstruktur oder der Vergütungshöhe ergeben, wird der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zur Beschlussfassung vorlegen.

Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf externe Berater zur Erstellung oder Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet, insbesondere wird eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit verlangt. Die eingeschalteten Vergütungsberater werden regelmäßig gewechselt. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

In der Vergangenheit ist es nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand gekommen.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung gemäß § 120a Aktiengesetz zur Billigung vorgelegt. Wird die Billigung des vorgelegten Systems durch die Hauptversammlung abgelehnt, wird der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Abstimmung vorgelegt.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft das System zur Vorstandsvergütung regelmäßig und unterbreitet dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge, sofern Änderungsbedarf angezeigt ist. Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

## **I. Berichterstattung**

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich nach den gesetzlichen Bestimmungen einen Vergütungsbericht. Darin wird der Aufsichtsrat über die eventuelle Aufnahme weiterer Zielgrößen in die konkreten Kriterienkataloge für STI und/oder LTI für ein Geschäftsjahr oder Änderungen in der Vergleichsgruppe von Unternehmen berichten.

Der Vergütungsbericht zur Vorstandsvergütung im abgelaufenen Geschäftsjahr enthält jeweils auch einen Ausblick auf die Anwendung des Vergütungssystems im laufenden Geschäftsjahr. In diesem Ausblick wird vorab – soweit nicht Vertraulichkeitsgesichtspunkte entgegenstehen – über die Auswahl der finanziellen Leistungskriterien berichtet.

Nicht-finanzielle Leistungskriterien werden, wie auch die konkrete Zielerreichung für die finanziellen Kennzahlen, nicht erläutert, da bei strategisch wichtigen Zielen Vertraulichkeitsinteressen der Gesellschaft entgegenstehen können.

Die Ziele, Zielwerte und Vergleichsparameter unterliegen während der jeweiligen für die Zielerreichung maßgeblichen Zeiträume grundsätzlich keiner Veränderung. Der Aufsichtsrat verzichtet auf die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen und die variable Vergütung ganz oder in Teilen einzubehalten oder zurückzufordern.