

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Meta Wolf AG (Beschluss der Hauptversammlung am 13. Juli 2023)

I. Grundzüge und Ziele des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Meta Wolf AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens. Die damit verbundenen strategischen und operativen Leistungsindikatoren sowie bestimmte Nachhaltigkeitsziele sollen als Zielgrößen in der kurzfristigen variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden. Die langfristige Vergütung der Vorstandsmitglieder soll zudem, wenn rechtlich möglich, durch die Gewährung von Aktienoptionen an die Entwicklung des Unternehmenswertes der Gesellschaft, ausgedrückt durch ihren Börsenwert, gekoppelt werden.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten. Dabei soll auch der persönlichen Leistung jedes Vorstandsmitglieds, der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens sowie der Üblichkeit der Vergütung angemessen Rechnung getragen werden. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten.

II. Darstellung des Verfahrens zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird gemäß § 87a Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Der Aufsichtsrat kann sich im Hinblick auf die Festsetzung der Vorstandsvergütung von externen Vergütungsexperten beraten lassen, auf deren Unabhängigkeit zu achten ist. Ferner können auch externe Rechtsberater hinzugezogen werden.

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.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergütungsvergleich) hat der Aufsichtsrat die seinen Mitgliedern bekannte Vergütungspraxis bei anderen Unternehmen berücksichtigt, jedoch keine systematische Analyse einer geeigneten

Vergleichsgruppe von Unternehmen sowie keinen allgemeinen Industrievergleich durchgeführt. Mit der Ermittlung und Analyse von Vergütungsdaten anderer Unternehmen ist ein erheblicher Aufwand verbunden. Dies ist aus Sicht des Aufsichtsrats wenig praktikabel.

Nicht in die Beurteilung der Üblichkeit eingegangen ist zudem ein vertikaler Vergütungsvergleich, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens berücksichtigt wurden. Das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt wurde nicht berücksichtigt, auch nicht in der zeitlichen Entwicklung. Aus Sicht des Aufsichtsrats erscheint ein solcher Vergleich weder geeignet noch erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder angemessen ist.

Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Vergütungsparameter darauf, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt.

Der Aufsichtsrat überprüft künftig regelmäßig, spätestens alle vier Jahre die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und zieht dabei folgende Kriterien heran: die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die zukünftige Entwicklung der Gesellschaft sowie die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds und dessen persönliche Leistung.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für alle ab dem 13. Juli 2023 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Meta Wolf AG.

III. Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds soll aus drei Komponenten bestehen:

- einer erfolgsunabhängigen Festvergütung (hierzu unter lit. a));
- einer erfolgsabhängigen, kurzfristig orientierten, auf das Erreichen persönlicher Zielgrößen bezogenen variablen Vergütung (hierzu unter lit. b)); und
- einer langfristig orientierten variablen Vergütung in Form von Aktienoptionen (hierzu unter lit. c)).

1. Festvergütung

a) Grundvergütung

Die Grundvergütung umfasst ein jährliches festes, erfolgsunabhängiges Grundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird.

b) Nebenleistungen

Darüber hinaus können den Vorstandsmitgliedern Sachbezüge und Nebenleistungen gewährt werden, wie beispielsweise die Bereitstellung eines Dienstwagens, Gehaltsfortzahlungen im Krankheitsfalle, Zuschüsse zu Versicherungen, der Abschluss einer D&O-Versicherung sowie die Übernahme von bestimmten Rechts-, Steuerberatungs- und Wohnungskosten.

c) Versorgungszusagen

Soweit entsprechende Altersversorgungspläne bestehen, kann der Aufsichtsrat einzelnen oder allen Vorstandsmitgliedern auch Ruhegehälter zusagen.

2. Erfolgsabhängige, kurzfristige variable Vergütung (Zieltantiemen)

Den Vorstandsmitgliedern wird eine einjährig bemessene, erfolgsabhängige, kurzfristig orientierte variable Vergütung gewährt, die sich nach dem Erreichen bestimmter persönlicher Ziele richtet und in voller Höhe in bar gezahlt wird (sog. Zieltantiemen). Die relevanten Zielgrößen und -beträge für das jeweilige Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat in der Aufsichtsratssitzung fest, in der über die Billigung des Jahresabschlusses für das vergangene Geschäftsjahr Beschluss gefasst wird.

Bei den festzulegenden Zielgrößen handelt es sich um individuelle operative und strategische Ziele, die im direkten Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds liegen. In der Vergangenheit wurden beispielsweise die folgenden Zielgrößen vereinbart: EBIT, Abschluss von M&A-Transaktionen und Durchführung von Kapitalmaßnahmen. In diesem Rahmen verwendet der Aufsichtsrat als Zielgrößen auch Nachhaltigkeitsziele, wie z.B. Fortschritte bei der Umweltverträglichkeit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, bei der Mitarbeiterzufriedenheit oder den Status der Compliance im Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Konkretisierung dieser Nachhaltigkeitsziele erfolgt im Rahmen ihrer Festlegung durch den Aufsichtsrat. Das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele soll für die Bestimmung der Zieltantiemen eine Gesamtgewichtung von 10 % haben, wobei in diesem Rahmen verschiedene Nachhaltigkeitsziele unterschiedlich gewichtet werden können.

Der Aufsichtsrat legt die Zielgrößen anhand der konkreten Verhältnisse im bevorstehenden Geschäftsjahr fest. Der Aufsichtsrat bestimmt dabei auch, wie sich die Erreichung der einzelnen Zielgrößen auf die Höhe der erreichbaren Zieltantiemen auswirkt. Da sich die Verhältnisse der Gesellschaft von Geschäftsjahr zu Geschäftsjahr ändern, können auch die jeweils zu vereinbarenden Zielgrößen unterschiedlich sein.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Auswahl der Zielgrößen stets daran, die Strategie der Gesellschaft und ihre langfristige Entwicklung zu fördern. Damit schaffen die Zieltantiemen Anreize, das operative Geschäft an der übergeordneten Unternehmensstrategie auszurichten, und leisten so einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung.

Eine nachträgliche Änderung der Zielgrößen für das betreffende Geschäftsjahr ist nicht vorgesehen.

Der Aufsichtsrat stellt in der Aufsichtsratssitzung, in der über die Billigung des Jahresabschlusses für das vergangene Geschäftsjahr Beschluss gefasst wird, für das jeweilige Vorstandsmitglied die tatsächliche Zielerreichung für die Zieltantiemen fest. Ob die vereinbarten Ziele erreicht wurden, wird anhand der Rechnungslegung der Gesellschaft (bei Zielen in Form finanzieller Kennzahlen) oder anhand hierzu von der Gesellschaft bereitzustellender Informationen (bei nicht-finanziellen Zielen tatsächlicher (z.B. Vertragsschluss) oder sonstiger (z.B. Compliance-Status) Art ermittelt.

Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt in bar nach Feststellung der tatsächlichen Zielerreichung für das vergangene Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat.

3. Langfristige, aktienorientierte variable Vergütung

Die Vorstandsmitglieder der Meta Wolf AG sind dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, nachhaltiges Wachstum zu fördern und eine dauerhafte Wertschaffung zu erzielen. Vor diesem Hintergrund soll ein bedeutender Teil ihrer Gesamtvergütung an die langfristige Entwicklung der Aktie der Meta Wolf AG gebunden werden. Als langfristige, aktienorientierte variable Vergütung sollen den Vorstandsmitgliedern daher Optionsrechte auf den Erhalt von Aktien der Meta Wolf AG (vorbehaltlich der Erreichung der entsprechenden Erfolgsziele) aus Aktienoptionsprogrammen gewährt werden. Zweck der Aktienoptionsprogramme ist die nachhaltige Verknüpfung der Interessen der Unternehmensführung mit den Interessen der Aktionäre der Meta Wolf AG an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes, um auf diese Weise dem Shareholder-Value-Gedanken Rechnung zu tragen. Gleichzeitig sollen die Aktienoptionsprogramme eine international wettbewerbsfähige Vergütungskomponente für die Vorstandsmitglieder darstellen, wobei die langfristig angelegten Vergütungschancen in enger Anbindung an den Unternehmenserfolg im Rahmen eines transparenten und nachvollziehbaren Systems im Mittelpunkt stehen.

Vorbehaltlich der Fassung der unter Tagesordnungspunkt 8 vorgeschlagenen Hauptversammlungsbeschlüsse wird die Gesellschaft zukünftig über ein Aktienoptionsprogramm 2023 verfügen. Das Aktienoptionsprogramm 2023 soll einer zielgerichteten Incentivierung der Programmteilnehmer dienen und gleichzeitig eine Bindungswirkung der Teilnehmer an die Gesellschaft erreichen. Es sieht börsenkursbasierte Erfolgsziele vor und erscheint dem Aufsichtsrat angemessen, um Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu setzen.

(i) Grundlagen des Aktienoptionsprogramms 2023

Die ordentliche Hauptversammlung soll unter Tagesordnungspunkt 8 lit. b) eine Ermächtigung zur Gewährung von Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft, Mitglieder der Geschäftsführung von verbundenen Unternehmen der Gesellschaft und ausgewählte Arbeitnehmer der Gesellschaft und von verbundenen

Unternehmen der Gesellschaft („**Aktienoptionsprogramm 2023**“) beschließen. Das Aktienoptionsprogramm 2023 würde den Aufsichtsrat im Zeitraum bis zum 14. Oktober 2026 zur Ausgabe von insgesamt bis zu 160.000 Bezugsrechten auf Stückaktien der Gesellschaft mit einem rechnerischen Anteil am Grundkapital der Gesellschaft in Höhe von EUR 1,00 je Aktie („**Aktienoptionen**“) an die Vorstandsmitglieder ermächtigen. Die Gewährung der Bezugsrechte soll einmal im Jahr, jeweils zum ersten Montag im November der Jahre 2023 bis 2025, erfolgen („**Gewährungstag**“). Die Vereinbarungen über die Gewährung von Aktienoptionen zu einem bestimmten Gewährungstag müssten innerhalb eines Monats nach dem jeweiligen Gewährungstag abgeschlossen werden (Erwerbszeitraum).

Die Anzahl der einem Vorstandsmitglied in einem bestimmten Jahr zu gewährenden Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2023 würde der Aufsichtsrat auf der Grundlage der individuellen Leistung des Teilnehmers und seiner Verantwortung für die Gesellschaft bestimmen. Der Aufsichtsrat würde für jedes Vorstandsmitglied einzeln feststellen, ob und wie viele Aktienoptionen ihm in einem bestimmten Jahr gewährt werden.

Rechtliche Grundlage für die Gewährung der Aktienoptionen würde eine jeweils zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied zu schließende Gewährungsvereinbarung bilden.

(ii) Inhalt der Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2023

Nach den Bedingungen des Aktienoptionsprogramms 2023 würde jede Aktienoption das Vorstandsmitglied zum Erwerb einer Aktie der Meta Wolf AG zu einem Ausübungspreis in Höhe von je EUR 1,00 berechtigen. Der Anspruch auf Bezug von Aktien könnte entweder aus dem dazu geschaffenen Bedingten Kapital 2023, aus dem Bestand eigener Aktien der Gesellschaft oder durch Geldzahlung erfüllt werden.

(iii) Erfolgsziele nach dem Aktienoptionsprogramm 2023

Die Vorstandsmitglieder wären nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist zur Ausübung der Aktienoptionen berechtigt, wenn das im Aktienoptionsprogramm 2023 vorgesehene Erfolgsziel erreicht worden wäre.

Die Erreichung des Erfolgsziels erfordert nach dem Aktienoptionsprogramm 2023, dass der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im Handel der Frankfurter Wertpapierbörse in einem Zeitraum von jeweils zwölf Monaten, der auf den Gewährungstag der jeweiligen Aktienoption folgt, an insgesamt 60 Börsenhandelstagen einen bestimmten Betrag übersteigt, und zwar

- in dem Zeitraum vom 1. November 2023 bis zum 31. Oktober 2024 einen Betrag von EUR 5,00;
- in dem Zeitraum vom 1. November 2024 bis zum 31. Oktober 2025 einen Betrag von EUR 7,00;

- in dem Zeitraum vom 1. November 2025 bis zum 31. Oktober 2026 einen Betrag von EUR 9,00;
- in dem Zeitraum vom 1. November 2026 bis zum 31. Oktober 2027 einen Betrag von EUR 11,00.

Für den Fall, dass das Erfolgsziel in einem Jahr nicht erreicht wird, sieht das Aktienoptionsprogramm 2023 vor, dass dies in dem darauffolgenden Jahr durch das Erreichen des für diesen Zeitraum geltenden Erfolgsziels kompensiert werden kann. Aktienoptionen, für die das Erfolgsziel nicht erreicht worden ist und dies auch im darauffolgenden Jahr nicht kompensiert werden konnte, würden verfallen.

Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele für das betreffende Geschäftsjahr ist im Aktienoptionsprogramm 2023 nicht vorgesehen.

(iv) Wartefrist; Ausübungsfristen; keine Haltefrist nach Ausübung

Das Aktienoptionsprogramm 2023 sieht eine Wartefrist bis zur erstmaligen Ausübungsmöglichkeit von vier Jahren nach dem jeweiligen Gewährungstag vor.

Nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist könnten die Aktienoptionen innerhalb der darauffolgenden drei Jahre jeweils innerhalb von dreiwöchigen Ausübungsfristen ausgeübt werden, die jeweils nach Veröffentlichung des Berichts für das vorangegangene Geschäftsjahr bzw. des Berichts für das erste Halbjahr des laufenden Geschäftsjahres beginnen würden. Das Aktienoptionsprogramm 2023 sieht keine Haltefristen für Aktien, welche die Teilnehmer durch Ausübung von Aktienoptionen erwerben, vor.

(v) Höhe der langfristigen aktienorientierten Vergütung gemäß dem Aktienoptionsprogramm 2023

Die konkrete Höhe der variablen aktienorientierten Vergütung aus jeder ausgeübten Aktienoption aus dem Aktienoptionsprogramm 2023 würde sich aus dem Kurs der Aktie der Meta Wolf AG im Zeitpunkt der Übertragung der Aktien nach Ausübung abzüglich des Ausübungspreises in Höhe von EUR 1,00 je ausgeübter Aktienoption ergeben. Je höher der Aktienkurs steigt, desto höher wäre also die Vergütung.

Der Aufsichtsrat hat einen Höchstbetrag in Höhe von EUR 40,00 (abzüglich des jeweiligen Ausübungspreises) pro ausgeübter Aktienoption festgelegt, der einem Vorstandsmitglied bei Ausübung seiner Aktienoptionen maximal zufließen könnte.

(vi) Vorsorglich: Langfristige Vergütung in Form virtueller Aktienoptionen

Vorsorglich für den Fall, dass die Gewährung von Aktienoptionen in Zukunft nicht möglich sein sollte, bleibt es dem Aufsichtsrat unbenommen, Vorstandsmitgliedern nach dem Aktienoptionsprogramm 2023 entsprechende virtuelle Aktienoptionen zu gewähren. Dabei handelt es sich um Ansprüche gegen die Gesellschaft auf Barzahlungen, deren Auszahlungsbedingungen und Höhe von Bedingungen abhängen, die wirtschaftlich denen des Aktienoptionsprogramms 2023 entsprechen. Ein solches virtuelles Aktienoptionsprogramm besteht derzeit nicht.

IV. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt, welche sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile umfasst. Die Maximalvergütung ist die betragsmäßige Höchstgrenze und somit der tatsächliche maximale Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der Festvergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Versorgungszusagen), kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung aufgrund von Aktienoptionen aus Aktienoptionsprogrammen der Gesellschaft. Darüber hinaus umfasst die Maximalvergütung u.a. mögliche zusätzliche individualvertraglich zugesagten Leistungen wie beispielsweise Ausgleichszahlungen für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers. Die Maximalvergütung erfasst damit den maximalen Aufwand der Meta Wolf AG für das jeweilige Vorstandsmitglied.

Die jährliche Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder der Meta Wolf AG, deren Dienstverträge ab dem 13. Juli 2023 neu abgeschlossen oder verlängert werden, soll einen Betrag von EUR 500.000,00 pro Vorstandsmitglied nicht übersteigen (Maximalvergütung).

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei diesem Betrag nicht um die vom Aufsichtsrat für angemessen gehaltene Ziel-Gesamtvergütung handelt, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze, die von dem Vorstandsmitglied allenfalls bei optimaler Zielerreichung und deutlicher Kurssteigerung der Aktie der Meta Wolf AG erreicht werden könnte. Sollte die Hauptversammlung eine Absenkung der im vorliegenden Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung beschließen, wird der Aufsichtsrat dieses Votum beim Abschluss oder der Verlängerung von Dienstverträgen mit Vorstandsmitgliedern berücksichtigen.

V. Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Maximal-Gesamtvergütung

Da die einzelnen Vergütungskomponenten für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt werden, die Zielerreichungen der kurzfristigen variablen Vergütung in den verschiedenen Geschäftsjahren und der Wertzufluss bei Vorstandsmitgliedern aufgrund der Ausübung von Aktienoptionen unterschiedlich ausfallen kann, können die voraussichtlichen relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten nur als prozentuale Bandbreiten unter bestimmten Annahmen angegeben werden.

Die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der jährlichen Maximal-Gesamtvergütung (in %) sollen (unter der Annahme einer 100 %-Zielerreichung für die kurzfristig Vergütung und des Erreichens des Höchstbetrags des Aktienoptionsprogramms 2023, d.h. der absoluten Obergrenze, die allenfalls bei optimaler Zielerreichung und deutlicher Kurssteigerung der Aktie der Meta Wolf AG erreicht werden könnte) für alle Vorstandsmitglieder in etwa betragen:

- Festvergütung: ca. 30 - 35 %
- Kurzfristige variable Vergütung: ca. 5 - 20 %

- Langfristige, aktienbezogene variable Vergütung in Form von Aktienoptionen: ca. 50 - 60 %

Der Anteil der Festvergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Versorgungszusagen) soll bei rund 30 - 35 % der Maximal-Gesamtvergütung liegen. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Maximal-Gesamtvergütung soll (bei 100 % Zielerreichung) rund 5 - 20 % betragen, während der Anteil der langfristigen, aktienbezogenen variablen Vergütung (Aktienoptionsprogramm 2023) (bei 100 %-Zielerreichung und Erreichen des Höchstbetrags) mit rund 50 - 60 % den größten Anteil an der Maximal-Gesamtvergütung ausmachen soll.

Diese Relationen können durch funktionale Differenzierung und/oder im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung und Anpassung an die Marktüblichkeit variieren. Nichtsdestotrotz wird der Aufsichtsrat stets darauf achten, dass die variable Vergütung die feste Vergütung übersteigt sowie langfristig ausgerichtet ist.

VI. Angaben zu vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften

1. Laufzeiten und Beendigung der Dienstverträge

Die Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern werden befristet für eine vom Aufsichtsrat bestimmte Dauer von bis zu fünf Jahren abgeschlossen. Der Aufsichtsrat kann mit dem Vorstandsmitglied eine Verlängerung des Dienstvertrags vereinbaren. Für den Fall, dass entweder vonseiten der Gesellschaft oder des Vorstandsmitglieds eine Verlängerung oder der Neuabschluss eines Dienstvertrags nicht gewollt ist oder der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied abberuft, kann vereinbart werden, dass der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied von seiner Dienstpflicht unter Fortgeltung des Dienstvertrags im Übrigen freistellt.

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

Alle Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern haben derzeit eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2025.

2. Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrags werden die Grundvergütung und die Zieltantiemen nur zeitanteilig gewährt. Die Zielerreichung für die Zieltantiemen wird dabei grundsätzlich zum Stichtag der Beendigung des Dienstverhältnisses berechnet.

Durch eine Beendigung des Dienstvertrags würde ein Vorstandsmitglied nach dem Aktienoptionsprogramm 2023 grundsätzlich das Recht verlieren, gewährte Aktienoptionen auszuüben. Sollte das Dienstverhältnis durch Todesfall, verminderte Erwerbsfähigkeit, Pensionierung, Kündigung oder anderweitig nicht kündigungsbedingt enden, können Sonderregelungen für den Verfall der Aktienoptionen in den Optionsbedingungen vorgesehen werden.

In den Vorstandsdiensverträgen kann für den Fall, dass der Vertrag vorzeitig durch Widerruf der Bestellung oder Aufhebungsvertrag endet, eine Abfindung zugesagt werden. Ihre Höhe ist jedoch auf das Zweifache der auf ein Jahr entfallenden Festvergütung, maximal aber auf die Festvergütung, welche für die Restlaufzeit dieses Vertrages noch zu zahlen gewesen wäre, beschränkt (Abfindungs-Cap).

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

In den Vorstandsdiensverträgen können nachvertragliche Wettbewerbsverbote im Rahmen des gesetzlich Zulässigen vereinbart werden. Für diesen Zeitraum kann eine angemessene Entschädigung in Höhe von jährlich 50 % der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt werden. Die Zahlung erfolgt in monatlichen Teilbeträgen. Die Einzelheiten sind in den Vorstandsdiensverträgen zu regeln.

Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

VII. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle weitreichender Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch Pandemien oder schwere Wirtschaftskrisen), die die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder Kennzahlen des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern die konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt.

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. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch die Grundvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des

langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.

* * *