

Revidiertes Vorstandsvergütungssystem

Übersicht über die wesentlichen inhaltlichen Änderungen des
Vorstandsvergütungssystems 2023 („VVS 2023“) durch das Vorstandsvergütungssystem
2026 („VVS 2026“)

Nr.	Ziffer VVS 2026	Regelungsgegenstände / Bisherige Regelungen im VVS 2023	Änderungen durch das VVS 2026	Erläuterungen
1	IV. 3.2	<p><u>EVV: Keine Bereinigung der festgestellten EBITDA-Werte</u> Bislang ist das tatsächlich erreichte, für den Anfall und die Höhe der einjährigen variablen Vergütung („EVV“) maßgebliche EBITDA 1:1 aus dem vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschluss abzuleiten. Eine Bereinigungsmöglichkeit besteht nicht.</p>	<p><u>Einführung einer Bereinigungsmöglichkeit</u> Das tatsächlich erreichte, aus dem Konzernabschluss abgeleitete EBITDA kann um die Auswirkungen von genehmigten, aber zum Zeitpunkt der Festlegung des Ziel-EBITDA noch nicht geplanten Sondermaßnahmen oder um die negativen Auswirkungen von nicht beeinflussbaren und nach Umfang oder Art nicht vorhersehbaren Veränderungen der wirtschaftlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen bereinigt werden, jedoch maximal bis zur Höhe des festgesetzten Ziel-EBITDA.</p>	<p>Die Neuregelung stellt sicher, dass die Feststellung der Zielerreichung auch dann fair und aussagekräftig bleibt, wenn strategisch gewollte Maßnahmen oder außergewöhnliche externe Entwicklungen das Ergebnis verzerren. Sie vermeidet eine unter Gerechtigkeits- und Motivationsaspekten bedenkliche Unterkompensation.</p>
2	IV. 4.4	<p><u>MVV: Nur eingeschränkte Bereinigung der festgestellten ROCE-Werte</u> Während bei genehmigten, aber bei Festlegung des Zielwerts für den ROCE als wesentliches Kriterium für die Gewährung der mehrjährigen variablen Vergütung („MVV“) noch nicht geplanten Sondermaßnahmen schon nach dem VVS 2023 eine Bereinigung um deren Auswirkungen auf den aus den gebilligten Jahresabschlüssen des jeweiligen Drei-Jahreszeitraums abgeleiteten durchschnittlichen ROCE vorgenommen werden darf, ist eine Bereinigung um die negativen Auswirkungen nicht beeinflussbarer und nicht vorhersehbarer Veränderungen der</p>	<p><u>Einführung einer erweiterten Bereinigungsmöglichkeit</u> Der im jeweiligen Drei-Jahreszeitraum tatsächlich erreichte ROCE kann nun auch um die negativen Auswirkungen von nicht beeinflussbaren und hinsichtlich ihres Umfangs oder ihrer Art nicht vorhersehbaren Veränderungen der wirtschaftlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen bereinigt werden, jedoch maximal bis zur Höhe des festgesetzten Ziel-ROCE.</p>	<p>Die Erweiterung der Bereinigungsmöglichkeit hat denselben Hintergrund wie die Einführung neuer Bereinigungsmöglichkeiten bei der Feststellung des tatsächlich erreichten EBITDA (vgl. die Erläuterungen in vorstehender Nr. 1).</p>

Nr.	Ziffer VVS 2026	Regelungsgegenstände / Bisherige Regelungen im VVS 2023	Änderungen durch das VVS 2026	Erläuterungen
		wirtschaftlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen auf den ROCE nicht möglich.		
3	IV. 6.2	<u>Nur beitragsorientiertes Altersversorgungssystem</u> Beschränkung auf beitragsorientierte Altersversorgung über Versicherungsgesellschaft, Pensionsfonds oder Unterstützungskasse mit festem Jahresbeitrag (aktuell 162.000 € für den CEO, 105.000 € für ordentliche VS-Mitglieder).	<u>Weitere Optionen</u> Alternativ kann ab dem 01.01.2026 neu eintretenden VS-Mitgliedern eine Altersversorgung gewährt werden, die in allen wesentlichen Belangen – insbesondere hinsichtlich des Aufwands und des Versorgungsniveaus – mit dem bisherigen Modell vergleichbar ist.	Die Ergänzung schafft Flexibilität für alternative Versorgungssysteme, ohne die finanzielle Belastung der Gesellschaft zu erhöhen oder Leistungsunterschiede entstehen zu lassen.
4	IV. 10	<u>Nachträgliche Wettbewerbsverbote mit Karenzentschädigung</u> Möglichkeit der Vereinbarung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote, die eine Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens von max. 2 Jahren vorsehen. Höhe: für beide Jahre grundsätzlich jeweils 50 % der durchschnittlichen Bezüge der letzten 12 Monate vor dem Ausscheiden.	<u>Karenzentschädigung, nicht verpflichtend, nur optional</u> Grundsätzliche Vereinbarung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote ohne Gewährung einer Karenzentschädigung. Nur in begründeten Einzelfällen kann eine Karenzentschädigung für die Dauer von max. 2 Jahren vereinbart werden. Höhe: pro Monat max. 1/24 der Gesamtbezüge der letzten 12 Monate vor dem Ausscheiden.	Die Neuregelung kann die Gesellschaft von pauschalen Zahlungsverpflichtungen entlasten und schafft mehr Flexibilität bei der vertraglichen Ausgestaltung im Einzelfall.
5	IV. 12	<u>Keine Regelung</u> Bisher ist die Gewährung eines „Signing Bonus“, also eines pauschalen Ausgleichs- oder Anreizbetrags an neu eintretende Vorstandsmitglieder nicht vorgesehen.	<u>Signing Bonus</u> In begründeten Einzelfällen kann zur Gewinnung neuer VS-Mitglieder ein einmaliger oder ratierlicher Bonus in marktüblicher und angemessener Höhe (max. 1 Mio. Euro) zugesagt werden.	Die Regelung schafft Flexibilität bei der Gewinnung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für eine Tätigkeit im Vorstand. Neben der Anreizwirkung kann sie z.B. zum Ausgleich von Verlusten aufgrund der Aufgabe des vorherigen Dienstverhältnisses genutzt werden.