Vergütungssystem für den Vorstand der Wüstenrot & Württembergische AG (W&W AG) gemäß § 87a AktG

I. Vorbemerkungen

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft ein klares und verständliches System zur Vergütung des Vorstands.

Die W&W AG unterliegt als Rückversicherungsunternehmen im Hinblick auf die Vergütung des Vorstands sowohl den aktienrechtlichen Bestimmungen als auch der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 (Solvency II) und dort insbesondere den Vorgaben zur Vergütungspolitik nach Artikel 275. Soweit das Vergütungssystem von Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 abweicht, wird dies in der jährlichen Entsprechenserklärung der Gesellschaft separat offengelegt und begründet.

Der Aufsichtsrat der W&W AG hat im März 2021 ein Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen, welches von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt wurde.

Im Rahmen der turnusmäßigen Vorlage des Vergütungssystems an die ordentliche Hauptversammlung 2025 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem im Hinblick auf die regulatorischen Vorgaben und die Strategie überprüft. Nachdem sich das Vergütungsystem in den vergangenen Jahren, auch in Zeiten größerer Herausforderungen bewährt hat, waren keine grundlegenden Anpassungen erforderlich.

Der Aufsichtsrat hat im Wesentlichen folgende Änderungen vorgenommen:

- Ab Neu- bzw. Wiederbestellung erfolgt künftig die Anrechnung der Vergütungen für interne und konzernfremde Aufsichtsratsmandate sowie für weitere konzernfremde Mandate auf die Vorstandsvergütung.
- Das Nachhaltigkeits-Kriterium als Voraussetzung für die Auszahlung der zurückbehaltenen Tantieme beschränkt sich künftig auf ein durchschnittliches Konzernjahresergebnis in Höhe von 140 Mio EUR im Dreijahresdurchschnitt. Das Verlustjahr entfällt, da die Vermeidung von Verlustjahren zu Fehlanreizen führen kann. Die Durchschnittsbetrachtung von drei Jahren berücksichtigt auch ein Verlustjahr.
- Die Messgröße für das unternehmensbezogene Ziel „Marktperformance Konzern“ wurde der Strategie entsprechend von Konzernkunden auf Neukunden ausgerichtet.

Das Vergütungssystem fördert die Umsetzung der strategischen Ziele und setzt angemessene Anreize für die Steigerung des Wachstums, des Ertrags und der Kapitaleffizienz.

II. Das Vergütungssystem

1. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden beträgt brutto EUR 2,2 Mio., die Maximalvergütung für jedes weitere Mitglied des Vorstands brutto EUR 1,2 Mio. Die vorgenannten Beträge beziehen sich auf den maximalen Aufwand der Gesellschaft aus der Summe aller Vergütungsbestandteile für ein Jahr und nicht auf die Kalenderjahre, in denen die jeweilige Auszahlung erfolgt. Sofern die zu gewährende Maximalvergütung im Einzelfall überschritten wird und von ihr nicht vorübergehend abgewichen wird (s. dazu unten unter III.), wird die noch nicht zur Auszahlung gekommene erfolgsabhängige, variable Vergütung in entsprechendem Maße gekürzt.

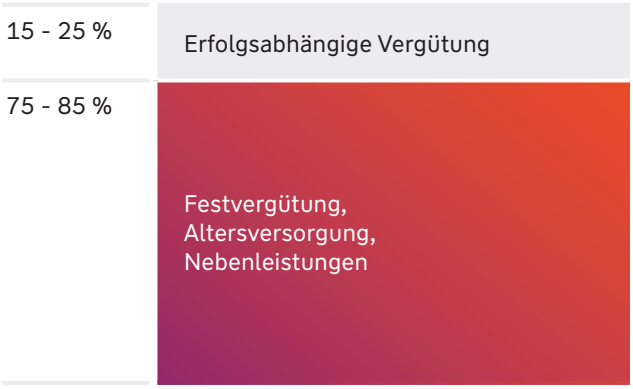
2. Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung und deren relative Anteile an der Vergütung

Das Vergütungssystem des Vorstands setzt sich aus einer erfolgsunabhängigen Festvergütung sowie einer erfolgsabhängigen, variablen Vergütungskomponente zusammen. Daneben erhält das Vorstandsmitglied eine Altersversorgung sowie sonstige übliche Nebenleistungen.

Soweit ein Vorstandsmitglied neben der Funktion bei der Gesellschaft auch Vergütungen für Geschäftsleitertätigkeiten in Konzernunternehmen erhält, werden diese nicht auf die Vergütung bei der Gesellschaft angerechnet, werden aber bei der Ermittlung der Maximalvergütung berücksichtigt.

Das Verhältnis der erfolgsunabhängigen Festvergütung nach 3.1 zur erfolgsabhängigen, variablen Vergütung nach 3.2 beträgt 80 % zu 20 %. Bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung betragen die fixen Bezügebestandteile nach 3.1, 3.3 und 3.4 zwischen 75 % und 85 % und die erfolgsabhängige Vergütung zwischen 25 % und 15 %. Diese Angaben zur Gewichtung erfolgen jeweils auf Jahresbasis. Bei dem vorstehenden Vergleich werden mögliche einmalige Nebenleistungen wie Zuschüsse zu Umzug und Wohnung oder Signon Boni (dazu unten unter 3.4) nicht berücksichtigt.

Zielgesamtvergütung bei 100 % Zielerreichung



III. Die Vergütungselemente im Einzelnen

3.1 Erfolgsunabhängige Festvergütung

Die Festvergütung wird monatlich in gleichen Raten ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Festvergütung ist pensionsfähig. Im Krankheitsfall erfolgt eine Fortzahlung bis zu 12 Monaten, längstens aber bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages.

3.2 Erfolgsabhängige, variable Vergütung

Überblick
Die erfolgsabhängige, variable Vergütung (Tantieme) ist an ein Zielvereinbarungssystem geknüpft, das unternehmensbezogene und individuelle (bzw. auf den Geschäftsbereich bezogene) Ziele vorsieht. Maßstab für die Höhe der zur Auszahlung kommenden Tantieme ist der Grad der Erreichung der vom Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegten Ziele entsprechend ihrer jeweiligen Gewichtung. Der aggregierte Zielerreichungsgrad sämtlicher Ziele wird sodann auf den Betrag der individuell im Anstellungsvertrag vereinbarten Zieltantieme angewandt. Die Tantieme ist auf einen jährlichen Höchstbetrag begrenzt. Im Einzelnen wird die erfolgsabhängige variable Vergütung wie folgt ermittelt:

Unternehmensbezogene und individuelle Zielvorgaben und ihre jeweilige Gewichtung
Die in der Geschäftsstrategie niedergelegten Zielvorgaben und Planungen der wesentlichen Geschäftsaktivitäten des W&W-Konzerns bilden die Grundlage für die Festlegung der der variablen Vergütung zugrundeliegenden Unternehmens- und Individualziele.

Die Unternehmensziele werden aus der operativen und strategischen Planung für die Gesellschaft abgeleitet. Die unternehmensbezogenen Ziele, die sich auf den Konzern bzw. die Gesellschaft beziehen, machen insgesamt grundsätzlich 80 % der maximalen Tantiemezahlung und in jedem Fall zwischen 60 % und 80 % aus. Die unternehmensbezogenen Ziele sind jeweils quantitative Ziele, nämlich das Jahresergebnis des Konzerns und der Gesellschaft, die Anzahl der Neukunden, die Kosteneffizienz und die Mitarbeiterzufriedenheit.

Im Falle der Änderung der Geschäftsstrategie oder einer notwendigen Fortentwicklung der Gesellschaft können die Unternehmensziele im Interesse der Gesellschaft durch andere vergleichbare Ziele ausgetauscht werden. Eine entsprechende Verwendung anderer Ziele kann der Aufsichtsrat auch bei wesentlichen Änderungen der wirtschaftlichen oder regulatorischen Rahmenbedingungen, einschließlich für die Zielbemessung relevanter steuerlicher oder bilanzieller Vorschriften, vornehmen.

Individualziele leiten sich insbesondere aus strategischen Programmen ab, die der Geschäftsstrategie zu Grunde liegen. Sie nehmen Bezug auf die individuelle Leistung bzw. die Leistung im entsprechenden Geschäftsbereich. Sie können in mehrere einzelne Ziele unterteilt werden, die

grundsätzlich 20 % und in jedem Fall zwischen 20 % und 40 % der maximalen Tantiemezahlung ausmachen, und die neben operativen oder strategischen Zielen auch nichtfinanzielle Leistungskriterien enthalten können. Die Individualziele bestehen zu jeweils 50 % aus quantitativen und qualitativen Zielen.

Die Gesellschaft arbeitet kontinuierlich an einer Nachhaltigkeitsstrategie, auf deren Basis der Aufsichtsrat jährlich kollektive und/oder individuelle Ziele festlegt, die aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Diversität kommen. Insofern behält sich der Aufsichtsrat die Möglichkeit vor, neben den zuvor genannten Unternehmenszielen ein weiteres unternehmensbezogenes Ziel aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Diversität vorzusehen.

Für alle unternehmensbezogenen Ziele wird jährlich ein Zielwert sowie eine quantitative Unter- und Obergrenze vom Aufsichtsrat festgelegt.

Die Spanne zwischen der Untergrenze und der Obergrenze wird mit Prozentpunkten von 0 % bis zu einem Wert über 100 %, maximal aber 140 % versehen, wobei der Zielwert den Prozentsatz von 100 % bestimmt. Jedes einzelne unternehmensbezogene Ziel wird im Grundsatz mit 16 % gleich gewichtet. Für den Fall, dass ein weiteres unternehmensbezogenes Ziel aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Diversität hinzukommt, wird dieses Ziel mit maximal 15 % gewichtet und die Gewichtung der übrigen Ziele wird entsprechend angepasst. Darüber hinaus kann die Gewichtung der unternehmensbezogenen Ziele, wenn dies zur Förderung der Geschäftsstrategie und der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens geboten ist, angepasst und unterschiedlich festgelegt werden. Die Gewichtung der einzelnen Ziele kann dabei maximal 30 % und mindestens 10 % betragen. Auch für jedes individuelle Ziel wird eine prozentuale Untergrenze von 0 % und eine Obergrenze von maximal 140 % (bei Übererfüllung) festgelegt.

Da die einzelnen unternehmensbezogenen Ziele, die zusammen bis zu 80 % der variablen Vergütung ausmachen können, aus der operativen und strategischen Planung der Gesellschaft abgeleitet werden, fördert die variable Vergütung die Umsetzung dieser Planung und damit die Geschäftsstrategie und die langfristige kontinuierliche Entwicklung der Gesellschaft. Hinzu kommen die Individualziele, die auf Ziele ausgerichtet sind, deren Verfolgung ebenfalls für die erfolgreiche Entwicklung des einzelnen Geschäftsbereichs und damit der Gesellschaft insgesamt wichtig sind und eine nachhaltige Wirkung entfalten können. Auch diese fördern dadurch die Geschäftsstrategie und die langfristige kontinuierliche Entwicklung der Gesellschaft.

Ziele Vorstand W&W AG	Messgröße	Gewichtung
Konzern		
Jahresergebnis Konzern	Jahresergebnis Konzern n. St. (IFRS) in Mio. EUR ggfs. Nebenbedingung: Fähigkeit der W&W AG zur Ausschüttung einer bestimmten Mindestdividende	16 %
Marktperformance Konzern	Neukunden (Anzahl in Tsd.)	16 %
Mitarbeiterzufriedenheit Konzern	Ergebnis der konzernweiten Mitarbeiterbefragung nach der Weiterempfehlungswahrscheinlichkeit der W&W-Gruppe als Arbeitgeber (in %)	16 %
Einzelunternehmen		
Kosteneffizienz	Verwaltungsaufwendungen W&W AG (SAP CO) in Mio. EUR	16 %
Jahresergebnis W&W AG	Jahresergebnis W&W AG n. St. (HGB) in Mio. EUR	16 %
Individuell		
Individualziele	Ressortsspezifisch; Individuell	20 %

Ermittlung der Zielerreichung und des Zielerreichungsgrades
Die Ermittlung der Zielerreichung für die einzelnen Ziele und des Zielerreichungsgrades für die variable Vergütung insgesamt erfolgt wie nachstehend dargestellt:

Für alle quantitativen Ziele wird zunächst die konkrete quantitative Zielerreichung (IST-Wert) und sodann der prozentuale Zielerreichungsgrad innerhalb der vorgegebenen Prozentspannen ermittelt. Dabei entspricht der prozentuale Zielerreichungsgrad der einzelnen Unternehmensziele dem Verhältnis der Differenz des erzielten IST-Werts zur Untergrenze und der Differenz des Zielwerts zur Untergrenze gemäß der folgenden Formel:

$$\frac{\text{IST-Wert ./. Untergrenze}}{\text{Zielwert ./. Untergrenze}} = \text{X \%}$$

Ab Erreichung der festgelegten Obergrenze erhöht sich der jeweilige Prozentsatz nicht weiter, er ist vielmehr gekappt. Bei Nichterreichung der jeweiligen festgelegten Untergrenze entfällt die variable Vergütung für das jeweilige Ziel. Durch unterschiedliche Bandbreiten bei einzelnen Leistungskriterien wird auf der einen Seite die Volatilität, auf der anderen Seite die absolute Höhe der Zielgröße berücksichtigt.

Da die individuellen qualitativen Ziele – anders als quantitative – in der Regel nicht mit bestimmten Messwerten hinterlegt werden können, erfolgt bei qualitativen Zielen

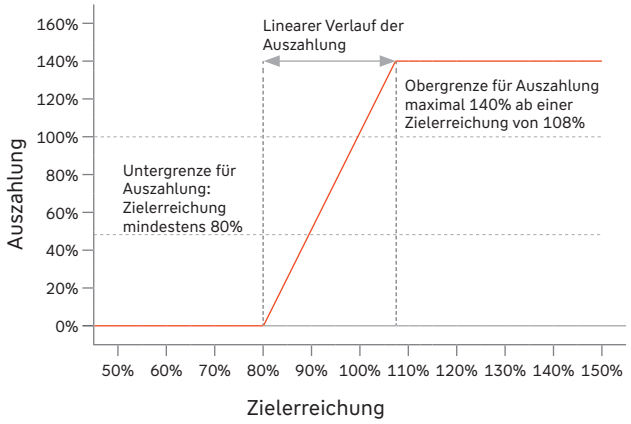
eine Feststellung des Zielerreichungsgrades durch Prüfung und Bewertung der maßgeblichen Umstände durch den Aufsichtsrat auf der Grundlage einer Empfehlung des Personalausschusses, der wiederum eine Konsultation mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vorausgeht. Auch die individuellen Ziele sind aufgrund der prozentualen Spanne gekappt und können bei Untererfüllung als Vergütungsbestandteil entfallen.

Der so ermittelte bzw. – bei qualitativen Zielen – festgelegte Prozentsatz der Zielerreichung des jeweiligen Ziels wird mit dem Prozentsatz der Gewichtung dieses Ziels multipliziert und die Produkte aus diesen Rechenschritten werden im Anschluss für sämtliche Ziele addiert. Der sich danach ergebende Prozentsatz wird mit der im Anstellungsvertrag vereinbarten Zieltantieme multipliziert. Das Produkt ist die für das betreffende Jahr verdiente Tantieme.

Der Aufsichtsrat ist jedoch berechtigt, die Tantieme teilweise oder vollständig aufgrund von Umständen in dem vom Vorstandsmitglied verantworteten Bereich herabzusetzen, wenn die Gewährung der Tantieme teilweise oder vollständig unangemessen erscheint. Ferner kann der Aufsichtsrat eine Abwärtskorrektur der Tantieme aufgrund der Exponierung der Gesellschaft gegenüber aktuellen oder künftigen Risiken vorsehen.

Auszahlung in Abhängigkeit von Zielerreichung – Ziele 1, 2, 3, 5*

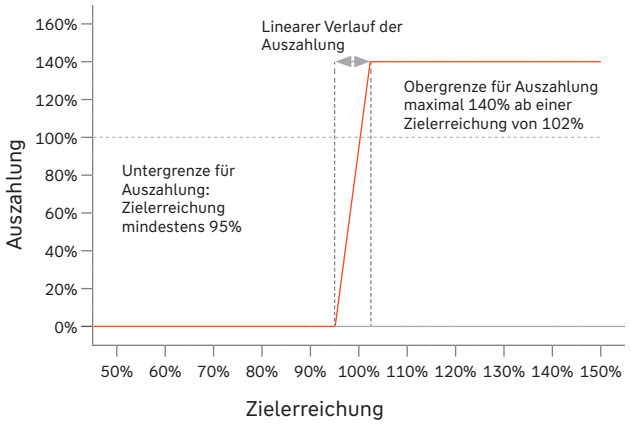
Jahresergebnisse Konzern / W&W AG; Marktperformance Kunden; Mitarbeiterzufriedenheit Konzern



* Am Beispiel der unternehmensbezogenen Ziele 2025

Auszahlung in Abhängigkeit von Zielerreichung – Ziele 4*

Kosteneffizienz



* Am Beispiel der unternehmensbezogenen Ziele 2025

Nachhaltigkeit der variablen Vergütung; Aufschubzeiten

Um die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten, wird der überwiegende Teil der variablen Vergütung erst nach 3 Jahren und auch nur dann ausgezahlt, wenn das Nachhaltigkeits-Kriterium erfüllt ist. Die variable Vergütung daher in zwei Tranchen als Geldbetrag an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt:

- 40% der variablen Vergütung werden nach Ablauf des für die Zielerreichung maßgebenden Geschäftsjahres nach Feststellung des Zielerreichungsgrades und der Höhe der jährlichen Tantieme ausgezahlt.
- 60 % der variablen Vergütung werden über den Zeitraum der drei Geschäftsjahre nach dem Geschäftsjahr, für das die Tantieme verdient ist, zurückbehalten und wie folgt unter den Vorbehalt von Verfallsklauseln gestellt (Nachhaltigkeits-Kriterium): Die Auszahlung des zurückbehaltenen Betrages erfolgt nur, wenn der W&W-Konzern in den betreffenden drei Jahren ein durchschnittliches IFRS-Ergebnis nach Steuern von mindestens EUR 140 Mio. ausweist. Liegt das durchschnittliche Konzernergebnis unterhalb der Schwelle von EUR 140 Mio. verfällt der zurückbehaltene Betrag der Tantieme für das Geschäftsjahr, für das die Tantieme verdient wurde, endgültig und vollständig.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats, die insbesondere den durchschnittlichen planerischen Kapitalbedarf im Finanzkonglomerat für Wachstum, regulatorische Verschärfungen, Kapitalmarktvolatilitäten und risikostrategische Vorgaben berücksichtigt, ist ein durchschnittliches IFRS-Konzernergebnis nach Steuern in Höhe von EUR 140 Mio. in Bezug auf die langfristige Unternehmensentwicklung als nachhaltig anzusehen.

Die vorstehende Regelung gilt auch für den Fall des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds, d. h. das Ausscheiden führt nicht zu einer vorzeitigen Fälligkeit der jeweiligen

Anteile der variablen Vergütung. Eine noch nicht ausgezahlte variable Vergütung kann jedoch bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds unter bestimmten Umständen entfallen (vgl. dazu unter 4.).

1. Auszahlung

40 % sofort nach Feststellung Zielerreichung

Nachhaltigkeits-Kriterium

3 Jahresdurchschnitt IFRS-Konzernergebnis
≥ EUR 140 Mio.

2. Auszahlung

60 % nach drei Jahren

Sonstige variable Vergütung
Sonstige variable Vergütungselemente, insbesondere in Aktien oder aktienbasiert, sind nicht vorgesehen. Es besteht auch keine Verpflichtung zur Reinvestition von Barvergütungen in Aktien.

3.3 Altersversorgung

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder erfolgt zum einen über eine beitragsorientierte Versorgungszusage für die Alters- und Todesfallleistung und zum anderen über eine Leistungszusage für die Invaliditätsleistung. Die beitragsorientierte Versorgungszusage ist an eine Rückdeckungsversicherung gekoppelt. Der Jahresbeitrag beträgt 23% des pensionsfähigen Festgehalts. Alle Ansprüche sind ab Beginn unverfallbar, es sein denn, ein Vorstandsmitglied scheidet auf eigenen Wunsch vor Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist aus der Gesellschaft aus. Im Übrigen unterscheiden sich die Merkmale der Altersversorgung für sich am 31.12.2020 im Amt befindende Vorstandsmitglieder des W&W-Konzerns von denen der ab 01.01.2021 in das Amt berufenen Vorstandsmitglieder – vorbehaltlich eines Systemwechsels – wie folgt:

BAV bis 2020	BAV ab 2021
Altersleistung ab 65: Lebenslange Rente	**Altersleistung ab 65:** Kapitalleistung mit Rentenwahlrecht (beidseitiges Zustimmungsbedürfnis) Zu Rentenbeginn Einschluss einer Witwenrente in Höhe von 60 % der (verringerten) Altersrente möglich
Hinterbliebenenversorgung[1]: bei Tod vor Pensionierung: 60 % der Altersrente als Witwenrente bezogen auf die fiktive Altersrente bei Alter 60, 15 % bzw. 20 % der Altersrente als Waisenrente bezogen auf die fiktive Altersrente bei Alter 60	**Hinterbliebenenversorgung[2]:** bei Tod vor Pensionierung: grundsätzlich 300 % des pensionsfähigen Festgehalts als Mindesttodesfall-Leistung in Form einer Kapitalleistung, diese Leistung kann auf Verlangen der Hinterbliebenen auch verrentet werden
bei Tod nach Pensionierung: 60 % der Altersrente als Witwenrente 15 % bzw. 20 % der Altersrente als Waisenrente	bei Tod nach Pensionierung: Kapitalleistung in Höhe des Wertes der restlichen Raten der 20-jährigen Rentengarantiezeit; diese Leistung kann auf Verlangen der Hinterbliebenen auch verrentet werden Alternativ: Witwenrente in Höhe von 60 % der (verringerten) Altersrente bei Einschluss zu Rentenbeginn (s. Altersleistung)
Invalidenleistung: Lebenslage Rente in Höhe der fiktiven Altersrente bei Alter 60	**Invalidenleistung:** Rente bis 65 in Höhe von 50 % des pensionsfähigen Festgehalts Leistung ab 65: s. Altersleistung (auf Basis der bis zur Invalidität finanzierten Rückdeckungsversicherung) Bei Ausscheiden ohne Invalidität Abfindung der unverfallbaren Anwartschaft auf Invalidenleistung
Anpassung laufende Leistungen: 1 % p.a. (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG)	**Anpassungsprüfungspflicht:** Weitergabe der Überschüsse aus der Rückdeckungsversicherung für rückgedeckte Zusageteile Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG vertraglich abbedungen

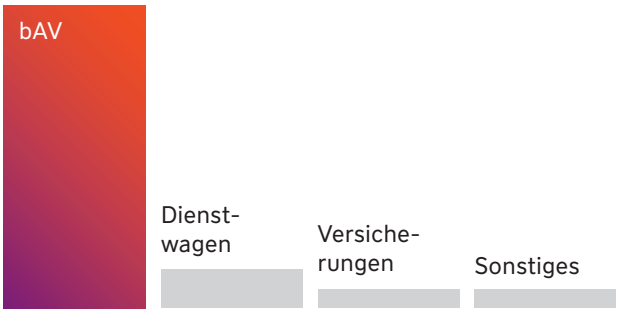
1) Nach besonderer Vereinbarung wird die Hinterbliebenenleistung auch für nichteheliche Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten geleistet
2) Hinterbliebenenleistung für nichteheliche Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten bereits in der Versorgung enthalten

3.4 Nebenleistungen

Neben den oben unter 3.1 und 3.2 beschriebenen festen und variablen Vergütungselementen und den Beiträgen zum Aufbau der Altersversorgung (vgl. dazu vorstehend 3.3) gewährt die Gesellschaft auch übliche Nebenleistungen. Diese umfassen im Wesentlichen die Zurverfügungstellung eines angemessenen Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf, die Erbringung von Beiträgen zu einer angemessenen Unfallversicherung sowie einer Reisegepäckversicherung, der Abschluss einer Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O Versicherung) mit einer angemessenen Selbstbeteiligung, die Erstattung des Aufwands für Vorsorgeuntersuchungen sowie bei Neuanstellungen die Erstattung angemessenen Aufwands für den Umzug an den Sitz der Gesellschaft einschließlich der Übernahme angemessener Wohnkosten bis zum Umzug sowie ggf. Signon-Boni.

Der Gesamtwert der laufenden Nebenleistungen darf je Dienstjahr nicht mehr als 40 % der Festvergütung betragen, der Gesamtwert der einmaligen Nebenleistungen insgesamt nicht mehr als 50 % der Festvergütung je Vorstandsmitglied.

Nebenleistungen



Beispielhafte Darstellung. Die jeweiligen Anteile können schwanken.

3.5 Rückforderungsmöglichkeit variabler Vergütungssysteme

Die Anstellungsverträge sahen bei erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die ordentliche Hauptversammlung in 2021 noch keine ausdrücklichen Rückforderungsmöglichkeiten und den Zurückbehalt von Zahlungen für den Fall wesentlicher Pflichtverletzungen (Claw Back Klauseln) vor. Eine Rückforderung ist jedoch im gesetzlichen Rahmen möglich; ferner bestehen bei Pflichtverletzungen ggfs. Schadenersatzansprüche der Gesellschaft. Seit 2021 wurden bei Verlängerung bestehender Vorstandsverträge oder Neuabschluss von Vorstandsverträgen entsprechende Claw Back Klauseln vereinbart, die im Wesentlichen folgendes vorsehen:

Ein Vorstandsmitglied hat keinen Tantiemeanspruch, wenn es

a) wesentliche Pflichtverletzungen begangen hat oder sich an einem Verhalten, das für die Gesellschaft zu einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt hat oder dafür verantwortlich war oder

b) relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf gebotenes Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat:

Bei Vorliegen eines Verstoßes im Sinne von a) oder b) ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, bereits von der Gesellschaft ausgezahlte variable Vergütungen zurückzuzahlen. Der Verlust des Tantiemeanspruchs und die Rückzahlungsverpflichtung gelten für die Tantiemen für sämtliche Geschäftsjahre, für welche bei Feststellung des Verstoßes die Auszahlung noch nicht erfolgt ist oder die bei Feststellung des Verstoßes nicht länger als zwei Jahre abgelaufen sind (Clawback). Dies gilt unabhängig davon, ob der Verstoß im Sinne von a) oder b) dem Geschäftsjahr, für das die jeweilige Tantieme ermittelt wird, zuzuordnen ist oder nicht. Stellt der Aufsichtsrat fest, dass ein begründeter Verdacht für einen Verstoß im Sinne von a) oder b) vorliegt, so kann er zugleich die noch ausstehende Auszahlung noch nicht fälliger variabler Vergütungszahlungen bis zur Klärung des Verdachts aufschieben; ferner bemisst sich in einem solchen Fall die Frist von zwei Jahren aus dem vorstehenden Satz von dieser Feststellung an. Etwaige Schadenersatzansprüche der Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

3.6 Mandate und Mandatsvergütung

Soweit ein Vorstandsmitglied konzerninterne oder konzernfremde Aufsichtsratsmandate bzw. weitere konzernfremde Mandate wahrnimmt, wird die Mandatsvergütung ab Neu- oder Wiederbestellung auf die Vorstandsvergütung angerechnet, es sei denn der Aufsichtsrat hat bei diesen konzernfremden Mandaten festgestellt, dass es sich um persönliche Mandate handelt. Der Vorstand ist verpflichtet, derartige Vergütungen an die Gesellschaft abzuführen.

4. Laufzeit der Anstellungsverträge; Beendigungsregelungen

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden im Gleichlauf zu deren jeweiliger Bestellungsperiode befristet für maximal fünf Jahre abgeschlossen. Bei erstmaliger Anstellung beträgt die Frist in der Regel drei Jahre, bei Neuabschluss oder Verlängerung sowie bei konzerninternen Erstbestellungen in der Regel und unter Berücksichtigung der Altersgrenze fünf Jahre. Eine ordentliche Kündigung der Anstellungsverträge ist nicht vorgesehen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.

Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrages durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund entfällt der Anspruch auf die erfolgsabhängige Vergütungskomponente des Geschäftsjahres, in dem die Kündigung wirksam wird, vollständig. Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrages auf Wunsch des Vorstandsmitglieds entfällt sowohl die erfolgsabhängige Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr, in dem die Beendigung wirksam wird, als auch der noch nicht ausgezahlte Teil der erfolgsabhängigen Vergütung aus Vorjahren.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund entsprechen die Zahlungen an einen Vorstand einschließlich Nebenleistungen maximal dem Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und überschreiten nicht die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages. Maßgebend für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist die Gesamtvergütung (Festgehalt plus erfolgsabhängige Tantieme in Höhe des vom Aufsichtsrat für das betreffende Kalenderjahr festgestellten bzw. festgelegten Betrages) für das Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr, in dem die Vorstandstätigkeit endet, vorausging.

5. Möglichkeit der Anpassung bei außerordentlichen Entwicklungen

Neben den bereits oben bei der variablen Vergütung in Ziffer 3.2 dargestellten Fällen der Anpassung der variablen Vergütung bei außerordentlichen Entwicklungen bzw. Ausfall des Nachhaltigkeits-Kriteriums ist die Gesellschaft gemäß § 87 Abs. 2 AktG bei Vermögensverschlechterung der Gesellschaft und Unbilligkeit der Fortzahlung zu einer Herabsetzung der Vergütung berechtigt. Zudem kann die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unter bestimmten Voraussetzungen kraft Gesetzes eine Anpassung oder vollständige Streichung der variablen Vergütung vorsehen. Im Übrigen ist eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter grundsätzlich ausgeschlossen und erfolgt im vorstehenden Rahmen nur unter Beachtung der Anforderungen aus und im Hinblick auf den Deutschen Corporate Governance Kodex.

Umgekehrt behält sich der Aufsichtsrat die Möglichkeit vor, in begründeten Sondersituationen bei externen Einflüssen, die erkennbar nicht mit der Leistung eines Vorstandsmitglieds in Zusammenhang stehen (z. B. bei schweren politischen oder Finanz- und Wirtschaftskrisen, Pandemien oder sonstigen Katastrophen), das Erreichen bestimmter Ziele oder des Nachhaltigkeits-Kriteriums zu unterstellen und auch bei deren Nichterreichen die Tantieme in einer bestimmten Höhe nach pflichtgemäßem Ermessen festzusetzen.

IV. Möglichkeit der Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Finanz- oder Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen; dies gilt gleichermaßen für die konkreten Abweichungen. Die Initiative zur Abweichung und zur Entscheidung über die konkreten Maßnahmen kann vom Aufsichtsrat, einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern oder vom Vorstand ausgehen. Unter diesen Voraussetzungen kann von sämtlichen Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen werden, ebenso wie von den einzelnen Begrenzungen, einschließlich der Maximalvergütung. Darüber hinaus können dem Vorstand in begründeten Einzelfällen die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen, Rechtsverfolgungs- oder -verteidigungskosten), soweit erforderlich ohne Anrechnung auf das Cap für Nebenleistungen, erstattet werden.

V. Verfahren zur Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems und der Vorstandsvergütung im Einzelnen; Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat setzt das Vergütungssystem für den Vorstand nach Vorbefassung im Personalausschuss fest und berücksichtigt dabei die Empfehlungen des Ausschusses. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft werden bei der Festsetzung des Vergütungssystems des Vorstands nicht konkret berücksichtigt, da die Vorstandsvergütung anderen Anforderungen unterliegt. Sie werden jedoch bei der konkreten Festsetzung der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt (dazu sogleich). Das Vergütungssystem wird gemäß § 120a AktG der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft zur Billigung vorgelegt. Dies erfolgte erstmals 2021 und danach bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, zuletzt 2025.

Der Beschluss der Hauptversammlung über das Vergütungssystem begründet kraft Gesetzes keine Rechte und Pflichten. Die Hauptversammlung ist jedoch unter bestimmten Voraussetzungen befugt, die im Vergütungssystem festgesetzte Maximalvergütung verbindlich herabzusetzen.

Das Vergütungssystem wird sowohl vom Personalausschuss als auch vom Aufsichtsrat einer jährlichen Überprüfung unterzogen. Für den Fall, dass bei der Überprüfung Anpassungsbedarf festgestellt und wesentliche

Änderungen beschlossen werden, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat legt bei Abschluss oder Verlängerung eines Anstellungsvertrages eines Vorstandsmitglieds die Vergütung auf Basis des geltenden Vergütungssystems fest.

Bei der Festlegung der Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie bei der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung achtet der Aufsichtsrat ferner darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Der Aufsichtsrat nimmt bei der Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung einen vertikalen Vergleich mit den Vergütungen der Mitarbeiter des Konzerns vor. Dabei wird zum einen der obere Führungskreis berücksichtigt, unter den für diesen Vergleich die direkt an den Vorstand der Konzerngesellschaften berichtenden Führungskräfte der ersten Führungsebene unterhalb des jeweiligen Vorstands sowie die Generalbevollmächtigten der Konzerngesellschaften fallen. Zum anderen wird die relevante Belegschaft insgesamt berücksichtigt, die sich aus den Mitarbeitern der Konzerngesellschaften zusammensetzt, die unterhalb des oberen Führungskreises liegen, d. h. leitende Mitarbeiter der zweiten und dritten Führungsebene, außertarifliche Mitarbeiter und Tarifangestellte ohne Außendienst, Aushilfen, kurzzeitig Beschäftigte, Praktikanten und Diplomanden. Dabei wird auch die zeitliche Entwicklung der Gehälter in den letzten drei Jahren berücksichtigt.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) kann der Aufsichtsrat Vergleichsstudien über unabhängige Vergütungsexperten einholen. Dabei legt der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vergütungsexperten eine geeignete Vergleichsgruppe fest.

Alle Entscheidungen, die die Vergütung eines Vorstandsmitglieds betreffen, werden vom Aufsichtsrat getroffen. Den Entscheidungen geht regelmäßig eine Behandlung im Personalausschuss und eine Empfehlung durch diesen an den Aufsichtsrat voraus.

Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder bei der Fest- und Umsetzung sowie bei der Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems sind nicht erkennbar. Insbesondere sind die Aufsichtsratsmitglieder unabhängig vom Vorstand. Ferner besteht ihre Vergütung aus einer Festvergütung und ist damit unabhängig von der Vergütung des Vorstands. Darüber hinaus gelten für die Behandlung von Interessenkonflikten die allgemeinen Regeln. Danach dürfen Aufsichtsratsmitglieder bei ihren Entscheidungen keine eigenen Interessen verfolgen. Etwaige Interessenkonflikte haben sie unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Bei der Stimmabgabe haben sie sich ggf. zu enthalten.

VI. Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems:

<table>
<tr><th>Vergütungs-bestandteile</th><th colspan="3">Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile</th><th>Malus- und Clawback-Regelung</th><th>Maximal-vergütung</th><th>Weitere Gestaltungs-merkmale</th></tr>
<tr><td>Erfolgs-unabhängig 75-85 %</td><td colspan="2">Festvergütung, teilweise pensionsberechtigtet</td><td>Nebenleistungen (bAV, Versicherungen, Dienstwagen, u.a.)</td><td>(-)</td><td rowspan="4">Vorstands-vorsitzender 2,2 Mio. EUR

Vorstands-mitglied 1,2 Mio. EUR</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="3">Erfolgs-abhängig 15-25 %</td><td rowspan="3">Zielvereinbarungs-system/Zieler-reichungsgrad 0-140 %</td><td>Unterneh-menszie-le Grds. 80 %</td><td rowspan="3">Auszahlung in bar:
▪ 40 % nach Feststellung der Zielerreichung
▪ 60 % nach weiteren drei Jahren in Abhängigkeit eines Nachhaltigkeits-Kriteriums</td><td rowspan="2">(+)</td><td>Anrechnung Vergütung interner AR-Mandate, Anrechnung Vergütung externer Mandate, außer bei persönlichen Mandaten</td></tr>
<tr><td>Anpassung der Tantieme und des Nachhaltigkeits-Kriteriums bei außergewöhnlichen Entwicklungen</td></tr>
<tr><td>Individualziele Grds. 20 %</td><td>(+)</td><td>Abfindungscap bei vorzeitiger Beendigung durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund</td></tr>
</table>