



Informationen und Berichte an die Hauptversammlung

Zu Punkt 6 der Tagesordnung informieren wir wie folgt:

Vergütungssystem für den Vorstand der Delticom AG

A. Einleitung

Dieses Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat am 24. März 2021 beschlossen. Es ist beabsichtigt, innerhalb von zwei Monaten nach der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 die Regelungen des neuen Vergütungssystems einzuführen. Es ist ab diesem Zeitpunkt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge maßgeblich.

Die folgenden Grundsätze beeinflussen die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung:

- Förderung der Geschäftsstrategie: Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die Umsetzung der Geschäftsstrategie durch angemessene Incentives fördern.
- Ausrichtung auf eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung: Die Vorstandsmitglieder werden dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren. Deshalb ist ein erheblicher Teil ihrer Gesamtvergütung an die Entwicklung der Delticom AG über einen Zeitraum von mehreren Jahren gebunden.
- Kopplung von Leistung und Vergütung: Die Vergütung des Vorstands soll der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, Zielverfehlungen hingegen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

B. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Auf Basis dieser Grundsätze hat der Aufsichtsrat ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands entwickelt und hierbei insbesondere die Struktur, die maximale Höhe und die relative Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile festgelegt. Weil der Aufsichtsrat aus drei Mitgliedern besteht und keine Ausschüsse gebildet wurden, obliegt dies dem Gesamtgremium. Das Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Die Vergütung ist grundsätzlich in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten System festzusetzen, § 87a Absatz 2 Satz 1 AktG. Sollte die Hauptversammlung das



vorgelegte System nicht billigen, wird der Aufsichtsrat spätestens der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares System zur Billigung vorlegen.

Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung nach pflichtgemäßem Ermessen durch den Aufsichtsrat. Im Hinblick auf die Vergütungshöhe und teilweise auch im Hinblick auf die Vergütungsstruktur werden diverse Kriterien berücksichtigt, insbesondere:

- Wirtschaftliche Lage
- Unternehmenserfolg
- Künftige Geschäftsaussichten
- Vergütung im Marktvergleich und
- Aufgaben und Performance des Vorstandsmitglieds.

Betreffend die Beurteilung der Vergütung im Marktvergleich wird ein sog. horizontaler Vergütungsvergleich durchgeführt. Dies bedeutet, dass Vergütungshöhe und Vergütungsstruktur einer definierten Peer Group von Unternehmen betrachtet werden, die in der Regel ebenfalls börsennotiert sind, der gleichen Branche angehören und eine vergleichbare Marktstellung haben. Dieser Vergleich wird jedoch vom Aufsichtsrat mit Bedacht genutzt, um eine automatische Aufwärtsentwicklung der Vergütung zu vermeiden.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat im Sinne eines vertikalen Vergütungsvergleichs die unternehmensinterne Vergütungsstruktur. Einbezogen wird hierbei die Vergütung sowohl der leitenden Angestellten als auch der weiteren Belegschaft der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften in Deutschland. Berücksichtigt wird dabei insbesondere auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung dieser Vergleichsgruppe in der zeitlichen Entwicklung.

Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf unabhängige, externe Vergütungsberater hinzuziehen.

Etwaige Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder bei Beratungen und Entscheidungen über das Vorstandsvergütungssystem sind von den Aufsichtsratsmitgliedern dem Aufsichtsrat unverzüglich offenzulegen und werden adäquat behandelt. Insoweit kommt insbesondere die Nichtteilnahme des betroffenen Mitglieds an den Beratungen des Aufsichtsrats oder eine Stimmenthaltung des betroffenen Mitglieds bei der Entscheidung in Betracht.



C. Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung

1. Verhältnis der Vergütungsbestandteile, Maximalvergütung und Ziel-Gesamtvergütung

Das neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Delticom AG leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Durch die erhebliche Gewichtung variabler Vergütungsbestandteile und ambitionierter Zielvorgaben trägt das Vorstandsvergütungssystem dazu bei, den Vorstand zur effektiven Umsetzung der Geschäftsstrategie zu motivieren und eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das nächste Geschäftsjahr anhand des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied gesondert fest. Dies ist jeweils die Summe aus Festvergütung (Jahresfestgehalt und Nebenleistungen) und variabler Vergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds stehen und gleichzeitig die wirtschaftliche Lage und den Erfolg des Unternehmens berücksichtigen. Zudem werden die Angemessenheit und Marktüblichkeit anhand eines horizontalen und vertikalen Vergleichs (siehe bereits oben, Abschnitt B) verifiziert. Bei der Höhe der jeweiligen Ziel-Gesamtvergütung wird jeweils die Funktion und der Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen und umfasst drei Hauptkomponenten:

- die Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen)
- die kurzfristig variable Vergütung und
- die langfristig aktienbasierte variable Vergütung.

Der Anteil dieser Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist bei einer unterstellten 100 %igen Zielerreichung bei der kurzfristigen variablen Vergütung ungefähr wie folgt:

- Festvergütung: 50 % bis 75 %
- Kurzfristig variable Vergütung: 10 % bis 25 %
- Langfristig aktienbasierte variable Vergütung: 15 % bis 30 %.

Der Anteil der langfristig aktienbasierten variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung muss stets größer sein als der Anteil der kurzfristig variable Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung.



Hierbei ist die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung, also die Summe aller für das fragliche Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbeiträge, einschließlich Festgehalt, variabler Vergütung und Nebenleistungen, im Sinne einer Maximalvergütung begrenzt. Diese beträgt für die Mitglieder des Vorstands jeweils EUR 500.000. Bezugspunkt sind die Aufwendungen der Gesellschaft für ein Geschäftsjahr, unabhängig davon, wann die konkrete Auszahlung der jeweiligen Beträge erfolgt.

Die Festlegung dieser Maximalvergütung ist eine aktienrechtlich vorgeschriebene Grenzsetzung für die Vergütung nach oben, um bei unvorhergesehenen Entwicklungen unverhältnismäßig hohe Vergütungen zu vermeiden. Dabei handelt es sich nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe für Vorstandsmitglieder.

2. Feste Bestandteile

a) Jahresfestgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die Ausübung des Vorstandsmandats eine Grundvergütung in Form eines Festgehalts. Dieses wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Es kann für die einzelnen Vorstandsmitglieder variieren, wobei insbesondere die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, der Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse berücksichtigt werden können. Die Grundvergütung sichert ein angemessenes Einkommen und trägt insoweit zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, als sie darauf abzielt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern.

b) Nebenleistungen

Mitglieder des Vorstands erhalten Nebenleistungen im Einklang mit der üblichen Praxis im Markt. Solche Nebenleistungen umfassen beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, Erstattung von Steuerberatungskosten sowie von Wohnungs- und Umzugskosten bei der Erstberufung oder bei einem Wechsel des hauptsächlichen Arbeitsorts, einschließlich der gegebenenfalls im Zusammenhang damit anfallenden Steuern.

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Mitglied des Vorstands den maximalen Geldwert von Nebenleistungen als Prozentsatz der Grundvergütung fest.

Zielsetzung ist die Übernahme von Kosten und der Ausgleich von durch die Vorstandstätigkeit verursachten wirtschaftlichen Nachteilen.

3. Variable Bestandteile

a) Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Ein Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Jahresperformance von Delticom gekoppelt (Bonus). Diese kurzfristig variable Vergütung hängt sowohl von der Erreichung eines finanziellen Ziels als auch nicht-finanzieller Ziele ab. Diese Ziele werden aus der



Unternehmensstrategie abgeleitet, so dass dieser Vergütungsbestandteil durch entsprechende Incentivierung zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beitragen soll. Im Hinblick auf das finanzielle Leistungskriterium steht im Vordergrund, profitabel und effizient zu wirtschaften.

Die kurzfristig variable Vergütung basiert auf folgenden Leistungsparametern und ist wie folgt gewichtet:

- Konzernergebnis zu 65 % und
- individuelle Ziele zu 35 %.

Das Konzernergebnis ist eine zentrale Steuerungsgröße der Delticom-Gruppe im Hinblick auf die Profitabilität. Der Aufsichtsrat legt jährlich vor Beginn eines Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen den Zielwert für das angepasste Konzernergebnis für dieses Geschäftsjahr fest. Relevant können hier unter anderem Markt- und Wettbewerbsumfeld, Werte der vergangenen Jahre, Budgetwerte und extern kommunizierte Zahlen sein.

Mit Blick auf die individuellen Ziele wählt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs individuell für das jeweilige Vorstandsmitglied zwei bis vier nicht-finanzielle Ziele aus. Als mögliche nicht-finanzielle Ziele kommen insbesondere in Betracht

- Kundenzufriedenheit
- Optimierung/Effizienzsteigerung
- Marktausschöpfung
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Erfolgreicher Abschluss von Sonderprojekten
- Energieverbrauch
- CO₂-Ausstoß
- Diversität
- Arbeitssicherheit
- Anzahl berechtigter Kundenbeschwerden in Bezug auf Datenschutz.

Diese individuellen Ziele ermöglichen eine Differenzierung in Abhängigkeit von der jeweiligen Zuständigkeit und den konkreten strategischen Herausforderungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Berücksichtigung von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (englisch Environmental, Social & Governance; kurz ESG).



Ebenso legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied individuell den Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung fest.

Der Aufsichtsrat wird jeweils nach Ablauf eines Geschäftsjahrs die Zielerreichung sowohl betreffend das Konzernergebnis auf Basis des gebilligten Konzernabschlusses als auch bei den individuellen Leistungskriterien ermitteln und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammenfassen.

Betreffend das finanzielle Ziel und die nicht-finanziellen Ziele führt jeweils eine Zielerreichung unter 50 % dazu, dass keine kurzfristige variable Vergütung für dieses Ziel bzw. diese Ziele an das Vorstandsmitglied gezahlt wird. Bei einer Zielerreichung zwischen 50 % und 150 % gibt es jeweils eine lineare Bonusgerade, mittels derer der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres die Zielerreichung und die daraus jeweils resultierenden Auszahlungsbeträge feststellt, indem die jeweilige individuelle Zielvergütung des Vorstandsmitglieds mit dem Prozentsatz seiner Zielerreichung (maximal jedoch 150 %) multipliziert wird, wobei 100 % der Zielwert ist und bei 150 % Zielerreichung ein Cap besteht. Der ermittelte Bonus wird in bar spätestens einen Monat nach Veröffentlichung des Konzernabschlusses ausgezahlt.

b) Langfristig variable aktienbasierte Vergütung (Aktioptionsrechte)

Die langfristig variable aktienbasierte Vergütung basiert auf Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage eines Aktienoptionsplans der Gesellschaft gewährt werden. Grundlage für einen solchen Aktienoptionsplan ist derzeit die Ermächtigung der Hauptversammlung vom 12. August 2019 zu Tagesordnungspunkt 6, deren Eckpunkte nachfolgend dargestellt werden. Aktienoptionen können jedoch auch auf Basis eines Aktienoptionsplans mit einem anderen Inhalt, der auf einer durch die Hauptversammlung erst zukünftig noch zu beschließenden Ermächtigungsgrundlage basiert, ausgegeben werden.

aa) Ausgestaltung der Optionsrechte

(1) Volumen, Ausgabezeiträume, Wartezeit, Ausübungspreis

Auf Basis der vorgenannten Ermächtigungsgrundlage können unter anderem an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft bis zu 150.000 Optionsrechte zum Bezug von bis zu 150.000 Aktien der Gesellschaft ausgegeben werden. Zur Absicherung dieser Rechte besteht das bedingte Kapital I/2019.

Die Ausgabe der Optionsrechte kann jeweils in einem Zeitraum von 60 Tagen nach der Veröffentlichung eines freiwilligen Konzernquartalsfinanzberichts für das dritte Quartal entsprechend den Vorgaben von §§ 115 Abs. 2 Nr. 1 und 2, Abs. 3 und 4, 117 Nr. 2 des Wertpapierhandelsgesetzes oder einer Konzernquartalsmitteilung im Sinne von § 53 Abs. 1 Börsenordnung für die Frankfurter Wertpapierbörse für das dritte Quartal oder eines Konzernjahresfinanzberichts gemäß §§ 114, 117 Nr. 1 des Wertpapierhandelsgesetzes erfolgen.



In Übereinstimmung mit § 193 Abs. 2 Nr. 4 des Aktiengesetzes können die Optionsrechte frühestens nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren, die am Tag der Ausgabe des jeweiligen Optionsrechts beginnt, ausgeübt werden. Der bei Ausübung eines Optionsrechts zum Bezug einer Aktie zu zahlende Ausübungspreis entspricht dem ungewichteten Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem Ausgabetag des Optionsrechts. Dabei bedeutet "Schlusspreis", im Hinblick auf jeden einzelnen dieser fünf Börsenhandelstage, den im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse in der Schlussauktion ermittelten Schlusskurs oder, wenn ein solcher Schlusskurs an dem betreffenden Handelstag nicht ermittelt wird, den letzten im fortlaufenden Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse ermittelten Preis der Aktie der Gesellschaft. Immer ist aber mindestens der geringste Ausgabebetrag im Sinne von § 9 Abs. 1 des Aktiengesetzes als Ausübungspreis zu zahlen.

(2) Erfolgsziel

Eine Ausübung der Optionsrechte ist nur möglich, wenn der ungewichtete Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag des jeweiligen Ausübungszeitraums, in dem das Optionsrecht ausgeübt wird, mindestens 130 % des Ausübungspreises beträgt (Erfolgsziel). Sofern diese Voraussetzung für einen bestimmten Ausübungszeitraum vorliegt, ist die Ausübung während dieses Ausübungszeitraums unabhängig von der weiteren Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft möglich.

(3) Ausübungszeiträume, Laufzeit

Ferner sind bestimmte Ausübungszeiträume festgelegt: Die Optionsrechte dürfen nur jeweils in einem Zeitraum von sechs Wochen nach Veröffentlichung eines Konzernhalbjahresfinanzberichts gemäß §§ 115, 117 Nr. 2 des Wertpapierhandelsgesetzes, eines freiwilligen Konzernquartalsfinanzberichts für das dritte Quartal entsprechend den Vorgaben von §§ 115 Abs. 2 Nr. 1 und 2, Abs. 3 und 4, 117 Nr. 2 des Wertpapierhandelsgesetzes oder einer Konzernquartalsmitteilung im Sinne von § 53 Abs. 1 Börsenordnung für die Frankfurter Wertpapierbörse für das dritte Quartal oder eines Konzernjahresfinanzberichts gemäß §§ 114, 117 Nr. 1 des Wertpapierhandelsgesetzes ausgeübt werden. Jedoch ist eine Ausübung innerhalb von zwei Wochen vor dem Ende eines Geschäftsjahres der Gesellschaft und in einem Zeitraum beginnend mit dem Tag, an dem die Gesellschaft ein Angebot an ihre Aktionäre zum Bezug neuer Aktien oder von Schuldverschreibungen mit Wandel- oder Optionsrechten im Bundesanzeiger veröffentlicht, und endend mit dem Tag, an dem die Aktien der Gesellschaft erstmals an der Frankfurter Wertpapierbörse oder einer anderen Börse "ex Bezugsrecht" notiert werden, ausgeschlossen.

Die Optionsrechte haben jeweils eine Laufzeit von maximal 10 Jahren ab dem Ausgabetag.



bb) Einbindung ins Vergütungssystem

Die Mitglieder des Vorstands erhalten jährlich möglichst früh innerhalb eines Geschäftsjahres unter Berücksichtigung der einschlägigen Ausgabezeiträume Aktienoptionen zugeteilt. Die Anzahl der Aktienoptionen bestimmt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der Ziel-Gesamtvergütung und des vorgesehenen Verhältnisses der einzelnen Vergütungsbestandteile.

Die Aktienoptionen stellen mit ihrer vierjährigen Wartezeit eine langfristig variable aktienbasierte Vergütung mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage dar. Sie leisten damit einen Beitrag zur langfristigen Unternehmensentwicklung und verknüpfen die Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen. Aufgrund der vierjährigen Wartezeit und des Erfordernisses der Erreichung des Erfolgsziels wird die langfristig positive Kursentwicklung der Delticom-Aktie honoriert.

Es wird für ausübbare Optionsrechte eine Ausübungsbegrenzung geregelt, die den Gesamtgewinn aus der Ausübung der Optionsrechte im Kalenderjahr der Ausübung begrenzt.

c) Malus- und Clawback-Regelungen für variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat in den folgenden Fällen die Möglichkeit, kurz- und langfristig variable Vergütung zurückzuhalten ("**Malus**") oder zurückzuverlangen ("**Clawback**"):

Bei schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstößen und/oder schwerwiegendem unethischem Verhalten liegt es im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats, die Höhe der Auszahlung einer kurzfristig variablen Vergütung zu überprüfen und je nach Umfang des Verstoßes bis auf null zu senken. Ferner kann der Aufsichtsrat in solchen Fällen entscheiden, die langfristig variable Vergütung je nach Schwere des Verstoßes ganz oder teilweise ersatzlos verfallen zu lassen. Regelungen, welche die Fälligkeit eines bereits entstandenen Anspruchs über gewöhnliche Zahlungsziele hinausschieben, sind im Übrigen nicht vorgesehen.

Verstößt ein Vorstandsmitglied grob fahrlässig oder vorsätzlich gegen die gemäß § 93 Absatz 1 Aktiengesetz von einem ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiter erwartete Sorgfaltspflicht, ist das Unternehmen berechtigt, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (Bonus und/oder gewährte Aktienoptionen) oder daraus schon realisierte Gewinne für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem der Verstoß stattgefunden hat, ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. verfallen zu lassen.

Wenn variable Vergütungsbestandteile auf Grundlage der Erreichung spezifischer Ziele aufgrund fehlerhafter Daten zu Unrecht ausgezahlt wurden, ist das Unternehmen berechtigt, die Differenz zwischen der Vergütung, die sich aus der Neuberechnung der variablen Vergütung ergibt, und der ursprünglich ausgezahlten Vergütung zurückzufordern. Das Unternehmen muss nachweisen, dass die bei der Errechnung der Vergütung zugrunde gelegten Daten nicht richtig waren und dass die variable Vergütung des Vorstandsmitgliedes deshalb zu hoch war.



Die Möglichkeit, eine Rückzahlung gewährter variabler Vergütung zu verlangen, bleibt auch bestehen, wenn die Bestellung als Vorstandsmitglied bzw. das Anstellungsverhältnis bereits beendet wurde – Schadenersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben von einem Rückzahlungsverlangen unberührt.

D. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Gesellschaft schließt für die Dauer der Bestellung mit den Mitgliedern des Vorstands Anstellungsverträge. Entsprechend der aktienrechtlichen Vorgaben wird eine Bestellungshöchstdauer von fünf Jahren beachtet. In Übereinstimmung mit der Empfehlung B.3 des deutschen Corporate Governance Kodex erfolgt die Erstbestellung für höchstens drei Jahre. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor, jedoch bleibt das beiderseitige Recht der fristlosen Kündigung des Vertrags aus wichtigem Grund unberührt.

Das Vergütungssystem regelt auch, welche Leistungen ein Vorstandsmitglied erhält, wenn die Vorstandstätigkeit vorzeitig beendet wird. Die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) wird bei Ausscheiden aus dem Amt nach dem Ende des Geschäftsjahrs anteilig ermittelt und zu dem üblichen Auszahlungstermin gewährt.

Für die Zusage von Aktienoptionsrechten gilt im Falle der Beendigung des Anstellungsvertrags Folgendes:

- Aktienoptionsrechte, für die noch die Wartezeit noch läuft, verfallen ersatzlos, wenn der Anstellungsvertrag nach Ablauf der Bestellperiode auf Wunsch des Vorstandsmitglieds nicht verlängert wird oder wenn das Unternehmen einen wichtigen Grund zum Widerruf der Bestellung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrags hat.
- Aktienoptionsrechte, für die die Wartezeit noch läuft, verfallen jedoch nicht, wenn die vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags einvernehmlich auf Wunsch der Gesellschaft, im Fall des Todes des Vorstandsmitglieds oder im Zusammenhang mit einer Pensionierung, Erwerbsunfähigkeit oder einem Wechsel der Tätigkeit innerhalb des Konzerns erfolgt.
- Aktienoptionsrechte, die zu Beginn des Geschäftsjahrs, in dem das Vorstandsmitglied ausscheidet, zugesagt worden sind, werden zeitanteilig ermittelt und reduziert.
- Bei einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses können Aktienoptionsrechte, die nicht verfallen, lediglich einmalig in dem nächsten auf die Beendigung bzw. den Ablauf der Wartezeit folgenden Ausübungszeitraum ausgeübt werden, wenn die übrigen Ausübungsvoraussetzungen vorliegen.

Je nach Grund für die Beendigung gelten beim Ausscheiden aus dem Vorstand zudem nachfolgende Bestimmungen:

- **Beendigung durch reguläres Auslaufen der Bestellung**



Es werden keine Ausgleichszahlungen geleistet.

- **Einvernehmliche Beendigung ohne wichtigen Grund**

Für den Fall der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sehen die Vorstandsverträge eine Ausgleichszahlung vor, die sich wie folgt berechnet:

Berechnungsgrundlage:

Grundvergütung plus im letzten Geschäftsjahr vor der Beendigung tatsächlich erhaltene(r) Boni/Bonus und gewährte langfristig aktienbasierte Vergütung.

Begrenzung:

Maximal zwei Jahresvergütungen, jedoch nicht mehr, als das Vorstandsmitglied für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bekommen würde.

Auszahlung:

Im Monat des tatsächlichen Ausscheidens

Anhebung / Abzinsung:

Kürzung der Ausgleichszahlung um 10 %, wenn die Restlaufzeit der Bestellung noch mehr als sechs Monate beträgt (pauschale Berücksichtigung einer Abzinsung sowie Anrechnung eines anderweitigen Verdiensts)

Die Kürzung bezieht sich nur auf den Teil der Ausgleichszahlung, der ohne Berücksichtigung der ersten sechs Monate der restlichen Vertragslaufzeit ermittelt wurde.

- **Vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder wegen Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft**

Es werden keine Ausgleichszahlungen geleistet.

- **Kontrollwechsel**

Für den Fall eines Kontrollwechsels bestehen keine besonderen Regelungen.