



## Anlage zu Tagesordnungspunkt 7 – Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren

### 1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren wurde vor dem Hintergrund des geplanten weiteren Ausbaus der Marktposition des GFT Konzerns als einem führenden Technologiepartner für Banken, Versicherungen und Industrieunternehmen entwickelt. Es zielt auf die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum ab. Gleichzeitig soll das Vergütungssystem eine international konkurrenzfähige Vergütung für die geschäftsführenden Direktoren ermöglichen.

Der GFT Konzern hat das Ziel, in den kommenden Jahren seine Marktposition als einem führenden Technologiepartner für Banken und Versicherungen sowie Industrieunternehmen deutlich auszubauen. Dies erfordert unter anderem den Ausbau der Marketing- und Vertriebsaktivitäten sowie der globalen Lieferorganisation. Das Vergütungssystem unterstützt diesen Ausbau, setzt aber auch deutliche Anreize für ein langfristig profitables Wachstum des GFT Konzerns. Das Vergütungssystem dient mithin auch der dauerhaften Steigerung des Unternehmenswerts und damit den Interessen der Aktionäre.

Für den Verwaltungsrat stehen bei der Festlegung des Vergütungssystems und der konkreten Vergütung sowie sonstigen Vertragsbedingungen der Anstellungsverträge mit den geschäftsführenden Direktoren die folgenden Prinzipien im Vordergrund:

- Das Vergütungssystem fördert die Unternehmensstrategie sowie die langfristige und nachhaltige Entwicklung der GFT Technologies SE und des GFT Konzerns.
- Die konkrete Vergütung ist an die Leistung der geschäftsführenden Direktoren gekoppelt. Besondere Leistungen werden honoriert; Zielverfehlungen führen zu einer geringeren Vergütung.
- Die Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der geschäftsführenden Direktoren und ist auch insgesamt angemessen.
- Die Vergütungssysteme für die geschäftsführenden Direktoren und den obersten Führungskreis setzen gleichgerichtete Anreize.

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren ist klar und verständlich. Es enthält die nach § 87a AktG<sup>1</sup> geforderten Angaben und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

### 2. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

#### *Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems*

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren wird vom Verwaltungsrat, der diesbezüglich keinen Ausschuss eingerichtet hat, mit dem Ziel entwickelt und festgelegt, die Geschäftsstrategie und die langfristige und nachhaltige Entwicklung der GFT Technologies SE und des GFT Konzerns zu fördern. Ein externer Vergütungsexperte wurde bislang nicht hinzugezogen. Der Verwaltungsrat behält sich dies für die Zukunft vor. Dabei achtet der Verwaltungsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten von den geschäftsführenden Direktoren und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

---

<sup>1</sup> § 87a AktG findet aufgrund der Verweisung in § 40 Abs. 7 SEAG auf die monistisch verfasste SE entsprechende Anwendung.



Das vom Verwaltungsrat beschlossene Vergütungssystem wird sodann der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Verwaltungsrat überprüft das System zur Vergütung regelmäßig. Bei Bedarf nimmt er Änderungen vor und legt das geänderte Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Mindestens alle vier Jahre wird das System der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

### ***Behandlung von Interessenkonflikten***

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen des Verwaltungsrats werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems uneingeschränkt beachtet. Diese sehen insbesondere vor, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats, die zu geschäftsführenden Direktoren bestellt sind, weder an den Beratungen, noch an der Beschlussfassung zum Vergütungssystem teilnehmen.

### ***Anwendungsbereich***

Das vorliegende System zur Vergütung der geschäftsführenden Direktoren findet Anwendung für alle zur Verlängerung anstehenden und neu abzuschließenden Anstellungsverträge. Zwei der drei laufenden Anstellungsverträge mit den geschäftsführenden Direktoren entsprechen dem vorliegenden System bereits vollständig.

## **3. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Verwaltungsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann z. B. im Falle einer schweren Wirtschafts- oder Unternehmenskrise der Fall sein. Die außergewöhnlichen Umstände und die Abweichungen vom Vergütungssystem sind durch Beschluss des Verwaltungsrats festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile.



## 4. Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren sind grundsätzlich die monatlichen Gehaltszahlungen und Nebenleistungen. Variable Bestandteile sind die einjährige variable Vergütung und die mehrjährige variable Vergütung mit dreijähriger Halteperiode.

### ***Feste Vergütungsbestandteile***

Die feste Vergütung besteht aus dem Jahresfestgehalt und den Nebenleistungen. Das Jahresfestgehalt wird in monatlichen Teilbeträgen bezahlt. Die Nebenleistungen können personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen. Sie enthalten insbesondere den geldwerten Vorteil für einen auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen, Prämien für eine angemessene Unfallversicherung sowie Zuschüsse zur Altersversorgung und zur Kranken- und Pflegeversicherung im üblichen Umfang und ggf. zu den Kosten einer doppelten Haushaltsführung.

### ***Variable Vergütungsbestandteile***

Die variable Vergütung setzt sich für jedes Geschäftsjahr (Gewährungsgeschäftsjahr) zusammen aus drei Bestandteilen mit einjähriger Bemessungsgrundlage (Short Term Incentive STI 1, STI 2 und STI 3) und einem daraus – teilweise – abgeleiteten Vergütungsbestandteil mit dreijähriger Halteperiode (Long Term Incentive, LTI).

### **Short Term Incentive (STI)**

Die einjährige erfolgsabhängige Vergütung bestimmt sich nach dem Grad der Erreichung von Zielen in Bezug auf:

- Wachstum
- Rendite
- Nachhaltigkeit

### ***Wachstumsziel (STI 1)***

Das Wachstumsziel beschreibt die angestrebte prozentuale Steigerung des Umsatzes im Vergleich zum jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr. Dabei wird mit jedem geschäftsführenden Direktor entweder der Umsatz des GFT Konzerns oder der Umsatz einer Teileinheit als Bemessungsgrundlage vereinbart. Je nach Grad der Zielerreichung ergibt sich ein Betrag, der zwischen null und einem definierten Maximalbetrag liegt.

Dieser variable Bestandteil honoriert damit das Umsatzwachstum von einem Geschäftsjahr zum nächsten. Er dient dem Ziel, die globale Marktposition des GFT Konzerns als einen führenden Technologiepartner für Banken, Versicherungen und Industrieunternehmen auszubauen.

### ***Renditeziel (STI 2)***

Das Renditeziel beschreibt das angestrebte Verhältnis von EBT (Earning Before Taxes/ Gewinn vor Steuern) zu Umsatz. Dabei wird mit jedem geschäftsführenden Direktor entweder das EBT und der Umsatz des GFT Konzerns oder einer Teileinheit als Bemessungsgrundlage vereinbart. Je nach Grad der Zielerreichung ergibt sich ein Betrag, der zwischen null und einem definierten Maximalbetrag liegt.



Dieser variable Bestandteil sorgt dafür, dass nicht nur die Umsatzsteigerung, sondern auch die erreichte Rendite incentiviert wird. Er dient dem Ziel, profitables Wachstum zu erreichen.

### **Nachhaltigkeitsziel (STI 3)**

Der Verwaltungsrat legt für jedes Geschäftsjahr ein oder mehrere soziale oder ökologische Ziele fest. Je nach Grad der Zielerreichung ergibt sich ein Betrag, der zwischen null und einem definierten Maximalbetrag liegt.

Dieser variable Bestandteil incentiviert die Erreichung unternehmensspezifischer Nachhaltigkeitsziele. Dabei wählt der Verwaltungsrat grundsätzlich eines oder mehrere der nachfolgenden Nachhaltigkeitsziele aus: Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern, Förderung von externen IT-Talenten, Energieeinsparung, Förderung der Diversität in der Belegschaft und/oder des Managements des GFT Konzerns sowie Mitarbeiter- und/oder Kundenzufriedenheit. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, nach billigem Ermessen statt eines oder mehrerer der vorgenannten Nachhaltigkeitsziele auch andere Nachhaltigkeitsziele auszuwählen, sofern zu diesen im zusammengefassten Lagebericht nichtfinanzielle Steuerungsgrößen angegeben sind und der Verwaltungsrat zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Nachhaltigkeitsziele ebenso geeignet sind, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern und die geschäftsführenden Direktoren entsprechend zu incentivieren.

Der variable Bestandteil sorgt dafür, dass nicht nur das Interesse der Aktionäre an profitabilem Wachstum incentiviert wird, sondern auch die Interessen weiterer Stakeholder berücksichtigt werden.

Eine nachträgliche Änderung der Ziele und der Parameter für die variablen Vergütungsbestandteile einer laufenden Periode ist ausgeschlossen.

Die drei Bestandteile des STI sind derzeit wie folgt gewichtet: Die Erreichung des Ziels für das Umsatzwachstum trägt zu 40%, des Ziels für die Umsatzrendite zu 50% und des Nachhaltigkeitsziels zu 10% zur 100%igen Erreichung der kurzfristigen variablen Vergütung bei. Der Verwaltungsrat kann die Gewichtung für künftige Geschäftsjahre anpassen, soweit dies für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft geboten ist.

### **Berechnung des Short Term Incentive, Auszahlung bzw. Teilumwandlung in den Long Term Incentive**

Die sich aus dem Grad der Erreichung des Wachstums-, des Rendite- sowie des Nachhaltigkeitsziels ergebenden Beträge werden nach Ablauf des jeweiligen Gewährungsgeschäftsjahres addiert.

Von dem sich daraus ergebenden jährlichen Gesamtbetrag des STI werden entsprechend der vorab im Anstellungsvertrag festgelegten Regelungen zwischen der Hälfte und zwei Drittel grundsätzlich am Ende des Kalendermonats, der dem Kalendermonat folgt, in dem der Konzernabschluss vom Verwaltungsrat für das Gewährungsgeschäftsjahr gebilligt wird, an die geschäftsführenden Direktoren ausbezahlt. Die Festlegung des konkreten Anteils (die Hälfte bis zwei Drittel) erfolgt durch den Verwaltungsrat jeweils vor Abschluss eines jeden Anstellungsvertrages mit einem geschäftsführenden Direktor.

Der verbleibende Betrag (ein Drittel bis die Hälfte des STI) wird von der Gesellschaft einbehalten und in die langfristige variable Vergütung (LTI) für das betreffende Geschäftsjahr umgewandelt (Umwandlungsbetrag).

Im Fall eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses im Gewährungsgeschäftsjahr wird der Gesamtbetrag des STI pro rata temporis gekürzt. Im Fall einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsvertrags während eines Kalenderjahres wird der Auszahlungsbetrag STI nicht vorzeitig, sondern zum regulären Zeitpunkt ausbezahlt. Endet das Anstellungsverhältnis aufgrund dauerhafter Invalidität oder Tod, kann der Gesamtbetrag des STI im Falle einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung unverzüglich ausbezahlt werden.



### **Long Term Incentive (LTI)**

Der geschäftsführende Direktor erhält jährlich für den Umwandlungsbetrag eine Anzahl virtueller Aktien zugeteilt (gewährte virtuelle Aktien). Die virtuellen Aktien sind eine reine Rechengröße. Die Anzahl der virtuellen Aktien einer Tranche bestimmt sich dadurch, dass der Umwandlungsbetrag durch den nach Handelsvolumen gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der GFT-Aktie an allen Handelstagen des Gewährungsgeschäftsjahres im XETRA-Handelssystem der Deutschen Börse AG in Frankfurt (oder in einem dieses ersetzenden Handelssystem) geteilt wird.

Die gewährten virtuellen Aktien sind von den geschäftsführenden Direktoren über eine Periode von drei Geschäftsjahren zu halten (Haltefrist). Die Haltefrist beginnt rückwirkend am 1. Januar des Geschäftsjahres, das auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgt und endet am 31. Dezember des dritten Jahres, das auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgt (Endgeschäftsjahr). Nach Ablauf der Haltefrist werden die gewährten virtuellen Aktien in einen Auszahlungsbetrag in bar zurückgewandelt. Hierfür wird die Anzahl an gewährten virtuellen Aktien mit dem nach Handelsvolumen gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der GFT-Aktie an allen Handelstagen des Endgeschäftsjahres im XETRA- Handelssystem der Deutschen Börse AG in Frankfurt (oder in einem dieses ersetzenden Handelssystem) multipliziert. Der sich ergebende Betrag wird an den geschäftsführenden Direktor – vorbehaltlich einer Herabsetzung bei außergewöhnlichen Entwicklungen (dazu sogleich) – ausbezahlt.

Der Long Term Incentive zielt darauf ab, Wachstum zu honorieren, das geeignet ist, den Unternehmenswert und damit den Kurs der GFT Aktie langfristig und nachhaltig zu steigern.

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses während eines Kalenderjahres werden der Auszahlungsbetrag LTI und/oder die gewährten virtuellen Aktien grundsätzlich nicht vorzeitig, sondern zum regulären Zeitpunkt, d.h. nach Ablauf der dreijährigen Haltefrist, ausbezahlt. Endet das Anstellungsverhältnis aufgrund dauerhafter Invalidität oder Tod, kann der Auszahlungsbetrag LTI und/oder können die gewährten virtuellen Aktien im Falle einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung unverzüglich ausbezahlt werden.

Bei außergewöhnlichen Entwicklungen hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, den Auszahlungsbetrag LTI in angemessenem Umfang herabzusetzen oder einen Ermessensbonus zu gewähren.

### ***Herabsetzung des Auszahlungsbetrags LTI bei außergewöhnlichen Entwicklungen***

Der Verwaltungsrat kann nach seinem billigen Ermessen nach näherer Bestimmung in den Anstellungsverträgen unter besonderer Berücksichtigung der individuellen Leistungen des geschäftsführenden Direktors den Auszahlungsbetrag LTI herabsetzen. Diese Möglichkeit besteht nur dann, wenn in einem Endgeschäftsjahr außergewöhnliche Entwicklungen den Kurs der GFT Aktie besonders positiv und anhaltend beeinflusst haben. Eine Herabsetzung unter den Umwandlungsbetrag zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Zugang des entsprechenden Zuteilungsschreibens ist dabei nicht zulässig.

### ***Ermessensbonus***

Bei außergewöhnlichen Entwicklungen mit besonders negativen Auswirkungen auf die variable Vergütung des geschäftsführenden Direktors kann der Verwaltungsrat nach seinem billigen Ermessen beschließen, dem geschäftsführenden Direktor einen Ermessensbonus zu gewähren. Der Verwaltungsrat wird im Rahmen seiner Ermessensausübung insbesondere die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und eine langfristige und nachhaltige erfolgreiche Unternehmensführung berücksichtigen. Der Ermessensbonus darf einen individuell mit jedem geschäftsführenden Direktor vereinbarten Betrag nicht überschreiten. Der Verwaltungsrat ist darin



frei, den Ermessensbonus ganz oder teilweise in bar oder in virtuellen Aktien, die den Regeln des Long Term Incentive unterliegen, zu gewähren.

### **Sonstige Leistungen**

Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat das Recht, neu eintretenden geschäftsführenden Direktoren zusätzliche Leistungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten oder sonstiger finanzieller Nachteile, z.B. aufgrund der Nichterfüllung von Haltefristen bei aktienbasierter Vergütung, aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

## **5. Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung und Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer**

Der Verwaltungsrat legt die konkrete Vergütung der geschäftsführenden Direktoren unter Beachtung der Anforderungen des § 87 AktG und in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest. Er entscheidet für das jeweilige Geschäftsjahr über die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei 100%iger Zielerreichung) für jeden geschäftsführenden Direktor. Dabei achtet der Verwaltungsrat darauf, dass die einzelnen Vergütungsbestandteile und die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, Anforderungen und Leistungen des geschäftsführenden Direktors, der wirtschaftlichen Lage sowie dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des GFT Konzerns stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Der Verwaltungsrat sorgt auch dafür, dass die Höhe der Vergütung marktüblich ist. Die Beurteilung der Marktüblichkeit erfolgt anhand eines horizontalen Vergütungsvergleichs und eines vertikalen Vergleichs der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen:

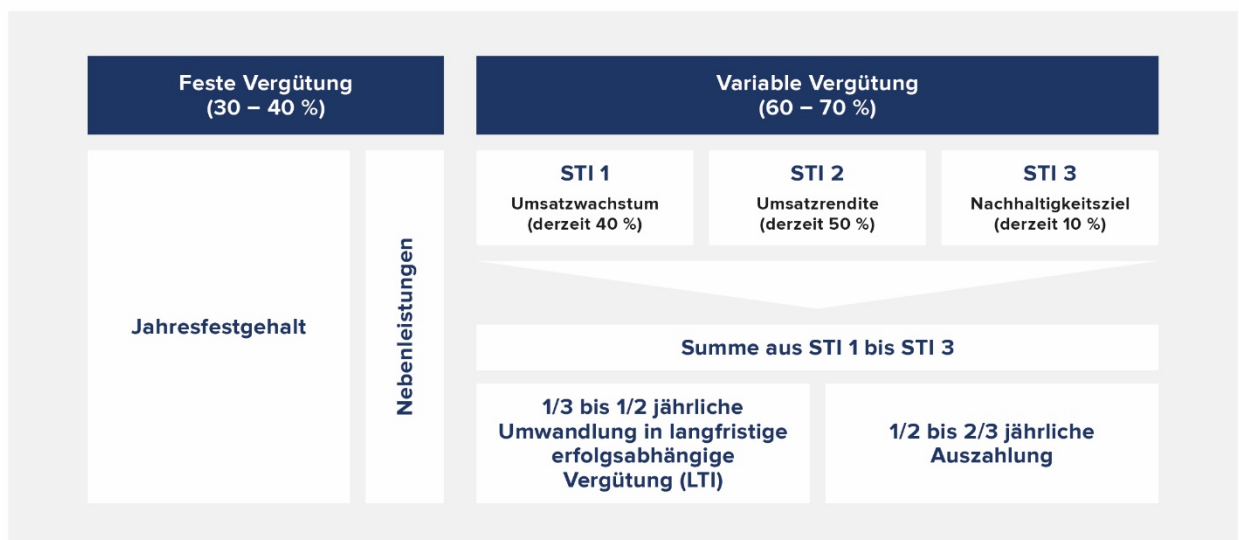
- **Horizontaler Vergütungsvergleich:** Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten von vergleichbaren börsennotierten Unternehmen, die eine vergleichbare Marktstellung (insbesondere Branche, Größe, Land) und Komplexität haben, herangezogen.
- **Vertikaler Vergleich:** Der Verwaltungsrat berücksichtigt auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter des GFT Konzerns sowohl bei der Festsetzung des Vergütungssystems, als auch bei der Festsetzung der individuellen Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung. Dabei werden einerseits die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter des gesamten GFT Konzerns berücksichtigt; andererseits wird die mehrjährige Entwicklung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeiter des gesamten GFT Konzerns und zur Vergütung des obersten Führungskreises des gesamten GFT Konzerns berücksichtigt. Der oberste Führungskreis besteht aus der Vertragsgruppe der Executive Directors. Die Belegschaft des GFT Konzerns setzt sich zusammen aus allen festangestellten Mitarbeitern des GFT Konzerns.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Verwaltungsrat bei Abschluss oder Verlängerung eines Anstellungsvertrages, die Ziel-Gesamtvergütung auf Basis der unterschiedlichen Funktionen und Erfahrungen der geschäftsführenden Direktoren sowie der Marktgegebenheiten zu gestalten. Dies kann die Festlegung der absoluten Vergütungshöhe und die Vergütungsstruktur betreffen. So kann etwa ein einzelner geschäftsführender Direktor, wie beispielsweise der Vorsitzende, bei der Festlegung eine insgesamt höhere Vergütung als andere geschäftsführende Direktoren erhalten.



Zudem hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren unter Berücksichtigung von Markt und Angemessenheit nur einzelne anstatt alle Vergütungsbestandteile anzupassen. Dadurch kann etwa gezielt die langfristig variable Vergütung an eine veränderte Marktüblichkeit angepasst werden. Die beschriebenen Differenzierungsmöglichkeiten haben zur Folge, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung im Vergütungssystem wie nachfolgend beschrieben in prozentualen Bandbreiten angegeben werden.

## 6. Relative Anteile von fester Vergütung, kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen an der Ziel-Gesamtvergütung



Die Ziel-Gesamtvergütung ist die Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge im Falle einer 100%igen Zielerreichung.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der festen Vergütung und der variablen Vergütung bei einer 100%igen Zielerreichung zusammen. Dabei beinhaltet die feste Vergütung die Ziel-Nebenleistungen, die naturgemäß personen- und ereignisbezogen jährlich variieren können. Die Ziel-Nebenleistungen beschreiben den Betrag, den der Verwaltungsrat unter Berücksichtigung der Erfahrungswerte aus der Vergangenheit und eines Sicherheitsaufschlags als Zielwert der Nebenleistungen in einem durchschnittlichen Geschäftsjahr festlegt.

Der Anteil der festen Vergütung (Grundvergütung und Ziel-Nebenleistungen) liegt derzeit bei ca. 40% der Ziel-Gesamtvergütung. Dieser Prozentsatz kann durch funktionale Differenzierung und/oder in Folge der regelmäßigen Überprüfung der Vergütung und Anpassung an die Marktüblichkeit künftig variieren. Der Verwaltungsrat legt dabei die feste Vergütung innerhalb einer Bandbreite von 30% bis 40% bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung fest.

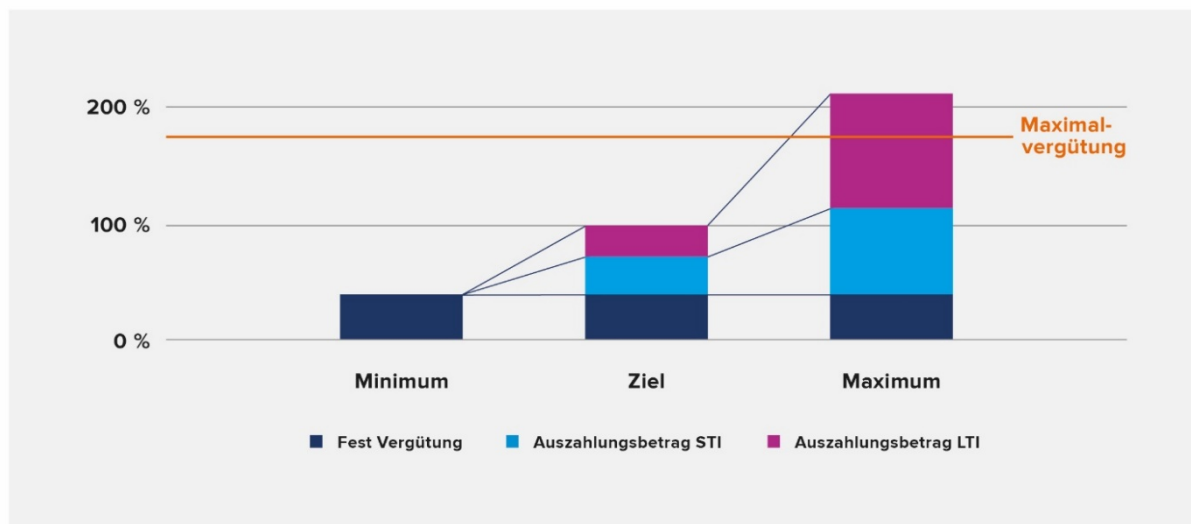
Der Anteil der gesamten variablen Vergütung (STI und LTI) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt derzeit 60%. Durch funktionale Differenzierung und/oder im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Vergütung kann der Verwaltungsrat die gesamte variable Vergütung künftig innerhalb einer Bandbreite von 60% bis 70% bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung festlegen.



Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt derzeit ca. 32%, wobei der Verwaltungsrat die kurzfristige variable Vergütung künftig innerhalb einer Bandbreite von 25% bis 35% bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung festlegen kann, um funktionalen Differenzierungen und/oder im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung Rechnung zu tragen.

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt derzeit ca. 28%. Um funktionalen Differenzierungen Rechnung zu tragen, kann der Verwaltungsrat künftig eine langfristige variable Vergütung innerhalb einer Bandbreite von 25% bis 35% bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung festlegen.

Die genannten Anteile können z.B. aufgrund von Leistungen an neu eintretende geschäftsführende Direktoren oder der Entwicklung des Aufwands der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen abweichen.



## 7. Maximalvergütung

Um eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erzielen, sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag null betragen kann. Gleichzeitig weisen alle variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen (Caps) auf.

Der Verwaltungsrat hat zudem eine Maximalvergütung für die geschäftsführenden Direktoren festgelegt, die alle Vergütungsbestandteile umfasst. Sofern ausnahmsweise in einem Geschäftsjahr eine sonstige Leistung an neu eintretende geschäftsführende Direktoren oder ein Ermessensbonus gewährt wird, sind auch diese von der Maximalvergütung umfasst. Die Maximalvergütung ist dabei die Obergrenze der Gesamtvergütung (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, STI, LTI und gegebenenfalls eine sonstige Leistung an neu eintretende geschäftsführende Direktoren oder ein Ermessensbonus) eines geschäftsführenden Direktors bezogen auf ein Geschäftsjahr, die nicht überschritten werden darf.

Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für den Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren brutto 3.000.000 EUR und für weitere geschäftsführende Direktoren brutto 2.000.000 EUR. Die mögliche Kappung des die betragsmäßige Höchstgrenze überschreitenden Betrags erfolgt bei der Auszahlung des auf das relevante Geschäftsjahr entfallenden, drei Jahre später zur Auszahlung fälligen LTI.





## 8. Angaben hinsichtlich vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

### *Laufzeit der Anstellungsverträge*

Anders als Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft deutschen Rechts können geschäftsführende Direktoren einer SE jederzeit auch ohne wichtigen Grund abberufen werden. Demzufolge wird die Bestellung der geschäftsführenden Direktoren auch nicht zeitlich befristet.

Die Anstellungsverträge mit den geschäftsführenden Direktoren sind hingegen zeitlich befristet. Die Laufzeit beträgt maximal fünf Jahre. Im Falle einer Erstbestellung zum geschäftsführenden Direktor beträgt die Laufzeit des Anstellungsvertrages in der Regel drei Jahre.

### *Beendigungsmöglichkeiten und Zusagen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit*

#### *Koppelungsklausel*

Im Falle des Widerrufs der Bestellung durch die Gesellschaft endet der Anstellungsvertrag mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist (berechnet ab Ende der Bestellung) automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf (sog. Koppelungsklausel). Dasselbe gilt, wenn das Amt als geschäftsführender Direktor durch Niederlegung endet.

#### *Entschädigung bei Beendigung des Anstellungsvertrages aufgrund Widerruf der Bestellung zum geschäftsführenden Direktor*

Endet das Amt als geschäftsführender Direktor durch Widerruf der Bestellung durch die Gesellschaft, die nicht auf einem (zur Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigenden) wichtigen Grund beruht, und endet infolgedessen der Anstellungsvertrag, hat der geschäftsführende Direktor einen Anspruch auf eine Abfindung. Die Abfindung entspricht der vertragsgemäßen Vergütung, die der geschäftsführende Direktor ab dem Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages bis zu dessen regulärer Beendigung (Restlaufzeit), längstens jedoch für zwei Jahre, erhalten hätte.

#### *Beendigung des Anstellungsvertrages im Fall von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod*

Im Fall einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit ist die Gesellschaft zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit einer Frist von einem Monat zum Halbjahresende berechtigt. Eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der geschäftsführende Direktor aus gesundheitlichen Gründen voraussichtlich auf Dauer (regelmäßig mehr als 12 Monate) nicht in der Lage sein wird, seine Aufgaben zu erfüllen. Die Dauer der Fortzahlung der Vergütung im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit beträgt mindestens 12 Monate ab dem Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit. Damit wird die gesamte Vergütung ggf. über die vorzeitige Beendigung des Anstellungsverhältnisses hinaus weiterbezahlt.

Im Fall des Ablebens wird die erfolgsunabhängige Vergütung im Sterbemonat und in den darauffolgenden sechs Monaten, längstens jedoch bis zum Vertragsende, an vertraglich definierte Hinterbliebene weitergezahlt.



## 9. Nebentätigkeiten von geschäftsführenden Direktoren

Die geschäftsführenden Direktoren dürfen eine anderweitige berufliche entgeltliche oder ehrenamtliche Tätigkeit nur mit vorheriger Zustimmung des Verwaltungsrats übernehmen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten, einem Mandat in einem anderen gesetzlich zu bildenden Kontrollgremium sowie sonstige Ämter, durch die die Interessen der Gesellschaft berührt werden. Im Rahmen dieser Entscheidung legt der Verwaltungsrat auch fest, ob und inwieweit die Vergütung auf die Vergütung als geschäftsführender Direktor anzurechnen ist.

Für konzerninterne Mandate wird grundsätzlich keine gesonderte Vergütung gewährt. Sollte eine Vergütung aufgrund gesetzlicher Regelungen nicht ausgeschlossen werden können, so wird diese auf die Vergütung als geschäftsführender Direktor angerechnet.