

## **System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 87a Abs. 1 AktG**

Das vom Aufsichtsrat am 23. März 2023 (mit Wirkung ab Billigung durch die Hauptversammlung am 31. Mai 2023) beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand hat den folgenden Wortlaut:

### **A. Grundsätze des Vergütungssystems**

1. Die WASGAU Produktions & Handels AG hat ihren Sitz in 66955 Pirmasens. Gegenstand des Unternehmens ist der Betrieb eines Handelsunternehmens mit Konsumgütern aller Art (Einzelhandel und Großhandel), die Herstellung und der Vertrieb von Konsumgütern aller Art sowie der Handel mit Investitionsgütern für die Ausstattung von Handels- und Dienstleistungsbetrieben, die Förderung, Beratung und Betreuung von Einzelhandelsunternehmen auf betriebswirtschaftlichen, finanzwirtschaftlichen, technischen und anderen Gebieten. Die Gesellschaft unterhält durch verschiedene Tochterunternehmen sechs Großverbrauchermärkte sowie 72 Einkaufsmärkte, in denen sich mehrheitlich auch Verkaufsfilialen der konzernerneigenen Bäckerei und Metzgerei befinden. Die Einkaufsmärkte befinden sich alle in Deutschland.

Qualität und Service, insbesondere in den Bereichen Fleisch- und Wurstwaren, Backwaren, Obst, Gemüse und Wein, tragen zur starken Positionierung des Konzerns als Marke in der Region bei. Unterstützt wird dies durch die Einbindung regionaler Lieferanten und Hersteller hochwertiger Lebensmittel.

Die WASGAU AG blickt nach vorn: Mehr Ertrag für mehr Wert. Die WASGAU Produktions & Handels AG setzt im Rahmen ihrer Konzernstrategie auf eine langfristige und nachhaltige Steigerung des Ertrages. Dieser Ansatz wird den Konzern für die Zukunft stärken und hilft, die Position am Markt weiter auszubauen.

2. Das Vergütungssystem für den Vorstand ist in diese WASGAU-Welt eingebettet und leistet seinen Beitrag. Es ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung im Sinne von § 87 Abs. 1 S. 2 AktG ausgerichtet. Dementsprechend sind die variablen Bestandteile an die Ergebnissituation des WASGAU - Konzerns über einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren gekoppelt.

Diese Anknüpfung der Tantieme an das sich aus der testierten Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des WASGAU-Konzerns wird seit vielen Jahren zur

Vergütung des Vorstands genutzt; sie hat sich auch im bisherigen Vergütungssystem nach § 87a AktG bewährt.

3. Für den Aufsichtsrat ist die beschriebene Verzahnung der variablen Vergütung mittels eines an die testierte Rechnungslegung nach IFRS anknüpfenden EBIT mit der Konzernstrategie „Mehr Ertrag für mehr Wert“ ein wesentlicher Punkt der Ausgestaltung des Vergütungssystems. Dieser Ansatz soll den Konzern für die Zukunft stärken und helfen, die Position am Markt weiter auszubauen.

Darüber hinaus lässt er sich aber bei der Festlegung von Vergütungshöhen und Vergütungssystem von weiteren Erwägungen leiten:

- Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll klar und verständlich gestaltet sein.
- Die Vergütung soll am Markt wettbewerbsfähig, aber auch nicht unüblich hoch bemessen sein.
- Es soll geleistete Arbeit nachvollziehbar und ergebnisorientiert vergütet werden, variable Bestandteile sollen aber eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben.

## **B. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems**

1. Gemäß § 87 Abs. 1 Aktiengesetz erfolgt die Festsetzung der Vergütung durch den Aufsichtsrat. Der Personalausschuss unterbreitet dem Aufsichtsrat unter anderem jeweils Vorschläge für dessen Entscheidungen, etwa nach § 87 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2 AktG. Der Personalausschuss unterbreitet nach der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat auch Vorschläge für das Vergütungssystem nach § 87a AktG und dessen Fortentwicklung.
2. Aufsichtsrat und Personalausschuss beraten über die Vorstandsvergütung bzw. das System der Vorstandsvergütung unter Kenntnisnahme der Leitlinien und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes in seiner jeweils geltenden Fassung.

Sachverständige oder Auskunftspersonen können nach § 109 Abs. 1 Satz 2 AktG zur Beratung zugezogen werden.

Hinsichtlich Maßnahmen zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten im Sinne des § 87a Abs. 1 Nr. 10 AktG hat der Aufsichtsrat in seiner Geschäftsordnung mit Beschluss vom 6. Oktober 2021 gesondert Vorsorge getroffen: Die Mitglieder des Aufsichtsrates sind allein auf die Wahrung des Unternehmensinteresses verpflichtet. Jedes Aufsichtsratsmitglied soll Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenlegen; der Vorsitzende gegenüber seinem Stellvertreter.

3. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.
4. Gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlung des Personalausschusses überprüft der Aufsichtsrat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.
5. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

### **C. Festlegung der konkreten Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)**

Auf Basis des Vergütungssystems entscheidet der Aufsichtsrat über die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, und zwar insgesamt und hinsichtlich ihrer einzelnen Bestandteile.

#### **C.1 Differenzierung unter den Vorstandsressorts**

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich an einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft. Das Vergütungssystem belässt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, bei der Höhe der Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandmitglieds zu berücksichtigen. Das System erlaubt funktionsspezifische Differenzierungen - beispielsweise für den Vorstandsvorsitzenden - nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats, auch unter Berücksichtigung von weiteren Kriterien wie Erfahrung sowie Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand.

## **C.2 Festlegung der individuellen Vergütung unter Horizontal- und Vertikalvergleich**

1. Unbeschadet der beschriebenen Differenzierung unter den Vorstandsressorts steht die individuelle Vergütung jedes Einzelnen nicht nur in einem angemessenen Verhältnis zu seinen Aufgaben und Leistungen, sondern die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich auch an der Lage des Unternehmens. Insbesondere trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der individuellen Vorstandsvergütung und prüft diese jährlich. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran.
2. Im horizontalen Vergleich werden nicht nur die unterschiedlichen Vergütungshöhen börsennotierter Aktiengesellschaften im MDAX und SDAX berücksichtigt, sondern auch relevante anderweitige Markterfahrungen.
3. Neben dem Horizontalvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im vertikalen Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft in Deutschland. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat für den Vergütungsvergleich wie folgt definiert: Er besteht aus Geschäftsführern und Prokuristen der Tochtergesellschaften (soweit nicht zugleich Vorstand der WASGAU Produktions & Handels AG) sowie Leitern der Abteilungen Personal, Marketing, Recht und Compliance, Vertrieb, Vertrieb innen, Category Management, Logistik, EDV, Rechnungswesen und Controlling, Revision, Bauabteilung, Standortentwicklung (bzw. bei eventuellen Umorganisationen im Unternehmen den Leitern der Abteilungen, die dann die entsprechenden Funktionen wahrnehmen). Durch den beschriebenen Vertikalvergleich wird sichergestellt, dass das Vergütungssystem für den Vorstand und die Vergütungspolitik des Unternehmens im Übrigen in Einklang stehen.

## **C.3 Bestandteile der Gesamtvergütung und deren Gewichtung**

1. Das Vergütungssystem besteht grundsätzlich aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die Summe aller Vergütungsbestandteile bestimmt die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus dem festen Bruttojahresgehalt, den Nebenleistungen sowie den Versorgungsleistungen eines jeden Vorstandsmitglieds zusammen.

2. Die Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus der Stellung eines Fahrzeugs zur dienstlichen und privaten Nutzung Nebenleistungen können personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen.
3. Die Versorgungsleistungen werden individualvertraglich festgelegt.

Sie bestehen grundsätzlich aus einem jährlichen Beitrag in Höhe von insgesamt zehn Prozent des festen jährlichen Bruttogehalts für Zwecke einer Altersversorgung, die das Vorstandsmitglied - auf eigene Rechnung handelnd - selbst auswählt. Der Beitrag kann einmal jährlich oder in mehreren Teilbeträgen gezahlt werden.

Der Aufsichtsrat kann neben diesen Versorgungsleistungen auch monatliche Arbeitgeberzuschüsse zu den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung, zur gesetzlichen Pflegeversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung vereinbaren, und zwar begrenzt auf die Hälfte des Versicherungsbeitrages, der sich bei Anwendung der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze insgesamt ergibt („Arbeitgeberanteil“), wenn diese Arbeitgeberzuschüsse die nach dem Vergütungssystem vorgesehenen Versorgungsleistungen mindern.

Es kann auch eine beitragsorientierte Altersversorgung (ggfs. auch unter Entgeltsumwandlung) vereinbart werden. Zur Förderung der Altersversorgung kann auch ein Altersversorgungssystem eingeführt oder genutzt werden, das in seiner Ausgestaltung kapitalmarkt- oder versicherungsorientiert ist, wobei der Aufsichtsrat gegebenenfalls auch eine Zusagegarantie auf die Summe der eingezahlten Beiträge gewähren, absichern oder übernehmen und entsprechende Vereinbarungen treffen kann. Der durch eine solche Altersversorgung bzw. durch eine beitragsorientierte Altersversorgung entstehende jährliche Aufwand für die Gesellschaft je Vorstandsmitglied darf einen Betrag in Höhe von insgesamt zehn Prozent des festen jährlichen Bruttogehalts des Vorstandsmitglieds nicht übersteigen.

Die verschiedenen Möglichkeiten zur Unterstützung der Altersversorgung können alternativ oder nebeneinander individualvertraglich vereinbart werden, jedoch dürfen insgesamt jährliche Zahlungen durch die Gesellschaft und jährlicher Aufwand für die Gesellschaft je Vorstandsmitglied einen Betrag in Höhe von insgesamt zehn Prozent des festen jährlichen Bruttogehalts des Vorstandsmitglieds nicht übersteigen. Im Rahmen einer vereinbarten

Entgeltsumwandlung kann jedem Vorstand auch das Recht gewährt werden, zusätzliche Beträge nach Maßgabe der jeweils geltenden gesetzlichen und steuerlichen Bestimmungen in eine Altersversorgung zu leisten.

4. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht grundsätzlich ausschließlich aus einer erfolgsabhängigen Tantieme, die an das sich aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des WASGAU-Konzerns anknüpft. Bemessungsgrundlage der Tantieme ist das erreichte, gegebenenfalls bereinigte EBIT in jeweils drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren.

Daneben kann der Aufsichtsrat im Einzelfall im Unternehmensinteresse Geld- oder Sachzuwendungen an Vorstandsmitglieder bewilligen; es bestehen allerdings keine Rechtsansprüche der Vorstandsmitglieder auf solche Sonderzuwendungen.

5. Eine aktienbasierte Vergütung wird als Vergütungsbestandteil nach dem Vergütungssystem nicht gewährt; Börsenkurse unterliegen bekanntermaßen auch vielfältigen Einflüssen, die von der Entwicklung des Unternehmens und etwaigen Leistungen seines Vorstands unabhängig sind.
6. Eine feste Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen; sie verändert sich alljährlich nach der Höhe der variablen Vergütung in Relation zu den festen Vergütungsbestandteilen sowie den Neben- und Versorgungsleistungen.

Die Nebenleistungen haben in der Regel und im Durchschnitt der letzten drei Jahre mit deutlich unter 5 % der Gesamtvergütung keine besondere Bedeutung. Auf die variablen Vergütungen waren im Durchschnitt der letzten drei Jahre rund 18,7 % der Gesamtvergütungen entfallen; die verbleibenden Prozentanteile entfielen auf die übrigen erfolgsunabhängigen Vergütungs- und Versorgungsleistungen.

Dies unterstreicht den unter A. beschriebenen Leitgedanken, dass die geleistete Arbeit der Vorstandsmitglieder nachvollziehbar vergütet werden soll.

#### **C.4 Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximal-Gesamtvergütung**

1. Um eine angemessene Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erzielen, sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag sich über den Bemessungszeitraum vermindern kann.
2. Sowohl für die Tantieme für ein Geschäftsjahr als auch für die Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr insgesamt werden Obergrenzen festgelegt und entsprechende vertragliche Beschränkungen vereinbart. Die Tantieme für ein Geschäftsjahr wird (und wurde bereits) insgesamt auf einen Betrag in Höhe des festen Bruttojahresgrundgehalts begrenzt und die Vorstandsvergütung insgesamt auf das zweieinhalbfache des festen Bruttojahresgehalts.
3. Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat am 10. Dezember 2020 die dem entsprechende, auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand für den Gesamtvorstand festgelegt. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung für den Gesamtvorstand der WASGAU Produktions & Handels AG beträgt 2.500.000,00 €.

Die Prüfung der Angemessenheit erfolgt im Zusammenhang mit einem Horizontal- und Vertikalvergleich bei Vereinbarung der Vergütung bzw. ihrer entsprechenden Begrenzung.

## **D. Vergütungsbestandteile im Detail**

### **D.1 Feste Vergütungsbestandteile**

1. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus dem festen Bruttojahresgehalt, den Neben- und Versorgungsleistungen zusammen. Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird. Sie bildet den Schwerpunkt innerhalb des Vergütungssystems.
2. Die Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus der Stellung eines Fahrzeugs zur dienstlichen und privaten Nutzung.
3. Die Versorgungsleistungen werden individualvertraglich festgelegt.

Sie bestehen grundsätzlich aus einem jährlichen Beitrag in Höhe von insgesamt zehn Prozent des festen jährlichen Bruttogehalts für Zwecke einer

Altersversorgung, die das Vorstandsmitglied - auf eigene Rechnung handelnd - selbst auswählt. Der Beitrag kann einmal jährlich oder in mehreren Teilbeträgen gezahlt werden.

Der Aufsichtsrat kann neben diesen Versorgungsleistungen auch monatliche Arbeitgeberzuschüsse zu den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung, zur gesetzlichen Pflegeversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung vereinbaren, und zwar begrenzt auf die Hälfte des Versicherungsbeitrages, der sich bei Anwendung der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze insgesamt ergibt („Arbeitgeberanteil“), wenn diese Arbeitgeberzuschüsse die nach dem Vergütungssystem vorgesehenen Versorgungsleistungen mindern.

Es kann auch eine beitragsorientierte Altersversorgung (ggfs. auch unter Entgeltsumwandlung) vereinbart werden. Zur Förderung der Altersversorgung kann auch ein Altersversorgungssystem eingeführt oder genutzt werden, das in seiner Ausgestaltung kapitalmarkt- oder versicherungsorientiert ist, wobei der Aufsichtsrat gegebenenfalls auch eine Zusagegarantie auf die Summe der eingezahlten Beiträge gewähren, absichern oder übernehmen und entsprechende Vereinbarungen treffen kann. Der durch eine solche Altersversorgung bzw. durch eine beitragsorientierte Altersversorgung entstehende jährliche Aufwand für die Gesellschaft je Vorstandsmitglied darf einen Betrag in Höhe von insgesamt zehn Prozent des festen jährlichen Bruttogehalts des Vorstandsmitglieds nicht übersteigen.

Die verschiedenen Möglichkeiten zur Unterstützung der Altersversorgung können alternativ oder nebeneinander individualvertraglich vereinbart werden, jedoch dürfen insgesamt jährliche Zahlungen durch die Gesellschaft und jährlicher Aufwand für die Gesellschaft je Vorstandsmitglied einen Betrag in Höhe von insgesamt zehn Prozent des festen jährlichen Bruttogehalts des Vorstandsmitglieds nicht übersteigen. Im Rahmen einer vereinbarten Entgeltsumwandlung kann jedem Vorstand auch das Recht gewährt werden, zusätzliche Beträge nach Maßgabe der jeweils geltenden gesetzlichen und steuerlichen Bestimmungen in eine Altersversorgung zu leisten.

## **D.2 Variable Vergütungsbestandteile**

1. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht grundsätzlich ausschließlich aus einer erfolgsabhängigen Tantieme, die an das sich aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des WASGAU-Konzerns anknüpft.



Bemessungsgrundlage der Tantieme ist das erreichte, ggfs. bereinigte EBIT in jeweils drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren.

2. Der Vorstand wird im Vergütungssystem über das EBIT incentiviert, weil dieses nicht nur die jeweilige Stärke des Kerngeschäfts unterstreicht, sondern insbesondere in der mehrjährigen Anknüpfung auch die finanziellen Grundlagen für eine Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherstellen soll – ganz im Sinne der Konzernstrategie „Mehr Ertrag für mehr Wert“. Dieser Ansatz soll den Konzern für die Zukunft stärken und helfen, die Position am Markt weiter auszubauen.

Aus diesem Grunde wird auch nicht eine jährliche Festlegung eines bestimmten EBIT-Zieles in Euro zur Bestimmung einer Zielerreichung genutzt, sondern in der Vergütung wird auf einen bestimmten, festen Prozentsatz des in drei Geschäftsjahren erreichten, gegebenenfalls bereinigten durchschnittlichen EBIT abgestellt, dessen Höhe für die einzelnen Vorstandsressorts unterschiedlich sein kann, aber für kein Vorstandsmitglied zwei Prozent übersteigen soll.

Im vorhinein können auch Bereinigungen des EBIT vereinbart werden, beispielsweise um EBIT-Einflüsse durch einmalige und nicht mit dem operativen Ergebnis in Zusammenhang stehende OC-Rückstellungen/-auflösungen, Asset Impairments und Zuschreibungen. Dies unterstreicht den unter A. beschriebenen Leitgedanken, dass die geleistete Arbeit der Vorstandsmitglieder nachvollziehbar und ergebnisorientiert vergütet werden soll.

3. Die Tantieme ist am Ende des Kalendermonats der Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft und der Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr und für die beiden ihm folgenden Geschäftsjahre zur Zahlung fällig. Die Gesellschaft zahlt am Ende des Kalendermonats der Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft und der Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr einen Abschlag auf die Tantiemezahlung in Höhe von 45 Prozent der Tantieme, die sich ergäbe, wenn sich die Tantieme nach dem in diesem Geschäftsjahr erreichten EBIT des Konzerns bestimmen würde. Sollte die spätere Abrechnung der Tantieme eine Überzahlung der Gesellschaft ergeben, ist der Differenzbetrag binnen eines Monats nach Fälligkeit der Tantieme vollständig zurückzuzahlen. Ein Zurückbehaltungsrecht, gleich aus welchem Rechtsgrund, ist ausgeschlossen.

4. Nachträgliche Änderungen vorstehender Parameter sind grundsätzlich ausgeschlossen.
5. Daneben kann der Aufsichtsrat im Einzelfall im Unternehmensinteresse Geld- oder Sachzuwendungen an Vorstandsmitglieder bewilligen; es bestehen allerdings keine Rechtsansprüche der Vorstandsmitglieder auf solche Sonderzuwendungen. Sie sind zu dem in der Höhe auf das feste Bruttojahresgehalt begrenzt.
6. Sogenannte „Clawback“-Regelungen über eine Rückforderung bereits gezahlter variabler Vergütungen, namentlich bei Verletzung der Pflichten eines Vorstandsmitglieds, sind in das Vergütungssystem nicht implementiert. Solche Regelungen sind zwar in anderen Ländern verbreitet, aufgrund der gesetzlichen Haftungsregelungen durch § 93 AktG die in Abs. 2 Satz 2 dem Vorstandsmitglied sogar die Beweislast für die Erfüllung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters auferlegen, sieht die WASGAU Produktions- und Handels AG keinen erkennbaren Bedarf hierfür.

#### **E. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Nebentätigkeiten**

1. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Die Dauer der Bestellung und Wiederbestellung entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall.
2. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied vor Ablauf der Befristung widerrufen oder der Dienstvertrag nach § 626 BGB fristlos gekündigt oder das Vorstandsmitglied dauernd arbeitsunfähig, endet nach Maßgabe näherer Vereinbarungen der Dienstvertrag des betreffenden Vorstandsmitgliedes. Beruht der Widerruf auf einem wichtigen Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Dienstvertrages ist, endet dieser erst mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 1, 2 BGB. Mit Beendigung erfolgen grundsätzlich keine Zahlungen mehr; bei unterjährigem Austritt, auch durch Tod, werden aber Grundgehalt und Tantieme für das betreffende Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt.
3. Wird der Anstellungsvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglieds; im Übrigen sind bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit Zahlungen an ein Vorstandsmitglied, einschließlich Nebenleistungen, auf den Wert von zwei

Jahresvergütungen, höchstens aber eine Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt.

4. Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer seines Dienstvertrages, haben seine Hinterbliebenen nach näherer Maßgabe vertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf Fortzahlung des anteiligen jährlichen Bruttogehalts und der anteiligen Tantieme für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate.
5. Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder Zusagen von Entschädigungen bei Entlassung oder von Übergangsgeldern bestehen nicht.
6. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote können, auch erst aus Anlass des Ausscheidens, mit Vorstandsmitgliedern vereinbart werden und eine Karenzentschädigung vorsehen. Eine eventuelle Abfindungszahlung soll auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.
7. Die Vorstandsmitglieder stellen ihre gesamte Arbeitskraft dem Unternehmen zur Verfügung. Auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, auf Wunsch der Gesellschaft jederzeit weitere Vorstands-, Geschäftsführer-, Aufsichtsrats- und Beiratsmandate sowie andere Ämter oder Organfunktionen in Gesellschaften, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, sowie eine Tätigkeit in Vereinen und Verbänden, denen die Gesellschaft angehört, zu übernehmen bzw. solche bereits übernommenen Ämter fortzuführen. Tätigkeiten für Gesellschaften, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, sind durch die Vorstandsvergütung abgegolten; im Übrigen werden Einkünfte aus weiteren Tätigkeiten auf das feste Jahresgehalt und auf die Tantieme angerechnet.

#### **F. Regelungen für neu eintretende Vorstandsmitglieder**

Der Aufsichtsrat hat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten (beispielsweise Umzugskosten oder befristete Übernahme von Hotel- oder Reisekosten) zu gewähren.

#### **G. Vorübergehende Abweichungen**

1. 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 veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Krise der Wirtschaft insgesamt. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sowie die Abweichung vom Vergütungssystem sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen.
  
2. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile.

\*\*\*\*\*