

Readcrest Capital AG

Vergütungssystem des Vorstands

Der Aufsichtsrat der Readcrest Capital AG (nachfolgend auch „**Gesellschaft**“) hat das folgende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft („**Vergütungssystem 2026+**“) entsprechend den Regelungen der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen:

1. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder der Readcrest Capital AG wird im Einklang mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt.

Dabei kann der Aufsichtsrat durch einen vom Aufsichtsrat gebildeten Personalausschuss unterstützt werden. Bislang hat der Aufsichtsrat allerdings davon abgesehen, einen Personalausschuss zu bilden.

Der Aufsichtsrat kann ferner externe Berater (insbesondere Vergütungsberater) hinzuziehen, hat bislang aber von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht. Im Falle einer Mandatierung von externen Beratern wird der Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit achten. Die allgemeinen Regelungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Bisher ist es im Hinblick auf die Vergütung des Vorstands im Aufsichtsrat allerdings nicht zum Auftreten von Interessenkonflikten gekommen. Sofern es künftig zu Interessenkonflikten kommen sollte, wird der Aufsichtsrat geeignete Maßnahmen ergreifen.

In die Festsetzung des Vergütungssystems 2026+ ist ein vertikaler Vergütungsvergleich eingeflossen, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen, d.h. der Belegschaft insgesamt, berücksichtigt wurden. Zum Kreis der Belegschaft zählen sämtliche Mitarbeiter der Readcrest Capital AG und ihrer Konzernunternehmen.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird 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 zur Billigung vorgelegt.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Das bisherige Vergütungssystem wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 13. August 2025 mit einer Mehrheit von 99,85 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat in Abstimmung mit dem Vorstand die derzeitige Struktur des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands nach der Umsetzung der im vergangenen Jahr betriebenen strategischen Neuausrichtung der Gesellschaft überprüft. Der Aufsichtsrat ist dabei zum Ergebnis gelangt, dass die derzeitige Vergütungsstruktur für die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder in der strategisch neuausgerichteten Gesellschaft nicht länger angemessen erscheint. Daher soll die Vergütung der Mitglieder des Vorstands um eine langfristige variable, börsenkursbezogene Vergütungskomponente ergänzt werden, um die Interessen des Vorstands noch stärker mit den Interessen der Aktionäre an einer langfristigen und nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes zu verknüpfen. In diesem Zuge soll angesichts der angepassten Aufgabengebiete auch die maximale Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Rahmen erhöht werden, um das Kurssteigerungspotenzial der Aktien der Gesellschaft angemessen abzubilden.

Es ist beabsichtigt, dass das Vergütungssystem 2026+ in den Dienstverträgen der amtierenden Vorstandsmitglieder umgesetzt und rückwirkend zum 1. Januar 2026 wirksam wird sowie darüber hinaus auf neue Dienstverträge für Vorstandsmitglieder angewendet wird.

2. Überblick über das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem setzt sich ausschließlich aus festen (erfolgsunabhängigen) Vergütungsbestandteilen und einer langfristigen variablen Vergütung zusammen. Die Summe dieser Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung („**Gesamtvergütung**“) eines Vorstandsmitglieds.

2.1 Feste Vergütungsbestandteile

Die festen, erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten bestehen aus der Grundvergütung („**Grundvergütung**“) sowie Sach- und sonstigen Bezügen („**Nebenleistungen**“) (hierzu eingehend unten unter Ziffer 3.1).

2.2 Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung basiert auf Bezugsrechten auf Aktien der Gesellschaft („**Aktienoptionen**“), die den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage eines Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft gewährt werden (hierzu eingehend unten unter Ziffer 3.2).

2.3 Vergütungsstruktur; Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung besteht aus der Ziel-Gesamtdirektvergütung für ein volles Geschäftsjahr (Summe aus der jährlichen Grundvergütung und dem jährlichen Wert im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung, „**Ziel-Gesamtdirektvergütung**“), sowie Nebenleistungen.

Die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtdirektvergütung (in %) gestalten sich (unter der Annahme des Erreichens des

Höchstbetrags (Cap) aus der langfristigen variablen Vergütung) für jedes Vorstandsmitglied in etwa wie folgt:

- Festvergütung: ca. 11 %
- langfristige variable Vergütung: ca. 89 %

Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtvergütung werden darüber hinaus auch Nebenleistungen und etwaige Versorgungszusagen berücksichtigt.

Die Nebenleistungen unterliegen jährlichen Schwankungen. Sie werden auf der Grundlage der individuellen mit den Vorstandsmitgliedern bestehenden Dienstverträge gewährt. Die Nebenleistungen machen (unter der Annahme des Erreichens eines grundsätzlich vorgesehenen jährlichen Höchstbetrags der Nebenleistungen für jedes Vorstandsmitglied in Höhe von EUR 30.000,00 und unter der Annahme des Erreichens des Höchstbetrags (Cap) aus der langfristigen variablen Vergütung) in der Regel etwa 3 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Durch die Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied auch ein Maximalbetrag für Nebenleistungen je Geschäftsjahr festgesetzt.

2.4 Begrenzung (Cap) und Maximalvergütung

(a) Begrenzung (Cap) für die langfristige variable Vergütung

Die Erfüllung in Aktien bzw. Auszahlung in bar aus der langfristigen variablen Vergütung ist für jedes Vorstandsmitglied auf einen Wert von EUR 1.000.000,00 für ein Geschäftsjahr begrenzt (Cap). Dieser Betrag wird aufgrund der börsenkursabhängigen Wertentwicklung der im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung gewährten Aktienoptionen nur erreicht, falls sich der Börsenkurs der Aktien zum maßgeblichen Ausübungszeitpunkt der Aktienoptionen außerordentlich positiv entwickelt hat und dadurch der Wert der langfristigen variablen Vergütung erheblich steigt. Nur eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie wird zu einer nachhaltigen Steigerung des Börsenkurses führen, die erforderlich ist, damit die Vorstandsmitglieder von ihren Aktienoptionen profitieren können. Die Aktionäre profitieren von einer solchen Entwicklung ebenfalls durch eine Steigerung des Werts ihrer Beteiligung.

Das nachfolgende Rechenbeispiel veranschaulicht dies:

Erhält ein Vorstandsmitglied auf Basis des zunächst für die langfristige variable Vergütung vorgesehenen Aktienoptionsprogramms 2026 (wie nachstehend definiert) für ein Geschäftsjahr 180.000 Aktienoptionen, wird das Cap für die langfristige variable Vergütung (unter der Annahme des Erreichens des Erfolgsziels) erst erreicht, wenn nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit sämtliche 180.000 Aktienoptionen ausgeübt werden und der Börsenkurs der Aktie zum maßgeblichen Ausübungszeitpunkt rd. EUR 7,96 beträgt.

(b) Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds festgelegt („**Maximalvergütung**“). Durch die Maximalvergütung sind – unabhängig vom Zeitpunkt des konkreten Zuflusses – die Leistungen begrenzt, die ein Vorstandsmitglied als Vergütung für ein Geschäftsjahr erhalten kann. Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres (Auszahlung im Geschäftsjahr) und die langfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr (Ausübung und Zufluss in späteren Geschäftsjahren) sowie alle sonstigen Nebenleistungen und sonstigen Vergütungen für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung grundsätzlich im Geschäftsjahr).

Die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied kann jeweils geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen aus den für ein Geschäftsjahr festgesetzten oder im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung gewährten einzelnen Vergütungsbestandteilen. Die Maximalvergütung berücksichtigt den Umstand, dass der Wert der im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung gewährten Aktienoptionen vom Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Ausübung abhängen. Die Maximalvergütung kann nur erreicht werden, falls sich der Börsenkurs der Aktien zum maßgeblichen Ausübungszeitpunkt der Aktienoptionen außerordentlich positiv entwickelt hat und dadurch der Wert der langfristigen variablen Vergütung erheblich steigt.

Falls die jeweiligen Auszahlungen eines Vorstandsmitglieds höher wären als die relevante Maximalvergütung, werden die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung zufließenden Beträge (unabhängig davon, ob sie in Aktien erfüllt oder in bar ausbezahlt werden) so weit reduziert, dass die Maximalvergütung nicht überschritten wird. Die Maximalvergütung gilt auch nach Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied und der Beendigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds fort.

Diese Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 1.150.000,00.

3. Erläuterungen der einzelnen Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Vergütungsbestandteilen zusammen:

3.1 Feste Vergütungsbestandteile

(a) Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf monatlichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende unter Einbehaltung der gesetzlichen Abzüge ausgezahlt wird.

Bei der Festlegung der Höhe der Grundvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat den Verantwortungsbereich und die Aufgaben des Vorstandsmitglieds.

(b) Nebenleistungen

Das Vorstandsmitglied kann darüber hinaus insbesondere die folgenden Nebenleistungen erhalten:

- Bereitstellung eines Dienstwagens oder eine monatlich erfolgende Zahlung als Ersatz für die Bereitstellung eines Dienstwagens,
- Abschluss bzw. Einbeziehung in eine Gruppen-Unfallversicherung,
- Übernahme von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung, sowie zur freiwilligen Rentenversicherung.

(c) Versorgungsbezüge

Im Anstellungsvertrag kann vorgesehen werden, dass die Gesellschaft im Todesfall an die Hinterbliebenen des Vorstandsmitglieds die Grundvergütung für den Sterbemonat und bis zu sechs folgende Monate zahlt.

3.2 Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen)

Die langfristig variable aktienbasierte Vergütung basiert auf Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage eines von der Hauptversammlung der Gesellschaft beschlossenen Aktienoptionsprogramms gewährt werden.

Grundlage für ein solches Aktienoptionsprogramm soll zunächst die der Hauptversammlung am 21. August 2026 zur Beschlussfassung unter Tagesordnungspunkt 7 vorgeschlagene Ermächtigung sein. Aktienoptionen können jedoch auch auf Basis eines anderen Aktienoptionsprogramms, das auf einer durch die Hauptversammlung erst zukünftig noch zu beschließenden Ermächtigungsgrundlage basiert, ausgegeben werden. Die Einzelheiten der der Hauptversammlung am 21. August 2026 unter Tagesordnungspunkt 7 vorgeschlagenen Ermächtigung können der Einladung zur Hauptversammlung entnommen werden.

(a) Gewährung von Aktienoptionen

Den Vorstandsmitgliedern wird auf Basis der entsprechenden Ermächtigung jährlich eine bestimmte Zahl von Aktienoptionen gewährt. 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 an einer langfristigen und nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes. Aufgrund der vierjährigen Wartezeit und des Erfordernisses der Erreichung des Erfolgsziels wird die langfristig positive Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft honoriert. Es wird für ausübzbare Aktienoptionen eine Ausübungsbegrenzung (Cap) geregelt, die

den Gesamtgewinn aus der Ausübung der Optionsrechte für die jeweiligen Geschäftsjahre begrenzt.

Aktienoptionen können grundsätzlich nur in bestimmten Erwerbszeiträumen gewährt werden. Das auf Basis der der Hauptversammlung am 21. August 2026 unter Tagesordnungspunkt 7 vorgeschlagenen Ermächtigung vorgesehenen Aktienoptionsprogramms („**Aktienoptionsprogramm 2026**“) sieht während der Laufzeit jeweils einen Erwerbszeitraum pro Jahr vor, der sich über die zehn der jeweiligen ordentlichen Hauptversammlung für die Geschäftsjahre 2027, 2028, 2029 und 2030 nachfolgenden Börsenhandelstage erstreckt; für das Geschäftsjahr 2026 beginnt ein Erwerbszeitraum von zehn Börsenhandelstagen abweichend hiervon am ersten Tag des Monats, der auf die Eintragung des Bedingten Kapitals 2026/II und die darauf bezogene Satzungsänderung im Handelsregister folgt. „**Börsenhandelstage**“ sind Tage, an denen an der Frankfurter Wertpapierbörse Börsenhandel stattfindet. Aktienoptionen, für die das Erfolgsziel nicht erreicht worden ist, verfallen ersatzlos. Abweichend von den vorstehenden Grundsätzen kann Vorstandsmitgliedern, die außerhalb eines Erwerbszeitraums erstmalig einen Dienstvertrag mit der Gesellschaft abschließen, auch bei Abschluss des Dienstvertrages Aktienoptionen gewährt werden.

Rechtliche Grundlage für die Gewährung der Aktienoptionen bildet ein anschließend zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied zu schließender Gewährungsvertrag.

(b) Ausübung

Nach den Bedingungen des jeweiligen Aktienoptionsprogramms berechtigt jede Aktienoption das Vorstandsmitglied zum Erwerb einer Aktie zu einem im Aktienoptionsprogramm festgelegten Ausübungspreis. Nach den Bedingungen des Aktienoptionsprogramms 2026 beträgt der Ausübungspreis je Aktienoption EUR 2,40.

Der Anspruch auf Bezug von Aktien kann entweder aus einem von der Hauptversammlung beschlossenen bedingten Kapital oder aus dem Bestand eigener Aktien der Gesellschaft erfüllt werden. Für die Erfüllung von Ansprüchen auf Bezug von Aktien auf Grundlage des Aktienoptionsprogramms 2026 aus bedingtem Kapital ist das unter Tagesordnungspunkt 7 der Hauptversammlung am 21. August 2026 vorgeschlagene Bedingte Kapital 2026/II vorgesehen.

Die Aktienoptionen können frühestens nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren nach dem jeweiligen Gewährungsdatum und nur innerhalb der im Aktienoptionsprogramm bestimmten Ausübungszeiträume ausgeübt werden. Das Gewährungsdatum ist das Datum der Abgabe des Angebots zum Erwerb der Aktienoptionen durch die Gesellschaft. Das Aktienoptionsprogramm 2026 sieht vor, dass die Aktienoptionen nach Ablauf der Wartezeit innerhalb der darauffolgenden drei Geschäftsjahre jeweils in einem Zeitraum von vier Wochen nach Veröffentlichung des Jahresfinanzberichts für ein abgelaufenes Geschäftsjahr ausgeübt werden können.

Vorbehaltlich anderweitiger Regelungen im Aktienoptionsprogramm oder im Gewährungsvertrag (siehe unten Abschnitt 4.1) verfallen sämtliche nicht ausgeübte

Bezugsrechte entschädigungslos mit Ablauf von sieben Jahren nach ihrem Gewährungsdatum, jedoch nicht vor Ende des zweiten Ausübungszeitraums der Laufzeit.

(c) Erfolgsziel(e)

Die Ausübung von Aktienoptionen setzt das Erreichen eines im Aktienoptionsprogramm vorgesehenen börsenkursbezogenen Erfolgsziels voraus. Das Aktienoptionsprogramm kann auch mehrere börsenkursbezogene Erfolgsziele vorsehen.

Das Aktienoptionsprogramm 2026 sieht vor, dass das Erfolgsziel erreicht ist, wenn der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem während der für die Aktienoption jeweils maßgeblichen Wartezeit an mindestens 20 aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen einen Betrag von mindestens EUR 2,40 erreicht hat. Sofern diese Voraussetzung für einen bestimmten Ausübungszeitraum vorliegt, ist die Ausübung gemäß dem Aktienoptionsprogramm 2026 während der für die entsprechende Aktienoption maßgeblichen Ausübungszeiträume unabhängig von der weiteren Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft möglich.

Haltefristen für Aktien, die die Vorstandsmitglieder nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit durch Ausübung von Aktienoptionen erwerben, werden nicht vorgesehen.

(d) Erfüllung der Aktienoptionen

Die Bezugsbedingungen für die jeweiligen Aktienoptionen können vorsehen, dass die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern nach Entscheidung des Aufsichtsrats zur Bedienung der Aktienoptionen wahlweise statt neuer Aktien aus bedingtem Kapital eigene Aktien gewähren oder die Aktienoptionen ganz oder teilweise durch Geldzahlung erfüllen kann. Im Falle einer Geldzahlung entspricht der an das Vorstandsmitglied zu zahlende Betrag dem Wert der Aktienoption im Zeitpunkt der Ausübung.

(e) Malus/Clawback

Der Aufsichtsrat ist unter dem Vergütungssystem 2026+ berechtigt, bei wesentlichen Verstößen gegen interne Richtlinien der Gesellschaft, gesetzliche oder vertragliche Pflichten sowie bei fehlerhaften Konzernabschlüssen langfristige variable Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Als wesentliche Verstöße gelten insbesondere grob pflicht- oder sittenwidriges Verhalten sowie erhebliche Verletzungen der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG. In solchen Fällen ist die Gesellschaft berechtigt, bereits 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. Die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt hiervon unberührt.

Innerhalb dieses Rahmens stellt der Aufsichtsrat sicher, dass entsprechende vertragliche Bestimmungen bestehen, in denen die Voraussetzungen für eine Einbehaltung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile detailliert festgelegt

sind und in denen die Folgen, einschließlich des partiellen oder vollständigen Verfalls einzelner oder sämtlicher langfristiger variabler Vergütungsbestandteile, geregelt werden.

4. Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten, Vergütung bei Beendigung der Vorstandstätigkeit, Unterjähriger Ein- bzw. Austritt

Die Anstellungsverträge werden befristet auf die Dauer der jeweiligen Bestellung eines Vorstandsmitglieds geschlossen. Ein Anstellungsvertrag kann eine Verlängerungsklausel vorsehen, nach der sich der Anstellungsvertrag automatisch um den Zeitraum verlängert, für den das jeweilige Vorstandsmitglied erneut zum Vorstand bestellt wird.

Bei Aufnahme der Vorstandstätigkeit, wenn das Vorstandsmitglied einen neuen Dienstvertrag unterzeichnet oder bei einer automatischen Verlängerung des Dienstvertrages, entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit dem neuen Vorstandsmitglied zusätzliche Vergütungsleistungen gewährt werden (insbesondere eine Umzugsbeihilfe oder ein Sign-On-Bonus). Der Aufsichtsrat kann anlässlich des Antritts der Vorstandstätigkeit insbesondere einen Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers des Vorstandsmitglieds gewähren (z. B. Versorgungszusagen) oder sich an den Kosten für einen Umzug des Vorstandsmitglieds beteiligen. Die Höhe des Ausgleichs und der Umzugskosten sind individualvertraglich festzulegen. Die Umzugskosten sollen einen angemessenen Maximalbetrag nicht überschreiten.

Der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds enthält keine Regelung zur ordentlichen Kündigung des Vertrags. Der Anstellungsvertrag kann vorsehen, dass, sollte die Gesellschaft die Bestellung zum Vorstandsmitglied vorzeitig widerrufen, der Gesellschaft und dem jeweiligen Vorstandsmitglied das Recht zusteht, den Vertrag zu kündigen. Das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags bleibt unberührt.

4.1 Vergütung bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern können auch Regelungen für die Vergütung im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts bzw. Anstellungsvertrags vorsehen.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags (ohne dass ein wichtiger Grund für die Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft vorliegt) kann eine Abfindungszahlung gewährt werden, deren Höhe jedoch auf zwei Jahres-Gesamtvergütungen begrenzt ist und die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags nicht übersteigen darf („**Abfindungs-Cap**“). Bei der Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung für das letzte Geschäftsjahr vor der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit als Vorstandsmitglied und ggf. auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung der Vorstands-Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft wird keine Abfindung gezahlt.

Durch eine vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags verliert das Vorstandsmitglied nach Maßgabe des jeweiligen Aktienoptionsprogrammes grundsätzlich das Recht, Aktienoptionen auszuüben. Das gilt nicht, wenn das Dienstverhältnis mit der Gesellschaft wegen Todesfall, verminderter Erwerbsfähigkeit, Pensionierung, Kündigung oder anderweitig nicht kündigungsbedingt endet. Ferner verfallen die Aktienoptionen nicht, wenn im Gewährungsvertrag vereinbart wurde, dass die Beendigung einer Bestellung bzw. eines Dienstvertrags nicht zum Verfall führt, wenn die Beendigung durch Ablauf der Vertragslaufzeit bzw. Bestellsdauer erfolgt. Der Aufsichtsrat kann nach eigenem Ermessen mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Regelungen im Gewährungsvertrag treffen. Der Aufsichtsrat kann auch in anderen Fällen, wenn der Dienstvertrag einvernehmlich oder aus nicht vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Gründen beendet wird und ein Härtefall oder besondere Leistungen des Vorstandsmitglieds vorliegen, eine von der allgemeinen Verfallsregelung abweichende Sonderregelung treffen.

4.2 Unterjähriger Ein- bzw. Austritt

Im Falle eines Ein- oder Austritts während eines laufenden Geschäftsjahrs wird die Gesamtvergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer des Anstellungsvertrags im relevanten Geschäftsjahr reduziert.

5. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Im Anstellungsvertrag kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Rahmen des gesetzlich Zulässigen vereinbart werden. Für diesen Zeitraum kann eine angemessene Entschädigung in Höhe von jährlich 50 % der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt werden. Die Zahlung erfolgt in monatlichen Teilbeträgen. Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass Zahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit gemäß Abschnitt 4 dieses Vergütungssystems auf die Karenzentschädigung angerechnet werden. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall auch auf die Durchsetzung des Wettbewerbsverbotes verzichten. In diesem Fall ist keine Zahlung zu leisten.

6. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen die Abweichung vom Vergütungssystem notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit der Gesellschaft insgesamt zu dienen oder um ihre Rentabilität zu gewährleisten. Derartige Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch unternehmensbezogenen außergewöhnlichen Umständen beruhen. Abweichungen sind insbesondere in wirtschaftlichen Krisen zulässig, in denen die Vergütung der vom Aufsichtsrat für geeignet gehaltenen (potenziellen) Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems und die dadurch bewirkte Anreizstruktur im Unternehmensinteresse als nicht ausreichend erscheint. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Grundvergütung (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt), die

Nebenleistungen und Versorgungsbezüge (Höhe, Art und Gewährungszeitpunkt), die langfristige variable Vergütung sowie die Maximalvergütung.

Die Abweichung vom Vergütungssystem soll nur vorübergehend sein und einen vom Aufsichtsrat im pflichtgemäßen Ermessen festgelegten Zeitraum nicht übersteigen. Eine solche Abweichung von dem Vergütungssystem setzt ferner voraus, dass der Aufsichtsrat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (i) feststellt, dass eine Situation vorliegt, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erfordert und (ii) festlegt, welche konkreten Abweichungen aus seiner Sicht geboten sind. Soweit die Regelungen des Vorstandsanstellungsvertrags eine einseitige Änderung der betreffenden Vergütungsbestimmungen erlauben, wird der Aufsichtsrat die für geboten gehaltenen Abweichungen einseitig umsetzen; ansonsten wird er sich bemühen, mit dem oder den betroffenen Vorstandsmitgliedern eine entsprechende vertragliche Regelung zu finden.