

Anlage zu Tagesordnungspunkt 6 – Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

1. Grundlagen des Vergütungssystems

1.1 Einführung, Hintergrund, Zweck des weiterentwickelten Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt grundsätzlich darauf ab, die Mitglieder des Vorstands entsprechend ihrer jeweiligen Aufgaben und Leistungen angemessen zu vergüten und den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Daneben soll es die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.

1.2 Allgemeine Grundsätze für die Bemessung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Nemetschek SE leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der langfristigen Unternehmensstrategie der Nemetschek Group.

Der Vorstand hat die anspruchsvolle Aufgabe, die Nemetschek Group in einem derzeit von starken Veränderungen und Unsicherheiten geprägten wirtschaftlichen Umfeld weiterhin erfolgreich zu führen. Dies muss mit einer leistungsgerechten und konkurrenzfähigen Vergütung honoriert werden. Gleichzeitig soll die Vergütung Anreize für eine langfristig erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung schaffen.

Hierbei gelten die folgenden Grundsätze:

- Das Vergütungssystem umfasst sowohl leistungsorientierte als auch an den Unternehmenserfolg gekoppelte Parameter. Diese Parameter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander.
- Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten werden von der kurzfristigen und von der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beeinflusst. Eine Koppelung der Vergütung an Unternehmensergebnisse, die den Unternehmenswert insgesamt widerspiegeln, hält der Aufsichtsrat für ein geeignetes Mittel, um eine engagierte und erfolgreiche Vorstandsarbeit dauerhaft zu sichern.
- Bei der Gestaltung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Größe, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und das Wachstumspotential des Unternehmens.
- Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds wird darauf geachtet, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds stehen. Besondere Leistungen eines Vorstandsmitglieds sollen angemessen honoriert werden, während Zielverfehlungen eine Verringerung der Vergütung zur Folge haben.

2. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)

Der Aufsichtsrat legt Wert darauf, den Vorstand insgesamt angemessen zu vergüten. Angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Orientierung an horizontalen Vergleichsmaßstäben.

Als horizontale Orientierung bei der Festsetzung der Vergütungshöhen werden die anhand von Größe, Umsatz, Mitarbeiteranzahl, Marktkapitalisierung und Branche bezüglich einzelner oder mehrerer der genannten Kriterien vergleichbaren Unternehmen SAP SE, Software AG,

CompuGroup Medical SE & Co. KGaA und TeamViewer AG herangezogen. Durch diesen Vergleich wird sichergestellt, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in angemessenem Verhältnis zur Lage des Unternehmens steht und konkurrenzfähig ist.

Auf Ebene der Nemetschek SE führt der Aufsichtsrat keinen vertikalen Vergütungsvergleich durch. Als Holdinggesellschaft bietet die Nemetschek SE weder für den oberen Führungskreis noch für die Belegschaft insgesamt geeignete Vergleichsmaßstäbe. Nichtsdestotrotz zieht der Aufsichtsrat bei konkreten Vergütungsentscheidungen die Vergütungen der Geschäftsleiter der wichtigsten Produktorganisationen als Vergleichsmaßstab mit heran.

2.1 Struktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Komponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die Festvergütung und Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst eine kurz- und mittelfristig variable Komponente (Short Term Incentive Plan, STIP) und eine langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP). Beide Komponenten sind variable Barvergütungen.

Bei der Festsetzung der Vergütung werden Vergütungselemente, die einzelne Vorstandsmitglieder für eine Führungstätigkeit bei Tochtergesellschaften von der jeweiligen Tochtergesellschaft direkt beziehen, vollumfänglich berücksichtigt.

Entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des DCGK macht die langfristige variable Vergütungskomponente den größten Teil der Vergütung aus und übersteigt den Teil der Vergütung, der sich aus kurzfristig orientierten Zielen ergibt. So wird der Fokus auf die nachhaltig erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens gelegt, die kurzfristige Entwicklung des operativen Geschäfts jedoch ebenfalls berücksichtigt.

Die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt sich nach der jeweils vertraglich zugesagten Festvergütung inklusive Nebenleistungen sowie den Auszahlungsbeträgen der variablen Vergütungskomponenten. Die Auszahlungsbeträge der variablen Komponenten hängen vom jeweiligen Zielerreichungsgrad ab.

Bei Zugrundelegung einer 100 %-igen Zielerreichung betragen die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung:

- Festvergütung: 15 - 25 %
- STIP-Komponente: 30 - 40 %
- LTIP-Komponente: 55 - 65 %

2.2 Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung ist in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG und den Empfehlungen des DCGK der Höhe nach begrenzt („Maximalvergütung“). Durch die Festlegung eines Höchstbetrags (Cap) für das STIP und das LTIP sind beide variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßig begrenzt.

Die Maximalvergütung beträgt:

- Euro 3.0 Mio. für den Vorstandssprecher
- Euro 2.8 Mio. für ordentliche Vorstandsmitglieder

In der so festgelegten Maximalvergütung sind alle Vergütungspositionen enthalten, die durch die Vorstandstätigkeit in dem betreffenden Geschäftsjahr erdient wurden, auch wenn sie erst später auszuzahlen sind. Die festgelegte Maximalvergütung ist also unabhängig vom konkreten Zufluss im Vergütungsjahr.

Vergütungen, die einzelne Vorstandsmitglieder für eine Führungstätigkeit bei Tochterunternehmen der Nemetschke SE von dem jeweiligen Tochterunternehmen direkt beziehen, werden bei der Festlegung der Maximalvergütung vollumfänglich berücksichtigt.

3. Komponenten der Vorstandsvergütung im Einzelnen

3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst eine Festvergütung und übliche Nebenleistungen.

3.1.1 Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Festvergütung. Die Festvergütung wird zum Ende eines jeden Kalendermonats in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausgezahlt. Die Höhe der Festvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse wider.

3.1.2 Nebenleistungen

Die Festvergütung wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt. Dazu gehören die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Für die Mitglieder des Vorstands schließt die Gesellschaft eine D&O-Versicherung ab.

3.1.3 Versorgungszusagen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Grundsätzlich umfasst das Vergütungssystem weder Versorgungszusagen noch Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen.

Neuen Vorstandsmitgliedern kann die Übernahme eines beim bisherigen Arbeitgeber bestehenden Versorgungsvertrags zugesagt werden.

3.2 Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen Komponente (STIP) und einer langfristigen Komponente (LTIP) zusammen.

Die Geschäftsstrategie der Nemetschek Group ist an kurzfristigen und langfristigen Zielen ausgerichtet. Die variable Vergütung setzt deshalb für den Vorstand Anreize, operative Ziele sowohl kurz- als auch langfristig zu erreichen. Für beide variablen Vergütungselemente sind Erfolgsorientierung und Nachhaltigkeit die Grundgedanken bei der Erfolgsmessung. Der Vorstand ist angehalten, sowohl im Interesse der Aktionäre als auch der weiteren Stakeholder zu handeln.

Die variable Vergütung bemisst sich zunächst anhand der wirtschaftlichen Entwicklung der Nemetschek Group. Insbesondere an wachstumsbezogenen Parametern lässt sich eine erfolgreiche Vorstandsstrategie gut ablesen. Die variable Vergütung berücksichtigt aber auch Leistungen der Vorstandsmitglieder in den von ihnen verantworteten Geschäftsbereichen. Die beiden Komponenten der variablen Vergütung unterscheiden sich nach Leistungszeitraum und nach Leistungskriterien, um den Unternehmenserfolg in der Vorstandsvergütung ganzheitlich abzubilden.

Die variablen Vergütungsbestandteile sind grundsätzlich so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag auf Null sinken kann. Andererseits sind sowohl für die kurzfristige variable Vergütung (STIP) als auch für die langfristige variable Vergütung (LTIP) Höchstbeträge (Caps) definiert.

3.2.1 Kurzfristige variable Vergütung: Short Term Incentive Plan (STIP)

Als kurzfristige variable Vergütungskomponente (STIP) für ein Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern ein erfolgsabhängiger Bonus gewährt. Die Höhe des auszahlenden Bonus ist abhängig vom Erreichen bestimmter Umsatz- und Ertragsziele der Nemetschek Group im Geschäftsjahr sowie von bestimmten Einzelleistungen der

Vorstandsmitglieder in ihren Verantwortungsbereichen. Für jedes Vorstandsmitglied wird ein individueller Zielbetrag bei 100 % - Zielerreichung festgelegt.

Für die Vorstandsmitglieder spielen bei der Bemessung der Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung mehrere Parameter eine Rolle: Der jährliche Umsatz, bereinigtes EBITDA/EBITA/EBT des Verantwortungsbereichs des Vorstandsmitglieds sowie die für jedes Vorstandsmitglied individuell definierten Sonderziele („special objectives“) innerhalb seines Verantwortungsbereichs. Diese Sonderziele können ebenfalls als Finanzziele oder aber als nicht finanzielle Ziele formuliert sein (z.B. als die Umsetzung bestimmter strategischer Initiativen oder Pläne). Für den Vorstandssprecher ist darüber hinaus noch die Steigerung des Unternehmenswertes, gemessen am EPS (earnings per share, Gewinn je Aktie), maßgeblich.

Auf diese Weise incentiviert der Aufsichtsrat gezielt das profitable Wachstum der einzelnen Segmente, belohnt individuelle nicht finanzielle Leistungen der Vorstandsmitglieder, insbesondere im Nachhaltigkeitsbereich, und schafft Wert für die Aktionäre.

Die konkreten Ziele und jeweils relevanten Ertragswerte (bereinigtes EBITDA, EBITA oder EBT) werden vor Beginn des Geschäftsjahres möglichst einvernehmlich von Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt. Sie sind nicht an für zurückliegende Zeiträume vereinbarte oder festgesetzte Ziele gebunden. Erfolgt eine einvernehmliche Festlegung nicht bis zum 28. Februar des Geschäftsjahres, bestimmt der Aufsichtsrat die konkreten Ziele nach billigem Ermessen. Die Zielerreichungskriterien sollen im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistung des Vorstands im Geschäftsjahr honorieren. Sie können nachträglich nicht mehr geändert werden.

Wird die Zielerreichung an Finanzkennzahlen gemessen, werden hierzu bestimmte Schwellenwerte in Mio. Euro festgelegt. Überschreiten Umsatz und das tatsächliche bereinigte EBITDA, EBITA oder EBT auf Basis des Konzernabschlusses jeweils die Schwellenwerte, steht dem Vorstandsmitglied pro erreichter Mio. Euro, die den Schwellenwert überschreitet, ein fester Betrag zu (bezeichnet als Bonus). Ist für die Zielerreichung ein nicht finanzielles Sonderziel maßgeblich, wird bei Erfüllung des Ziels ebenfalls ein fester Bonus gewährt. Wird ein Schwellenwert oder ein nicht finanzielles Sonderziel nicht erreicht, wird insoweit kein Bonus ausgezahlt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden in Abhängigkeit von der tatsächlichen Zielerreichung vom Aufsichtsrat der konkrete Zielerreichungsgrad sowie die Auszahlungsbeträge der Boni festgelegt.

Zu diesem Zweck werden die Boni, die das Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung der Zielvorgabe und anhand des konkreten Jahresergebnisses erreicht hat, addiert. Die Summe kann zwischen 0 % und 150 % des jeweiligen individuellen Zielbetrags liegen. Die Höhe der Boni ist auf 150 % des Zielbetrags beschränkt (Cap). Der Aufsichtsrat kann Abweichungen von dieser Regelung beschließen, um außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Abweichungen im Einzelfall begründen keinen Rechtsanspruch der Vorstandsmitglieder.

Boni werden zeitanteilig gewährt, wenn das Anstellungsverhältnis nicht während des gesamten Jahres bestanden hat. Ebenso werden Boni pro rata temporis gekürzt für die Dauer einer Freistellung oder bei Ruhen des Dienstverhältnisses.

Die Auszahlung der Boni erfolgt im Folgejahr.

Wird ein Vorstandsmitglied neu angestellt, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen einen bestimmten prozentualen Anteil des Zielbetrags der kurzfristigen variablen Vergütung garantieren und diesen in Monatsraten mit der Festvergütung an das Vorstandsmitglied auszahlen.

3.2.2 Langfristige variable Vergütung: Long Term Incentive Plan (LTIP)

Das langfristige variable Vergütungsprogramm (LTIP) soll die Fokussierung der Vorstandsmitglieder auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung belohnen. Bemessungsgrundlage für die langfristige variable Vergütung ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts, gemessen vor allem an der Wachstumsentwicklung des jährlich erzielten bereinigten EBITDA/EBITA/EBT der Nemetschek Group gemäß Konzernabschluss.

Das LTIP hat jeweils eine Dauer von drei Geschäftsjahren (LTIP-Periode), die auf das sogenannte Referenzjahr des LTIP folgen. Die LTIP-Periode beginnt grundsätzlich am 1. Januar des auf das Referenzjahr folgenden Jahres und endet am 31. Dezember des dritten auf das Referenzjahr folgenden Jahres. Bei Zielerreichung wird dem Vorstandsmitglied jeweils im vierten auf das Referenzjahr folgenden Jahr (Auszahlungsjahr) die erreichte langfristige variable Vergütung in bar ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat kann Vorstandsmitglieder nach billigem Ermessen für die jährliche Teilnahme am LTIP nominieren. Hierfür ist ein separater Aufsichtsratsbeschluss nötig.

Die Höhe der langfristigen variablen Vergütung berechnet sich grundsätzlich aus der Differenz des bereinigten EBITDA/EBITA/EBT der Nemetschek Group gemäß Konzernabschluss des letzten Jahres der LTIP-Periode und des bereinigten EBITDA/EBITA/EBT der Nemetschek Group gemäß Konzernabschluss des Referenzjahres, multipliziert mit einem fixen und einem dynamischen Referenzfaktor (die Höhe der Referenzfaktoren liegen i.d.R. zwischen 1 % und 2 %). Das Ergebnis dieser Rechnung ergibt den sogenannten LTIP-Pool, der entsprechend der Referenzfaktoren aus einem fixen und einem dynamischen Anteil besteht. Aus diesem Pool erhält jedes Vorstandsmitglied einen festen prozentualen Anteil des fixen Pool-Anteils und einen dynamischen Anteil. Der dynamische Anteil hängt bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern vom prozentualen Anteil ihres Verantwortungsbereichs am Konzernumsatz ab. Beim Vorstandssprecher hängt der dynamische Anteil von der Entwicklung des EPS (earnings per share, Gewinn je Aktie) ab und bildet somit die Wertsteigerung des Gesamtunternehmens ab. Wiederum wird hier sowohl das Wachstum der einzelnen Sparten als auch die Profitabilitätssteigerung des ganzen Konzerns incentiviert.

Mit dem Nominierungsbeschluss des Aufsichtsrats wird ein Berechnungsmodell basierend auf den Geschäftsplänen erstellt, das den Zielbetrag für die jeweilige LTIP-Periode abbildet. Hierbei entscheidet der Aufsichtsrat auch nach billigem Ermessen, welcher Ertragswert für den Zielbetrag der jeweiligen LTIP-Periode maßgeblich ist (bereinigtes EBITDA, EBITA oder EBT). Von den festgelegten Ertragswerten kann nachträglich nicht mehr abgerückt werden.

Die Höhe der langfristigen variablen Vergütung jeder LTIP-Periode ist auf 120 % des Zielbetrags beschränkt (Cap).

Im Auszahlungsjahr ermittelt der Aufsichtsrat die konkrete Zielerreichung und legt den Auszahlungsbetrag der langfristigen variablen Vergütung fest. Die langfristige variable Vergütung wird anschließend innerhalb von 14 Tagen an das Vorstandsmitglied ausgezahlt.

Sämtliche Ansprüche aus einer laufenden LTIP-Periode verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Anstellungsvertrag vor Auszahlungszeitpunkt durch die Nemetschke SE außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der Nemetschke SE niederlegt.

Beginnt die Amtszeit eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres, wird der Zielbetrag für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns der Amtszeit gekürzt. Endet die Amtszeit eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres wird der Zielbetrag nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung der Leistungsbeiträge des betreffenden Vorstandsmitglieds gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung). Der Zeitpunkt der Fälligkeit und die Berechnungsparameter des LTIP werden durch das unterjährige Eintreten oder Ausscheiden des Vorstandsmitglieds nicht berührt.

Wird ein Vorstandsmitglied neu angestellt, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen einen bestimmten prozentualen Anteil des Zielbetrags der langfristigen variablen Vergütung garantieren und diesen in Monatsraten mit dem Festgehalt an das Vorstandsmitglied auszahlen.

4. Sonstige vergütungsbezogene Regelungen

4.1 Rückforderungsmöglichkeiten hinsichtlich variabler Vergütungsbestandteile

Grundsätzlich bestehen für Auszahlungen aus dem STIP und LTIP Rückforderungsmöglichkeiten.

So ist der Aufsichtsrat berechtigt, von Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus dem STIP und dem LTIP zurückzufordern, wenn sich später herausstellt, dass die Auszahlung ganz

oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil Zielvorgaben tatsächlich nicht oder nicht in dem Umfang erreicht wurden, wie dies bei Ermittlung des Auszahlungsbetrags auf Grundlage falscher Informationen angenommen wurde.

Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat berechtigt, von Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus dem STIP und dem LTIP zurückzufordern, wenn das Vorstandsmitglied im jeweiligen Bemessungszeitraum einen wichtigen Grund für seine Abberufung i.S.d. § 84 Abs. 3 AktG gibt oder wenn dem Vorstandsmitglied von der Hauptversammlung die Entlastung verweigert wird. Auch bei einem schwerwiegenden Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien im jeweiligen Bemessungszeitraum ist eine Rückforderung möglich.

4.2 Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung in die Vergütungsstruktur nach diesem Vergütungssystem miteinbezogen.

Externe Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen können nur nach vorheriger Zustimmung durch den Aufsichtsrat übernommen werden. Bei der Übernahme von externen Aufsichtsratsmandaten oder vergleichbaren Funktionen entscheidet der Aufsichtsrat darüber hinaus, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

5. Vertragslaufzeiten und Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des DCGK.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellung und haben zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem folgende Laufzeiten:

- Dr. Axel Kaufmann: bis 31. Dezember 2024
- Jon Elliott: bis 31.12.2021
- Viktor Várkonyi: bis 31.12.2021

5.1 Kündigung und Beendigung der Vorstandsanstellungsverträge

Der Anstellungsvertrag wird grundsätzlich für die Laufzeit der Bestellung zum Vorstandsmitglied geschlossen. Nach § 84 Abs. 1 S. 1 AktG ist eine Bestellung für höchstens fünf Jahre zulässig. Im Fall einer Wiederbestellung oder einer Verlängerung der Amtszeit des Vorstandsmitglieds verlängert sich die Laufzeit des Anstellungsvertrags für die Dauer der Wiederbestellung oder Verlängerung.

Der Anstellungsvertrag wird mit der Beendigung des Vorstandsamtes automatisch beendet. Für den Widerruf der Vorstandsbestellung gelten dabei Besonderheiten: beruht der Widerruf der Bestellung auf einem wichtigen Grund i.S.d. § 84 Abs. 3 AktG, der nicht zugleich auch ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Anstellungsvertrags ist, endet der Anstellungsvertrag mit Ablauf einer Frist von zwölf Monaten zum Monatsende oder – sofern dieser Zeitpunkt früher eintritt – mit Ablauf der regulären Laufzeit des Anstellungsvertrags.

Darüber hinaus endet der Anstellungsvertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Zeitpunkt der Gewährung einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied erstmalig Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat.

Ansonsten gelten die gesetzlichen Vorschriften.

5.2 Abfindungen

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds sollen zu vereinbarende Zahlungen nicht den Wert einer Jahresvergütung (Abfindungs-Cap) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags überschreiten.

Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Summe aus Festgehalt und den STIP-Auszahlungsbetrag bei 100 % - Zielerreichung abgestellt.

5.3 Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Für Vorstände besteht für die Dauer von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots verpflichtet sich die Gesellschaft, eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen des Vorstandsmitglieds zu zahlen. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Die Gesellschaft kann sich mit einer Frist von sechs Monaten vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot lossagen.

6. Vorübergehende Abweichung vom beschlossenen Vergütungssystem

In Ausnahmefällen kann von einzelnen Bestandteilen des beschlossenen Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Sollte vom Vergütungssystem abgewichen werden, so kann dies nur durch Beschluss des Aufsichtsrats erfolgen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Leistungs- und Zielerreichungskriterien des STIP und des LTIP.