

# SYSTEM ZUR VERGÜTUNG FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER AB DEM 1. JUNI 2023

# System zur Vergütung für die Vorstandsmitglieder ab dem 1. Juni 2023

## Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ab dem 1. Juni 2023

Der Aufsichtsrat hatte mit Wirkung zum 1. April 2021 erstmalig ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gemäß der Vorgaben des ARUG II beschlossen. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 8. Juni 2021 wurde das Vergütungssystem mit 91,72 % Ja-Stimmen gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat am 24. März 2023 mit Wirkung zum 1. Juni 2023 ein neues Vergütungssystem beschlossen. Das bisherige Vergütungssystem wird grundsätzlich beibehalten und wird lediglich nominell an die Marktgegebenheiten und -entwicklung angepasst.

Das Vergütungssystem im Einzelnen:

### 1. Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Viscom AG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Viscom AG wird nach Maßgabe des Aktiengesetzes festgesetzt und ist auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich dabei neben den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds an der Größe, Komplexität und Lage des Unternehmens.

Sie setzt sich aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen sowie Versorgungszusagen und aus erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen.

Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes Jahresgehalt (**Grundgehalt**) sowie Nebenleistungen (bspw. Zuschuss zur Sozial- und Krankversicherung; siehe im Einzelnen unten) und Sachbezüge (bspw. Dienstwagen; siehe im Einzelnen unten).

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer jährlichen variablen Vergütung (Tantieme I, STI), die sich auf wirtschaftliche Zielerreichung innerhalb eines Jahres bezieht und einer variablen Vergütung (Tantieme II, LTI), die sich auf wirtschaftliche, soziale und ökologische Zielerreichung innerhalb eines Zeitraums von jeweils drei Jahren bezieht.

Die in den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen verankerten finanziellen, wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie und der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Es werden sowohl im Rahmen der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder Anreize für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gesetzt.

Der Aufsichtsrat legt einen Schwerpunkt auf die Langfristigkeit der Unternehmensentwicklung und hat daher den Anteil der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (Tantieme II) entsprechend hoch gewichtet. Zudem hat der Aufsichtsrat in das neue Vergütungssystem ESG-Ziele einbezogen, die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung incentivieren sollen. Unter ESG versteht man die Berücksichtigung von Kriterien aus den Bereich Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance). Neben rein wirtschaftlichen Zielfaktoren richten sich die ESG-Ziele auf das Erreichen von sozialen und ökologischen Faktoren und sollen eine rechtstreuere Unternehmensführung gewährleisten. Die Platzierung solcher ESG-Ziele im LTI macht deutlich, dass die Viscom AG für die Zukunft an der Einhaltung solcher Vorgaben interessiert ist.

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sieht das Vergütungssystem auch Höchstgrenzen der Vergütung vor, zum einen durch eine Begrenzung der variablen Vergütung auf den Betrag der jährlichen Fixvergütung und zum anderen durch die

Festlegung einer betragsmäßigen Maximalvergütung (unter Berücksichtigung sämtlicher Vergütungsbestandteile einschließlich Nebenleistungen).

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf 100 % der Fixvergütung und können – je nach Erreichung der Ziele – Anspruch auf eine variable Vergütung haben, die jedoch insgesamt auf den Betrag der jährlichen Fixvergütung begrenzt ist. Der Höchstbetrag der Vergütung liegt demnach bei 200 % der jährlichen Fixvergütung zuzüglich betragsmäßig untergeordneter Nebenleistungen. Bei Zugrundelegung des derzeit vereinbarten Fixgehalts von EUR 260.000,00 führt dies bei Erreichen der vorgenannten Grenze aktuell zu einer Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Höhe von EUR 520.000,00 zuzüglich Nebenleistungen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder kann auch in Zukunft, also unter Zugrundelegung des neuen Modells, in der Höhe variieren. Der Höchstwert der Gesamtvergütung hängt von dem vom Vorstandsmitglied ausgehandelten monatlichen Grundgehalt ab.

Der Aufsichtsrat hat im Vergütungssystem zusätzlich eine betragsmäßige Maximalvergütung i.S.d. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG (unter Einschluss sämtlicher Vergütungsbestandteile einschließlich Nebenleistungen) für Vorstandsmitglieder von jeweils EUR 650.000,00 festgelegt.

Es folgt eine beispielhafte Darstellung der Vergütung bei Zugrundelegung einer Festvergütung von EUR 260.000. Das Vergütungssystem wird vorbehaltlich § 87a Abs. 2 S. 2 AktG für alle neuen Vorstandsmitglieder sowie im Falle von Verlängerungen der Vorstands-Anstellungsverträge Anwendung finden.

		Jährlicher Maximalbetrag in EUR
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	260.000
	Nebenleistungen	25.500
	Versorgungsleistungen	31.500
<b>Erfolgsorientierte Vergütung</b>	Tantieme I (STI)	260.000
	Tantieme II (LTI)	260.000
	• EBIT Komponente	• 165.000
	• S Komponente	• 53.000
	• E Komponente	• 53.000
<b>Cap der erfolgsorientierten Vergütung</b>		<b>260.000</b>
<b>Gesamtvergütung (unter Berücksichtigung des Caps der erfolgsorientierten Vergütung)</b>		<b>520.000</b> zzgl. Nebenleistungen und Versorgungsleistungen

Das Vergütungssystem wird zudem durch angemessene Regelungen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt (siehe nachstehend unter Ziffer 4.).

## 2. Einzelne Vergütungsbestandteile

### a. Festes Monatsgehalt

Die Vorstandsmitglieder der Viscom AG erhalten Bezüge in Form eines festen Monatsgehaltes (Grundgehalt) sowie Nebenleistungen. Das Grundgehalt wird jeweils zum Ende eines Monats gezahlt. Es wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und gegebenenfalls in zukünftigen Verträgen angepasst. Außerdem erhalten die Vorstandsmitglieder ein 13. Monatsgehalt. Das Grundgehalt und das 13. Monatsgehalt stellen die Fixvergütung des Vorstandes dar. Die 13 Grundgehälter werden zusammen als jährliche Fixvergütung bezeichnet.

### **b. Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen (Nebenleistungen)**

Daneben können jedem Vorstandsmitglied Nebenleistungen gewährt werden. Zu diesen Leistungen zählen firmenseitig gewährte übliche Sachbezüge, namentlich die Nutzung eines Dienstwagens, Zuschuss für einen Telefonanschluss, marktübliche Leistungen zur Zukunftssicherung und sonstige marktübliche Kostenübernahmen, einschließlich des Abschlusses einer D&O-Versicherung durch die Viscom AG mit einem Selbstbehalt für das Vorstandsmitglied gemäß Aktiengesetz.

Die Viscom AG stellt den Vorstandsmitgliedern, auch zur privaten Nutzung, einen Personenkraftwagen mit einem maximalen Bruttolistenpreis in Höhe von EUR 145.000 zur Verfügung. Darüber hinaus trägt die Viscom AG die Kosten für Telekommunikation und die Auslagen, die Vorstandsmitglieder im Rahmen der Tätigkeit leisten.

### **c. Versorgungsleistungen**

Die Vorstandsmitglieder erhalten darüber hinaus marktübliche Versorgungsleistungen.

Diese umfassen einen monatlichen Zuschuss zur Rentenversicherung, Krankenversicherung und Pflegeversicherung.

Die Viscom AG schließt darüber hinaus für die Vorstandsmitglieder eine Lebensversicherung in Form einer Direktversicherung ab. Die Beitragszahlungen zu dieser Lebensversicherung erhalten die Vorstandsmitglieder zusätzlich zum Fixgehalt. Darüber hinaus gewährt die Gesellschaft einen Zuschuss zu einer privat abgeschlossenen Rentenversicherung/-vorsorge.

### **d. Erfolgsorientierte Vergütung (Tantiemen)**

Die erfolgsorientierte Vergütung des Vorstands besteht aus einer jährlichen erfolgsorientierten Gesamtantiente. Die Gesamtantiente setzt sich zusammen aus Tantieme I und Tantieme II. Sie ist auf 100 % der jährlichen Fixvergütung begrenzt und vom Erreichen verschiedener Faktoren abhängig.

Bei der Tantieme I handelt es sich um eine Kurzfrist-Tantieme. Der Bemessungszeitraum beträgt ein Jahr. Die Tantieme I wird anhand rein wirtschaftlicher Faktoren bemessen (Konzern-EBIT des jeweiligen Jahres). Hierdurch trägt die Vergütung zur Förderung einer erfolgreichen Geschäftsstrategie bei, die sich insbesondere in einem erfolgreichen Konzernergebnis niederschlägt.

Bei der Tantieme II handelt es sich um eine Langfrist-Tantieme. Auch diese wird jährlich ausgezahlt. Der Bemessungszeitraum beträgt allerdings drei Jahre. Die Tantieme II bezieht sich sowohl auf wirtschaftliche (Konzern-EBIT der letzten drei Jahre), als auch auf soziale (Fluktuation der Beschäftigten) und ökologische Ziele (Energieverbrauch). Durch den mehrjährigen Bemessungszeitraum der Tantieme II wird sichergestellt, dass nicht nur eine kurzfristige positive Entwicklung der Gesellschaft incentiviert wird. Neben der Abbildung einer erfolgreichen Geschäftsstrategie im EBIT werden mit einer geringen Beschäftigungsfluktuation und einem relativ zum Umsatz gesunkenen Energieverbrauch konkrete strategische Ziele belohnt, die für eine zukunftsorientierte, langfristige und nachhaltig positive Entwicklung der Gesellschaft sprechen.

Im Einzelnen:

#### **(1) Tantieme I**

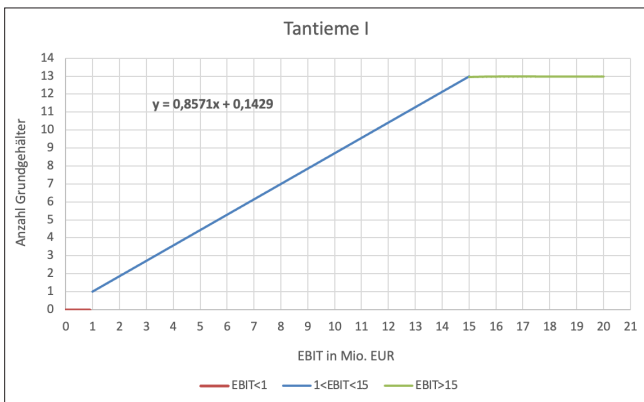
Die Höhe der Tantieme I bestimmt sich nach dem Konzernergebnis. Zur Berechnung der Tantieme I werden jeweils die Werte des Jahres verwendet, für das der Anspruch auf die Tantieme I entsteht. Dieser Zeitraum wird als Bemessungszeitraum I bezeichnet.

Die Tantieme I wird jährlich ausgezahlt. Sie beträgt zwischen einem und 13 Grundgehältern. Die exakte Höhe der Tantieme I hängt vom erreichten Konzernergebnis vor Steuern und Zinsen (EBIT) im jeweiligen Berechnungszeitraum I ab. Beträgt dieses 1 Mio. EUR, so erhält das Vorstandsmitglied ein Grundgehalt. Beträgt das EBIT 15 Mio. EUR oder mehr, so erhält das Vorstandsmitglied 13 zusätzliche Grundgehälter. Beträgt das EBIT weniger als 1 Mio. EUR, so besteht kein Anspruch auf die Tantieme I.

Die Tantieme I wird linear ermittelt. Liegt das EBIT demnach zwischen 1 Mio. EUR und 15 Mio. EUR ergibt sich die Anzahl der Grundgehälter wie folgt:

$$\text{Anzahl Grundgehälter} = 0,8571 * \text{EBIT in Mio. EUR} + 0,1429$$

Zur Verdeutlichung dient folgendes Diagramm:



Die Werte bei Erreichen jeweils einer vollen Million sind die Folgenden (gerundet):

EBIT	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	18	20
BMG	0	1	1,9	2,7	3,6	4,4	5,3	6,1	7	7,9	8,7	9,6	10,4	11,3	12,1	13	13	13

Auch, wenn kein voller Millionenbetrag erreicht ist, steigt die Anzahl der Grundgehälter, die das Vorstandsmitglied als Tantieme I erhält, aber linear an.

## (2) Tantieme II

Die Höhe der Tantieme II bestimmt sich nach dem Konzernergebnis, der Fluktuation der Beschäftigten sowie dem Energieverbrauch. Zur Berechnung der Tantieme II werden jeweils die Werte der drei Jahre vor Auszahlung verwendet. Dieser Zeitraum wird als Bemessungszeitraum II bezeichnet.

Die Tantieme II wird jährlich ausgezahlt. Sie beträgt zwischen einem und 13 Grundgehältern. Die Tantieme II setzt sich aus folgenden drei Komponenten zusammen:

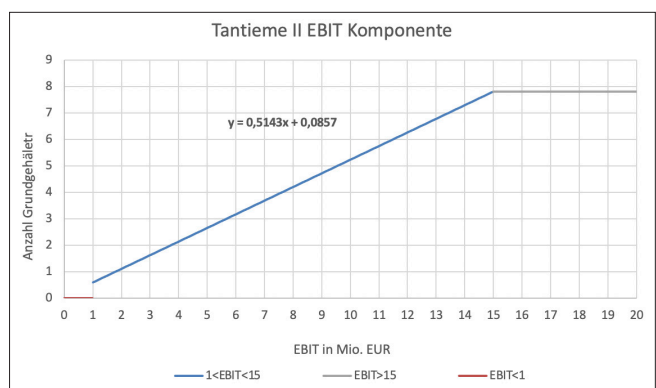
### (a) EBIT Komponente

Die EBIT Komponente der Tantieme II wird jährlich ausgezahlt. Sie beträgt zwischen 0,6 und 7,8 Grundgehältern. Die exakte Höhe der EBIT Komponente der Tantieme II hängt vom erreichten durchschnittlichen Konzernergebnis vor Steuern und Zinsen (EBIT) im jeweiligen Berechnungszeitraum II (die letzten drei Jahre vor Auszahlung) ab. Beträgt dieses 1 Mio. EUR, so erhält das Vorstandsmitglied 0,6 Grundgehälter. Beträgt das EBIT 15 Mio. EUR oder mehr, so erhält das Vorstandsmitglied 7,8 Grundgehälter. Beträgt das EBIT weniger als 1 Mio. EUR, so besteht kein Anspruch auf die EBIT Komponente der Tantieme II. Ein Anspruch auf die EBIT Komponente der Tantieme II besteht auch dann nicht, wenn im abgelaufenen Geschäftsjahr das EBIT negativ ist. Dies ändert nichts daran, dass für die nachfolgenden Jahre ein Anspruch auf die EBIT Komponente der Tantieme II wieder bestehen kann, wenn wieder ein EBIT größer Null erzielt wird.

Die Tantieme II wird linear ermittelt. Liegt das EBIT demnach zwischen 1 Mio. EUR und 15 Mio. EUR ergibt sich die Anzahl der Grundgehälter wie folgt:

$$\text{Anzahl Grundgehälter} = 0,5143 * \text{EBIT in Mio. EUR} + 0,0857$$

Zur Verdeutlichung dient folgendes Diagramm:



Die Werte bei Erreichen jeweils einer vollen Million sind die Folgenden (gerundet):

EBIT	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	20	25
BMG	0	0,6	1,1	1,6	2,1	2,7	3,2	3,7	4,2	4,7	5,2	5,7	6,3	6,8	7,3	7,8	7,8	7,8

Auch, wenn kein voller Millionenbetrag erreicht ist, steigt die Anzahl der Grundgehälter, die das Vorstandsmitglied als Tantieme II EBIT Komponente erhält, aber linear an.

Bemessungsgrundlage ist das durchschnittliche, im Bemessungszeitraum II erzielte EBIT („Durchschnitts-EBIT“).

**(b) Tantieme II S Komponente**

Eine weitere Komponente der Tantieme II ist die sog. S Komponente. Das S steht für „Social“. Auch die S-Komponente wird jährlich ausbezahlt und bemisst sich nach einem dreijährigen Bemessungszeitraum.

Unabhängig davon, ob ein Anspruch auf die EBIT Komponente der Tantieme II besteht, kann das Vorstandsmitglied eine S Komponente der Tantieme II von bis zu 20 % der jährlichen Fixvergütung erhalten. Dies entspricht 2,6 Grundgehältern.

Für den Erhalt dieser Komponente darf im Bemessungszeitraum II für alle Beschäftigten der Gesellschaft ein Fluktuationswert von maximal 30 % vorliegen.

Der Fluktuationswert lässt sich anhand folgender Formel berechnen:

$$100 - \left( \frac{\text{Endwert}}{\text{Ausgangswert}} * 100 \right) = \text{Fluktuationswert in \%}$$

Für die Berechnung ermittelt der Aufsichtsrat den Ausgangswert und den Endwert wie folgt:

- Der Ausgangswert ist die Gesamtzahl der Arbeitsverhältnisse der Viscom AG und Tochtergesellschaften nach §§ 15 ff. AktG, die zu Beginn des Bemessungszeitraums II, also 3 Jahre zuvor, bestanden.
- Der Endwert ist die Gesamtzahl der Arbeitsverhältnisse der Viscom AG und Tochtergesellschaften nach §§ 15 ff. AktG, von Mitarbeitern, die zum Beginn des Bemessungszeitraums II bereits bei der Viscom AG oder verbundenen Unternehmen beschäftigt waren und die am letzten Tag des Bemessungszeitraums II noch bestanden, zuzüglich der Anzahl der Mitarbeiter,

die während des Bemessungszeitraums aufgrund Renteneintritts ausgeschieden sind.

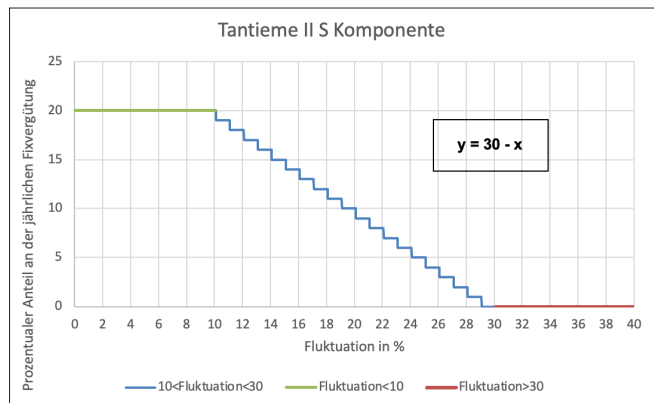
Der exakte Wert der S Komponente berechnet sich wie folgt:

- Ist der Fluktuationswert kleiner oder gleich 10 %, beträgt die S Komponente der Tantieme II 20 % der jährlichen Fixvergütung.
- Bei einem Fluktuationswert ab 10,1 % sinkt die S Komponente linear um 1 % der jährlichen Fixvergütung pro angefangenem Prozentpunkt.
- Liegt der Fluktuationswert für den jeweiligen Bemessungszeitraum II über 30 %, besteht kein Anspruch auf eine S Komponente.

Liegt der Fluktuationswert zwischen 10 % und 30 %, wird die S Komponente wie folgt berechnet:

$$\text{Prozentualer Anteil an der jährlichen Fixvergütung} = 30 - \text{Fluktuationswert in \%}$$

Zur Verdeutlichung dient folgendes Diagramm:



Die Werte bei Erreichen jeweils eines vollen Prozentpunktes sind die Folgenden:

S-Wert	0	5	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
BMG	20	20	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10

S-Wert	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	35	40
BMG	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	0	0

**(c) Tantieme II E Komponente**

Eine weitere Komponente der Tantieme II ist die sog. E Komponente. Das E steht für „Environmental“. Auch die E-Komponente wird jährlich ausbezahlt und bemisst sich nach einem dreijährigen Bemessungszeitraum.

Unabhängig davon, ob ein Anspruch auf die EBIT Komponente und/oder eine S Komponente der Tantieme II besteht, kann das Vorstandsmitglied eine E Komponente der Tantieme II von bis zu 20 % der jährlichen Fixvergütung erhalten. Dies entspricht 2,6 Grundgehältern.

Für den Erhalt dieser **Komponente** muss sich im Bemessungszeitraum II der relative Energieverbrauch der Viscom AG um einen Wert zwischen 1 % und 5 % verringert haben. Zur Feststellung der Verringerung des relativen Energieverbrauches wird der relative Energieverbrauch des ersten Jahres des Bemessungszeitraums II mit dem relativen Energieverbrauch des dritten Jahres des Bemessungszeitraums II verglichen.

Der relative Energieverbrauch bemisst sich nach der folgenden Formel:

$$\frac{\text{absoluter Strombezugswert in kWh}}{\text{Umsatz in k EUR}} = \text{relativer Energieverbrauch}$$

Für die Berechnung des relativen Energieverbrauchs wird der absolute Strombezugswert in kWh wie folgt berechnet:

- Der absolute Strombezugswert entspricht dem fremdbezogenen Strom aller Betriebe und Betriebsteile der Viscom AG in dem betreffenden Jahr, wie im nichtkommerziellen Geschäftsbericht wiedergegeben, normalisiert um die folgenden Größen:
  - Vom absoluten Strombezugswert wird der Stromverbrauch der Gesellschaft abgezogen, der auf den Verbrauch durch elektrische Dienstwagen entfällt.
  - Zur Klarstellung: Der absolute Strombezugswert errechnet sich aus dem fremdbezogenen Strom. Der Teil des verbrauchten Stroms, der durch Stromproduktionsanlagen

im Besitz der Gesellschaft (bspw. Photovoltaikanlagen) hergestellt wurde, erhöht den absoluten Stromverbrauch nicht.

Der Umsatz entspricht dem Gesamtumsatz des Konzerns, wie im Konzernabschlussbericht für das jeweilige Jahr wiedergegeben.

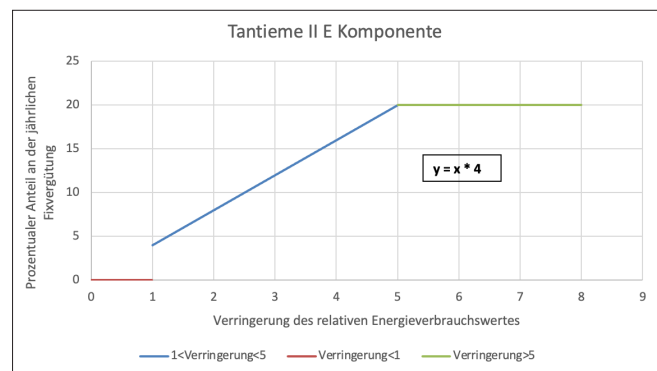
Die E Komponente wird linear ermittelt. Der exakte Wert der E Komponente berechnet sich wie folgt:

- Beträgt die Verringerung des relativen Energieverbrauchs gegenüber dem ersten Jahr des jeweiligen Bemessungszeitraums II 1 %, so erhält das Vorstandsmitglied eine E Komponente in Höhe von 4 % der jährlichen Fixvergütung.
- Beträgt die Verringerung des relativen Energieverbrauchs gegenüber dem ersten Jahr des jeweiligen Bemessungszeitraums II 5 %, so erhält das Vorstandsmitglied eine E Komponente in Höhe von 20 % der jährlichen Fixvergütung.
- Reduziert sich der relative Energieverbrauch im Bemessungszeitraum II um weniger als 1 % oder steigt der relative Energieverbrauch, besteht kein Anspruch auf eine E Komponente der Tantieme II.

Liegt der relative Energieverbrauchswert zwischen 1 % und 5 %, wird die E Komponente wie folgt berechnet:

$$\text{Prozentualer Anteil an der jährlichen Fixvergütung} = \text{Verringerung des relativen Energieverbrauchswertes in \%} * 4$$

Zur Verdeutlichung dient folgendes Diagramm:



Die Werte bei Erreichen jeweils eines vollen Prozentpunktes sind die Folgenden:

E-Wert	0	1	2	3	4	5	6	8
BMG	0	4	8	12	16	20	20	20

Auch, wenn kein voller Prozentpunkt erreicht ist, steigt der prozentuale Anteil an der jährlichen Fixvergütung, die das Vorstandsmitglied als Tantieme II E Komponente erhält, aber linear an.

**(3) Einbehalts- und Rückforderungsklausel (Clawback-Klausel)**

Um zu gewährleisten, dass sich Vorstandsmitglieder an die internen und gesetzlichen Vorgaben zur Unternehmensführung halten, bestehen im Falle eines erheblichen Pflichtverstoßes des Vorstands seitens der Viscom AG Einbehalts- und Rückforderungsrechte hinsichtlich der variablen, erfolgsabhängigen Bestandteile der Vergütung. Die Ausübung der Rechte steht jeweils im Ermessen des Aufsichtsrates.

**a. Einbehalt**

Die Viscom AG ist im Falle von schwerwiegenden und erheblichen Verstößen des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen die für das Unternehmen geltenden Compliance Richtlinien berechtigt, einen etwaig grundsätzlich entstandenen Anspruch auf die Tantieme I und/oder II des jeweiligen Bemessungszeitraums (Bemessungszeitraum I und/oder II) ganz oder anteilig zu kürzen und den entsprechenden Betrag einzubehalten. Der Anspruch erlischt rückwirkend in der entsprechenden Höhe. Die Ausübung des Rechts auf Kürzung und Einbehalt steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

**b. Rückforderung**

Bei schwerwiegenden und erheblichen Verstößen des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen die für das Unternehmen geltenden Compliance Richtlinien ist die Gesellschaft berechtigt, von dem Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungszeitraum I und/oder II ausgezahl-

ten variablen Vergütungsbestandteile (Tantieme I und/oder II inklusive etwaiger Erhöhungen) ganz oder teilweise zurückzufordern. Ein einziger Pflichtverstoß kann demnach dazu führen, dass mehrere Tantieme II-Zahlungen zurückgefordert werden. Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Nachweis eines durch das pflichtwidrige Handeln des Vorstandsmitglieds entstandenen Schadens ist nicht erforderlich. Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Das Vorstandsmitglied kann sich nicht darauf berufen, dass der zu viel gewährte Vergütungsbetrag nicht mehr in seinem Vermögen vorhanden ist. Die Rückforderung ist bis zu 2 Jahre nach der Auszahlung möglich. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

**3. Höchstgrenzen für die Vergütung**

Die Vorstandsmitglieder können insgesamt, also unter Berücksichtigung der Tantiemen, max. 200 % ihrer vertraglich vereinbarten jährlichen Fixvergütung erhalten zuzüglich Nebenleistungen. Dies ist im Vertrag ausdrücklich geregelt.

Bei exemplarischer Zugrundelegung einer Fixvergütung von TEUR 260 kann das Vorstandsmitglied folgende Beträge erreichen:

- Jährliche Fixvergütung in Höhe von TEUR 260
- Nebenleistungen
- Versorgungsleistungen
- Tantiemen I und II in Höhe von insgesamt bis zu TEUR 260
  - davon Tantieme I in Höhe von bis zu TEUR 260
  - davon Tantieme II in Höhe von bis zu TEUR 260

Die konkrete Höhe kann dabei von Vorstandsmitglied zu Vorstandsmitglied variieren.

Übersteigen die Tantieme I und die Tantieme II zusammen den Betrag von TEUR 260 (entspricht der jährlichen Fixvergütung), so wird dieser gekürzt. Tantieme I und Tantieme II können dem-



nach zusammengerechnet höchstens den Wert der jährlichen Fixvergütung ergeben.

Der relative Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung (d.h. Fixvergütung, Tantieme I und Tantieme II) bei Erreichen des Höchstbetrags stellt sich wie folgt dar (die Nebenleistungen sowie die Versorgungsleistungen bleiben zur besseren Darstellung im Folgenden unberücksichtigt; deren Anteil an der Gesamtvergütung bei Erreichung des Höchstbetrags und Zugrundelegung einer Fixvergütung von EUR 260.000 beträgt in der Regel ca. 8-10 %):

Vergütungsbestandteil	Relativer Anteil an der Gesamtvergütung bei Erreichen des Höchstbetrags (ohne Nebenleistungen und Versorgungsleistungen)
Fixvergütung (ohne Nebenleistungen)	50 %
Variable Vergütung	50 %
Tantieme I	0 - 50 %
Tantieme II – EBIT-Komponente	0 - 30 %
Tantieme II – S-Komponente	0 - 10 %
Tantieme II – E-Komponente	0 - 10 %
Gesamt	100 %

Hinsichtlich der betragsmäßigen Höchstgrenzen wird auf Ziffer 1. verwiesen.

#### 4. Leistungen im Falle der Beendigung der Tätigkeit

##### a. Abfindung

Spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtszeit wird der Aufsichtsrat dem Vorstandsmitglied mitteilen, ob und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen die Bestellung zum Vorstandsmitglied und das Anstellungsverhältnis verlängert werden sollen.

Erfolgt diese Mitteilung seitens des Aufsichtsrats nicht rechtzeitig, steht dem Vorstandsmitglied für den Fall, dass der Anstellungsvertrag nicht über die jeweilige Amtszeit hinaus verlängert wird, eine Abfindung zu, die mit der Beendigung des Anstellungsvertrags fällig ist.

Die Höhe der Abfindung beträgt ein Zwölftel der fixen Jahresvergütung (13 Grundgehälter) für jeden angefangenen Monat, um den sich die Mitteilung des Aufsichtsrats verzögert. Die Abfindung kann höchstens sechs Zwölftel eines Jahresgehalts betragen.

##### b. Freistellung

Für den Fall einer Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied oder einer Beendigung der Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 2 AktG bzw. der Amtsniederlegung kann die Gesellschaft das Vorstandsmitglied sofort unter Fortzahlung der Bezüge von seiner Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistung freistellen. In diesem Fall entsteht für das Vorstandsmitglied kein Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung für die Zeit der Freistellung (Tantieme I und Tantieme II). Wird auch der Anstellungsvertrag wirksam gemäß § 626 BGB aus wichtigem Grund gekündigt, gelten die gesetzlichen Regelungen. Hiernach besteht ab dem Zeitpunkt der Vertragsbeendigung (ggf. pro rata) grundsätzlich kein Vergütungsanspruch mehr.

##### c. Karenzentschädigung

Alle Vorstandsmitglieder unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von einer Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsvertrags, es sei denn, das Vorstandsmitglied vollendet in dieser Zeit das 65. Lebensjahr.

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist die Viscom AG verpflichtet, an das Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen beträgt.

Die Zahlung der Entschädigung pro Jahr wird in zwölf gleichen Monatsraten am Ende eines Monats fällig. Auf die Karenzentschädigung sind sonstige Zahlungen der Viscom AG an das Vorstandsmitglied wie Übergangsgelder und Abfindung anzurechnen.

Auf die Karenzentschädigung sind zudem die Einkünfte angerechnet, welcher das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes aus selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit erzielt oder zu erzielen unterlässt, soweit die Entschädigung unter Hinzuziehung der Einkünfte den Betrag der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen übersteigt. Zu den Einkünften zählt auch etwaiges von dem Vorstandsmitglied bezogenes Arbeitslosengeld. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, der Gesellschaft auf Verlangen über die Höhe seiner Einkünfte Auskunft zu erteilen und Nachweise hierüber beizubringen.

Die Viscom AG kann unter Berücksichtigung einer einjährigen Frist auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichten.

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

Der Aufsichtsrat erarbeitet und beschließt das Vergütungssystem im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (soweit die Gesellschaft hiervon keine Abweichung erklärt). Das Vergütungsmodell wird fortlaufend vom Aufsichtsrat überprüft, insbesondere, wenn ausgelaufene Vorstands-Anstellungsverträge neu abgeschlossen oder neu verhandelt werden. Hierbei legt der Aufsichtsrat ein besonderes Augenmerk auf die Angemessenheit der Vergütung, auch im Verhältnis zu vergleichbaren Unternehmen einerseits und andererseits innerhalb der Gesellschaft im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft insgesamt. Soweit eine Anpassung des Vergütungssystems erforderlich erscheint, fasst das Aufsichtsratsplenum hierüber Beschluss und wird das neue System im Falle einer wesentlichen Änderung, spätestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen. Sollte das Vergütungssystem von der Hauptversammlung nicht gebilligt werden, legt der Aufsichtsrat spätestens in der darauffolgenden Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vor. Es soll

geändert werden, wenn sich im Zusammenhang mit den bevorstehenden Personalentscheidungen, insbesondere, wenn Vorstandsstellungsverträge neu abgeschlossen oder verlängert werden, zeigt, dass Anpassungen erforderlich sind, um geeignete Kandidaten zu gewinnen oder zu halten.

Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen. Der Aufsichtsrat kann – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben in § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG – vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann etwa bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen der Fall sein.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile, deren Verhältnis zueinander und deren Leistungskriterien sowie die Maximalvergütung. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

Die Beachtung der gesetzlichen Regelungen und der Empfehlungen des DCGK zur Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und der Offenlegung von Interessenkonflikten stellen sicher, dass die Aufsichtsratsmitglieder auch bei der Entscheidung über die Festsetzung der Vergütung und über das Vergütungssystem allein das Unternehmensinteresse und keine

persönlichen Interessen oder die Interessen Dritter verfolgen. Insbesondere sind mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig vom Vorstand und der Gesellschaft, Interessenkonflikte eines Aufsichtsratsmitglieds sind unverzüglich dem Vorsitzenden gegenüber offenzulegen und über etwaige Interessenkonflikte informiert der Aufsichtsrat jährlich in seinem Bericht an die Hauptversammlung.

In Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Bei der Festsetzung der Vergütung, insbesondere des Grundgehalts, berücksichtigt der Aufsichtsrat neben der Aufgabe des Vorstandsmitglieds, der Lage der Gesellschaft und der Marktentwicklung auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer.

Der Aufsichtsrat nimmt hierbei sowohl die Vergütung der ersten Führungsebene unter dem Vorstand als auch die Gesamtleistung in den Blick und dies jeweils auch in der zeitlichen Entwicklung. Beschließt der Aufsichtsrat eine Erhöhung der Vorstandsvergütung, so stellt er im Rahmen seiner Erörterung als einen Abwägungsaspekt die Lohnentwicklung in den vorgenannten Gruppen der geplanten Erhöhung der Vorstandsvergütung konkret gegenüber. Ein zahlenmäßig festgeschriebenes Verhältnis ist im Vergütungssystem nicht vorgesehen. Die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer finden darüber hinaus mittelbar über die S Komponente der Tantieme II Eingang in die Vergütung.