

## **Beschreibung der Vergütungssysteme von Vorstand und Aufsichtsrat**

### **1. Das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands**

#### **a) Grundsätze des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes für den Beschluss, die Umsetzung und die Überprüfung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 14. April 2025 beschlossen, das vorliegende Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 8. Juni 2021 gebilligt hat, fortzuführen und zu bestätigen. Der Aufsichtsrat wird die Vorgaben dieses Vergütungssystems beim Abschluss aller Neuanstellungen und Anstellungsverlängerungen individualvertraglich mit den Mitgliedern des Vorstands umsetzen. Bereits bestehende Anstellungsverhältnisse bleiben unberührt.

Das Vergütungssystem der Allgeier SE ist darauf angelegt, einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft zu leisten. Die Geschäftsstrategie der Allgeier SE als börsennotierte Holding für den Allgeier Konzern zielt im Kern auf die kontinuierliche Steigerung des Shareholder Value des Unternehmens ab. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auf eine einfache und klare Anreizstruktur Wert gelegt. Die Leistungen des Vorstands sollen angemessen und in Abhängigkeit von der Entwicklung der Gesellschaft und der Zielerreichung honoriert werden. Unverhältnismäßigen Schwankungen in der Vorstandsvergütung wird durch eine angemessene Gewichtung von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie durch Maximalbeträge vorgebeugt.

Neben einem der Größe des Unternehmens und der übernommenen Verantwortung angemessenen jährlichen Festgehalt sollen die Mitglieder des Vorstands eine jährliche Tantieme erhalten. Für die Tantieme werden messbare Ziele und Bemessungsgrundlagen festgelegt, die Kernbestandteile der Wachstums- und Wertschöpfungsstrategie der Allgeier SE sind. Dabei können dem Vorstand neben finanziellen Bemessungsgrundlagen und Zielen auch nichtfinanzielle Ziele gesetzt werden, die der strategischen und nachhaltigen Ausrichtung der Gesellschaft dienen.

Als weitere, langfristig wirkende Komponente können den Mitgliedern des Vorstands Aktien oder Aktienoptionen auf Aktien der Allgeier SE angeboten werden. Auf diese Weise soll die unternehmerische Ausrichtung des Vorstands auf die Interessen der Aktionäre an einer mittel- und langfristigen Aktienkursentwicklung erfolgen. Für solche aktienbasierten Vergütungsbestandteile und ihre Wertrealisierung soll ein Zeithorizont von mindestens vier Jahren festgelegt werden. Die aktienbasierten Instrumente können dabei alternativ auch durch entsprechend wirkende, virtuelle Instrumente ersetzt werden.

Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, damit die Gesellschaft kompetente Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Daher soll das Vergütungssystem dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen auch die

Möglichkeit belassen, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren zu können. Damit sollen insgesamt nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Unternehmensführung in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden.

Insgesamt trägt das Vergütungssystem der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Unternehmensstrategie weiter konsequent umzusetzen. In seiner Ausgewogenheit soll das neue Vergütungssystem für mehrere Jahre gelten und während dieser Zeit dazu beitragen, den Unternehmenswert der Allgeier SE nachhaltig zu steigern.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Zukünftig wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, erneut zur Billigung vorgelegt. Für den Fall, dass die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht billigt, wird spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Abstimmung gestellt.

## **b) Struktur des Vergütungssystems, Vergütungsbestandteile und relativer Anteil an der Vergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsbezogenen (variablen) Vergütungsbestandteilen zusammen.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Ziel-Direktvergütung fest. Diese setzt sich aus dem Fixum und dem Zielbetrag der jährlichen Tantieme bei einer unterstellten Zielerreichung von 100% zusammen. Dabei beträgt der Anteil des Fixums an der Ziel-Direktvergütung mindestens 25% und maximal zwei Drittel. Entsprechend beträgt der Anteil der variablen Vergütung mindestens ein Drittel und maximal 75% der jeweiligen Ziel-Direktvergütung. In der Regel soll das Fixum nicht mehr als 50% der Ziel-Direktvergütung betragen.

Diese Vergütungsstruktur gilt für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Dem Grundsatz der Gesamtverantwortung des Vorstands entsprechend wird auch die Festlegung der Ziele für die Vorstandmitglieder grundsätzlich einheitlich erfolgen. Der Aufsichtsrat behält sich vor, individuelle Ziele für einzelne Vorstandsmitglieder festzulegen, sofern nach seiner Überzeugung eine zwischen den Vorstandsmitgliedern differenzierte Anreizstruktur erforderlich wird.

### **(1) Erfolgsunabhängige Vergütung**

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Grundgehalt (Fixum) und Nebenleistungen (insbesondere Versicherungsbeiträge und Dienstwagen). Ein Altersvorsorgebeitrag soll nicht gewährt werden.

Das Fixum wird in zwölf gleichen Monatsraten abzüglich gesetzlicher Abgaben zum

Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Fixum anteilig (pro rata temporis) gewährt.

Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen enthalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z. B. Unfallversicherung für Berufsunfälle und Unfälle des täglichen Lebens, Haftpflichtversicherung, Industriestrafrechtsschutzversicherung und Rechtsschutzversicherung) sowie das Zurverfügung-Stellen von Kommunikationsgeräten und eines Dienstwagens zur betrieblichen und privaten Nutzung. Der Wert der Nebenleistungen kann personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen, ist jedoch auf einen Betrag in Höhe von maximal 20% des Fixums begrenzt. Nicht unter die Nebenleistungen und damit die 20%-Grenze fallen der Aufwendungsersatz, auf den Vorstandsmitglieder bereits von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, sowie die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung im Interesse der Gesellschaft, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen hat.

## **(2) Erfolgsbezogene Vergütung (Tantieme)**

Zusätzlich zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen erhalten alle Vorstandsmitglieder eine erfolgsbezogene variable Vergütung in Form einer Tantieme, deren Höhe zunächst davon abhängt, inwieweit bestimmte Zielvorgaben in einem Geschäftsjahr erreicht werden. Diese jährliche Tantieme soll für die Vorstandsmitglieder sowohl Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der jährlichen Budgetplanung als auch Anreize zur Förderung von Zielen, deren Erreichung sich nicht unmittelbar finanziell niederschlägt, aber für die strategische und nachhaltige Entwicklung von großer Bedeutung ist, setzen.

Grundlage für die Bestimmung der Höhe der jährlichen Tantieme ist ihr Zielbetrag (Ziel-Tantieme). Die Ziel-Tantieme ist die Tantieme, die einem Vorstandsmitglied nach seinem Anstellungsvertrag zusteht, wenn die festgelegten Jahresziele zu genau 100% erreicht werden. Die Tantieme erhöht bzw. verringert sich abhängig vom Grad des Über- bzw. Unterschreitens der festgelegten Jahresziele. Werden die Jahresziele übertroffen, kann die Höhe der Tantieme folglich über der Ziel-Tantieme liegen. Für die Höhe der Tantieme wird jeweils ein Maximalbetrag (Cap) vereinbart. Das Cap kann als absoluter Betrag oder in Relation zur Festvergütung oder zur Ziel-Tantieme festgelegt werden. Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird die Tantieme zeitanteilig (pro rata temporis) gezahlt.

Die Tantieme wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt davon ab, inwieweit finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele erreicht werden. Zur Definition der finanziellen Ziele legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Budgetplanung jährlich die Zielvorgaben für Finanzkennzahlen sowie ihre jeweilige Gewichtung für die Berechnung der Höhe der Tantieme fest. Als ein wesentliches finanzielles Ziel setzt der Aufsichtsrat die Finanzkennzahl Ergebnis vor Steuern (Earnings Before Taxes – EBT) auf Ebene des Gesamtkonzerns fest, ggf. bereinigt um wesentliche Sondereffekte.

Der Aufsichtsrat kann anstelle des EBT oder zusätzlich dazu jeweils die nachfolgend aufgeführten finanziellen Kennzahlen festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgrößen für die Entwicklung der Gesellschaft besser geeignet sind: EBIT (Earnings Before Interest and Taxes – Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern), Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (Operating Cash Flow – OCF), Netto-Cashflow (Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit abzüglich Cashflow aus der Investitionstätigkeit abzüglich Tilgungszahlungen aus Leasingverbindlichkeiten), Netto-Finanzverbindlichkeiten (Differenz aus Finanzverbindlichkeiten und Zahlungsmitteln bzw. Zahlungsmitteläquivalenten), ROCE (Return on Capital Employed – Kapitalrendite als Verhältnis von EBIT zu durchschnittlich eingesetztem Kapital), ROE (Return on Equity – Eigenkapitalrendite als Verhältnis von EBIT zu Eigenkapital) und relative Kapitalmarktpformance (Kapitalmarktpformance der Allgeier-Aktie im Vergleich zu einem Index). Bei seiner Entscheidung über die Festlegung und Gewichtung der Steuerungsgrößen achtet der Aufsichtsrat darauf, dass eine kontinuierlich wirkende Anreizstruktur besteht.

Daneben kann der Aufsichtsrat jährlich nichtfinanzielle Ziele festlegen, die für die strategische und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens einschließlich seiner gesellschaftlichen Verantwortung von Bedeutung sind. Auch für die nichtfinanziellen Ziele hinterlegt er messbare Kriterien, anhand derer nach Abschluss des Geschäftsjahres ein eindeutiger Zielerreichungsgrad ermittelt werden kann. Bei der Gewichtung gegenüber den finanziellen Zielen soll der Anteil der nichtfinanziellen Ziele bei vollständiger Erreichung aller finanziellen und nichtfinanziellen Zielvorgaben 30% der Ziel-Tantieme nicht überschreiten.

Die konkreten Voraussetzungen und Zielwerte für die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen vor Beginn des Geschäftsjahrs sowie im Grundsatz einheitlich für den gesamten Vorstand festgesetzt. Dabei wird sich der Aufsichtsrat an der jährlichen Budgetplanung orientieren und auf anspruchsvolle Zielwerte achten, die ambitioniert sind, aber für den Vorstand erreichbar bleiben und damit ihre Anreizfunktion nicht verfehlen.

Der Aufsichtsrat überprüft nach dem Ende des Geschäftsjahrs auf der Basis der Ist-Werte, die sich insbesondere aus dem testierten Konzernabschluss ergeben, inwieweit die einzelnen Zielvorgaben erreicht, übertroffen oder verfehlt wurden, und errechnet den konkreten Zielerreichungsgrad. Das Produkt des Anteils an der Plantantieme und des Zielerreichungsgrads ergibt für jede Zielvorgabe den erzielten Anteil. Sofern der Aufsichtsrat es für angemessen erachtet, kann die Zielerreichung auch so bemessen werden, dass die Tantieme einem Prozentsatz der erreichten Zielgröße entspricht. Der Prozentsatz kann abhängig vom Grad der Erreichung einer Zielgröße auch variabel gestaltet werden.

Werden die Zielvorgaben in einem bestimmten Geschäftsjahr insgesamt vollständig verfehlt oder beträgt die erreichte Zielgröße (z.B. das EBT) Null oder ist negativ, so kann die Tantieme auch vollständig entfallen.

### **(3) Ermessenstantieme**

Zur Honorierung besonderer Leistungen und Erfolge von Vorstandsmitgliedern kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen nach billigem Ermessen eine außerordentliche Tantieme (Ermessenstantieme) gewähren. Auch unter Einbeziehung einer außerordentlichen Tantieme darf die jährlich gewährte Tantieme insgesamt den für die Tantieme festgelegten Maximalbetrag (Cap) nicht überschreiten. Sofern ausnahmsweise die Gewährung einer Ermessenstantieme erfolgt, wird der Aufsichtsrat darüber berichten.

### **(4) Aktienoptionen**

Im Sinne einer sehr langfristig wirkenden Vergütung kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen entscheiden, an Mitglieder des Vorstands als Anreiz zu einer langfristigen und nachhaltigen Wertsteigerung der Gesellschaft Aktienoptionen auszugeben. Der Aufsichtsrat legt die Parameter der Aktienoptionen wie Anzahl, Ausübungspreis, weitere Ausübungsbedingungen, Verfallsklauseln, Laufzeit etc. unter Berücksichtigung der von der Hauptversammlung beschlossenen Eckpunkte der Ermächtigung für die Ausgabe von Aktienoptionen fest. Der Aufsichtsrat kann dabei im Rahmen seines Ermessens weitere Bedingungen festlegen. Die Wartezeit bis zur erstmaligen Ausübung von Aktienoptionen soll vorbehaltlich der gesetzlichen Regelungen mindestens vier Jahre betragen. Die Laufzeit der Aktienoptionen soll mindestens 5 Jahre und maximal 10 Jahre betragen. Nach erfolgter Optionsausübung sind die Vorstandsmitglieder nicht verpflichtet, die so erworbenen Aktien für einen bestimmten Zeitraum zu halten. Der mit anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelte Wert der gewährten Aktienoptionen zum Ausgabezeitpunkt darf unter Berücksichtigung der Laufzeit der Aktienoptionen einen zuvor festgelegten Maximalbetrag nicht übersteigen. Dabei kann der später tatsächlich erzielte Brutto-Gewinn bei Ausübung der Aktienoptionen den bei Ausgabe ermittelten maximalen Wert aufgrund einer positiveren Entwicklung des Aktienkurses übersteigen.

### **c) Ziel-Gesamtvergütung unter dem neuen Vergütungssystem und Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung**

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung als Summe sämtlicher Vergütungsbestandteile bei vollständiger Zielerreichung fest. Im Hinblick auf die Nebenleistungen kann der Aufsichtsrat seiner Festlegung angemessene Schätzwerte zugrunde legen.

Der Aufsichtsrat legt eine Ziel-Gesamtvergütung fest, die nach seiner Auffassung angemessen, marktüblich und wettbewerbsfähig ist. Die Ziel-Gesamtvergütung wird insbesondere so festgelegt, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und den Rahmen einer üblichen Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder zieht der Aufsichtsrat regelmäßig einen sogenannten "Peer-Group-Vergleich" heran. Dabei handelt es sich um eine horizontale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung anhand einer geeigneten Vergleichsgruppe nationaler und internationaler Unternehmen, die im Hinblick auf Marktstellung bzw. Geschäftsmodell vergleichbar erscheinen. Des Weiteren unterzieht der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung regelmäßig einer Überprüfung im Hinblick auf ihre Angemessenheit innerhalb des Unternehmens. Für diese vertikale Prüfung betrachtet der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der konzernweiten Belegschaft insgesamt einschließlich seiner zeitlichen Entwicklung. Den oberen Führungskreis legt der Aufsichtsrat zu diesem Zweck dergestalt fest, dass er konzernweit diejenigen Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Allgeier SE umfasst, die den Geschäftsleitungsgremien der wesentlichen Beteiligungsunternehmen der Allgeier SE angehören, abhängig von der Größe und Entwicklung der Beteiligungsunternehmen.

#### **d) Maximalvergütung unter dem neuen Vergütungssystem**

Aus dem Fixum und der ihrer Höhe nach begrenzten jährlichen Tantieme kann für jedes Geschäftsjahr der maximale Aufwand der Gesellschaft für ein Vorstandsmitglied rechnerisch abgeleitet werden. Darüber hinaus legt das vom Aufsichtsrat vorgeschlagene Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Betrag von EUR 3 Mio. als maximale Höhe der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ein Vorstandsmitglied ohne Berücksichtigung eventueller Gewinne aus der Ausübung von Aktienoptionen fest (Maximalvergütung). Dabei ist er von dem maximalen Aufwand der Gesellschaft ausgegangen, der der Gesellschaft unter voller Ausnutzung der aktuell vereinbarten Obergrenzen für Tantiemen in Summe entstehen würde. Zusätzlich wird ein angemessener Spielraum von etwa 20% berücksichtigt, um während der Laufzeit des Vergütungssystems flexibel auf Marktveränderungen sowie derzeit nicht voraussehbare Situationen reagieren zu können.

Bei der Maximalvergütung handelt es sich nach ihrer aktienrechtlichen Konzeption nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe. Sie setzt lediglich eine absolute Obergrenze der unter dem Vergütungssystem erreichbaren Gesamtjahresvergütung und ist deutlich von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.

#### **e) Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten**

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsbezogenen Vergütung und die vor Geschäftsjahresbeginn vom Aufsichtsrat festgelegten Jahreszielwerte werden im Verlaufe eines Geschäftsjahres nicht geändert. Auch eine nachträgliche Änderung der Bemessungskriterien oder der Zielwerte ist ausgeschlossen.

Außergewöhnlichen Entwicklungen, die zu einer unangemessen hohen Vergütung

eines Vorstandsmitglieds führen könnten, wird durch die Begrenzung der jährlichen Tantieme entgegengewirkt. Führen außergewöhnliche Entwicklungen zu einer unangemessen niedrigen Vergütung, kann die Gesellschaft auf Beschluss des Aufsichtsrats einem Vorstandsmitglied im Falle besonderer Leistungen und Erfolge eine Ermessenstantieme gewähren.

Darüber hinaus erlaubt § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG, dass der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweicht, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems benennt, von denen abgewichen werden kann. Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem die Dauer der Abweichung, die Abweichung als solche sowie der konkrete Grund hierfür festzustellen sind. Sachlich kann der Aufsichtsrat von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen: Regelungen zum Verfahren, zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie einzelnen Vergütungsbestandteilen. Insbesondere kann von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abgewichen und auch das Festgehalt im Einzelfall vorübergehend anders festgesetzt werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Beispiele sind etwa die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie, die eine veränderte Anreizsetzung erfordert, oder äußere Umstände wie eine schwere Wirtschaftskrise.

#### **f) Clawback-Regelung für die variable Vergütung**

Die Gesellschaft kann die erfolgsbezogene Vergütung (Tantieme) zurückfordern, wenn sich nach der Auszahlung herausstellen sollte, dass der dem Tantieme-Anspruch zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich durch eine Rückwärtsänderung oder im laufenden Konzernabschluss korrigiert wird und unter Zugrundlegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Tantieme-Anspruch entstanden wäre (Clawback). Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist nicht erforderlich. Der Rückforderungsanspruch wird mit der Korrektur des Konzernabschlusses fällig. Er besteht auch dann, wenn das Amt und/oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist.

Die Einzelheiten der Clawback-Vereinbarung wird der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen individualvertraglich mit den Vorstandsmitgliedern in den Anstellungsverträgen vereinbaren. Die Möglichkeit der Geltendmachung anderer Ansprüche gegen Vorstandsmitglieder, insbesondere von Schadensersatzansprüchen, bleibt unberührt.

#### **g) Anrechnung der Vergütung aus Aufsichtsratsmandaten**

Eine Vergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichtsrats- oder sonstigen Doppelmandaten wird auf das Fixum angerechnet. Sofern ein Vorstandsmitglied mit Zustimmung des Aufsichtsrats ein konzernexternes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen des erforderlichen Zustimmungsbeschlusses, ob und inwieweit eine Anrechnung der externen Vergütung auf das Fixum erfolgt.

#### **h) Leistungen bei Antritt der Vorstandstätigkeit**

Der Aufsichtsrat kann mit neu eintretenden Vorstandsmitgliedern anlässlich des Antritts ihrer Vorstandstätigkeit Zahlungen der Gesellschaft zum Ausgleich von Nachteilen, insbesondere für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers (z. B. Versorgungszusagen), zur Deckung antrittsbezogener Kosten, insbesondere im Fall eines Standortwechsels, oder als Anreiz für den Wechsel vereinbaren. Er entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen und innerhalb der Grenzen der Maximalvergütung, ob und in welchem Umfang er derartige zusätzliche Vergütungsleistungen ausnahmsweise zusagt und legt die Höhe der Zahlungen individualvertraglich fest. Derartige Zusagen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen.

#### **i) Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der 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 Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden bei Erstbestellungen in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht übersteigen. Bei wiederholten Bestellungen oder Verlängerungen der Amtszeit liegt die gesetzliche Maximallaufzeit bei fünf Jahren.

Unbeschadet eines etwaigen Rechts zur außerordentlichen Kündigung vereinbart die Gesellschaft für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Mandats eines Vorstandsmitglieds das Recht, den Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds durch ordentliche Kündigung unter Beachtung der in § 622 Abs. 2 BGB bestimmten Frist vorzeitig zu beenden. Bei der Berechnung der Frist wird die gesamte Dauer des Anstellungsverhältnisses mit der Gesellschaft einschließlich einer Anstellung vor dem Eintritt in den Vorstand berücksichtigt. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch ordentliche Kündigung der Gesellschaft wird eine Abfindung an das Vorstandsmitglied in Höhe von zwei Jahresvergütungen vereinbart (Abfindungs-Cap). Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich die Abfindung und ist entsprechend zeitanteilig zu berechnen. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gewährt.

Die für die Berechnung des Abfindungs-Cap maßgebliche Höhe der Jahresvergütung ergibt sich aus der Summe aus Fixum und jährlicher Tantieme für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Anstellungsvertrags. Bestand der Anstellungsvertrag für eine Dauer von weniger als einem vollen Geschäftsjahr, ist hinsichtlich der Höhe der jährlichen Tantieme auf die Ziel-Tantieme abzustellen.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden grundsätzlich nicht vereinbart. Sofern der Aufsichtsrat derartige Leistungen ausnahmsweise vereinbart, wird er darüber berichten.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkungen vereinbaren, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von bis zu zwei Jahren vorsehen. Für die Dauer der Wettbewerbsbeschränkungen erhält das jeweilige Vorstandsmitglied beginnend mit dem auf das Ende des Anstellungsvertrags nachfolgenden Monat eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50% von einem Zwölftel der dann gültigen Gesamtdirektvergütung (Fixum und Ziel-Tantieme). Eine Anrechnung eines anderweitigen oder böswillig unterlassenen Verdienstes findet entsprechend § 74c HGB statt. Die Entschädigung wird mit einer etwaigen Abfindung verrechnet. Bei einer Kündigung aus wichtigem Grund kann der Kündigungsbeauftragte binnen eines Monats nach der Kündigung die nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkung aufheben. Ferner kann die Gesellschaft jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten auf die Wettbewerbsbeschränkungen verzichten mit der Folge, dass der Anspruch auf Karenzentschädigung mit Ablauf der Ankündigungsfrist endet.

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Anstellungsverhältnisses dauernd arbeitsunfähig wird, endet das Anstellungsverhältnis mit Ende des sechsten Monats nach Feststellung der dauernden Arbeitsunfähigkeit, sofern nicht die reguläre Vertragslaufzeit nach dem Anstellungsvertrag früher endet. Dauernde Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied voraussichtlich auf Dauer nicht in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen.

Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsverhältnisses, so erhalten der verwitwete Ehepartner und die mit dem Vorstandsmitglied in häuslicher Gemeinschaft lebenden unterhaltsberechtigten Kinder, soweit sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung der vereinbarten Vorstandsvergütung für den Sterbemonat und die folgenden 6 Monate.

#### **j) Vergütungsbericht**

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich einen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr an die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gewährte und geschuldete Vergütung. Dieser Vergütungsbericht wird durch den Abschlussprüfer geprüft und der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Billigung vorgelegt werden.

## **2. Das Vergütungssystem für Mitglieder des Aufsichtsrats**

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in Ziff. 17 der Satzung der Allgeier SE wie folgt geregelt:

### **17 Vergütung**

- 17.1 Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 100.000,00 (nachfolgend „Fixvergütung“ genannt).
- 17.2 Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält ferner eine auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene jährliche Vergütung in Höhe von 0,33 % des Ergebnisses vor Steuern und Anteilen anderer Gesellschafter im Konzernabschluss der Gesellschaft (EBT) (nachfolgend die „erfolgsbezogene Vergütung“ genannt). Die Obergrenze der erfolgsbezogenen Vergütung beträgt für jedes Mitglied des Aufsichtsrats maximal EUR 200.000,00 p.a.
- 17.3 Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält 150 % und der der Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats 125 % der Fixvergütung.
- 17.4 Die Fixvergütung ist zu jeweils einem Viertel nach Ablauf eines Quartals für das abgelaufene Quartal und die erfolgsbezogene Vergütung ist jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr fällig.
- 17.5 Innerhalb eines Geschäftsjahres hinzukommende oder ausscheidende

Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten die Fixvergütung und die erfolgsbezogene Vergütung zeitanteilig, wobei auf volle Monate auf- bzw. abgerundet wird.

- 17.6 Die Gesellschaft erstattet jedem Mitglied des Aufsichtsrats auf seinen Antrag und gegen Nachweis die durch die Ausübung seines Amtes entstehenden notwendigen und angemessenen Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.
- 17.7 Die Gesellschaft kann zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eine D&O-Versicherung mit einer angemessenen Deckungssumme für die Aufsichtsratsmitglieder abschließen, welche die Haftpflicht aus der Aufsichtsratsstätigkeit abdeckt.
- 17.8 Die vorstehenden Regelungen sind erstmals auf das am 1. Januar 2021 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden.

Der Aufsichtsrat der Allgeier SE hat den Vorstand bei dessen Geschäftsführung sowohl vergangenheitsbezogen als auch präventiv zu überwachen. Er erhält hierfür eine angemessene und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung. Dies ermöglicht der Gesellschaft, geeignete Kandidaten für das Amt des Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen und zu halten. Die Vergütung zielt darauf ab, die Aufsichtsratsmitglieder für die sorgfältige und gewissenhafte Wahrnehmung der Überwachung der Geschäftsleitung angemessen zu vergüten. Sie trägt auf diese Weise zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Wie die Mitglieder des Vorstands, so erhalten auch die Mitglieder des Aufsichtsrats sowohl eine fixe als auch eine erfolgsbezogene Vergütung. Dies stärkt die unternehmerische Mitverantwortung des Aufsichtsrats. Vorstand und Aufsichtsrat sind nicht der Ansicht, dass eine reine Festvergütung eine objektive und neutrale Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion sowie unabhängige Personal- und Vergütungsentscheidungen im Verhältnis zum Vorstand stärker fördert als die bestehende Vergütungsform. In Abweichung von der Empfehlung G.18 Satz 2 des Deutschen Corporate Governance Kodex ist die variable Vergütung nicht auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Gesellschaft hat mit einer Bemessung der langfristigen Vergütung anhand des Ergebnisses der Gesellschaft vor Steuern und Anteilen anderer Gesellschafter im Konzernabschluss (EBT) in der Vergangenheit gute Erfahrungen gemacht und beabsichtigt daher, an einer entsprechenden variablen Aufsichtsratsvergütung festzuhalten. Die variable Vergütung ist auf einen Höchstbetrag von EUR 200.000,00 p.a. begrenzt.

In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex wird der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und seines Stellvertreters angemessen berücksichtigt. So erhält der Aufsichtsratsvorsitzende den eineinhalbfachen Betrag und der Stellvertreter 125 % der Fixvergütung. Damit ergibt sich für einfache Aufsichtsratsmitglieder ein Anteil der Fixvergütung an der maximalen Gesamtvergütung in Höhe von EUR 300.000,00 von 1/3 und der variablen Vergütung

von 2/3. Für den Vorsitzenden beträgt die maximale Gesamtvergütung EUR 350.000,00 und für den Stellvertreter EUR 325.000,00. Insoweit beträgt das Verhältnis der fixen zur variablen Vergütung (ausgehend von der Maximalvergütung) ca. 43 % zu 57 % bzw. ca. 38 % zu 62 %.

Gehören Aufsichtsratsmitglieder dem Aufsichtsrat nur während eines Teils eines Geschäftsjahrs an, erhalten sie für jeden Monat ihrer Mitgliedschaft ein Zwölftel der jährlichen Vergütung, wobei auf volle Monate auf- bzw. abgerundet wird. Die feste jährliche Vergütung wird quartalsweise nach Ablauf des jeweiligen Quartals fällig, die variable Vergütung nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses.

Im Übrigen bestimmt die Satzung, dass die Gesellschaft im eigenen Interesse und auf eigene Kosten in angemessenem Umfang eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für ihre Organe unterhalten kann und gegebenenfalls die Aufsichtsratsmitglieder in die Versicherung einzubeziehen hat. Sonstige vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte die Aufsichtsratsvergütung betreffend existieren nicht und sind auch nicht beabsichtigt.

Die Höhe der in der Satzung festgesetzten Vergütung soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und auch im Vergleich zu den Aufsichtsratsvergütungen anderer börsennotierter Unternehmen üblich sein. Der Aufsichtsrat überprüft die Angemessenheit der Vergütung in diesem Sinne regelmäßig, mindestens alle vier Jahre in Vorbereitung des Vorschlags zur Beschlussfassung der Hauptversammlung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Ein vertikaler Vergleich der Aufsichtsratsvergütung mit der Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft oder des Gesamtkonzerns findet aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsrats Tätigkeit nicht statt. Da die Aufsichtsratsvergütung in der Satzung geregelt ist und von der Hauptversammlung beschlossen werden muss, wird etwaigen Interessenkonflikten bei ihrer Festsetzung systemisch bereits hinreichend begegnet.