

## **Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder**

Das nachfolgend näher dargestellte Vergütungssystem für den Vorstand wurde vom Aufsichtsrat am 11.12.2020 beschlossen und von der Hauptversammlung am 10.03.2021 gebilligt.

### **A. Zielsetzung und Strategiebezug des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist auf eine nachhaltige mittel- bis langfristig positive wirtschaftliche sowie Gesamtentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet, die im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre langfristig zu einer Steigerung sowohl des Unternehmenswertes als auch des Aktienkurses führen soll. Die Grundlage hierfür ist die erfolgreiche Realisierung der Geschäftsstrategie und der Unternehmensplanung in den kommenden Jahren, die vor allem zu einer kontinuierlichen Steigerung der Umsatzerlöse sowie zu einer nachhaltig stabilen Verbesserung der wirtschaftlichen Ergebnisse und des Cash Flow des Unternehmens führen soll.

Das Vergütungssystem setzt daher Anreize, die Geschäftsstrategie der Gesellschaft erfolgreich zu realisieren. Über eine variable Vergütung soll insbesondere die Verbesserung des organischen Wachstums, des EBITDA und des Cash Flow sowie die Erreichung verschiedener strategischer, nicht-finanzieller Ziele honoriert werden, die ebenfalls zu einer Verbesserung der genannten Finanzkennzahlen beitragen. Darüber hinaus sollen die Vorstandsmitglieder durch die Teilnahme am Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft zu langfristig wirksamen Planungen und Entscheidungen angehalten werden, welche die Kontinuität der positiven Entwicklung des Unternehmenswertes und des Aktienkurses in den kommenden Jahren stützen und fördern. Die Teilnahme am Aktienoptionsprogramm erhöht zudem die Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen.

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat schließlich darauf geachtet, dass keine unnötig komplexen Vergütungsmodelle gewählt werden und das Vergütungssystem im Verhältnis zur Größe der Gesellschaft angemessen ist. Das Vergütungssystem enthält somit einerseits die notwendige, strategiebezogene und auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtete Incentivierung der Vorstandsmitglieder, und steht andererseits im Einklang mit der Größe und der Lage der Gesellschaft. Zugleich möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern ein der Gesellschaft angemessenes, marktübliches Vergütungssystem anbieten, das eine wettbewerbsfähige und leistungsfördernde Vergütung ermöglicht und die Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen stärkt.

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

Gemäß § 87 AktG setzt der Aufsichtsrat die Vergütung für die Vorstandsmitglieder fest. Der Aufsichtsrat wird hierbei von seinem Personalausschuss unterstützt, der die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats bezüglich des Vergütungssystems einschließlich dessen Umsetzung in den Dienstverträgen, bezüglich der Festlegung der Zielvorgaben für die variable Vergütung und bezüglich der Festsetzung und Überprüfung der Angemessenheit der Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder vorbereitet. Zur Vermeidung potenzieller Interessenskonflikte und zur Sicherstellung ausreichender Transparenz sind die Aufsichtsratsmitglieder verpflichtet, alle Interessenskonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern der Gesellschaft entstehen können, dem Aufsichtsrat zu Händen des Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenskonflikten muss das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über Interessenskonflikte und deren Behandlung.

Der Aufsichtsrat hat unter Berücksichtigung der vertraglichen Vereinbarungen für jedes Vorstandsmitglied den Gesamtbetrag der jährlichen erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sowie die Anzahl der jährlich insgesamt zuzuteilenden Aktienoptionen festgelegt. Hinsichtlich der Aktienoptionen ist in den Optionsbedingungen eine Höchstgrenze für den Wert der einzelnen Option oder den Zuteilungspreis bzw. eine Begrenzung für außerordentliche Entwicklungen („Cap“) festgelegt, die der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder verbindlich übernimmt. Die Ziele und Bedingungen für die Gewährung der jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung kann der Aufsichtsrat auch

für mehrere aufeinander folgende Geschäftsjahre festlegen, um eine kontinuierliche, an denselben Kriterien orientierte und transparente Steigerung der Zielmarken über einen längeren Zeitraum zu erreichen.

Bei der Festsetzung und Überprüfung der erfolgsunabhängigen festen Vergütung, der erfolgsabhängigen variablen Vergütung sowie aller sonstigen Vergütungsbestandteile achtet der Aufsichtsrat insbesondere darauf, dass die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und der üblichen Vergütung entsprechen. Die Üblichkeit der Vergütung beurteilt der Aufsichtsrat auf der Grundlage eines horizontalen sowie eines vertikalen Vergleichs. Für den horizontalen Vergleich hat der Aufsichtsrat eine Vergleichsgruppe gebildet, der fünf national bzw. international tätige Unternehmen angehören, die aufgrund ihrer Größe und / oder ihres Geschäftsfeldes für die Beurteilung der Vorstandsvergütung als Vergleichsgrundlage ausgewählt wurden. Zusätzlich wird als Kontrollwert der Durchschnitt der Gesamtvergütung der im SDAX notierten Unternehmen in die Beurteilung einbezogen. Für den vertikalen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Höhe der Mitarbeitergehälter, indem sowohl die Höhe der Gesamtbezüge als auch die Höhe der erfolgsunabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den entsprechenden höchsten, niedrigsten und durchschnittlichen Mitarbeitergehältern verglichen werden.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und beschließt Änderungen, wenn und soweit dies erforderlich erscheint. Sofern der Aufsichtsrat bei Bedarf einen externen Vergütungsexperten hinzuzieht, achtet der Aufsichtsrat auf dessen Unabhängigkeit gegenüber den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft. Die Hauptversammlung beschließt gemäß den gesetzlichen Regelungen über die Billigung des Vergütungssystems bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so ist der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Gemäß den gesetzlichen Vorschriften kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung kann insbesondere die Ausgestaltung, die Höhe und die Fälligkeit der variablen Vergütung sowie der Nebenleistungen betreffen. Hierzu wird der Aufsichtsrat, gegebenenfalls auch aufgrund einer vorbereitenden Prüfung durch seinen Personalausschuss, etwaige außergewöhnliche geschäftliche und / oder finanzielle Entwicklungen des Unternehmens prüfen und im Hinblick auf eine Anpassung insbesondere der Incentivierung der Vorstandsmitglieder bewerten.

### **C. Vergütungsstruktur und Maximalvergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst eine feste erfolgsunabhängige Vergütung, eine variable erfolgsabhängige Vergütung, die Zuteilung von Aktienoptionen gemäß dem Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft sowie verschiedene übliche sonstige Leistungen (Nebenleistungen).

Der Anteil der jährlichen festen erfolgsunabhängigen Vergütung an der möglichen höchsten jährlichen Gesamtvergütung beträgt (gerundet) zwischen 31 % und 42 %. Der Anteil der jährlichen variablen erfolgsabhängigen Vergütung an der möglichen höchsten jährlichen Gesamtvergütung beträgt (gerundet) zwischen 27 % und 35 %. Der Anteil der zuzuteilenden Aktienoptionen aus dem langfristigen Incentivierungsprogramm an der möglichen höchsten jährlichen Gesamtvergütung beträgt (gerundet) derzeit zwischen 21 % und 25 %, wozu als Bemessungsgrundlage Fair Value-Werte aus dem Jahr 2020 angesetzt wurden.

Gemäß den gesetzlichen Vorschriften und den Empfehlungen des Corporate Governance Kodex ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Im Hinblick auf die variable erfolgsabhängige Vergütung legt der Aufsichtsrat nur solche Ziele fest, die auf anspruchsvollen finanziellen und strategischen Erfolgsparametern beruhen. Die Erfolgsparameter sind auf die Strategie des Unternehmens zu beziehen und müssen geeignet sein, die Vorstandsmitglieder

zu einer nachhaltigen und mittel- sowie langfristig positiven wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft anzuhalten.

Der Aufsichtsrat hat für die Vorstandsmitglieder die jährlichen Höchstbeträge der variablen erfolgsabhängigen Vergütung sowie die jährlichen Höchstbeträge der Summe aus der festen, erfolgsunabhängigen Vergütung und der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung festgelegt. Unter Einbeziehung des Wertes der gemäß Aktienoptionsplan zuzuteilenden Aktienoptionen, der aktuell auf der Grundlage von Fair Value-Werten aus dem Jahr 2020 ermittelt wurde, sowie aller Nebenleistungen ergibt sich aus den Festsetzungen des Aufsichtsrats gemäß den vertraglichen Vereinbarungen eine theoretisch erreichbare jährliche Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden / CEO von (gerundet) 1.133.000,00 Euro und für das weitere Vorstandsmitglied / CFO (gerundet) 598.000,00 Euro. Es wird ergänzend darauf hingewiesen, dass sich der Betrag der theoretisch erreichbaren jährlichen Maximalvergütung infolge der Bewertung der Aktienoptionen in späteren Jahren verändern kann.

#### **D. Einzelne Vergütungsbestandteile**

##### **1. Feste, erfolgsunabhängige Tätigkeitsvergütung**

Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine jährliche feste erfolgsunabhängige Vergütung, die im jeweiligen Anstellungsvertrag festgelegt ist und in zwölf gleichen monatlichen Raten jeweils nachträglich zum Ende eines Monats ausgezahlt wird.

##### **2. Variable, erfolgsabhängige Vergütung**

Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder jeweils eine jährliche variable erfolgsabhängige Vergütung nach Maßgabe der hierfür festgelegten Ziele und Bedingungen. Der Betrag ist im jeweiligen Anstellungsvertrag festgelegt. Werden die festgelegten Ziele infolge der vom jeweiligen Vorstandsmitglied erbrachten Leistung in erheblichem Maße übererfüllt, kann der Aufsichtsrat die jeweilige Erfolgsvergütung in angemessenem Umfang bis auf den doppelten Betrag erhöhen. Werden die festgelegten Ziele verfehlt, kann der Aufsichtsrat im jeweiligen Fall gleichwohl eine jeweils angemessen herabgesetzte Erfolgsvergütung gewähren, insbesondere wenn die Zielverfehlung auf außerordentliche Entwicklungen zurückzuführen ist.

Für das laufende Geschäftsjahr und die beiden nachfolgenden Geschäftsjahre hat der Aufsichtsrat auf der Grundlage der vom Vorstand in der Unternehmensplanung entwickelten mittelfristigen Ziele drei finanzielle und zwei strategische Erfolgsziele definiert und festgelegt. Alle Erfolgsziele sind unmittelbar strategiebezogen und insbesondere auf die nachhaltige und mittel- sowie langfristig positive wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet, wie sie in Abschnitt A. dieses Vergütungssystems beschrieben ist.

Die finanziellen Erfolgsziele beziehen sich auf (i) das organische Wachstum, (ii) das EBITDA und (iii) den Cash Flow, jeweils bezogen auf die Unternehmensgruppe; als strategische Erfolgsziele werden (i) Projekte zur strategischen Weiterentwicklung der Unternehmensgruppe und (ii) erfolgreiche Kommerzialisierung der Projektentwicklungspipeline festgelegt. Alle fünf Erfolgsziele werden bei der Bemessung der variablen Vergütung zunächst je für sich betrachtet und sodann im Verhältnis zueinander gleich gewichtet (zu je 20 %). Im Falle einer Zielerreichung ab 100 % bis 200 % erhöht sich der Anteil an der variablen Vergütung für das jeweilige Erfolgsziel gemäß den vertraglichen Festlegungen im entsprechenden Umfang auf bis zu maximal 200 % des vereinbarten anteiligen Vergütungsbetrags. Werden die festgelegten Erfolgsziele nicht bzw. nicht vollständig erreicht, vermindert sich der Anteil an der variablen Vergütung für das jeweilige Erfolgsziel im entsprechenden Umfang gegebenenfalls bis auf 0 %.

Da sämtliche finanzielle Erfolgsziele auf wirtschaftlichen Kennzahlen beruhen, die sich ohne Weiteres aus der Rechnungslegung bzw. aus den Jahresabschlüssen der Gesellschaft ergeben, kann der Aufsichtsrat eindeutig und klar feststellen, ob und in welchem Maße die Leistungskriterien erreicht wurden. Dies gilt auch für die strategischen Erfolgsziele, die der Aufsichtsrat stets projektbezogen und mit einer eindeutigen Zielbeschreibung definiert. Über die Zielerreichung und die Gewährung bzw. die

Höhe der variablen Vergütung entscheidet der Aufsichtsrat im Anschluss an die Beschlussfassung über die Billigung des jeweiligen Jahresabschlusses der Gesellschaft. Die variable Vergütung wird am Ende desjenigen Monats ausgezahlt, in dem der Aufsichtsrat die Gewährung der variablen Vergütung beschlossen hat.

Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter der erfolgsabhängigen Vergütung ist ausgeschlossen.

Scheidet ein Vorstandsmitglied aus dem Vorstand aus, wird der Aufsichtsrat für zum Zeitpunkt der Beendigung der Vorstandsbestellung noch nicht abgelaufene Bemessungszeiträume eine Prognose über die Zielerreichung erstellen und gegebenenfalls über die Höhe der variablen Vergütung entscheiden. Der Betrag einer vor dem Ablauf eines Bemessungszeitraumes infolge der Beendigung der Vorstandsbestellung auszahlenden variablen Vergütung ist abzuzinsen.

### 3. Aktienoptionen

Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Aktienoptionen auf der Grundlage des Aktienoptionsplans der Gesellschaft, dessen Eckpunkte die Hauptversammlung am 7. März 2019 zu Tagesordnungspunkt 6 beschlossen hat. Die Anzahl der jährlich zuzuteilenden Aktienoptionen ist in den jeweiligen Anstellungsverträgen für die Vorstandsmitglieder festgelegt.

Als Erfolgsziel, das zur Ausübung der Aktienoptionen berechtigt, ist im Aktienoptionsplan gemäß der Beschlussfassung der Hauptversammlung vom 7. März 2019 eine Kurshürde festgelegt. Für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat eine Begrenzung („Cap“) für außerordentliche, nicht vorhergesehene Entwicklungen vereinbart, welche die Differenz zwischen dem Bezugswert und dem Ausübungspreis für eine Aktienoption begrenzt.

Die Aktienoptionen können erstmals nach dem Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren und sodann innerhalb der in den Bezugsbedingungen festgelegten Ausübungszeiträume und nach Maßgabe der weiteren in den Bezugsbedingungen festgelegten Bestimmungen ausgeübt werden, wenn das Erfolgsziel erreicht worden ist. Gemäß den Festlegungen im Aktienoptionsplan ist die Ausübung der Aktienoptionen unter Einrechnung der Wartezeit innerhalb von längstens acht Jahren ab dem Tag der Ausgabe der jeweiligen Aktienoptionen möglich. Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied das Unternehmen verlässt, sind in den Bezugsbedingungen verschiedene Ausübungsausschlüsse vorgesehen, insbesondere infolge einer Amtsniederlegung, einer Abberufung aus wichtigem Grund oder infolge einer einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses oder der Organstellung auf Veranlassung des Vorstandsmitglieds. Aktienhaltebestimmungen sind nicht vorgesehen und nicht vereinbart.

Durch die Einbeziehung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft in den Aktienoptionsplan sollen diese möglichst langfristig an die Gesellschaft gebunden werden. Die hohe persönliche Leistungs- und Einsatzbereitschaft der Vorstandsmitglieder soll hierdurch weiter erhalten und gestärkt werden, um die positive Unternehmensentwicklung auch für die Zukunft zu sichern und die in Abschnitt A. dieses Vergütungssystems beschriebenen Ziele zu erreichen.

Mit Einbeziehung der Mitglieder des Vorstands in den Aktienoptionsplan soll zudem eine langfristig ausgerichtete Incentivierung in Einklang mit den Interessen der Aktionäre gewährleistet werden. Im Hinblick auf die im Abschnitt C. dargelegten Verhältnisse der Aktienoptionen im Vergleich zu der festen erfolgsunabhängigen Vergütung und zu der jährlichen variablen erfolgsabhängigen Vergütung wird angemerkt, dass der Wert der Aktienoptionen marktüblich mittels Fair-Value-Werte bemessen wird. Der zukünftige Wert, der durch die ausgeübten Aktienoptionen erlangten Aktien kann daher bei positivem Aktienkursverlauf einen größeren wertmäßigen Zugewinn darstellen. Hierdurch sollen die langfristigen Anreize letztlich die kurzfristige Incentivierung übersteigen.

### 4. Sonstige Leistungen

Schließlich erhalten die Vorstandsmitglieder sonstige Leistungen, deren Höhe und Umfang für die Vorstandsmitglieder teilweise unterschiedlich vertraglich vereinbart sind. Diese sonstigen Leistungen können Zahlungen für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Zuschüsse zu Vorsorgeversicherungen, Zahlungen für eine Unfall- bzw. Invaliditätsversicherung, die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung,

Zuschüsse zu den Kosten der Steuerberatung, die Gestellung eines Dienstfahrzeugs und eine verlängerte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall umfassen. Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Vertragslaufzeit, erhalten dessen Hinterbliebene eine einmalige Zahlung in Höhe der Hälfte der jährlichen festen, erfolgsunabhängigen Vergütung zum Ende des Sterbemonats ausgezahlt.

#### **E. Angaben zu vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften**

Die Vertragslaufzeit der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder wird für die Dauer der Bestellung zum Vorstandsmitglied vertraglich fest vereinbart und entspricht den gesetzlichen Vorschriften.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erhalten Vorstandsmitglieder keine Zahlungen und / oder Nebenleistungen, die den Wert von zwei Jahresvergütungen übersteigen (Abfindungs-Cap) oder die mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem betreffenden Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erhält das Vorstandsmitglied keine Zahlungen. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels existiert nicht. Die Vorstandsmitglieder dürfen entgeltliche und unentgeltliche Nebentätigkeiten nur ausüben, nachdem der Aufsichtsrat der Gesellschaft der Ausübung der Nebentätigkeit zugestimmt hat. Die ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen und Organisationen mit karitativer oder sozialer Zielsetzung oder im sportlichen Bereich ist gestattet, sofern hierdurch die Arbeitskraft und die Tätigkeit für die Gesellschaft nicht eingeschränkt werden. Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats- oder Beiratsmandate oder vergleichbare Ämter in anderen Unternehmen sowie Ämter in Verbänden und branchennahen wissenschaftlichen Einrichtungen dürfen nur übernommen werden, nachdem der Aufsichtsrat der Gesellschaft der Amtsübernahme zugestimmt hat. Übernimmt ein Vorstandsmitglied auf Verlangen des Aufsichtsrats Geschäftsführungsaufgaben als Geschäftsführer bzw. Vorstand oder sonstige Tätigkeiten in den Konzernunternehmen der Gesellschaft, erhält das Vorstandsmitglied hierfür keine zusätzliche oder gesonderte Vergütung.

Mit den Vorstandsmitgliedern ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten vereinbart, das auch die Zahlung einer Karenzentschädigung umfasst. Die monatlich zu leistende Entschädigung beträgt die Hälfte des Durchschnitts der dem Vorstandsmitglied in den letzten 24 Monaten vor der Beendigung des Anstellungsvertrags monatlich gewährten Vergütungsleistungen. Auf die Entschädigung sind Einkünfte anzurechnen, die das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots durch anderweitige, nicht dem Wettbewerbsverbot unterfallende Tätigkeiten erzielt. Die Gesellschaft ist berechtigt, vor oder gleichzeitig mit dem Ende des Anstellungsvertrags einseitig auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes zu verzichten; in diesem Falle schuldet die Gesellschaft keine Entschädigung.