

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der FRIWO AG

Grundlagen, Zielsetzung und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vorstandsvergütungssystem der FRIWO AG soll dazu dienen, die Mitglieder des Vorstands entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Anteil am Unternehmenserfolg zu berücksichtigen. Es sollen daher Anreize für eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gesetzt sowie die Umsetzung der Unternehmensziele als innovativer Hersteller und Anbieter von Stromversorgungs- und Ladelösungen unterstützt werden. Das Vergütungssystem für den Vorstand leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der FRIWO AG.

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich an der Größe des Unternehmens, dem Marktumfeld und den Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder und der Leistung des Gesamtvorstands sowie dem regionalen und branchenspezifischen wirtschaftlichen Umfeld. Um diese Faktoren angemessen zu berücksichtigen, unterliegt die Vergütungspolitik einer fortlaufenden Überprüfung durch den Aufsichtsrat.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- einer Festvergütung als Grundgehalt, d.h. einer festen, auf das Gesamtjahr bezogenen Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird,
- einer erfolgsabhängigen Vergütung, welche sich aufteilt in
 - o eine erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristigen Zielen (Short-Term-Incentive), d.h. variable Vergütungskomponenten, die jährlich neu verhandelt werden, und
 - o eine erfolgsabhängige Vergütung mit dem Ziel der langfristigen Unternehmenswertsteigerung (Long-Term-Incentive).
- Zudem kann der Aufsichtsrat als Gesamtgremium nach freiem Ermessen Sondervergütungen für außerordentliche Leistungen gewähren.
- Sachbezügen und Nebenleistungen, insbesondere einem Dienstwagen und Versicherungsprämien für einen angemessenen Versicherungsschutz; diese Nebenleistungen werden den einzelnen Vorstandsmitgliedern unabhängig von Performance-Zielen gewährt und ergänzen die anderen Vergütungsbestandteile.

Prozentual setzen sich die einzelnen Komponenten bei voller Zielerreichung – ausgehend von den aktuell gewährten Nebenleistungen - etwa wie folgt zusammen:

| Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Vergütung bei voller Zielerreichung | |
|---|-------------|
| Festvergütung | ca. 25 % |
| Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung | ca. 14 % |
| Langfristige erfolgsabhängige Vergütung | ca. 60 % |
| Sondervergütung | ca. 0 % |
| Nebenleistungen | ca. 1 % |
| Gesamtvergütung | 100% |

Bei der vorstehenden Zusammensetzung der Vergütung wurden insbesondere folgende wesentliche Faktoren berücksichtigt:

- Der Festvergütung wird mit Blick auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder eine wesentliche Bedeutung beigemessen. Sie macht daher auch bei voller Zielerreichung 25 Prozent der Gesamtvergütung aus. Sie orientiert sich in zentraler Hinsicht an der Größe und Marktsituation des Unternehmens und den Aufgaben des Vorstands.
- Die variable Vergütung wird bei den Short-Term-Incentives auf eines oder mehrere Ziele ausgerichtet (z.B. die Erreichung finanzieller Eckdaten). So wird einzelnen Faktoren für den Unternehmenserfolg Rechnung getragen. Mit den jährlichen Vereinbarungen können kurzfristige Anreize für Projekte gesetzt werden. Zudem kann durch die jährliche Neufestsetzung auch auf unternehmensinterne und externe Faktoren zeitnah reagiert werden. Allerdings soll auch bei voller Zielerreichung die kurzfristige variable Vergütung einen geringeren Anteil als Festvergütung oder langfristige variable Vergütung ausmachen.
- Der Long-Term-Incentive als langfristige variable Vergütungskomponente ist so ausgestaltet, dass die Vorstandsmitglieder fortlaufend an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes partizipieren sollen. Diese Vergütungskomponente soll dazu beitragen, dass sich der Vorstand für einen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens einsetzt.
- Sondervergütungen werden nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt und insoweit bei der Zusammensetzung der jährlichen Vergütung nicht berücksichtigt. Es handelt sich um Tantiemen, bzw. Zahlungen, die im Ermessen des Aufsichtsrats stehen und insbesondere für außerordentliche Leistungen gewährt werden, die nicht in der sonstigen Vergütungszusammensetzung berücksichtigt sind.
- Die Nebenleistungen haben lediglich eine nachgeordnete Bedeutung. Der Umfang der Nebenleistungen ist mit Blick auf die Gesamtvergütung begrenzt. Sie werden unabhängig von konkreten Leistungsdaten gewährt und ergänzen insoweit lediglich die weiteren Vergütungskomponenten in branchenüblicher Weise.

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung holt der Aufsichtsrat auch Informationen zur Belegschaft und der Vergütung der einzelnen Hierarchieebenen ein, ohne bislang allerdings eine unmittelbare Verknüpfung zwischen der Vergütung der Mitarbeiter und dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder herzustellen.

Methoden zur Feststellung der Zielerreichung

Bei den Methoden zur Feststellung der Zielerreichung sind grundsätzlich die kurzfristigen und langfristigen Vergütungselemente voneinander zu unterscheiden:

- Bei der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung werden jährlich auf Basis eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses konkrete Ziele mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart. Um außergewöhnlichen und unvorhergesehenen Geschäftsentwicklungen Rechnung zu tragen, erfolgt hierbei jeweils eine Deckelung auf 150 Prozent.
- Für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung wurde bereits 2017 – mit externer Unterstützung - im Aufsichtsrat der FRIWO AG eine Berechnungsmethode erarbeitet, nach welcher zur Beurteilung einer Steigerung des Unternehmenswerts die Nettoverschuldung, das EBITDA und die Dividendenausschüttung berücksichtigt werden. Im Ermessen des Aufsichtsrats können für den üblichen betrieblichen Ablauf des Unternehmens unübliche einmalige ergebniswirksame Ereignisse vom EBITDA abgezogen werden. Nach Ablauf jedes Geschäftsjahres wird der auszuzahlende Bruttobetrag als Prozentsatz der Unternehmenswertsteigerung ermittelt, wobei 50 Prozent ausgezahlt und 50 Prozent in eine virtuelle Bonusbank eingestellt werden. Nur wenn im Folgejahr eine weitere Unternehmenswertsteigerung stattgefunden hat, wird auch dieser Betrag ausgezahlt. Sollte der Unternehmenswert auf Basis der Berechnungsmethode hingegen rückläufig sein, so wird dieser Verlust mit der Bonusbank verrechnet. Ist der Saldo der Bonusbank negativ, erfolgt keine Auszahlung aus der Bonusbank. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, einen negativen Saldo in der Bonusbank eines Vorstandsmitgliedes nach pflichtgemäßem Ermessen auf Null zu stellen. Die Entscheidung hierüber ergeht durch Beschluss des Aufsichtsrats.

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat sieht bewusst für die den Vorstandsmitgliedern gewährte Vergütung eine Höchstgrenze bzw. Maximalvergütung vor, wobei dabei auch etwaige Sondervergütungen eingeschlossen sind. Diese Höchstgrenze ist bei der FRIWO AG auf einen Betrag von 10 Mio. EUR für das einzelne Vorstandsmitglied pro Jahr festgelegt. Die jeweilige Höchstgrenze betrifft die innerhalb eines Jahres höchstens gewährte Maximalvergütung (inkl. Rückstellungen), also nicht die in einem Jahr tatsächlich zufließende Vergütung. Die Auszahlung der für ein Jahr gewährten Vergütung kann – insbesondere aufgrund der Long-Term-Incentives - dann in unterschiedlichen Perioden erfolgen.

Aufschubzeiten und Rückforderungsmöglichkeiten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Anteilen ausgezahlt wird. Der Short-Term-Incentive wird entsprechend dem Zielerreichungsgrad nach Ablauf des Geschäftsjahres und Feststellung der Zielerreichung gewährt. Der Long-Term-Incentive wird bei entsprechender Unternehmenswertsteigerung nach Ablauf des ersten Geschäftsjahres nur hälftig ausgezahlt. Die zweite Hälfte wird, wie vorstehend beschrieben, einer Bonusbank zugeführt. Kommt es zu einer weiteren Unternehmenswertsteigerung im Folgejahr, so kommt es zur Auszahlung des

zurückgestellten Betrags. Kommt es hingegen nicht zu einer Wertsteigerung, werden Verluste mit den Beträgen der Bonusbank verrechnet.

Darüber hinaus besteht ein Anpassungsrecht des Aufsichtsrats im Sinne des § 87 Abs. 2 AktG.

Aktienbasierte Vergütung

Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder in Aktien oder Aktienoptionen erfolgt nicht. Von einer Gewährung von Aktienoptionen sieht der Aufsichtsrat aktuell ab.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen, zuzüglich der Zielvereinbarungen und der Feststellung der Erreichung der jeweiligen Ziele durch den Aufsichtsrat. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Beststellungszeitraum.

Der Vertrag mit Herrn Dominik Wöffen hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2027.

Der Vertrag mit Frau Ina Klassen hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2027.

Bei Bedarf, z.B. aufgrund gesetzlicher Änderungen, können die Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden.

Darüber hinaus gelten die bereits vorstehend genannten Sonderregelungen bei einem Anpassungsbedarf aufgrund außerordentlicher Umstände bzw. in einem Fall des § 87 Abs. 2 AktG. Hinzu kommt die Möglichkeit der Kündigung der Dienstverträge aus wichtigem Grund.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Dienstverhältnisse enthalten die Vorstandsmitgliederverträge individuelle Regelungen zu Abfindungszahlungen.

Ein negativer Saldo der Bonusbank ist beim Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds nicht vom Vorstandsmitglied auszugleichen.

Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat bestimmt. Ebenso werden die Ausgestaltung und die Höhe der individuellen Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat durch das Vergütungssystem und die individuellen Verträge mit den Vorstandsmitgliedern sowie durch Zielvereinbarungen festgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Soweit er aus seiner Sicht einen entsprechenden Bedarf erkennt, greift er hierbei auf Unterstützung durch Vergütungsberater oder Rechtsberater zurück. Soweit, z.B. in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens oder zum Vergleich mit den Arbeitnehmern, Daten benötigt werden, lässt sich der Aufsichtsrat entsprechende Informationen vom Vorstand aufbereiten und vorlegen.

Soweit Interessenkonflikte auftreten, sind diese nach den grundsätzlichen Vorgaben für Vorstand und Aufsichtsrat offenzulegen. Aktuell sind solche im Hinblick auf die Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsdienstverträge und die Zielvereinbarungen nicht erkennbar. Zur allgemeinen Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats gehört es, etwaige Risiken zu überprüfen und bei Auftreten von Konflikten zu reagieren.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

In besonders begründeten Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat temporär von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der FRIWO AG notwendig ist. Hierzu können außergewöhnliche und signifikante Änderungen der Wirtschaftssituation zählen, aufgrund derer die ursprünglich festgelegten Kriterien nicht erreicht werden können, und somit eine adäquate Anreizwirkung des Vorstandsvergütungssystems nicht mehr sichergestellt ist. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keine außergewöhnlichen Fälle in diesem Sinne dar. Ebenso kann eine signifikante Veränderung der Unternehmensstrategie eine Anpassung des Vergütungssystems erfordern.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren sowie die Regelungen zur Vergütungsstruktur, zur Vergütungshöhe und zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Sollte die Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreichen, um die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung wiederherzustellen, kann der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren und/oder vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen erstatten.

Die Vergütung muss in jedem Fall weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und darf deren finanzielle Leistungsfähigkeit nicht überfordern. Über eine vorübergehende Abweichung muss der Aufsichtsrat Beschluss fassen, welcher die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit der Abweichung feststellt.