

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der RENK Group AG

A. Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der RENK Group AG ausgerichtet und leistet einen wichtigen Beitrag, um die Unternehmensstrategie zu fördern. Die Vergütung zielt insbesondere darauf ab, die Vergütung der Vorstandsmitglieder auf die langfristige Entwicklung und den Erfolg des Unternehmens auszurichten und den gesetzlichen Anforderungen an die Vorstandsvergütung in börsennotierten Unternehmen gemäß §§ 87 und 87a Aktiengesetz sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK) zu entsprechen. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems, insbesondere durch die langfristigen variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteile mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage, werden für die Mitglieder des Vorstands Anreize dafür gesetzt, die in der Strategie festgelegten Ziele zu verfolgen und zu erreichen und damit eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts sicherzustellen. Das Vergütungssystem ist ebenfalls darauf ausgelegt, die Interessen sämtlicher Stakeholder, einschließlich Aktionäre und Mitarbeiter der Gesellschaft, mit den Interessen der Vorstandsmitglieder in Einklang zu bringen.

Vor allem soll das Vergütungssystem jedoch Anreize für eine nachhaltige Unternehmensführung und Wertsteigerung setzen. Durch mehrjährige Bemessungsgrundlagen, Anpassungsregelungen für außergewöhnliche Ereignisse und Vergütungsherabsetzungen werden positive wie auch negative Entwicklungen berücksichtigt. Folgende Leitlinien wurde vom Aufsichtsrat der RENK Group AG bei der Erstellung des Vergütungssystems berücksichtigt:

Abbildung 1: Leitlinien zur Vergütung

Leitlinien zur Vergütung der Vorstandsmitglieder
Das Vergütungssystem in seiner Gesamtheit trägt wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie bei.
Das Vergütungssystem sowie die in der variablen Vergütung verankerten Leistungsindikatoren fördern eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.
Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Interessen der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und weiteren Stakeholdern in Einklang zu bringen.
Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird durch klar definierte und anspruchsvolle Leistungsindikatoren innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile angemessen berücksichtigt („Pay for Performance“).
Beim langfristigen variablen Vergütungsinstrument wird die Leistung des Vorstands u.a. gegenüber relevanten Vergleichsgruppe gemessen. Diese zusätzliche relative Erfolgsmessung schafft somit Anreize zur Outperformance.
Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass das Vergütungssystem des Vorstands ambitionierte Anreize setzt und dabei auch dem Vergütungssystem der oberen Führungskräfte Rechnung trägt.
Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wird die führende Marktpraxis mit berücksichtigt.

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

Nach der aktienrechtlichen Regelung des § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand. Der Aufsichtsrat entwickelt das Vergütungssystem unter Berücksichtigung des AktG, der Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des DCGK sowie der oben dargestellten Leitlinien. Das Vorstandsvergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Dabei wird der Aufsichtsrat von dem Personalausschuss unterstützt.

Der Aufsichtsrat ist befugt, erforderliche Anpassungen des Vergütungssystems zu beschließen. Zusätzlich kann er bei Bedarf im Rahmen der Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung externe Vergütungsexperten hinzuziehen. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit von dem Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Die allgemeinen Regelungen des Aktiengesetzes und Empfehlungen des DCGK für die Behandlung von Interessenkonflikten werden beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems beachtet.

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Aktiengesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Ein das Vergütungssystem bestätigender Beschluss ist dabei zulässig. Billigt die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat ist für die Überprüfung, Festsetzung und Umsetzung des Vergütungssystems verantwortlich. Hierbei wird den Empfehlungen des DCGK und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und des Personalausschusses gefolgt, um Interessenskonflikte zu vermeiden. Bei Auftreten von Interessenskonflikten erfolgt eine Mitteilung an den Aufsichtsrat, wobei die Hauptversammlung entsprechend informiert wird. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das Aufsichtsratsmitglied an den entsprechenden Diskussionen und Abstimmungen im Aufsichtsrat bzw. im Personalausschuss nicht teil.

Die explizite Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich in dem jeweiligen zwischen der RENK Group AG und dem Mitglied des Vorstands zu schließenden Vorstandsdiensvertrag sowie – auf Grundlage des Vorstandsdiensvertrages – im Rahmen der Festlegung der Leistungsindikatoren für variable Vergütungsbestandteile und der Feststellung der jeweiligen Zielerreichung.

Gemäß § 87 AktG und G.3. und G.4. DCGK überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Angemessenheit der Ziel-Gesamtvergütung sowie der einzelnen Vergütungsinstrumente insb. mit Blick auf die Marktüblichkeit. Hierzu wird ein horizontaler sowie ein vertikaler Vergleich durchgeführt.

Beim Horizontalvergleich (extern) wird die Ziel-Gesamtvergütung in Höhe und Struktur der Vorstandsmitglieder mit der Vorstandsvergütung der für die RENK Group AG relevanten Vergleichsunternehmen (z.B. Unternehmen eines bestimmten Index oder eine individuelle Vergleichsgruppe) verglichen. Bei der Identifikation vergleichbarer Unternehmen berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Merkmale Branche, Größe, Land und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Beim Vertikalvergleich (intern) beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder innerhalb des Unternehmens. Hierbei vergleicht der Aufsichtsrat die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder mit den Bezügen des oberen Führungskreises und mit den durchschnittlichen Bezügen der Belegschaft der RENK Group AG in Deutschland angestellten Arbeitnehmer und berücksichtigt dies auch in der zeitlichen Entwicklung.

Im Falle signifikanter Abweichungen zwischen der Vorstandsvergütung und den Vergleichsgruppen, prüft der Aufsichtsrat die Ursachen. Bei nicht sachlichen Gründen erwägt der Aufsichtsrat eine Anpassung der Vorstandsvergütung.

C. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für jedes Mitglied des Vorstands die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung und die Leistungsindikatoren für alle für das bevorstehende Geschäftsjahr zuzuteilenden variablen Vergütungsbestandteile fest. Bei der Ausgestaltung des

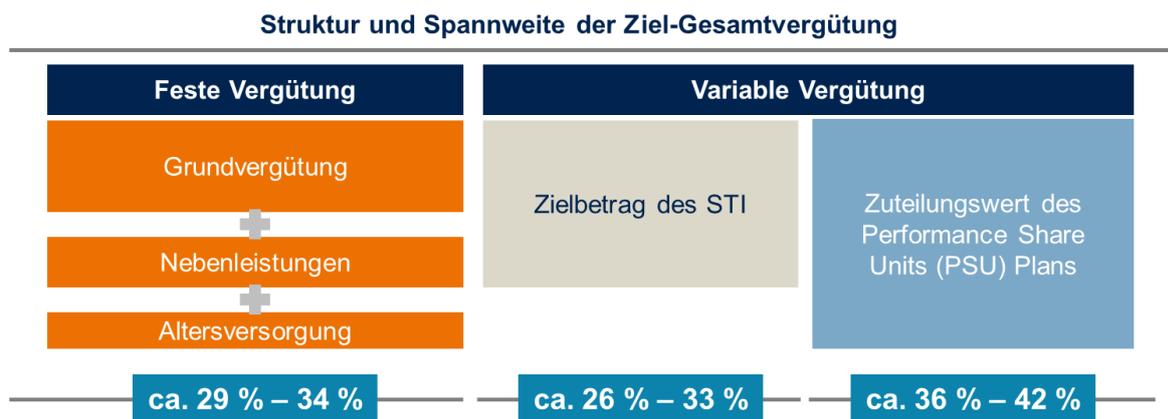
Vergütungssystem und der Ziel-Gesamtvergütung sowie bei der Festlegung der Vergütungshöhen beachtet der Aufsichtsrat die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie die Lage und die Strategie des Unternehmens, ebenso wie die Üblichkeit der Vergütung und legt fest, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter findet nicht statt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller Vergütungsbestandteile zusammen, wobei hinsichtlich der kurzfristigen („Short-Term Incentive“ oder „STI“) und der langfristigen variablen Vergütung („Long-Term Incentive“ oder „LTI“) jeweils der Zielbetrag für den STI bzw. der Zuteilungswert für den LTI bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt wird.

Der Aufsichtsrat achtet bei der Festlegung der variablen Vergütungskomponente darauf, dass der Zuteilungswert des LTI jederzeit betragsmäßig höher ist als der Zielbetrag des STI.

D. Vergütungsbestandteile und ihre relativen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder durch die Gesellschaft besteht grundsätzlich aus einer festen Grundvergütung sowie Nebenleistungen und Altersversorgung (zusammen die feste Vergütung) und variablen Vergütungsinstrumenten, bestehend aus einem STI in Form eines Zielbonus und einem LTI in Form eines virtuellen Performance Share Units (PSU) Plans (zusammen die variable Vergütung).

Abbildung 2: Struktur und Spannweite der Ziel-Gesamtvergütung



Die Ziel-Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder, basierend auf einer Zielerreichung von 100 % für die variable Vergütung, setzt sich zu ca. 29 % – 34 % aus festen Vergütungsinstrumenten zusammen, welche wiederum aus ca. 19 % – 26 % Grundvergütung, ca. 1 % Nebenleistungen und ca. 7 % – 11 % Altersversorgung bestehen. Die variablen Vergütungsinstrumente betragen ca. 66 % – 71 %, davon entfallen ca. 26 % – 33 % auf den STI und ca. 36 % – 42 % auf den LTI.

E. Höchstgrenze der Gesamtvergütung

Zusätzlich zu den Auszahlungskappungen der einzelnen variablen Vergütungsinstrumente wird eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG in Höhe von 6 Mio. € brutto für die Vorstandsvorsitzende bzw. den Vorstandsvorsitzenden und in Höhe von 4 Mio. € brutto für die übrigen Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Maximalvergütung begrenzt die Gesamtvergütung (Grundvergütung, STI, LTI, Nebenleistungen und Altersversorgung) der Vorstandsmitglieder, die für ein Geschäftsjahr ausgezahlt wird, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt. Übersteigt die Vergütung diesen Maximalbetrag, so wird der LTI in der jeweiligen Höhe über den Maximalbetrag hinaus begrenzt und verfällt ersatzlos.

F. Vergütungsbestandteile im Einzelnen

Abbildung 3: Überblick über die Vergütungsbestandteile

		Vergütungsbestandteil	Beschreibung	
Feste Vergütung		Grundvergütung	- Grundvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird	
		Nebenleistungen	- U.a. Dienstwagen, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, angemessene Reisekostenerstattung, D&O-Versicherung mit Selbstbehalt	
		Altersversorgung	- Beitragsorientierte Zusage („Defined Contribution“) i.d.R. in Höhe von 7 % – 11 % der Ziel-Gesamtvergütung	
Variable Vergütung	STI	Zielbonus	Leistungsindikatoren	In der Regel werden bis zu drei Leistungsindikatoren ausgewählt, u.a.: <ul style="list-style-type: none"> - Ergebnisbezogene Ziele (z.B. adjusted EBIT(DA)) - Umsatzbezogene Ziele (z.B. Umsatz) - Andere finanzielle Ziele (z.B. Nettoverschuldung) - Sustainability-Ziele oder andere nicht-finanzielle Ziele
			Zielerreichung	0 % - 200 %
			Kappung	200 % des Zielbetrags
			Performanceperiode	4 Jahre
	LTI	Performance Share Unit (PSU) Plan	Leistungsindikatoren	Tranche 2024 <ul style="list-style-type: none"> - Ergebnisbezogene Ziele (z.B. adjusted EPS) - Strategische Ziele (z.B. Auftragseingang) - Sustainability-Ziele Ab Tranche 2025+, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> - Relativer Total Shareholder Return (rTSR) - Kapitaleffizienzbezogene Ziele (z.B. ROCE) - Strategische Ziele (z.B. Auftragseingang) - Sustainability-Ziele
			Zielerreichung	0 % - 200 %
			Kappung	250 % des Zuteilungswertes
Zusätzliche Elemente		Maximalvergütung	- Vorstandsvorsitzende bzw. Vorstandsvorsitzender: 6 Mio. € (brutto) - Ordentliches Vorstandsmitglied: 4 Mio. € (brutto)	
		Malus/ Clawback	Möglichkeit zur Reduzierung, Verschiebung oder Rückforderung der variablen Vergütung	
		Richtlinien für den Aktienbesitz (Share Ownership Guideline)	- Verpflichtung zur Investition in Aktien innerhalb eines Zeitraums von 4 Jahren - Haltevorschrift: Investition in Aktien i.H.v. 2× Grundvergütung (Vorstandsvorsitzende bzw. Vorstandsvorsitzender) 1× Grundvergütung (Ordentliche Vorstandsmitglieder) - Haltdauer: Ende der Dienstzeit	
		Leistungen bei vorzeitiger Beendigung	Maximale Abfindung i.H.v. einer Jahresvergütung	

1. Jährliche Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste jährliche Grundvergütung in bar, die in gleichen monatlichen Raten (z.B. zwölf gleiche Monatsraten) ausgezahlt wird.

Die Höhe der jährlichen Grundvergütung berücksichtigt die spezifische Rolle, Aufgabe und Verantwortlichkeit des Vorstandsmitglieds.

2. Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen zugesichert, die der üblichen Marktpraxis entsprechen. Dazu gehören unter anderem ein Dienstwagen, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und angemessene Reisekostenerstattung. Soweit es sich bei den Leistungen um steuerpflichtige Vergütungen handelt, sind die Steuern vom Vorstandsmitglied zu tragen. Für die Vorstandsmitglieder wird zusätzlich eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2

AktG abgeschlossen, wobei die Kosten für die Versicherungsprämien von der Gesellschaft getragen werden.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit neuen Vorstandsmitgliedern in besonderen Situationen Sonderzahlungen einzuräumen, um unter anderem entfallende Zahlungen aus dem vorherigen Dienstverhältnis auszugleichen.

3. Altersversorgung

Die Mitglieder des Vorstands haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Zusage („Defined Contribution“) zur Altersversorgung durch das Unternehmen. Für die Vorstandsmitglieder liegt diese in der Regel bei ca. 7 % – 11 % der Ziel-Gesamtvergütung.

4. Variable Vergütung

Neben der jährlichen Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine variable Vergütung (STI und LTI), die auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sind und der Steuerlogik des Unternehmens entsprechen. Daher basieren sowohl der STI als auch der LTI auf Leistungsindikatoren, die die Unternehmensstrategie abbilden und dienen somit als effektives Incentivierungsinstrument. Der LTI soll zukünftig unter anderem an die Entwicklung des Aktienkurses des Unternehmens gekoppelt werden und damit die Aktionärsinteressen fördern. Hierbei überwiegt der LTI in der Ziel-Gesamtvergütung den STI. Die Leistungsindikatoren des STI und des LTI unterscheiden sich, um eine doppelte Incentivierung zu vermeiden.

a) Short-Term Incentive (STI)

Der STI ist als Zielbonus mit einer einjährigen Performanceperiode konzipiert und wird jährlich zugeteilt. Die Auszahlung des STI richtet sich nach der Zielerreichung vor oder mit Beginn der Performanceperiode definierter Leistungsindikatoren sowie deren Gewichtung, die vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied festgelegt werden. Dabei legt der Aufsichtsrat in der Regel bis zu drei additiv verknüpfte Leistungsindikatoren fest und gewichtet diese. Als finanzielle Leistungsindikatoren können ergebnisbezogene-, umsatzbezogene und/ oder andere finanzielle Ziele herangezogen werden. Darüber hinaus können auch nicht-finanzielle Ziele (z.B. Sustainability-Ziele) Anwendung finden.

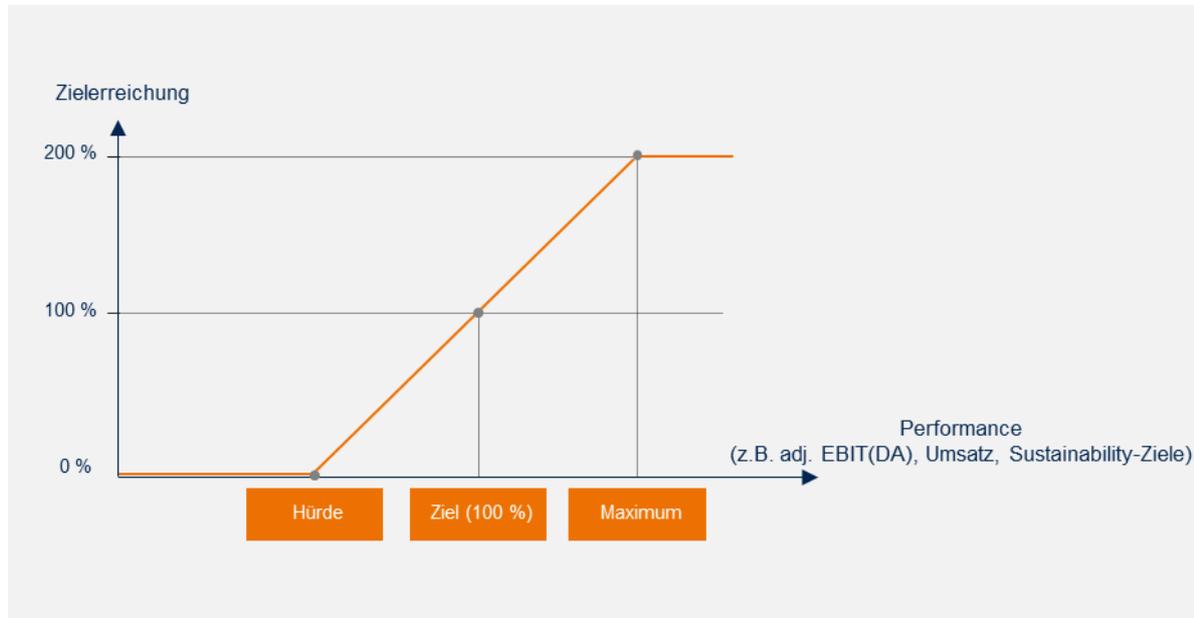
Abbildung 4: Übersicht STI



Die Zielerreichung wird zwischen 0 % und 200 % festgestellt, wobei eine lineare Interpolation zwischen den Ankerpunkten, d.h. zwischen der Hürde und dem Ziel sowie zwischen dem Ziel und dem Maximum,

erfolgt. Eine Zielerreichung des Leistungsindikators unterhalb der Hürde führt zu einer Auszahlung von 0 % des Zielbetrags. Im Maximum der Zielerreichung des Leistungsindikators erfolgt eine Auszahlung von 200 % des Zielbetrags.

Abbildung 5: STI-Zielerreichung



Die für den STI ausgewählten finanziellen Leistungsindikatoren spiegeln das aktuelle Steuerungssystem der RENK Group AG wider.

Eine ergebnisbezogene Kennzahl (z.B. adjusted EBIT(DA)) dient als Indikator für die operative Leistungsfähigkeit des Unternehmens, indem sie die Profitabilität auf operativer Ebene misst und somit die Grundlage für passende Anreizstrukturen schafft. Die ergebnisbezogene Kennzahl kann um mögliche Sondereffekte wie z.B. M&A-Aktivitäten, Abfindungszahlungen sowie sonstige Effekte, die keinen Aussagegehalt für die Entwicklung der operativen Geschäftstätigkeit aufweisen, bereinigt werden.

Eine umsatzbezogene Kennzahl (z.B. Umsatz) fungiert als zentraler Leistungsindikator zur Bewertung des finanziellen Erfolgs und der Strategie des Unternehmens. Ein konstantes Umsatzwachstum gilt als Indikator für langfristige Wertschöpfung.

Darüber hinaus können andere finanzielle Kennzahlen herangezogen werden. So könnte z.B. die Nettoverschuldung, welche im Verhältnis zum bereinigten EBIT(DA) betrachtet wird, zur Beurteilung der finanziellen Stabilität des Unternehmens dienen. Die nicht-finanziellen Leistungsindikatoren umfassen u.a. quantitativ messbare Sustainability-Ziele. Die vom Aufsichtsrat ausgewählten Sustainability-Ziele tragen zur nachhaltigen Geschäftsstrategie und -entwicklung bei.

Durch die Orientierung an finanziellen sowie nicht-finanziellen Leistungsindikatoren, die sich am geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ausrichten, wird gewährleistet, dass die Strategie und langfristige Entwicklung gefördert werden. Die Auszahlung in bar erfolgt nach Feststellung des jeweiligen geprüften und testierten Jahresabschlusses.

Wird die Bestellung zum Vorstand nach § 84 Abs. 3 AktG widerrufen und liegt ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB vor, endet auch der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Widerrufs der Bestellung (Bad Leaver). In diesem Fall verfallen jegliche Ansprüche aus dem STI.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB besteht der Anspruch auf eine pro-ratierliche Auszahlung aus dem STI (Good Leaver). Hierfür wird die Anzahl der Monate innerhalb der einjährigen Performanceperiode, während der der Planteilnehmer bei der RENK Group AG beschäftigt war, durch die volle Anzahl an Monaten geteilt (12 Monate). Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstverhältnisses gilt der jeweilige STI mit sofortiger Wirkung und mit einer angenommenen Zielerreichung von 100% als verdient und wird pro-ratierlich an die Hinterbliebenen ausgezahlt.

b) Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI soll zukünftig als virtueller Performance Share Units (PSU) Plan ausgestaltet sein und wird in jährlichen Tranchen mit jeweils vierjähriger Performanceperiode zugeteilt. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn einer jeden Tranche einen Zuteilungswert des LTI für jedes Vorstandsmitglied in Euro fest.

Die Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktienergebnis ergibt sich aus der Division des individuellen Zuteilungswerts durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem entsprechenden Nachfolgesystem) von dreißig Handelstagen (jeweils volumengewichteter Schlusskurs) vor Beginn der jeweiligen Performanceperiode, gerundet auf zwei Nachkommastellen. Für die Tranche 2024 gilt eine abweichende Methode. Die Anzahl der zugeteilten Aktien ergibt sich aus Division des individuellen Zuteilungswerts durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem entsprechenden Nachfolgesystem) an den letzten dreißig Handelstagen (jeweils volumengewichteter Schlusskurs) nach dem Börsengang der Gesellschaft, gerundet auf zwei Nachkommastellen.

Der LTI als langfristiges variables Vergütungsinstrument soll Anreize dafür setzen, die strategischen Zielsetzungen des Unternehmens umzusetzen und für eine langfristige, auf Steigerung der Wertschöpfung ausgerichtete und nachhaltige Unternehmensentwicklung sorgen. Die Leistungsindikatoren sind im Einklang mit der Strategie sowie mit der Steuerungslogik der Gesellschaft.

Der Aufsichtsrat legt die Zielwerte der jeweiligen Leistungsindikatoren sowie deren Gewichtung vor bzw. zu Beginn einer jeden Performanceperiode fest. Die Leistungsindikatoren sind additiv verknüpft. Sie setzen sich zum einen aus finanziellen Zielen zusammen, die sich z.B. auf die relative Aktienentwicklung („Relativer Total Shareholder Return“ bzw. „rTSR“), ergebnisbezogene Ziele (z.B. bereinigtes Ergebnis je Aktie („adjusted Earnings per Share“ oder „adj. EPS“)), strategische Ziele (z.B. Auftragseingang) und/oder kapitaleffizienzbezogene Ziele (z.B. Kapitalrendite („Return on Capital Employed“ oder „ROCE“) beziehen. Zum anderen wird für jede Tranche mindestens ein Sustainability-Ziel definiert. Die Leistungsindikatoren der Tranche 2024 unterscheiden sich von denen der nachfolgenden Tranchen (Tranchen 2025+).

Die Tranche 2024 setzt sich aus folgenden Leistungsindikatoren zusammen, z.B.: 60 % ergebnisbezogenes Ziel (z.B. adj. EPS), 30 % strategisches Ziel (z.B. Auftragseingang) und 10 % Sustainability-Ziele. Für das Sustainability-Ziel werden zwei aufeinander aufbauende Ziele definiert. Zunächst wird für das Jahr 2024 der Sustainability-Meilenstein des Erreichens der „Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) Readiness & Compliance“ angestrebt. In den verbleibenden Jahren der Performanceperiode ist dann die Verbesserung des Sustainability ESG (Environmental, Social und Governance) Ratings ausschlaggebend.

Für die Tranche 2025 und die nachfolgenden ist eine Zusammensetzung aus folgenden Leistungsindikatoren möglich, z.B.: 40 % rTSR, 20 % kapitaleffizienzbezogene Ziele (z.B. ROCE), 20 % strategische Ziele (z.B. Auftragseingang) und 20 % Sustainability-Ziele. Die Sustainability-Ziele können aus weiteren Teilzielen bestehen.

Abbildung 6: Übersicht LTI



Eine ergebnisbezogener Leistungsindikator (z.B. adj. EPS) ist eine wesentliche Kennzahl der Tranche 2024. Diese Kennzahl gibt Auskunft über das um Sondereffekte bereinigte Ergebnis pro ausstehende Aktie und setzt gezielte Anreize zur Steigerung der operativen Leistung sowie zur Förderung der langfristigen Entwicklung der RENK Group AG. Mögliche Sondereffekte umfassen z.B. M&A-Aktivitäten, Abfindungszahlungen sowie sonstige Effekte, die keinen Aussagegehalt für die Entwicklung der operativen Geschäftstätigkeit aufweisen.

Eine strategische Kennzahl (z.B. Auftragseingang) spiegelt Geschäftsvolumen, Wachstumspotenzial und Kundenverträge wider und ermöglicht eine Indikation über die zukünftige Entwicklung des Unternehmens.

Es soll die Möglichkeit bestehen mit dem relativen Total Shareholder Return (zzgl. reinvestierter Brutto-Dividenden während der vierjährigen Performanceperiode) ab den Tranchen 2025+ eine relative Erfolgsmessung einzuführen. Dies schafft einen Anreiz zur langfristigen Outperformance der RENK Group AG gegenüber einem geeigneten Vergleichsindex bzw. einer individuellen Vergleichsgruppe. Damit würden die Interessen von Aktionären und Vorstand weiter harmonisiert werden. Die relative Outperformance würde in Prozentpunkten gemessen werden:

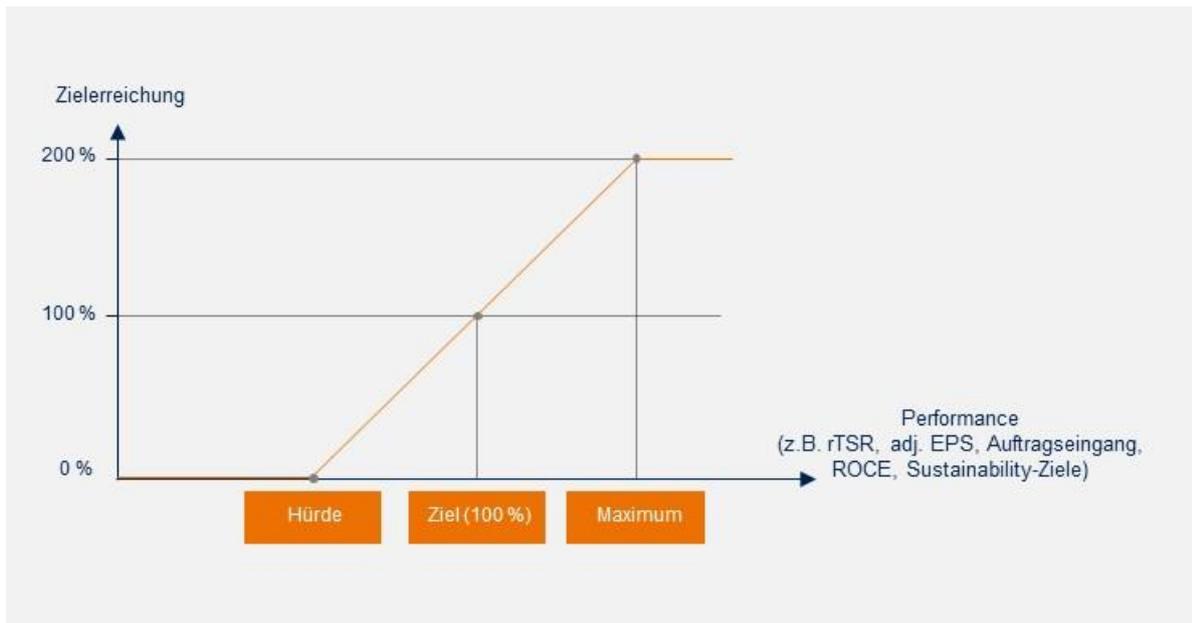
$$\text{TSR (in \%)}_{\text{RENK Group AG}} - \text{TSR (in \%)}_{\text{Vergleichsgruppe}} = \text{Outperformance (in Prozentpunkten)}$$

Eine mögliche kapitaleffizienzbezogene Kennzahl (z.B. ROCE) misst die Verzinsung des eingesetzten Kapitals. Ihr Ziel besteht darin, die Renditevorgaben von Eigenkapital- und Fremdkapitalgebern zu erfüllen bzw. zu übertreffen.

Die erstmalige Integration von Sustainability-Zielen für die Tranche 2024, darunter Meilensteine im Zusammenhang mit der Offenlegung im Nachhaltigkeitsbericht (im Einklang mit den CSRD-Leitlinien zur nicht-finanziellen Berichterstattung) sowie der Verbesserung des ESG-Ratings. Dies soll die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Für die Tranchen 2025+ könnte auf quantitativ messbare Sustainability-Ziele abgestellt werden. Dieses zukünftige Sustainability-Ziel könnte weiter in verschiedene Teilziele aufgeteilt werden, einschließlich Umweltziele sowie Sozialziele.

Die Zielerreichung für jeden Leistungsindikator wird zwischen 0 % und 200 % festgestellt, wobei eine lineare Interpolation zwischen den Ankerpunkten, d. h. zwischen der Hürde und dem Ziel, sowie zwischen dem Ziel und dem Maximum erfolgt.

Abbildung 7: LTI-Zielerreichung



Zur Ermittlung der finalen Anzahl virtueller Aktien wird die Anzahl der zu Beginn einer Tranche zugeteilten virtuellen Aktien mit der Zielerreichung und der entsprechenden Gewichtung der einzelnen Leistungsindikatoren multipliziert. Zur Berechnung der Auszahlung wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem entsprechenden Nachfolgesystem) von dreißig Handelstagen (jeweils volumengewichteter Schlusskurs) vor dem Ende der jeweiligen Performanceperiode multipliziert, gerundet auf zwei Nachkommastellen. Die Auszahlung ist auf 250 % des individuellen Zuteilungswertes des LTI begrenzt (Auszahlungskappung) und erfolgt in bar oder in Aktien nach Wahl des Aufsichtsrats. Die Auszahlung erfolgt nach der Feststellung des jeweiligen geprüften und testierten Jahresabschlusses.

Wird die Bestellung zum Vorstand nach § 84 Abs. 3 AktG widerrufen und liegt ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB vor, endet auch der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Widerrufs der Bestellung (Bad Leaver). In diesem Fall verfallen jegliche Ansprüche aus dem LTI.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB besteht der Anspruch auf eine pro-ratierliche Auszahlung aus dem LTI (Good Leaver). Hierfür wird die Anzahl der Monate innerhalb der vierjährigen Performanceperiode, während der der Planteilnehmer bei der RENK Group AG beschäftigt war, durch die volle Anzahl an Monaten geteilt (48 Monate). Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstverhältnisses gelten alle laufenden LTI Tranchen mit sofortiger Wirkung und mit einer angenommenen Zielerreichung von 100% als erdient und werden pro-ratierlich an die Hinterbliebenen ausgezahlt.

5. Aufschubzeiten für die Auszahlung des „Pre-IPO Incentive Plans“

Für ein variables Vergütungsinstrument, welches einmalig im Geschäftsjahr 2023 zugeteilt worden ist und dessen Auszahlungsbetrag zum 31. Dezember 2023 festgestellt wurde, besteht eine Aufschubzeit von drei Jahren vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026 (Halteperiode). Verlässt ein Vorstandsmitglied während dieser Halteperiode das Unternehmen und wird als sog. Good Leaver identifiziert, erfolgt eine pro-ratierliche Auszahlung. Im Falle eines sog. Bad Leavers verfällt jeglicher Zahlungsanspruch.

6. Malus und Clawback

Gemäß G.11 des DCGK hat die Gesellschaft Malus und Clawback Klauseln in das Vorstandsvergütungssystem implementiert. Der Aufsichtsrat hat das Recht in begründeten Fällen, die noch nicht ausgezahlte variable kurzfristige und langfristige Vergütung (STI und LTI) zu kürzen, zu verschieben (Malus) oder bereits ausgezahlte Vergütung zurückzufordern (Clawback).

Begründete Fälle sind u.a. ein Verstoß gegen die in § 93 AktG definierten Sorgfaltspflichten und Verantwortlichkeiten eines Vorstandsmitglieds, ein Fehlverhalten im Zusammenhang mit Compliance Verstößen oder das Vorliegen eines fehlerhaften Jahresabschlusses.

Der Aufsichtsrat kann über eine Verkürzung, Verschiebung oder Verweigerung entscheiden. Hierbei werden die spezifischen Umstände des Einzelfalls berücksichtigt, und die Interessen des Unternehmens sowie des Vorstandsmitglieds abgewogen.

G. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeit der Vorstandsdienstverträge

Die Vorstände der RENK Group AG werden durch Beschluss des Aufsichtsrats bestellt, der formal auch für den Abschluss der Vorstandsdienstverträge zuständig ist. Im Falle einer Erstbestellung wird darauf geachtet, dass die Bestelldauer und die Laufzeit der Vorstandsdienstverträge in der Regel längstens drei Jahre betragen. Bei der Wiederbestellung als Vorstand oder der Verlängerung des Vorstandsdienstvertrages soll die Bestelldauer bzw. Vertragslaufzeit entsprechend der aktienrechtlichen Regelungen für Vorstandsmitglieder höchstens fünf Jahre betragen. Die Vorstandsdienstverträge verlängern sich für die Dauer der Wiederbestellung.

Die Vorstandsdienstverträge haben grundsätzlich eine feste Laufzeit. Eine vorzeitige Beendigung durch ordentliche Kündigung ist somit ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.

2. Abfindungszahlung

Widerruft die Gesellschaft die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vor Ablauf der Laufzeit des jeweiligen Dienstvertrags, so hat das jeweilige Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung, es sei denn, die Kündigung beruht auf einem wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB oder der Widerruf der Bestellung beruht auf einer groben Pflichtverletzung gemäß § 31 Mitbestimmungsgesetz und § 84 AktG.

Die Abfindung bemisst sich nach dem Jahresgrundgehalt sowie dem STI und LTI des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Abfindungen für den STI und LTI basieren jeweils auf einer Gesamtzielerreichung von 100 %, die zeitanteilig ab dem Ende des Dienstverhältnisses bis zum regulären Ende der jeweils laufenden Vertragslaufzeit, maximal jedoch für ein Jahr, berechnet werden. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit Karenzentschädigung zu vereinbaren. Diese beträgt in der Regel 50% der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.

3. Krankheit und Tod

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird für einen Zeitraum von 12 Monaten die Gesamtvergütung weitergezahlt.

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstverhältnisses, so erhält der hinterbliebene Ehepartner oder in eheähnlicher Gemeinschaft lebender Hinterbliebener oder

eingetragener Lebenspartner für den Sterbemonat und für fünf weitere Monate die monatlichen Teilbeträge der Grundvergütung

H. Richtlinie zum Aktienbesitz

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten eine Richtlinie zum Aktienbesitz. Damit soll der Interessensgleichklang zwischen den Aktionären der Gesellschaft und den Vorstandsmitgliedern weiter gestärkt und sichergestellt werden. Im Rahmen dieser Aktienbesitzrichtlinie ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, über einen Zeitraum von vier Jahren in Aktien der Gesellschaft investiert zu haben. Der zu investierende Betrag entspricht einem Vielfachen der jährlichen Grundvergütung und ist für die Vorstandsvorsitzende bzw. den Vorstandsvorsitzenden auf 200 % und für die anderen Vorstandsmitglieder auf 100 % der jährlichen brutto Grundvergütung festgelegt. Bereits bestehender Aktienbesitz wird angerechnet. Die im Rahmen der Aktienbesitzrichtlinie erworbenen Aktien müssen bis zur Beendigung der Tätigkeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds vollständig gehalten werden. Der Aufsichtsrat überprüft in regelmäßigen Abständen die Einhaltung der beschriebenen Richtlinie zum Aktienbesitz.

I. Nebentätigkeiten

Die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft dürfen außerhalb der Tätigkeit für die Gesellschaft nur begrenzt Nebentätigkeiten, darunter Vorstands- und Aufsichtsratsmandate oder andere administrative Aufgaben, übernehmen. Die Übernahme oder Beibehaltung von Beteiligungen an Unternehmen oder (un-)entgeltlichen Nebenbeschäftigungen, einschließlich Mandaten in Aufsichtsorganen oder Beiräten, bedarf der schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats.

J. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87 Abs. 2 AktG vorübergehend von Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle außergewöhnlich weitreichender Änderungen der politischen und/ oder wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. schwere Wirtschaftskrise).

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander, die Maximalvergütung sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile, namentlich die Grundvergütung (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und Nebenleistungen (Höhe, Art und Auszahlungszeitpunkt) sowie die variablen Vergütungsbestandteile (insbesondere Leistungsindikatoren, die Regelungen zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge sowie die Auszahlungszeitpunkte).

Ein vorübergehendes Abweichen vom Vergütungssystem setzt einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür in angemessener Form beschrieben sind. Soweit die Regelungen des Vorstandsdienstvertrags eine einseitige Änderung der betreffenden Vergütungsbestimmungen erlauben, wird der Aufsichtsrat die für geboten gehaltenen Abweichungen einseitig umsetzen; ansonsten wird er sich bemühen, mit dem oder den betroffenen Vorstandsmitgliedern eine entsprechende vertragliche Regelung zu finden. Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erklären.

K. Wirksamwerden

Das Vergütungssystem zur Vergütung der Vorstandsmitglieder tritt vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung in Kraft. Es wird auf Vorstandsdienstverträge angewendet und entsprechend in den Vorstandsdienstverträgen umgesetzt.

* * * * *