

Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat der Vivanco Gruppe Aktiengesellschaft nach §162 AktG

A: Vergütungssystem des Vorstands

Weiterentwicklung des Vergütungssystems des Vorstands

Seit mehr als einem Jahrzehnt wird die Vivanco Gruppe Aktiengesellschaft (im Folgenden auch „Vivanco AG“) und der Konzern durch Herrn Philipp Oliver Gerding als Alleinvorstand geführt. In der Aufsichtsratssitzung vom 12. Mai 2021 wurde beschlossen die Bestellung und den Vertrag mit Herrn Gerding weiter zu verlängern für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024. Für die kommende Amtsperiode ist keine Erweiterung des Vorstands beabsichtigt. Die Verlängerung erfolgte auf Basis des seit Jahren bestehenden Vorstandsvertrages. Eine Änderung dieses Vertrags ist nicht beabsichtigt.

Trotz dieser für die kommenden Geschäftsjahre nicht beabsichtigten Erweiterung hat sich der Aufsichtsrat mit den neuen Anforderungen an die Vorstandsvergütung befasst. In seiner Sitzung vom 12. Mai 2021, in der auch die Verlängerung des Mandates von Herrn Philipp Oliver Gerding beschlossen wurde, erfolgte die Verabschiedung des Vergütungssystems, das in der ordentlichen Hauptversammlung 2021 vom 12. Juli 2021 vorgelegt und gebilligt wurde.

1. Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und Entwicklung der Gesellschaft

Die Vivanco AG hat den Anspruch, als Lieferant von Zubehörprodukten aus den Bereichen Unterhaltungselektronik und Mobilfunk und als Dienstleister für den stationären Einzelhandel verlässlicher Partner seiner Kunden zu sein. Dabei ist die Strategie der Vivanco AG auf nachhaltiges profitables Wachstum und Rendite ausgerichtet. Das Wachstum soll zugleich durch eine Stärkung der bisherigen Kerngeschäfte als auch durch Ausweitung der Handelsservices und Ausbau des Online-Geschäftes erreicht werden.

Die verschiedenen Vergütungskomponenten sollen hierbei gemeinsam den Anreiz schaffen:

- Die feste Grundvergütung wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.
- Die variable Tantieme ist in zwei Teile gegliedert, die unterschiedliche Lenkungswirkungen haben: Die Ergebniskomponente honoriert die Erreichung finanzieller Ziele der Gesellschaft im Gewährungsjahr. Nichtfinanzielle Leistungskriterien bilden den Maßstab des zweiten Teils der Tantieme, mit der Absicht auch langfristige Entwicklungen der Gesellschaft nachhaltig zu verfolgen.

Aufgrund der Größe der Gesellschaft wurden keine aktienorientierten Vergütungsmodelle in das Vergütungssystem der Vivanco AG aufgenommen.

Das Vergütungssystem ist nachvollziehbar und klar strukturiert und folgt nachfolgenden Grundsätzen:

- Es ist auf Nachhaltigkeit ausgelegt. Variable Bestandteile werden über einen Mehrjahreszeitraum ermittelt.
- Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft.

- Das Vergütungssystem stellt sicher, dass positive wie auch negative Entwicklungen angemessen durch die Vergütung abgebildet werden
- Das Vergütungssystem berücksichtigt sowohl die Leistung des Gesamtvorstandes als auch die Erreichung individueller Ziele.
- Die Gesamtvergütung ist sowohl der Höhe als auch der Struktur der Vivanco AG, als mittelständisches Unternehmen in wirtschaftlicher Hinsicht angemessen.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

Dies ist Aufgabe des Gesamtaufsichtsrates der Vivanco AG, der aufgrund seiner nur aus drei Personen bestehenden Größe, keine gesonderten Ausschüsse gebildet hat. Der Aufsichtsrat kann externe Berater, soweit diese unabhängig vom Vorstand sind, für Zwecke der Erfüllung dieser Aufgabe heranziehen.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der kommenden Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Das Vergütungssystem gilt für alle nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 erstmalig oder wiederholt zum Vorstand der Vivanco AG bestellten Vorstände.

Einmal jährlich wird das Vergütungssystem auf seine Angemessenheit in Höhe und Struktur einer Prüfung unterzogen. Hierbei werden die Vergütungsbestandteile mit denen von vergleichbaren mittelständischen Unternehmen einem horizontalen Vergleich unterzogen. Ebenso erfolgt ein vertikaler Vergleich zur Belegschaft durch Vergleich zu den Vergütungen der oberen Führungskräfte. Als Folge der Überprüfung gab es im Berichtsjahr keinen Anlass, die Berichterstattung oder deren Umsetzung zu hinterfragen.

Gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft entscheiden, vom Vergütungssystem abzuweichen. Die Abweichung kann sich auf alle Bestandteile des Vergütungssystems beziehen. Hierfür ist ein mit einfacher Mehrheit getroffener Beschluss des Aufsichtsrates notwendig.

Soweit Zielvergütungen vorgesehen sind, wird der Aufsichtsrat einmal jährlich die hierfür erforderlichen Leistungskriterien festsetzen. Der Aufsichtsrat hat hierbei ebenfalls die Möglichkeit, auch nach Beginn eines Geschäftsjahres auf außergewöhnliche Entwicklungen zu reagieren und die Höhe der Vergütungsbestandteile einschließlich deren Verhältnis zueinander anzupassen. Dabei dürfen die Maximalvergütung sowie die Obergrenzen variabler Vergütungen nicht überschritten werden.

3. Gesamtvergütung des Vorstandes

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.

Die festen, erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen, das Grundgehalt, die Nebenleistungen (insbesondere Versicherungsleistungen, geldwerte Nutzung aus PKW-Nutzung sowie der Nutzung von Telefon und PC, Gesundheitsvorsorge) sowie Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht ausschließlich aus der Tantieme.

4. Vergütungsstruktur

Übersicht:

Grundgehalt:	40%
Nebenleistungen:	4%
Tantieme:	56%

5. Maximalvergütung

Die Summe der maximalen Höhe der Gesamtvergütung des Vorstandes in einem Geschäftsjahr beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1.250.000,00 und für alle weiteren Vorstände EUR 1.000.000,00 jeweils. In die Berechnung fließen alle Vergütungsbestandteile ein.

6. Vergütungsbestandteile im Einzelnen

Grundgehalt: Jedes Mitglied des Vorstandes erhält ein festes Grundgehalt, das anteilig in 12 gleichbleibenden monatlichen Raten gezahlt wird. Dieses Grundgehalt sichert ein angemessenes Basiseinkommen. Es soll dem Eingehen unverhältnismäßiger hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegenwirken und somit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft sichern.

Nebenleistungen: Diese umfassen insbesondere Versicherungsleistungen, geldwerte Vorteile aus der Nutzung von PKW und Telekommunikationsmitteln sowie Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Tantieme: Die Tantieme bemisst sich am operativen Erfolg der Gesellschaft. Als Leistungsindikator wird der Dreijahresdurchschnitt des operativen EBITDA des Konzerns herangezogen. Der Vorstandsvorsitzende erhält hierauf 2,5%, aller weiteren Vorstandsmitglieder 1,5%. Bei der Ermittlung der Tantieme ist die festgesetzte Maximalvergütung zu beachten. Diese darf nicht überschritten werden. Durch die Bemessung der Tantieme am mehrjährigen Durchschnitt des operativen EBITDA des Konzerns hängt die Höhe der Vergütung des Vorstandes in erheblichem Umfang von dem nachhaltigen Erfolg der vom Vorstand verantworteten Geschäftsstrategie des Konzerns und der sich daraus ergebenden langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung des Konzerns ab.

Die Tantieme wird grundsätzlich im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, welcher der Jahresabschluss für das Gewährungsjahr vorgelegt wird, gezahlt.

7. Einbehalt und Rückforderungen variabler Vergütungen

Auszahlungen variabler Vergütungsbestandteile unterliegen, soweit Neuverträge geschlossen werden, ab dem Geschäftsjahr 2021 vertraglichen Regelungen zu Einbehalt und Rückforderung. Über den Einbehalt oder die Rückforderung entscheidet der Aufsichtsrat im pflichtgemäßen Ermessen. Weitergehende Rückforderungen aufgrund von Gesetzen, insbesondere Schadenersatz, bleiben von diesen vertraglichen Regelungen unberührt.

Gründe für einen Einbehalt oder eine Rückforderung können schwerwiegende Verstöße gegen bußgeld-, sanktions- oder strafbewehrte gesetzliche Vorschriften sein. Bei begründetem Verdacht kann der Aufsichtsrat anstehende Auszahlungen an den Vorstand vorläufig verweigern.

Variable Bestandteile können ebenfalls zurückgefordert werden, soweit in späteren Jahren Änderungen an Einzel- und oder Konzernabschluss vorgenommen werden müssen und sich insoweit Berechnungsparameter nachträglich verändern.

Ein Einbehalt ist auch nach Ausscheiden eines Vorstandes möglich. Rückforderungen können bis zu vier Jahre nach Kenntnis des Aufsichtsrates über den Rückforderungsgrund geltend gemacht werden. Dies gilt auch im Falle von ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern.

Im Berichtsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

8. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Bei der Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern sowie die Laufzeit der Vorstandsverträge beachtet der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes (§84 AktG) sowie die Empfehlung des DCGK.

Vorstandsverträge werden grundsätzlich für die Dauer von drei Jahre geschlossen. Dies gilt auch bei Verlängerung der Verträge. Maximal sind 5 Jahre Vertragslaufzeit zulässig. Als Altersgrenze sehen die Verträge das gesetzliche Renteneintrittsalter vor. Ausnahmen bleiben möglich.

Soweit die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, kann die Gesellschaft den Anstellungsvertrag unter Beachtung der nach § 626 Abs. 2 BGB bestimmten Fristen vorzeitig ordentlich kündigen. Aufhebungen im beiderseitigen Einvernehmen sind hiervon unbenommen.

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern für bestimmte Fälle ein bis zu zweijähriges nachträgliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. Soweit dies geschieht, steht dem betroffenen Mitglied eine Karenzentschädigung zu. Eine etwaige Abfindung wird auf dies Karenzentschädigung angerechnet.

9. Nebentätigkeit

Soweit Nebentätigkeiten, wie z.B. die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten oder vergleichbarer Tätigkeiten, aufgenommen werden sollen, benötigt das Vorstandsmitglied die vorherige Zustimmung des Aufsichtsrates. Soweit diese Nebentätigkeiten in einem verbundenen oder assoziierten Unternehmen gegen Entgelt geschehen, erfolgt eine Anrechnung auf das Vorstandsgrundgehalt. In sonstigen Fällen entscheidet der Aufsichtsrat gesondert über die Anrechnung.

B. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

Gemäß § 113 Abs. 3 Aktiengesetz muss die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder abstimmen. Die Abstimmung kann auch die bestehende Vergütung bestätigen. Die derzeitige Vergütung des Aufsichtsrats wurde durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 25. August 2011 festgesetzt und in der Hauptversammlung vom 12. Juli 2021 gebilligt. Hiernach gilt unverändert:

„Die Vergütung der Aufsichtsräte wird in Form eines fixen Sitzungsgeldes ermittelt. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält pro Sitzung des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses (sofern eingerichtet), an der es teilnimmt, ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 2.500,00, der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält einen Zuschlag hierauf von EUR 500,00 pro Sitzung. Je Tag der Hauptversammlung erhält ein Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld von EUR 1.000,00. Der Sitzungsleiter der Hauptversammlung erhält einen weiteren Zuschlag von EUR 2.500,00 je Sitzungstag. Die Vergütung wird einmal jährlich nach Durchführung der Hauptversammlung zur Zahlung fällig.“

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die Höhe der Vergütung und die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Hinblick auf die Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und die Größe sowie die Situation des Unternehmens angemessen sind. Es wird deshalb insbesondere auf eine am Unternehmenserfolg bemessene Vergütungskomponente für die Aufsichtsratsmitglieder verzichtet, so dass sich auch die Festlegung einer Maximalvergütung erübrigt. Die Vergütung des Aufsichtsrates wird jährlich einer Überprüfung unterzogen.

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Gez. Philipp Oliver Gerding

Gez. Wenyang Zhang