

## **Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder**

Nach Art. 53 SE-VO in Verbindung mit § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung nach dem ARUG II ist bei börsennotierten Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands zu fassen.

Die Hauptversammlung der Gesellschaft hat zuletzt am 11. Mai 2021 über die Billigung des Vergütungssystems beschlossen und das vorgelegte Vergütungssystem gebilligt. Die sich seitdem ergebenden neuen Herausforderungen am Markt haben es erforderlich gemacht, die Wettbewerbsfähigkeit des Vergütungssystems zu überprüfen, damit die Vergütung des Vorstands der ORBIS SE den stetig wachsenden Herausforderungen angepasst und attraktiver gestaltet werden kann. Der Aufsichtsrat hat nach intensiven Beratungen entschieden, das Vergütungssystem der ORBIS SE in den folgenden Punkten anzupassen und das so geänderte Vergütungssystem der ordentlichen Hauptversammlung der ORBIS SE am 9. Juni 2023 zur Billigung vorzulegen:

- a) Strukturelle Anpassung der kurzfristigen variablen Vergütung
- b) Einführung einer langfristigen variablen Vergütung
- c) Anpassung der Maximalvergütung

Im Folgenden wird das überarbeitete Vergütungssystem und die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der ORBIS SE dargestellt und die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstandsvergütung dargestellt und erläutert. Das neue Vergütungssystem gilt ab dem 1. Januar 2024 für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für Anpassungen der Vergütungen und Vertragsverlängerungen der aktuell bestellten Vorstandsmitglieder.

Das Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie vom 12. Dezember 2019 (ARUG II) und bietet dem Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität, unter Berücksichtigung von Marktgegebenheiten auf organisatorische Änderungen zu reagieren.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 25. November 2022 das so geänderte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Der Aufsichtsrat schlägt vor, dass die ordentliche Hauptversammlung der ORBIS SE wie folgt beschließt:

Das vom Aufsichtsrat am 25. November 2022 beschlossene und nachfolgend erläuterte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird gebilligt.

### **Vergütungssystem**

#### **ZUSTÄNDIGKEIT ZUR FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG**

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe unabhängige Berater hinzuziehen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat überprüft das System sowie die Höhe der Vorstandsvergütung

regelmäßig auf dessen Angemessenheit. Im Fall von wesentlichen Veränderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird dieses System erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

## GRUNDZÜGE DES SYSTEMS DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der ORBIS SE ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten, wobei sowohl der persönlichen Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen werden soll.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer festen Grundvergütung, vertraglichen Nebenleistungen sowie variablen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die **Gesamtvergütung** ergibt. Die Gesamtvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Vergütung.

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete **Ziel-Gesamtvergütung** für jedes Vorstandsmitglied fest, die sich aus sämtlichen festen und variablen Vergütungsbestandteilen des Jahres (letztere für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung) einschließlich der Nebenleistungen zusammensetzt.

Für die variablen Vergütungsbestandteile werden die Leistungskriterien und Zielvorgaben jeweils vor Beginn des relevanten Geschäftsjahres bzw. der relevanten Geschäftsjahre durch den Aufsichtsrat mit Blick auf die strategischen Ziele, die Vorgaben aus §§ 87, 87a AktG und den Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung, definiert, von deren Erfüllung die Höhe der variablen Vergütung abhängig ist. Bei der Festlegung der Zielwerte stellt der Aufsichtsrat sicher, dass sie anspruchsvoll und ambitioniert sind.

Entscheidungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie zur Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder trifft der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der folgenden Grundsätze:

### **Kopplung von Leistung und Vergütung**

- Besondere individuelle Leistungen und unternehmerische Erfolge sollen angemessen honoriert werden, Zielverfehlungen sollen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

### **Berücksichtigung der gemeinschaftlichen und individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder**

- Die Vergütung berücksichtigt die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen. Die Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird an der Ertragskraft der ORBIS SE über

den Gewinn je Aktie (EPS) über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen und entsprechend vergütet.

### **Durchgängigkeit der Systeme**

- Auch auf anderen Managementebenen im Konzern orientiert sich die Vergütung der entsprechenden Führungskräfte an der EBIT-Marge sowie am Umsatz der Gesellschaft. Demnach setzt sich das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder auch auf den anderen Managementebenen im Konzern fort

### **Angemessenheit der Vergütung**

- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, der Komplexität, den Zukunftsprognosen und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Zudem berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung die Höhe der Vorstandsvergütung in Relation zum Vergütungsniveau innerhalb der ORBIS SE.

## **BESTANDTEILE UND STRUKTUR DER VORSTANDSVERGÜTUNG**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der ORBIS SE setzt sich aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung, die Grundvergütung sowie die Nebenleistungen und etwaige fortzuführende Versorgungszusagen.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem kurzfristigen variablen Bestandteil in Form einer jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung sowie einem langfristigen variablen Bestandteil, der sich am Gewinn der ORBIS SE-Aktie orientiert.

## **FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE**

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und einer ggf. gewährten Versorgungszusage zusammen.

### Grundvergütung:

Jedes Vorstandsmitglied erhält jährlich eine feste Grundvergütung. Diese wird in 12 bzw. 13 monatlichen Raten ausgezahlt. Bei der Festlegung der Höhe der Grundvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat den Verantwortungsbereich und die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Im Falle eines Ein- oder Austritts während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Grundvergütung *pro rata temporis* entsprechend der Dauer des Anstellungsvertrages im relevanten Geschäftsjahr reduziert.

### Nebenleistungen:

Für jedes Vorstandsmitglied wird für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr die maximale Höhe der Nebenleistungen festgelegt. Hierfür bestimmt der Aufsichtsrat einen Betrag in Relation zur Grundvergütung. Mit dem Betrag werden Leistungen zugunsten des Vorstandsmitglieds abgedeckt, wie zum Beispiel firmenseitig gewährte Sachbezüge und Nebenleistungen, wie die Bereitstellung eines Dienstwagens, D&O Versicherung, Erstattung von Telekommunikationskosten, Zuschüsse zu Versicherungen. Nebenleistungen können personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich ausfallen

#### Versorgungsbezüge:

In den Anstellungsverträgen kann vorgesehen werden, dass die ORBIS SE im Falle der vorübergehenden oder dauerhaften Dienstunfähigkeit die Gesamtvergütung ganz oder teilweise bzw. einzelne Vergütungskomponenten ganz oder teilweise bis zu zwölf Monate an die Hinterbliebenen des Vorstandsmitglieds zahlt. Für den Todesfall kann in den Anstellungsverträgen vorgesehen werden, dass das Festgehalt für den Sterbemonat und für weitere sechs Monate an die Hinterbliebenen des verstorbenen Vorstandsmitglieds gezahlt werden.

#### Versorgungszusagen:

In den Anstellungsverträgen kann die Fortführung bereits bestehender Versorgungszusagen vereinbart werden. Die Erteilung neuer Versorgungszusagen ist nicht vorgesehen.

### VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die variablen Vergütungsbestandteile umfassen sowohl kurzfristige als auch langfristige Komponenten. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente in Form der jährlichen variablen Vergütung und die langfristige variable Vergütungskomponente unterscheiden sich in ihrem zugrunde gelegten Leistungszeitraum und der für die Bemessung der Auszahlungsvoraussetzungen herangezogenen finanziellen Leistungskriterien und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Die Auswahl der Leistungskriterien orientiert sich dabei an der Unternehmensstrategie der ORBIS SE und ist an dem Wachstum und Profitabilität der ORBIS SE orientiert. Auch nicht-finanzielle Leistungsparameter werden berücksichtigt.

Die einjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder soll den Beitrag des Vorstands zum Unternehmenserfolg in einem konkreten Geschäftsjahr honorieren.

Dabei werden neben finanziellen Leistungskriterien auch nicht-finanzielle Leistungskriterien zugrunde gelegt, welche die kollektive und/oder individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder oder die Erreichung anderer nicht-finanzieller Ziele berücksichtigen. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Ziele für die variable Vergütung auf anspruchsvollen und strategischen Erfolgsparametern der ORBIS SE basieren, von deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung abhängt. Bei der Auswahl der Erfolgsparameter für die variablen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass sie klar messbar und strategierelevant sind.

Die einjährige erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus zwei Faktoren zusammen.

- 25 % der einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung sind verdient, wenn die vom Aufsichtsrat festgelegten kollektiven Sonderziele im Geschäftsjahr erreicht worden sind;
- Die verbleibenden 75 % der einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung orientieren sich an der Steigerung der EBIT-Marge (das Verhältnis der Kennziffer EBIT (*Earnings Before Interest and Taxes*) zu den Umsatzerlösen der ORBIS SE auf Konzernebene) und dem organischen Umsatzwachstum der ORBIS SE auf Konzernebene im Vergleich zum Vorjahr. Bemisst die Rentabilität der ORBIS SE nicht mindestens 3 % pro Geschäftsjahr, dann entfällt dieser Vergütungsbestandteil, unabhängig davon, in welchem Umfang das organische Wachstum der ORBIS SE gesteigert worden ist.

Im jeweiligen Anstellungsvertrag mit dem Vorstandsmitglied vereinbart der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag für die einjährige erfolgsabhängige Vergütung, der bei 100 % Zielerreichung für das konkrete Geschäftsjahr gewährt wird. Die Zielerreichung für die finanziellen Leistungskriterien wird im Anstellungsvertrag festgelegt. Die jährlichen Ziele der nicht-finanziellen Leistungskriterien für das jeweilige Geschäftsjahr werden vom Aufsichtsrat im Voraus für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt und dem Vorstandsmitglied mitgeteilt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden die Leistungskriterien unter Angabe der Zielerreichung und dem daraus resultierenden Auszahlungsbetrag im Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG des Folgejahres für jedes Vorstandsmitglied veröffentlicht.

Der Betrag der einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung wird in Abhängigkeit von der Zielerreichung festgelegt, wobei auch bei einer Überschreitung der festgelegten Ziele der Maximalbetrag der einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung auf 100 % des Zielbetrages begrenzt ist.

Im Falle eines Ein- oder Austritts während eines laufenden Geschäftsjahres wird die einjährige erfolgsabhängige Vergütung *pro rata temporis* entsprechend der Dauer des Anstellungsvertrages im relevanten Geschäftsjahr reduziert ausgezahlt.

Die einjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung ist insgesamt auf 18 % der Gesamtvergütung eines Vorstands begrenzt.

Die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich am Gewinn der ORBIS SE-Aktie, abhängig vom Erreichen eines vom Aufsichtsrat zu definierenden Zielbetrages, der sich durch Addition der geplanten Ergebnisse je Aktie (EPS) für jedes Geschäftsjahr in dem mehrjährigen Bemessungszeitraum ergibt (EPS-Ziel), wobei ein Unterschreiten des geplanten Ergebnisses je Aktie im Bemessungszeitraum durch ein Überschreiten des geplanten Ergebnisses je Aktie in einem anderen Geschäftsjahr im Bemessungszeitraum ausgeglichen werden kann.

Der Aufsichtsrat beschließt vor Gewährung der mehrjährigen variablen und erfolgsabhängigen Vergütung das EPS-Ziel auf Basis der Unternehmensplanung des Vorstands.

Der Bemessungszeitraum für das EPS-Ziel beträgt drei Jahre, der am 1. Januar des Geschäftsjahres beginnt. Für jedes Vorstandsmitglied wird vertraglich ein EPS-Ziel vereinbart. Das EPS-Ziel kann für die Vorstandsmitglieder im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats auch teilweise oder vollständig identisch festgelegt werden.

Wird das EPS-Ziel nach Ablauf des Bemessungszeitraums erreicht, dann ist die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung zu 100 % verdient. Wird das EPS-Ziel überschritten, dann ist die erfolgsabhängige mehrjährige Vergütung trotzdem auf 100 % begrenzt. Wird das EPS-Ziel hingegen verfehlt, so reduziert sich die Vergütung entsprechend jedoch mit der Maßgabe, dass zumindest 50 % des EPS-Ziels erreicht werden müssen. Andernfalls entfällt dieser Vergütungsbestandteil.

Den Vorstandsmitgliedern werden vor Ablauf des Bemessungszeitraums Abschlagszahlungen in Höhe von 50 % desjenigen Betrages gewährt werden, der kumuliert zeitanteilig in den betreffenden Geschäftsjahren in Abhängigkeit vom Grad der Zielerreichung verdient worden ist. Geleistete Abschlagszahlungen können nicht zurückgefordert werden, auch wenn das EPS-Ziel nach Ablauf des Bemessungszeitraums verfehlt worden ist.

Die Auszahlung der mehrjährigen variablen und erfolgsabhängigen Vergütung erfolgt in bar nach dem Ende der ordentlichen Hauptversammlung für das letzte Geschäftsjahr der ORBIS SE im Bemessungszeitraum.

Scheidet ein Mitglied des Vorstands nach Ablauf einer Amtsperiode regulär aus, werden während der Vertragsperiode erworbene Ansprüche auf die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung nicht vorzeitig fällig, sondern werden in gleicher Weise wie für amtierende Mitglieder des Vorstands fällig.

Die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung ist insgesamt auf 20% der Gesamtvergütung eines Vorstands begrenzt.

## MAXIMALVERGÜTUNG

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG festgelegt. Die Maximalvergütung setzt sich zusammen aus einer festen, erfolgsunabhängigen Vergütung, nämlich der Grundvergütung, den Nebenleistungen und einer ggf. gewährten Versorgungszusage sowie aus einem variablen Vergütungsbestandteil, nämlich aus einer kurzfristigen variablen wie auch einer mehrjährigen variablen Vergütungskomponente. Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist für die einzelnen Vorstandsmitglieder ab dem 1. Januar 2024 auf einen Maximalbetrag begrenzt (Maximalvergütung). Dieser Betrag ist unter dem Punkt „Höhe der Maximalvergütung“ angegeben.

Der Aufsichtsrat legt jeweils in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei berücksichtigt er neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Der Aufsichtsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Maximalvergütung marktüblich ist. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten von vergleichbaren börsennotierten Unternehmen und von vergleichbaren nicht-börsennotierten Unternehmen (soweit verfügbar) herangezogen. Bei diesem horizontalen Marktvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Marktstellung, die Branchenzugehörigkeit, die Größe und globale Präsenz. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im

Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft von ORBIS in Deutschland. Bei diesem vertikalen Vergleich unterzieht er die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der weiteren Belegschaft einem Marktvergleich mit vergleichbaren Unternehmen.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, die Maximalvergütung auf Basis der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds zu gestalten und so die unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion bei der Festlegung der absoluten Vergütungshöhe entsprechend zu berücksichtigen. Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung innerhalb bestimmter Bandbreiten liegen. Diese Bandbreiten sind unter dem Punkt „Höhe der Maximalvergütung“ angegeben.

#### LAUFZEIT UND ZUSAGEN IN ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT IM VORSTAND

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelt auch, wie hoch die Vergütung für ein Vorstandsmitglied ausfällt, wenn die Vorstandstätigkeit vorzeitig beendet wird. Je nach Grund für die Beendigung gelten nachfolgende Bestimmungen für die zugesagte Vergütung beim Ausscheiden aus dem Amt.

Die Laufzeit der Vorstands-Anstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 Aktiengesetz, insbesondere die Höchstdauer von sechs Jahren. Bei Erstbestellungen soll die Laufzeit in der Regel drei Jahre nicht überschreiten. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Vorstandsvertrag ebenfalls vorzeitig, sofern der Aufsichtsrat keine abweichende Regelung trifft.

Für den Fall der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund kann in zukünftigen Verträgen eine Abfindung gezahlt werden, deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt ist und die nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet (Abfindungs-Cap). Die Abfindungszahlung wird im Monat des Ausscheidens ausbezahlt. Sie errechnet sich anhand der Grundvergütung sowie der im letzten Geschäftsjahr vor der Beendigung tatsächlich erhaltenen einjährig variablen Vergütung und der gewährten mehrjährig variablen Vergütung.

Bei vorzeitiger Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine Kündigung durch die Gesellschaft, werden keine Abfindungszahlungen erbracht.

#### HÖHE UND BANDBREITEN DER MAXIMALVERGÜTUNG

Die Maximalvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied ab dem 1. Januar 2024 einheitlich EUR 550.000,00.

Die Bandbreite der festen Vergütung beträgt mindestens 50 % bis maximal 70 % der Maximalvergütung

Die Bandbreite der variablen Vergütung beträgt 0 % bis maximal 50 % der Maximalvergütung.

## MÖGLICHKEIT DER VORÜBERGEHENDEN ABWEICHUNG VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen die Abweichung vom Vergütungssystem notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit der Gesellschaft insgesamt zu dienen oder um ihre Rentabilität zu gewährleisten. Derartige Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch unternehmensbezogenen außergewöhnlichen Umständen beruhen. Abweichungen sind insbesondere in wirtschaftlichen Krisen zulässig, in denen die Vergütung der vom Aufsichtsrat für geeignet gehaltenen (potentiellen) Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems und die dadurch bewirkte Anreizstruktur im Unternehmensinteresse nicht optimal erscheint. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Festbezüge (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und sonstigen Nebenleistungen (Höhe, Art und Gewährungszeitpunkt), die variablen Vergütungsbestandteile (insbesondere die jeweiligen Bemessungsgrundlagen, die Regelungen zur Zielfestsetzung, zur Ermittlung der Zielerreichung und zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge) einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander sowie die Maximalvergütung. Der Aufsichtsrat ist insbesondere berechtigt, den Bemessungszeitraum der variablen Vergütungsbestandteile anzupassen, sofern ein Vorstandsmitglied bestellt wird, bei dem sich das Interesse an einem nachhaltigen und langfristigen Profit der Gesellschaft, nicht schon aus seiner Eigenschaft als Gründungsmitglied oder als signifikanter Aktionär der Gesellschaft ergibt. Gelangt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßer Beurteilung zu der Auffassung, dass die Gewähr einer variablen Vergütung angesichts der außergewöhnlichen Situation nicht im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, kann er auf die Gewähr einer variablen Vergütung zugunsten erhöhter Festbezüge vorübergehend auch vollständig verzichten. Die Abweichung vom Vergütungssystem soll eine Dauer von drei Jahren nicht übersteigen. Eine solche vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem setzt voraus, dass der Aufsichtsrat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen

(i) feststellt, dass eine Situation vorliegt, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erfordert, und

(ii) festlegt, welche konkreten Abweichungen aus seiner Sicht geboten sind.