

Im Folgenden wird das Vergütungssystem und die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der ORBIS AG dargestellt und die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstandsvergütung individualisiert und detailliert erläutert. Das Vergütungssystem gilt ab dem 11. Juli 2021 für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für 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.

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 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 AG 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 Verantwortungsbereiches 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.

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 Leistungen 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 für die langfristige

Entwicklung der Gesellschaft wird über Ziele auf Konzern-Ebene abgebildet, die für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen gelten.

Durchgängigkeit der Systeme

- Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich 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 AG.

BESTANDTEILE UND STRUKTUR DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der ORBIS AG soll sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung, die Grundvergütung sowie die Nebenleistungen und die Versorgungszusage. Erfolgsabhängig wird ein kurzfristig variabler wie auch ein langfristig variabler Vergütungsbestandteil gewährt.

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.

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, Zuschüsse zu Versicherungen. Nebenleistungen können personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich ausfallen

Versorgungszusage:

Versorgungszusagen können gewährt werden.

VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Leistung gekoppelt und ist auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Wie hoch diese Komponente ausfällt, ist vom Erreichen bestimmter Leistungskriterien abhängig. Die Leistungskriterien sind aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens abgeleitet. Letztlich messen alle Leistungskriterien die strategisch angestrebte erfolgreiche Wertschaffung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen. Sollte z.B. die wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft wesentlich von den Erwartungen abweichen, ist die Möglichkeit eines Verzichts vorgesehen.

Die variablen Vergütungsbestandteile setzen sich somit aus kurzfristigen variablen wie auch langfristig variablen Vergütungskomponenten zusammen:

Die kurzfristig erfolgsbezogenen Komponenten der Vergütung orientieren sich an der Steigerung der aktuellen Umsatzerlöse gegenüber dem Vorjahr und an dem diesbezüglichen EBT (Jahresüberschuss vor Steuern inklusive außerordentlichem Ergebnis) und sind auf maximal 60 % des Jahresfixgehaltes begrenzt.

Die langfristig erfolgsbezogenen Komponenten der Vergütung berücksichtigen die auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichteten mehrjährigen Ziele. Die Ziele orientieren sich an den strategischen Leitlinien der ORBIS AG und beziehen sich auf den Gesamtvorstand.

MAXIMALVERGÜTUNG

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied gemäß §87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG festgelegt. Die Maximalvergütung setzt sich zusammen aus einem festen, erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteil, nämlich der Grundvergütung, den Nebenleistungen und einer ggf. gewährten Versorgungszusage sowie aus einem variablen Vergütungsbestandteil, nämlich aus kurzfristigen variablen wie auch eine langfristig variablen Vergütungskomponenten. Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist für die einzelnen Vorstandsmitglieder ab dem 11. Juli 2021 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 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf 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 soll 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 kurzfristig variablen Vergütung und der gewährten langfristig 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.

Im Falle einer wiederholten Bestellung der Vorstandsmitglieder Jung und Schmelzer wird ihnen ein Kündigungsrecht aus wichtigem Grund eingeräumt im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control). Der Vergütungsanspruch aus dem Vorstandsvertrag entfällt damit.

HÖHE UND BANDBREITEN DER MAXIMALVERGÜTUNG

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden und für den stellvertretenden Vorsitzenden ab dem 11. Juli 2021 jeweils 590.000 EUR, und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder ab dem 11. Juli 2021 jeweils 390.000 EUR.

Die Bandbreite der festen Vergütung beträgt mindestens 45% bis maximal 70% der Maximalvergütung

Die Bandbreite der variablen Vergütung beträgt 0 % bis maximal 30 % der Maximalvergütung.