Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Grundlage für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist der folgende, im Wortlaut wiedergegebene § 14 der Satzung der Nexum Group AG:

„§ 14
Vergütung

(1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen je Geschäftsjahr eine feste Vergütung von EUR 20.000. In Abweichung hierzu erhält der Vorsitzende neben dem Ersatz seiner Auslagen je Geschäftsjahr eine feste Vergütung von EUR 40.000 und der stellvertretende Vorsitzende EUR 30.000.

(2) Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig.

(3) Die Vergütung ist jeweils zahlbar nach Ende des Geschäftsjahres.

(4) Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Vergütung entfallene Umsatzsteuer. Die Gesellschaft schließt außerdem zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung ab.“

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist bereits in § 14 der Satzung der Nexum Group AG festgelegt. Eine Unterbreitung eines gesonderten Beschlussvorschlags zur Festlegung der Vergütung an die Hauptversammlung ist daher nicht erforderlich. Die in § 14 der Satzung vorgesehene feste Vergütung und der Ersatz der Auslagen der Aufsichtsratsmitglieder gelten nach Maßgabe der Satzung.

Der Aufsichtsrat wird die Hauptversammlung nicht um eine gesonderte Beschlussfassung über die konkrete Vergütung bitten, da diese bereits in § 14 der Satzung der Nexum Group AG festgelegt ist. Die nachfolgenden Grundsätze gelten für die satzungsgemäße Vergütung, denen nachstehende Erwägungen zugrunde liegen:

Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht aus den folgenden Elementen:

- einer Festvergütung und

- einem Auslagenersatz sowie
- einer Erstattung der gegebenenfalls auf die Festvergütung und den Auslagenersatz entfallenden Umsatzsteuer, soweit das Aufsichtsratsmitglied berechtigt ist, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausübt.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder hat insgesamt ausgewogen zu sein und in einem angemessenen Verhältnis zu der Verantwortung und den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Ferner muss die Aufsichtsratsvergütung marktüblich und geeignet sein, um leistungsfähige Mandatsträger zu gewinnen und auf diesem Wege für eine angemessene Überwachung und Beratung des Vorstands zu sorgen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht in einer reinen Festvergütung. Eine variable, erfolgsabhängige Vergütung wird nicht gezahlt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass durch die Beschränkung auf eine reine Festvergütung die Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats bestmöglich gefördert wird und damit zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Der Verzicht auf eine erfolgsabhängige Vergütung vermeidet zum einen etwaige Fehlanreize, die für die Aufsichtsratsmitglieder gesetzt werden könnten. Ferner trägt eine konstante, erfolgsunabhängige Festvergütung auch dem Umstand Rechnung, dass sich der Überwachungs- und Beratungsaufwand des Aufsichtsrats nicht notwendig synchron zu einer positiven oder negativen Geschäftsentwicklung der Gesellschaft entwickelt. Im Gegenteil zeigt sich oftmals im Falle einer negativen Geschäftsentwicklung ein erhöhter Überwachungs- und Beratungsaufwand. Die Gesellschaft ist daher der Auffassung, dass die erfolgsunabhängige Vergütung der Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats am besten Rechnung trägt. Dies steht auch im Einklang mit der Anregung G.18 des deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, nach der die Vergütung des Aufsichtsrats in einer Festvergütung bestehen sollte.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist bei der Nexum Group AG durch § 14 der Satzung festgelegt. Eine gesonderte Festlegung der Vergütung durch die Hauptversammlung ist daher nicht erforderlich.

Erläuterungen zum Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beruht auf den folgenden Erwägungen:

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner jeweils anwendbaren Fassung (zuletzt in der Fassung vom 28. April 2022).

Die Nexum Group AG verfolgt in ihrem unternehmerischen Handeln eine langfristige Perspektive. Im Zuge einer kontinuierlichen Entwicklung soll ein Mehrwert geschaffen werden - für Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und für das Unternehmen selbst.

Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht aus den folgenden Elementen:

- einer Festvergütung,

- einem Auslagenersatz sowie

- einer Erstattung der gegebenenfalls auf die Festvergütung und den Auslagenersatz entfallenden Umsatzsteuer, soweit das Aufsichtsratsmitglied berechtigt ist, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausübt.

Gehört ein Mitglied dem Aufsichtsrat nur ein Teil des Geschäftsjahres an, so bestimmt sich die Vergütung pro rata temporis.

Die jährliche Vergütung nach dem bestehenden und zur Billigung vorgeschlagenen Vergütungssystem beträgt für jedes ordentliche Mitglied des Aufsichtsrats EUR 20.000,00, für den Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 40.000,00 und für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 30.000,00. Die Vergütung ist in § 14 der Satzung der Nexum Group AG festgelegt und nach Maßgabe der Satzung zahlbar.

Das Vergütungssystem enthält keine Zusagen für Abfindungen oder Pensions- und Vorruhestandsregelungen. Da die Vergütung keine variablen Vergütungsbestandteile enthält, ist eine Angabe des relativen Verhältnisses von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen i.S.d. § 87a Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz nicht erforderlich. Darüber hinaus können die Angaben nach § 87a Abs. 1 Satz 2, Nr. 4, 6, 7 Aktiengesetz unterbleiben.

Die in der Satzung der Gesellschaft enthaltene Vergütungsregelung für die Mitglieder des Aufsichtsrats sieht keine rechtsverbindliche Bindung an die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 Aktiengesetz vor. Eine solche Bindung würde auch der nicht-operativen Funktion des Aufsichtsrats widersprechen und die Entscheidungsfreiheit der Aktionäre bei der Vergütung des Aufsichtsrats unangemessen einschränken.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist im Hinblick auf die vorgesehenen Höchstgrenzen für die Vergütung nach Überzeugung der Gesellschaft insgesamt ausgewogen und steht in einem angemessenen Verhältnis zu der Verantwortung und den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft. Ferner ist die Aufsichtsratsvergütung marktüblich und geeignet, leistungsfähige Mandatsträger zu gewinnen und auf diesem Wege für eine angemessene Überwachung und Beratung des Vorstands zu sorgen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht in einer reinen Festvergütung. Eine variable, erfolgsabhängige Vergütung wird nicht gezahlt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass durch die Beschränkung auf eine reine Festvergütung die Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats bestmöglich gefördert wird und damit zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Der Verzicht auf eine erfolgsabhängige Vergütung vermeidet zum einen etwaige Fehlanreize, die für die Aufsichtsratsmitglieder gesetzt werden könnten. Ferner trägt eine konstante, erfolgsunabhängige Festvergütung auch dem Umstand Rechnung, dass sich der Überwachungs- und Beratungsaufwand des Aufsichtsrats nicht notwendig synchron zu einer positiven oder negativen Geschäftsentwicklung der Gesellschaft entwickelt. Im Gegenteil zeigt sich oftmals im Falle einer negativen Geschäftsentwicklung ein erhöhter Überwachungs- und Beratungsaufwand. Die Gesellschaft ist daher der Auffassung, dass die erfolgsunabhängige Vergütung der Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats am besten Rechnung trägt. Dies steht auch im Einklang mit der Anregung G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, nach der die Vergütung des Aufsichtsrats einer AG in einer Festvergütung bestehen sollte. Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird dadurch berücksichtigt, dass die maximale Festvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats erhöht ist. Durch diese Differenzierung wird sichergestellt, dass der von dem Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu leistender Mehraufwand angemessen vergütet und darüber hinaus ein ausreichender Anreiz für Aufsichtsratsmitglieder geschaffen wird, die Position des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu übernehmen. Die Differenzierung der Vergütung entspricht insofern auch der Empfehlung G.17 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022, nach der bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder einer AG der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats angemessen berücksichtigt werden soll.

Für die Übernahme des Vorsitzes und die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats ist keine zusätzliche Vergütung vorgesehen. Die Gesellschaft hält es aufgrund der relativ geringen Größe des Aufsichtsrats nicht für erforderlich, die Arbeit in den Ausschüssen im Rahmen der Vergütung zusätzlich zu berücksichtigten. Eine weitere Differenzierung der Vergütung ist somit nicht erforderlich.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung festgelegt, die gemäß § 113 Abs. 3 Aktiengesetz mindestens alle vier Jahre einen Beschluss über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats fasst. Die konkrete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der Nexum Group AG festgelegt. Ein bestätigender Beschluss ist zulässig und bedarf der einfachen Mehrheit der Stimmen. Kommt ein bestätigender Beschluss nicht zustande, muss spätestens in der nächsten Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Eine wesentliche Änderung des in der Satzung niedergelegten Vergütungssystems und der Vergütung der Mitglieder des

Aufsichtsrats bedarf eines satzungsändernden Mehrheitsbeschlusses. Der Aufsichtsrat überprüft fortlaufend, ob das von der Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats mit den aktuellen gesetzlichen Vorgaben, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und den Erwartungen des Kapitalmarkts vereinbar ist und ob es noch marktüblich ist. Stellt der Aufsichtsrat einen entsprechenden Änderungsbedarf fest, entwickelt er ein angepasstes Vergütungssystem und legt es gemäß § 124 Abs. 3 Satz 1 Aktiengesetz der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vor. Aufgrund der diesbezüglichen Letzt- und Alleinentscheidungskompetenz der Hauptversammlung haben Interessenkonflikte keinen Einfluss auf den Überarbeitungsprozess des Vergütungssystems.

Nach den gesetzlichen Vorgaben haben die Aktionäre ihrerseits die Möglichkeit, das Vergütungssystem und die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie etwaige Änderungsvorschläge zum Gegenstand der Tagesordnung einer Hauptversammlung gemäß § 122 Aktiengesetz auf die Tagesordnung zu setzen oder entsprechende (Gegen)-Anträge gemäß § 126 Aktiengesetz zu stellen.