

LUDWIG BECK



SEIT 1861

LUDWIG BECK am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier AG mit Sitz in München

- ISIN DE0005199905 / Wertpapier-Kenn-Nr. 519 990 -

Veröffentlichung des Beschlusses und des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Abs. 2 AktG

Der Aufsichtsrat der Ludwig Beck AG hat in seiner Sitzung vom 24. März 2021 ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Ludwig Beck AG (das "**Vergütungssystem**") beschlossen. Das Vergütungssystem wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 5 "Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder" zur Billigung vorgelegt.

Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem mit folgendem Ergebnis gebilligt:

2.836.792 abgegebene gültige Stimmen (= 76,77 % des Grundkapitals)

2.809.018 Ja-Stimmen (= 99,02 %)

27.774 Nein-Stimmen (= 0,98 %)

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat folgenden Inhalt:

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

der Ludwig Beck AG

Der Aufsichtsrat der Ludwig Beck am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier Aktiengesellschaft ("Ludwig Beck AG") hat in seiner Sitzung vom 24. März 2021 das nachfolgend beschriebene System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ("Vergütungssystem") beschlossen. Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des § 87a Abs. 1 AktG und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16.12.2019 hierzu.

Der Aufsichtsrat wird das nachfolgend beschriebene Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 1 AktG i.V.m. § 26j Abs. 1 EGAktG der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur

Billigung vorlegen. Das Vergütungssystem gilt für alle Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats (insbesondere den Neuabschluss und die Verlängerung von Vorstands-Anstellungsverträgen sowie die Änderung bestehender oder künftiger Anstellungsverträge), die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 getroffen werden. Die heute bestehenden Vorstands-Anstellungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder entsprechen dem Vergütungssystem bereits weitgehend.

Vergütungssystem

1. Grundsatz

Das Vergütungssystem der Ludwig Beck AG ist insgesamt auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es setzt für die einzelnen Vorstandsmitglieder und den Vorstand in seiner Gesamtheit durch eine gewichtige variable Vergütung deutliche Leistungsanreize, ohne dadurch unverhältnismäßige Risiken zu begründen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung und eine variable Vergütung. Die variable Vergütung teilt sich in einen auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage beruhenden Long Term Incentive ("LTI") und eine im Ermessen des Aufsichtsrats stehende Sondertantieme als Short Term Incentive ("STI") auf. Daneben werden den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen gewährt.

Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf der festen Grundvergütung. Innerhalb der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf dem LTI, zumal der STI nicht regelmäßig, sondern nur im Ausnahmefall zur Honorierung besonderer Leistungen gewährt wird.

2. Maximalvergütung und Zielvergütung

Die in den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder zu treffenden Vergütungsbestimmungen haben für alle Vergütungsbestandteile eine Begrenzung (Cap) zu enthalten. Es ist sicherzustellen, dass die langfristig orientierten variablen Vergütungsbestandteile die kurzfristig orientierten variablen Vergütungsbestandteile übersteigen.

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus dem festen Jahresgehalt, dem Zielwert des LTI (bei Erreichen einer Konzernumsatzrendite von

mehr als 4 %) und dem Wert der Nebenleistungen in Höhe eines Betrags von bis zu EUR 50.000,00 p.a. zusammen.

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus fester Grundvergütung, kurzfristiger variabler Vergütungskomponente (STI), langfristiger variabler Vergütungskomponente (LTI) und Nebenleistungen festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 800.000,00 und für ordentliche Vorstandsmitglieder EUR 500.000,00. Bei der Maximalvergütung handelt es sich um den Höchstbetrag, den die Gesellschaft für die Gewährung aller Vergütungsbestandteile für ein bestimmtes Geschäftsjahr aufzubringen hat.

3. Vergütung und Geschäftsstrategie

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist durch eine feste Grundvergütung und eine gewichtige variable Vergütung, die auf für die Ludwig Beck AG geeignete finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien abstellt und ihre Betonung in langfristig zu betrachtenden Kennziffern hat, auf die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Ludwig Beck AG ausgerichtet.

Ludwig Beck strebt die dauerhafte Festigung seiner vorderen Position unter den führenden Modekaufhäusern Deutschlands an. Diese Vorrangstellung soll mit einem hochwertigen Sortiment, kreativer Produktinszenierung und einer serviceorientierten Beratungs- und Verkaufskultur in Verbindung mit einer einzigartigen City-Verkaufslage abgesichert werden. Oberstes Strategieziel der Ludwig Beck AG ist dabei die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum, sowohl online als auch stationär. Das Vergütungssystem fördert die Umsetzung dieser Strategie durch ambitionierte Performance-Ziele. Insbesondere der LTI ist auf ein kontinuierliches und nachhaltiges Umsatzwachstum bei gleichzeitiger Steigerung der Profitabilität ausgerichtet und trägt damit zu einer positiven, langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und zur Erreichung des obersten Strategieziels maßgeblich bei.

4. Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus fixen Bestandteilen (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) und variablen Bestandteilen (LTI und STI), deren

Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet. Die Gesamtvergütung setzt sich aus vier Bestandteilen zusammen:

a) *Festes Jahresgehalt*

Die feste jährliche Grundvergütung ist unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft am Verantwortungsbereich und der individuellen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet. Sie hat an der Ziel-Gesamtvergütung (festes Jahresgehalt, Ziel-LTI und Nebenleistungen) beim Vorstandsvorsitzenden einen Anteil von rund 65 % und bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern einen Anteil von rund 55 %.

b) *LTI*

Der LTI ist in Abhängigkeit von der durchschnittlichen Konzernumsatzrendite der Gesellschaft während der letzten drei Geschäftsjahre zu ermitteln. Der LTI hat an der Ziel-Gesamtvergütung (festes Jahresgehalt, Ziel-LTI und Nebenleistungen) sowohl beim Vorstandsvorsitzenden als auch bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern einen Anteil von rund 10% bis 40 %.

c) *STI*

Beim STI handelt es sich um eine Sondertantieme, die nur im Ausnahmefall zur Honorierung besonderer Leistungen nach dem Ermessen des Aufsichtsrats gewährt wird. Da die Sondertantieme nur im Ausnahmefall gewährt wird, ist sie nicht Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung. Ihr Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung (festes Jahresgehalt, Ziel-LTI und Nebenleistungen) beträgt sowohl beim Vorstandsvorsitzenden als auch bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern zwischen 0 % und knapp 50 %. Der hohe Prozentsatz von knapp 50 % kann allerdings nur dann erreicht werden, wenn in dem betreffenden Geschäftsjahr kein LTI gewährt wird. Denn der Betrag des LTI und der Sondertantieme dürfen zusammen nicht mehr als knapp 50 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen.

d) *Nebenleistungen*

Die Vorstandsmitglieder erhalten zudem Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen). Den Vorstandsmitgliedern wird bis zur Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit ein ihrer Position angemessener Dienstwagen zur dienstlichen

und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Des Weiteren wird den Vorstandsmitgliedern ein dienstliches Mobiltelefon und ein dienstliches Tablet kostenlos zur Verfügung gestellt. Ferner wird ihnen kostenlos Versicherungsschutz (Unfallversicherung und D&O-Versicherung) gewährt und sie erhalten einen Zuschuss zu ihrer Kranken- und Pflegeversicherung.

e) *Sonstiges*

Die Vorstandsmitglieder erhalten neben der Vergütung für ihre Tätigkeit als Vorstand der Ludwig Beck AG keine weiteren Vergütungen für die Wahrnehmung von Geschäftsführungs- oder Aufsichtsratsstätigkeiten in anderen Unternehmen, an denen die Ludwig Beck AG unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist.

Altersversorgungszusagen werden den Vorstandsmitgliedern nicht gewährt.

Es existieren keine Aktienoptionsprogramme und es werden auch keine aktienbasierten Vergütungen gewährt.

Die Vergütungsbestandteile werden den Vorstandsmitgliedern mit Ausnahme der Nebenleistungen in bar gewährt.

5. **Leistungskriterien zur Bemessung der variablen Vergütung**

a) *LTI*

Der LTI wird den Mitgliedern des Vorstands in jährlichen Tranchen, denen jeweils eine Laufdauer von drei Jahren zugrunde liegt, gewährt. Er knüpft an das finanzielle Leistungskriterium der durchschnittlichen Konzernumsatzrendite der Gesellschaft während der letzten drei Geschäftsjahre an. Im Einzelnen:

aa) *Konzernumsatzrendite*

Der LTI ist den Vorstandsmitgliedern jährlich auf Grundlage der durchschnittlichen Konzernumsatzrendite der Gesellschaft während der letzten drei Geschäftsjahre zu gewähren. Grundlage für die Ermittlung der Konzernumsatzrendite ist der durch den Abschlussprüfer geprüfte und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehene konsolidierte Konzernabschluss nach den Vorschriften des IASB sowie die dort

enthaltene "Gewinn- und Verlustrechnung Ludwig Beck Konzern" und die in den dort ausgewiesenen Netto-Konzernumsatzerlösen enthaltenen Netto-Warenumsatzerlöse. Der Konzernjahresüberschuss versteht sich vor Steuern und ist um eventuelle Gewinne aus der Veräußerung von Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten und Unternehmensbeteiligungen zu bereinigen.

Die Konzernumsatzrendite ("KUR") berechnet sich nach Maßgabe der folgenden Formel:

$$\text{KUR} = \frac{\text{KJÜ} \times 100}{\text{UEK}}$$

KUR = Konzernumsatzrendite

KJÜ = Konzernjahresüberschuss nach Tantieme

UEK = Netto-Warenumsatzerlöse

bb) Höhe des LTI

Die Höhe des zu gewährenden LTI ("LTI-Auszahlungsbetrag") ist in Abhängigkeit von der erreichten durchschnittlichen Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre zu ermitteln. Ziel ist eine durchschnittliche Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre in Höhe von mehr als 4 %. Wird dieser Zielwert erreicht, erhält das Vorstandsmitglied einen LTI, der beim Vorstandsvorsitzenden rund 25 % und bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern rund 30 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht ("Ziel-LTI"). Wird der Zielwert unterschritten, so vermindert sich der LTI-Auszahlungsbetrag je Prozentpunkt um einen bestimmten Betrag, der zwischen 25 % und 35 % des Ziel-LTI beträgt. Beläuft sich die durchschnittliche Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre auf lediglich 2 % oder weniger, steht den Mitgliedern des Vorstands kein Anspruch auf LTI zu. Übersteigt die durchschnittliche Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre 5 %, erhält das Vorstandsmitglied einen LTI-Auszahlungsbetrag, der den Ziel-LTI um mindestens 35 % und maximal 50 % übersteigt. Eine weitere Erhöhung des LTI-Auszahlungsbetrags ist nicht möglich, selbst wenn die durchschnittliche

Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre den Prozentsatz von 5 % deutlich übersteigt. Die konkreten LTI-Auszahlungsbeträge werden in den jeweiligen Vorstands-Anstellungsverträgen in Abhängigkeit von der Abweichung vom Zielwert der durchschnittlichen Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre festgelegt.

Der LTI ist zehn Tage nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft zur Zahlung fällig. Der LTI-Auszahlungsbetrag vermindert sich zeitanteilig, falls der jeweilige Vorstands-Anstellungsvertrag unterjährig beginnt oder endet.

b) *STI*

Der Aufsichtsrat kann nach seinem Ermessen zur Honorierung besonderer Leistungen einen als Sondertantieme ausgestalteten STI an Vorstandsmitglieder gewähren. Der STI-Auszahlungsbetrag darf den LTI-Auszahlungsbetrag nicht überschreiten, es sei denn, der STI wird für das Erreichen langfristig orientierter Ziele gewährt. STI- und LTI-Auszahlungsbetrag zusammen dürfen nicht mehr als 50 % der Ziel-Gesamtvergütung betragen.

Der STI kann vom Aufsichtsrat sowohl für das Erreichen besonderer finanzieller als auch für das Erreichen besonderer nichtfinanzieller Ziele gewährt werden. Als besondere finanzielle Ziele kommen insbesondere ein unerwartet hoher Konzernumsatz oder ein unerwartet hohes Konzernergebnis in Betracht. Besondere nichtfinanzielle Ziele können sein:

- die persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds (z.B. wichtige strategische Leistungen im Verantwortungsbereich, individuelle Beiträge zu bedeutenden bereichsübergreifenden Projekten, relevante Leistungen im Verantwortungsbereich und Realisierung von Schlüsselprojekten),
- die kollektive Leistung des Vorstands (z.B. Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele einschließlich Mergers & Acquisitions, Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat, nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung) und
- Nachhaltigkeitsaspekte (ESG-Kriterien), z.B. aus den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheit, Compliance, Produktionsbedingungen, Energie

und Umwelt, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterbelange und Unternehmenskultur.

Ein vom Aufsichtsrat beschlossener STI-Auszahlungsbetrag ist am Ende des Kalendermonats zur Zahlung fällig, in dem der Aufsichtsrat die Entscheidung über die Gewährung der Sondertantieme getroffen hat, frühestens jedoch zehn Tage nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das vergangene Geschäftsjahr, in dem die besonderen Leistungen durch das Vorstandsmitglied erbracht wurden. Der STI-Auszahlungsbetrag reduziert sich zeitanteilig, wenn die besondere Leistung in einem Geschäftsjahr erbracht wurde, in dem das Vorstandsmitglied dem Vorstand nur zeitweise angehörte.

c) *Außerordentliche Entwicklungen*

Im Falle außerordentlicher und nicht vorhersehbarer Entwicklungen auf Seiten der Ludwig Beck AG (z.B. Unternehmenskrise, Kapitalmaßnahmen, Erwerb und/oder Veräußerung von Unternehmen oder Betrieben sowie Hebung stiller Reserven), die Zweifel an der Angemessenheit der zu gewährenden variablen Vergütung begründen, werden sich die Parteien einvernehmlich auf eine neue, angemessene Vergütungsregelung einigen. Das Recht des Aufsichtsrats zur Herabsetzung der Vorstandsvergütung nach Maßgabe von § 87 Abs. 2 AktG bleibt hiervon unberührt.

6. Verfügbarkeit variabler Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder können über die LTI-Auszahlungsbeträge und die STI-Auszahlungsbeträge nach deren jeweiliger Fälligkeit frei verfügen. Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.

7. Malus und Clawback

In die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sind Malus- und Clawback-Regelungen nach Maßgabe des Folgenden aufzunehmen, die auf die gesamte variable Vergütung (LTI und STI) Anwendung finden.

Sofern das Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG oder eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt werden soll, nach

seinem pflichtgemäßen Ermessen teilweise oder vollständig auf Null reduzieren ("Einbehaltungsrecht" oder "Malus").

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat unter den vorgenannten Voraussetzungen auch den Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt worden ist, nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern ("Rückforderungsrecht" oder "Clawback").

Im Rahmen seiner Ermessensentscheidung hat der Aufsichtsrat die Schwere des Verstoßes, den Grad des Verschuldens sowie den der Gesellschaft entstandenen materiellen und immateriellen Schaden zu berücksichtigen und das Vorstandsmitglied zu dem maßgeblichen Sachverhalt anzuhören und ihm das Recht zu einer Stellungnahme einzuräumen.

Unabhängig von den oben stehenden Regelungen bleiben mögliche Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds (§ 626 Abs. 1 BGB) bestehen.

8. Keine aktienbasierte Vergütung

Das Vergütungssystem enthält keine aktienbasierte Vergütung.

9. Change of Control-Klausel

Den Vorstandsmitgliedern kann in ihrem Anstellungsvertrag ein Sonderkündigungsrecht für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) eingeräumt werden. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Dritter allein oder durch ihm entsprechend § 34 WpHG zuzurechnende Stimmrechte einen Stimmrechtsanteil an der Gesellschaft in Höhe von 25 % oder mehr des vorhandenen stimmberechtigten Grundkapitals der Gesellschaft erstmals erlangt. Übt ein Vorstandsmitglied bei Eintritt eines Kontrollwechsels sein Sonderkündigungsrecht aus, darf ihm anlässlich der Beendigung des Vorstandsamts und des Anstellungsverhältnisses keine Abfindung gewährt werden. Die vertragsgemäße Vergütung ist hingegen bis zum Beendigungszeitpunkt zu gewähren.

10. Laufzeit und Beendigung der Anstellungsverträge

Die Bestellung und die Abberufung von Vorstandsmitgliedern sind in den §§ 84 f. AktG geregelt. Von diesen gesetzlichen Bestimmungen abweichende Satzungsregelungen bestehen nicht. Die Anstellungsverträge haben jeweils eine feste Laufzeit, die nicht mehr als fünf Jahre beträgt und bei Erstbestellungen von Vorstandsmitgliedern in der Regel nicht mehr als drei Jahre. Eine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung ist nicht vorgesehen. Unberührt bleibt hingegen das gesetzliche Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) des Anstellungsvertrags. Die Anstellungsverträge enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zum Ende des Kalendervierteljahres, in dem das Vorstandsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Endet das Anstellungsverhältnis ohne wichtigen Grund, so ist eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung betragsmäßig begrenzt. Die Abfindungszahlung kann maximal zwei Jahresvergütungen betragen und ist gleichzeitig auf die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt. Für die Berechnung des Abfindungscaps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Sofern der Anstellungsvertrag durch die Gesellschaft wirksam aufgrund eines vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes (§ 626 Abs. 1 BGB) gekündigt wird, erfolgt keine Abfindungszahlung. Auch im Übrigen sehen die Anstellungsverträge keine weiteren Abfindungsregelungen vor.

Altersversorgungszusagen werden den Vorstandsmitgliedern nicht gewährt.

11. Fehlen weiterer vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Das Vergütungssystem sieht über die vorstehend geschilderten und in den Anstellungsverträgen zu regelnden Vergütungsbestandteile hinaus keine weiteren vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte vor. Insbesondere sind keine Entlassungsschädigungen, auch nicht solche aus Change of Control-Klauseln, vorgesehen und auch keine Altersversorgungszusagen.

12. Externer (horizontaler) und interner (vertikaler) Vergleich zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds im Grundsatz auch die Vergütungsdaten anderer deutscher Unternehmen vergleichbarer Größe, Branchenzugehörigkeit und regionaler Verankerung, insbesondere solcher, die ebenfalls börsennotiert sind. Dabei besteht allerdings die Schwierigkeit, dass in Deutschland keine Emittenten existieren, die eine vergleichbare Größe haben und derselben oder einer vergleichbaren Branche angehören. Umgekehrt gibt es in Deutschland zwar einzelne Unternehmen vergleichbarer Größe und Branchenzugehörigkeit, die allerdings nicht börsennotiert sind und daher auch nicht die Geschäftsleitungsvergütung offenlegen.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei Festlegung der Gesamtvergütung ferner auch die Vergütung der Belegschaft der Ludwig Beck AG in Deutschland. Hierbei betrachtet der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung der 2. Führungsebene, die aus fünf Bereichsleitern besteht. In der Relation verdienen die Vorstandsmitglieder im Ziel (Ziel-Gesamtvergütung) zwischen dem 2,26-fachen und dem 3,94-fachen des durchschnittlichen Bereichsleiters.

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

Gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand einer börsennotierten Aktiengesellschaft zu beschließen und der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Im Zuge der Ausarbeitung des Vergütungssystems kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, wobei auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen zu achten ist.

Für die Festsetzung, die Umsetzung und die Überprüfung des Vergütungssystems ist das Aufsichtsratsplenum der Ludwig Beck AG zuständig. Der Ausschuss für Geschäftsführungs- und Personalangelegenheiten, den der Aufsichtsrat gebildet hat, bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsratsplenums durch entsprechende Empfehlungen vor.

Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Der Ausschuss für Geschäftsführungs- und Personalangelegenheiten bereitet die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat vor und empfiehlt bei Bedarf Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden vom Aufsichtsratsplenium und seinem Ausschuss für Geschäftsführungs- und Personalangelegenheiten auch beim Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

14. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Diese Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie oder einer schweren Wirtschaftskrise erforderlich sein. Ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese rechtfertigenden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Auch im Fall einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands übereinstimmen.

Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

München, den 24. März 2021

Für den Aufsichtsrat:

Dr. Bruno Sälzer

- Vorsitzender des Aufsichtsrats –