
Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Westag AG

1. Einleitung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Westag AG (die "**Gesellschaft**") basiert auf den gesetzlichen Vorgaben für die Vorstandsvergütung, insbesondere §§ 87 und 87a AktG, sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2020.

Das vorliegende Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 23. März 2022 beschlossen und wird der am 19. Mai 2022 stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Es gilt für alle ab dem 1. Januar 2022 beginnenden oder verlängerten Vorstandsanstellungsverträge.

2. Grundsätze

Der Aufsichtsrat hat folgende wesentlichen Grundsätze für das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder formuliert:

- Förderung der Strategie der Gesellschaft
- Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
- Leistungsorientierung

3. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem gegebenenfalls. Der Personalausschuss bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem sowie die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Bei Beschlussfassungen des Aufsichtsrats über Änderungen des Vergütungssystems, mindestens aber alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

4. Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat überprüft gegebenenfalls die Angemessenheit der Gesamtvergütung sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile für jedes Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung seiner/ihrer Aufgaben und persönlichen Leistungen sowie der wirtschaftlichen Lage, des Erfolgs und der Zukunftsaussichten der Gesellschaft.

Im Rahmen einer solchen Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat alle relevanten Aspekte, einschließlich anwendbarer Marktvergleiche, die Vergütung der Führungskräfte und der Belegschaft insgesamt und wie sich die Vergütung im Laufe der Zeit entwickelt hat.

5. Überblick über das Vergütungssystem

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Vergütungsbestandteilen zusammen:

- der festen Vergütung, bestehend aus Grundgehalt und Nebenleistungen
- der variablen Vergütung, bestehend aus einem jährlichen Bonus und einer langfristigen variablen Vergütung (Long-term Incentive Plan – LTIP oder Long-term Bonus - LTB).

Der maximale jährliche Bonus beträgt zwischen 50% bis 100% des Grundgehalts.

Die Gesamtvergütung unter dem LTIP beträgt maximal 70% bis 100% des kumulierten Grundgehalts über die gesamte Bemessungsperiode des LTIP, die zwischen drei und fünf Jahren beträgt. Die Gesamtvergütung unter dem LTB beträgt maximal 50% des kumulierten Grundgehaltes über die gesamte Bemessungsperiode des LTB, die zwischen zwei und vier Jahre betragen kann.

Die Höhe des jährlichen Bonus und des LTIP/LTB hängt von den Leistungen der Gesellschaft und den individuellen Zielen der Vorstandsmitglieder ab.

Eine aktienbasierte Vergütung wird nicht gewährt. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass der auf dem Cashflow basierende LTIP die tatsächliche Wertschöpfung reflektiert und sich objektiver an den zugrundeliegenden Leistungen der Gesellschaft bemisst, sodass dadurch auch die langfristigen Ziele besser gesichert werden. Auch die Zieldefinitionen unter dem LTB

werden als adäquate Alternative zur Reflexion der langfristigen Wertentwicklung des Unternehmens gesehen.

6. Feste Vergütung

Grundgehalt: Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Grundgehalt, das in zwölf gleichen Raten monatlich ausgezahlt wird.

Nebenleistungen: Die Vorstandsmitglieder haben insbesondere Anspruch auf eine Unfallversicherung, einen Dienstwagen (der auch privat genutzt werden darf) und einen Zuschuss zu den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen. Außerdem unterhält die Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung (Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung) mit einem Selbstbehalt, der den Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht.

7. Variable Vergütung

Jährlicher Bonus: Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen jährlichen Bonus in Abhängigkeit von der Erreichung der Leistungsziele im jeweiligen Geschäftsjahr. Die Ziele des jährlichen Bonus werden vom Aufsichtsrat im ersten Quartal des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt. Der Höchstbetrag beträgt jeweils zwischen 50% bis 100% des Grundgehalts.

Der Aufsichtsrat setzt sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien für die Festlegung der Ziele des jährlichen Bonus an. Finanzielle Leistungskriterien sind z.B. das "Recurring EBITDA" und Umsatzziele für bestimmte Produktgruppen. Nicht-finanzielle Leistungskriterien sind z.B. die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften und die Marktentwicklung. Alle Kriterien zielen darauf ab, die Erreichung der Geschäftsziele und die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

Am Ende des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die Erreichung der individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder fest. Der jährliche Bonus wird durch eine Einmalzahlung Ende Dezember ausgezahlt. Beginnt oder endet die Amtszeit während eines Geschäftsjahres, wird der jährliche Bonus pro rata temporis festgesetzt.

Langfristige variable Vergütung (LTIP): Die Vorstandsmitglieder nehmen grundsätzlich an einem langfristigen variablen Vergütungsprogramm teil. Dieses umfasst einen Bemessungszeitraum von drei bis fünf Jahren und basiert auf der mittelfristigen finanziellen Prognose zum Zeitpunkt des Teilnahmebeginns.

Der LTIP wird ermittelt als:

- Summe des Cashflows für jedes Jahr der Bemessungsperiode, ermittelt auf der Grundlage des geprüften und festgestellten (ggf. konsolidierten) Jahresabschlusses der Gesellschaft;
- multipliziert mit dem Bonus-Prozentsatz - einem vereinbarten Prozentsatz; und
- multipliziert mit der Bonuspunktzahl - der festgelegten prozentualen Punktzahl in Bezug auf den maximalen jährlichen Bonus. Wenn beispielsweise der maximale jährliche Bonus in einem bestimmten Geschäftsjahr EUR 100.000 brutto beträgt und der Aufsichtsrat festlegt, dass der jährliche Bonus für dieses bestimmte Jahr EUR 75.000 brutto beträgt, dann beträgt die Bonuspunktzahl 75%.

Die wesentlichen Voraussetzungen der langfristigen variablen Vergütung sind:

- die fortwährende Anstellung des Vorstandsmitglieds bis zum Ablauf der jeweiligen Bemessungsperiode;
- keine (Teil-)Zahlung bei einem vorzeitigen freiwilligen Ausscheiden oder einer Abberufung (nur im Todesfall oder bei voller Arbeitsunfähigkeit kann eine anteilige Zahlung angeboten werden); und
- die maximale Auszahlung unter dem LTIP ist auf einen festen Höchstbetrag begrenzt.

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass der Cashflow angesichts der aktuellen Beteiligungsstruktur der Gesellschaft die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts der Gesellschaft präziser und angemessener widerspiegelt.

Die Auszahlung des LTIP erfolgt, nachdem die Hauptversammlung den (ggf. konsolidierten) Jahresabschluss der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr der Bemessungsperiode festgestellt bzw. dieser ihr vorgelegt wurde.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, das LTIP bei strukturellen Veränderungen, die die Gesellschaft betreffen, wie z.B. Verschmelzungen, Ausgliederungen von Beteiligungen oder wesentlichen

Vermögensgegenständen, Akquisitionen von Beteiligungen oder wesentlichen Vermögensgegenständen etc. nach freiem Ermessen und einseitig zu ändern.

Long-Term Bonus (LTB): Der Aufsichtsrat kann beschließen, Vorstandsmitgliedern anstelle des LTIP eine langfristige Bonusmöglichkeit einzuräumen (LTB). Der LTB beruht auf der Erreichung von Leistungszielen, die auf dem Budget für einen Bemessungszeitraum von zwei bis vier Jahren basieren.

Die Ziele des LTB werden vom Aufsichtsrat im ersten Quartal des ersten Geschäftsjahres des Bemessungszeitraums festgelegt.

Der Aufsichtsrat kann anstelle des LTIP einen LTB anbieten, wenn er den Schwerpunkt auf die Erreichung bestimmter, spezifischerer langfristiger Ziele legen möchte.

Der LTB wird im Dezember des letzten Jahres des jeweiligen Bemessungszeitraums ausgezahlt.

8. Zusagen Altersversorgung

Die Mitglieder des Vorstands sind für ihre Altersversorgung selbst verantwortlich. Der Aufsichtsrat kann entscheiden, in Einzelfällen einen festen jährlichen Beitrag zur Finanzierung der Altersversorgung zu gewähren, der in Höhe eines Fixbetrags nach oben begrenzt ist.

9. Höchstgrenze der Vergütung und Anteil fester und variabler Vergütung

Die maximale Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für ein Jahr beträgt zwischen EUR 400.000 und EUR 800.000 (inklusive Festgehalt und jährlicher Bonus; exklusive LTIP/LTB). Jegliche Zahlungen unter dem LTIP/LTB werden erst am Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums fällig und es erfolgen keine vorzeitigen Zahlungen außer im Fall des Todes oder der permanenten Arbeitsunfähigkeit. Der Höchstbetrag unter dem LTIP beträgt zwischen 70% und 100% des kumulierten Grundgehalts über den jeweiligen Bemessungszeitraum und hängt somit von der Zahl der relevanten Jahre und dem Grundgehalt des betreffenden Vorstandsmitglieds ab. Daraus ergibt sich eine

durchschnittliche jährliche Höchstgrenze für den LTIP zwischen EUR 200.000 und EUR 400.000. Die durchschnittliche jährliche Höchstgrenze für den LTB beträgt EUR 200.000.

10. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vorstandsanstellungsverträge werden in der Regel mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren geschlossen. Die Vorstandsanstellungsverträge enden am jeweiligen Laufzeitende, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Falle einer Wiederbestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds wird ein neuer Vorstandsanstellungsvertrag geschlossen.

Bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds ist eine etwaige Abfindungszahlung vertraglich auf das Zweifache des Jahresgrundgehalts begrenzt (Abfindungs-Höchstgrenze) und darf nicht höher sein als die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags, die ohne die vorzeitige Beendigung des Vertrags geschuldet wäre. Auf die Abfindung wird eine etwaige Ausgleichszahlung wegen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

Die Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern enthalten keine Kontrollwechsel-Klauseln (Change-of-Control-Klauseln), die für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Vertrages aufgrund eines Kontrollwechsels Vorteile gewähren.

11. Vergütung für Nebentätigkeiten

Die Vorstandsmitglieder erhalten keine gesonderte Vergütung, wenn sie die Funktion als Vorstand oder Aufsichtsrat eines Konzernunternehmens der Gesellschaft ausüben.

Eine anderweitige geschäftliche Tätigkeit sowie die Mitgliedschaft in einem Vorstand, Beirat oder Aufsichtsrat anderer Unternehmen bedürfen der vorherigen Zustimmung der Gesellschaft, wobei der Aufsichtsrat jeweils entscheidet, ob eine etwaige Vergütung aus diesen Tätigkeiten auf die Vergütung als Vorstandsmitglied angerechnet wird.

12. Malus und Clawback (Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung)

Die Vorstandsanstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern enthalten keine sogenannten "Malus- und Clawback"-Klauseln, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, bereits gezahlte variable Vergütungen ganz oder teilweise zurückzufordern. Allerdings finden die gesetzlichen Vorschriften, die ähnliche Ziele verfolgen (§ 87a Abs. 2 Satz 2, 87 Abs. 2 AktG), weiterhin Anwendung.