

BESCHLUSSVORSCHLAG AN DIE VIRTUELLE ORDENTLICHE HAUPTVERSAMMLUNG AM 12.03.2026

der LS telcom AG, Lichtenau
Wertpapier-Kennnummer 575 440
(ISIN: DE0005754402)

Vergütungssystem für den Vorstand der LS telcom AG

I. Vorbemerkung; gesetzliche Grundlagen

1.) Nach § 87 Abs. 1 AktG ist es die Pflicht des Aufsichtsrats, die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands festzusetzen und dafür Sorge zu tragen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, der Verantwortung, den Haftungsrisiken und den Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die branchenübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Hierbei hat der Gesetzgeber vorgegeben (§ 87 Abs. 1 Satz 2 AktG), dass die Vergütungsstruktur für die Mitglieder des Vorstands bei börsennotierten Gesellschaften auf eine *nachhaltige* und *langfristige* Entwicklung der Gesellschaft auszurichten ist. Dies ist u. a. dadurch zu gewährleisten, dass variable Vergütungsbestandteile auf einer *mehrjährigen* Bemessungsgrundlage basieren sollen. Ferner ist es die Pflicht des Aufsichtsrats, außerordentlichen Entwicklungen durch die Vereinbarung von Begrenzungsmöglichkeiten zu begegnen. Für börsennotierte Gesellschaften hat der Gesetzgeber im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung der Zweiten EU-Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12.12.2019 (BGBl. 2019, Teil I, S. 2637 ff.) eine Reihe neuer Vorschriften erlassen, die ihren Niederschlag u. a. in § 87a AktG gefunden haben. Diesen gesetzlichen Orientierungspunkten für die Vorstandsvergütung hat der Aufsichtsrat Rechnung getragen bringt sie gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur billigenden Beschlussfassung in die Hauptversammlung ein.

2.) Im Rahmen dieses Verfahrens beschließt die Hauptversammlung der börsennotierten Aktiengesellschaft über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sowie über jede künftige wesentliche Änderung desselben. Im Übrigen hat ein solcher Beschluss spätestens alle vier Jahre zu erfolgen; die letzte diesbezügliche Beschlussfassung der Hauptversammlung erfolgte am 10.03.2022. Der Beschluss der Hauptversammlung begründet unmittelbar weder Rechte noch Pflichten und ist nicht nach § 243 AktG anfechtbar (§ 120a Abs. 1 Sätze 2 und 3 AktG). Im Rahmen der Anstellungs-Dienstverträge oder vergleichbarer vertraglicher Grundlagen hat der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem festzusetzen. Von diesem System kann er vorübergehend abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie diejenigen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt (§ 87a Abs. 2 AktG).

3.) Der Aufsichtsrat der LS telcom AG hat ein auf Langfristigkeit, Nachhaltigkeit und Shareholder Value ausgerichtetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft konzipiert.

Die nachfolgenden Erläuterungen stellen zunächst die Grundsätze des Vergütungssystems vor, erläutern die einzelnen Vergütungskomponenten, die Begrenzungsmöglichkeiten, Möglichkeiten der gesetzlich vorgesehenen Rückforderung zu Unrecht gewährter variabler Vergütungsbestandteile (sog. Claw Back), die vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte zwischen der LS telcom AG (vertreten durch den Aufsichtsrat) und den Mitgliedern des Vorstands, die Modalitäten der Transformation des Vergütungsmodells in die individuellen Anstellungs-Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands, die Kriterien des Aufsichtsrats für den Vertikalvergleich mit den Vergütungen der übrigen Mitarbeiter auf Konzernebene sowie für den Horizontalvergleich mit einer vom Aufsichtsrat ausgewählten Peer-Group geeigneter Vergleichsunternehmen.

Das an die gesetzlichen Neuregelungen angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der LS telcom AG basiert auf vier Säulen:

- A. Festvergütung
- B. Kurzfristige variable Erfolgskomponente (STI = Short Term Incentive) als am erzielten Geschäftserfolg des zurückliegenden Geschäftsjahres orientierte variable Vergütungskomponente, gemessen am EBIT auf Konzernebene nach IFRS-Rechnungslegungsgrundsätzen
- C. Langfristige nachhaltige Erfolgskomponente (LTI = Long Term Incentive), gemessen zum einen an der langfristigen Entwicklung des Aktienkurses der Aktie der LS telcom AG und damit der Marktkapitalisierung als Gradmesser der Entwicklung des vom Vorstand langfristig und nachhaltig geschaffenen Shareholder Value (LTI I), zum anderen anhand des Zielerreichungsgrads zukunftsweisender, vom Aufsichtsrat vorgegebener Entwicklungskriterien wie insbesondere des Ausbaus neuer zukunftsträchtiger und ertragreicher Geschäftsfelder sowie der Einführung neuer Prozess- und Organisationsstrukturen (LTI II).
- D. Sonstige Vergütungsbestandteile einschließlich branchenüblicher akzessorischer Komponenten:
Beiträge zur Altersversorgung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteil der gesetzlichen Rentenversicherung zum Höchstbetrag der Sozialversicherungsgrenze; Beitrag für eine entgeltumgewandelte Kapital-Lebensversicherung oder ein anderes Ansparsinstrument in Höhe von bis zu 250,00 € monatlich); Zuschuss zur Krankenversicherung in Höhe der Höchstgrenze für freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung; Abschluss einer Gruppen-Unfallversicherung mit Begünstigung des Lebenspartners im Todesfall; Abdeckung eines angemessenen D & O-Versicherungsschutzes; Dienstwagen mit der Möglichkeit der Privatnutzung bis zu einem Listen-Neupreis von 100.000,00 € brutto; Mobiltelefon und Ausrüstung eines adäquaten Home-Office mit Internetnutzung.

4.) Dem Aufsichtsrat ist es auch weiterhin wichtig, dass sämtliche Berechnungsparameter für die einzelnen Komponenten der Vorstandsvergütung transparent und mathematisch für jeden Aktionär nachvollziehbar definiert sind. Das Vergütungssystem ist deshalb frei von subjektiven Bewertungskomponenten und Ermessensspielräumen, die erfahrungsgemäß nur schwer überprüfbar und in der Praxis häufig diskussionsbehaftet sind.

Bei der Bemessung der langfristigen Erfolgskomponente der Vorstandsvergütung hat sich der Aufsichtsrat von dem Gedanken leiten lassen, dass eine sukzessive Steigerung des Aktienkurses der LS telcom AG eine nachhaltige Wertschöpfung darstellt, von welcher im Sinne des Shareholder Value auch sämtliche Aktionäre dauerhaft profitieren.

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Konzeption des neuen Vergütungssystems an marktüblichen Strukturelementen orientiert. Hierzu wurden umfangreiche Analysen der Vergütungssysteme vergleichbarer Unternehmen angestellt und eine Peer-Group von Referenzunternehmen definiert. Diese wird kontinuierlich überwacht und ggfs. auf neue Entwicklungen und auf eventuellen Anpassungsbedarf überprüft. Eine Änderung der Zusammensetzung dieser Vergleichsgruppe behält der Aufsichtsrat sich ausdrücklich vor.

5.) Der Aufsichtsrat hat darauf verzichtet, die langfristige Erfolgskomponente (LTI) in Gestalt der Ausgabe von Aktien zu gewähren. Das Vorstandsmitglied Dr. Georg Schöne ist einer der beiden Gründer und Hauptaktionäre der Gesellschaft mit bereits umfangreichem vorhandenem Aktiebestand. Mehrere unterschiedliche Incentivemodelle für mehrere Mitglieder des Vorstands erscheinen dem Aufsichtsrat nicht empfehlenswert. Die Vorstände sollen motiviert werden, synchron Hand in Hand und nicht nach unterschiedlichen Vergütungsregeln am langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg zu arbeiten. Für den Fall einer künftig geänderten Zusammensetzung des Vorstands behält sich der Aufsichtsrat jedoch eine Anpassung des derzeitigen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands vor.

Als Steuerungskomponente für die kurzfristige Erfolgskomponente (STI) hat der Aufsichtsrat die Stellgröße Konzern-EBIT gewählt und nicht die Höhe der Umsatzerlöse. Die Generierung nicht kostendeckender Umsatzvolumina in etablierten, nicht mehr in der Startphase befindlichen Geschäftsfeldern wäre aus Sicht des Aufsichtsrats kein zu honorierender Managementerfolg des Vorstands und auch kein nachhaltiger Erfolgsfaktor für die künftige Unternehmensentwicklung. Da der LS telcom-Konzern inzwischen über eine ganze Anzahl in- und ausländischer Tochtergesellschaften verfügt, erscheint dem Aufsichtsrat ausschließlich eine Betrachtung auf Konzernebene, also unter Einbeziehung der vom Vorstand erreichten Ertragskraft der Tochter- und Beteiligungsgesellschaften, als angemessen. Allein das Ergebnis der Konzernobergesellschaft LS telcom AG hätte insoweit inzwischen nur noch eingeschränkte Aussagekraft für die wirtschaftliche Performance des Konzerns *insgesamt*. Folglich war es naheliegend, auf das Vorsteuerergebnis auf Konzernebene gemäß den Rechnungslegungsgrundsätzen nach IFRS zu rekurrieren.

Die Vergütungskomponenten setzen sich im Einzelnen zusammen wie folgt:

II. Feste Vergütungskomponente (Fixum)

1.) Die bisherigen Festvergütungen der Vorstände aus ihren laufenden Anstellungs-Dienstverträgen wurden unverändert beibehalten. Der Aufsichtsrat behält sich künftige Erhöhungen des Fixums bei Bedarf vor, insbesondere für den Fall, dass die Inflationsrate über einen längeren Zeitraum hinweg eine derzeit nicht absehbare Dynamik entfalten sollte.

Die Festvergütung für den Sprecher des Vorstands, Herrn Dr. Georg Schöne, beträgt 295.000,00 €, diejenige für das weitere Vorstandsmitglied Dipl.-Ing. Roland Götz 265.000,00 €. Herr Götz scheidet allerdings zum 30.09.2026 aus dem Unternehmen aus.

Hinzu kommen die weiteren verkehrsüblichen und auch bereits in der Vergangenheit gewährten fixen Vergütungskomponenten Pkw-Nutzung auch für private Zwecke, finanzieller Beitrag zum Home Office des jeweiligen Vorstandsmitglieds, Beitrag zur Altersvorsorge und Einbeziehung in einen angemessenen Versicherungsschutz im Rahmen einer marktüblichen Manager-Haftpflichtversicherung (sog. D & O-Versicherung). Der Aufsichtsrat ist der Meinung, dass eine soziale Grundsicherung der Vorstandsmitglieder in Form der Gewährung eines monatlichen Fixums unverzichtbar ist. Auch in Phasen wirtschaftlicher Krisen etc. muss ein Mitglied eines Vorstands sozial abgesichert sein. Zudem hat der Aufsichtsrat, wie auch in der Vergangenheit, darauf geachtet, dass ein angemessener Vergütungsabstand zu den Führungskräften in der zweiten Führungsebene besteht. Diese tragen kein unternehmerisches Risiko und haften analog den Maßstäben der Arbeitnehmerhaftung nur in Fällen groben Verschuldens, regelmäßig gedeckt durch angemessenen Versicherungsschutz. Auch die im Vergleich zur zweiten Führungsebene deutlich höhere Verantwortlichkeit und die entsprechend erhöhten Haftungsrisiken erfordern einen angemessenen Vergütungsabstand zwischen den Mitgliedern des Vorstands und den nachgeordneten Führungsebenen.

Der Aufsichtsrat hat auch darauf geachtet, dass sich die Fixvergütung der Vorstandsmitglieder in Relation zum allgemeinen durchschnittlichen Vergütungsniveau in der LS telcom AG innerhalb eines vernünftigen Rahmens bewegt. Nach den Berechnungen des Aufsichtsrats verdient ein Vorstandsmitglied der LS telcom AG durchschnittlich weniger als das Sechsfache eines Arbeitnehmers und weniger als das Dreifache eines leitenden Mitarbeiters der Gesellschaft (ohne Berücksichtigung der Belegschaft von Konzerngesellschaften).

Die Festvergütung der Mitglieder des Vorstands wird in zwölf gleichen monatlichen Beträgen nachschüssig ausgezahlt, und zwar jeweils spätestens zum dritten Werktag eines jeden Monats.

III. Kurzfristige Erfolgsvergütung (STI)

Der Aufsichtsrat bemisst den kurzfristigen Erfolg des Wirtschaftens der Vorstandsmitglieder am erzielten Konzern-Vorsteuerergebnis (EBIT). Da der LS telcom Konzern inzwischen über eine ganze Anzahl in- und ausländischer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften verfügt, hat der Aufsichtsrat eine *Konzernbetrachtung* gewählt und nicht das Ergebnis der Konzernobergesellschaft (Einzelabschluss der LS telcom AG nach HGB).

Um einen spürbaren Erfolg zu gewährleisten, wurde ein unterer Schwellenwert (sogenannter Floor) definiert, dessen Überschreiten Tatbestandsvoraussetzung für die kurzfristige Erfolgskomponente ist. Bleibt das Konzern-EBIT *unterhalb* dieses Schwellenwerts, erhält das jeweilige Mitglied des Vorstands *keine* kurzfristige Erfolgsvergütung. Für 100 % Zielerreichung wird die jeweilige, vom Aufsichtsrat genehmigte Planung für das Konzern-EBIT nach IFRS für das betrachtete Geschäftsjahr herangezogen. Dieser Wert ist jeweils auch im Geschäftsbericht für das zurückliegende Jahr im Rahmen des Prognoseberichts abgedruckt und damit transparent. Wird das Ziel-EBIT als Korridor vorgegeben, ist das arithmetische Mittel des Korridors für die Zielerreichung maßgeblich.

Bei 100 % Zielerreichung erhalten die Vorstandsmitglieder jeweils eine STI von 130.000,00 € p. a.

Werden nicht mindestens 75 % des Ziel-EBIT erreicht, erhalten die Mitglieder des Vorstands im betreffenden Wirtschaftsjahr *keine* STI. Gleiches gilt für den Fall, daß das Konzern-EBIT weniger als 1.000.000,00 EUR betragen sollte.

Liegt das erreichte Konzern-EBIT bei partieller Zielerreichung in einer Bandbreite zwischen 75 % und weniger als 100 % des Ziel-EBIT, erfolgt eine exakt quotal errechnete *anteilige* Auszahlung des STI.

Wird das Ziel-Konzern-EBIT übertroffen, erhält jedes der Vorstandsmitglieder für jede vollen 100.000,00 € Überschreitung des Soll-Konzern-EBIT jeweils zusätzliche 4.000,00 € gewährt, solange das erreichte EBIT weniger als 3.000.000,00 € beträgt, bzw. 7.500,00 €, wenn das erreichte EBIT 3.000.000,00 € oder mehr beträgt.

Für die Mitglieder des Vorstands ist die STI der Höhe nach gedeckelt auf jeweils 250.000,00 € p. a. je Vorstandsmitglied (sog. Cap).

Diese STI-Obergrenze wurde auch deshalb definiert, damit eine kurzfristige Zusammenballung geschäftlicher Erfolge nicht zu Einmaleffekten führt, die nach Meinung des Aufsichtsrats nicht nachhaltig sind. Auf diese Art und Weise wird zugleich verhindert, dass die Vorstandsvergütungen in eine irrationale Relation zum Durchschnitt der allgemeinen Vergütungen der Mitarbeiter geraten.

IV. Langfristige Erfolgskomponente (LTI)

Die langfristige Erfolgskomponente (LTI) setzt sich aus zwei Bausteinen zusammen, nämlich der Steigerung der Marktkapitalisierung (LTI I), also des Kurses der Aktie der LS telcom AG und damit des Shareholder Value, sowie einer subjektiven Komponente in Gestalt der Steigerung der Umsatzerlöse in dem Aufsichtsrat als besonders attraktiv und zukunftsweisend erscheinenden Wachstumsmärkten (LTI II).

Wichtiges Anliegen von ARUG II ist die Herbeiführung nachhaltiger und dauerhafter Wertschöpfungen durch den Vorstand. Dieser soll motiviert werden, den Unternehmenserfolg in allen Belangen langfristig und nachhaltig auszurichten und sich nicht von kurzfristigen Unternehmenserfolgen leiten zu lassen.

1.) Ein geeigneter Parameter für die Bemessung nachhaltiger Erfolge ist die Steigerung des Unternehmenswerts der LS telcom AG. Bei einem börsennotierten Unternehmen ist dieser an Hand der Marktkapitalisierung transparent und nachvollziehbar ablesbar. Der Aufsichtsrat hat sich deshalb entschlossen, als eine der beiden langfristigen Erfolgskomponenten die Entwicklung des Kurses der Aktie der LS telcom AG als Bemessungsparameter heranzuziehen.

Der Betrachtungszeitraum beträgt vier Jahre, von denen jedes separat betrachtet wird. Ergibt sich für ein Jahr ein *Kursrückgang*, beträgt der für dieses Jahr anzunehmende Wert für die langfristige Erfolgskomponente 0,00 EUR. Ein LTI I fällt nicht an, wenn und solange der Aktienkurs niedriger ist als zu Beginn des Betrachtungszeitraums.

Die Partizipation der Mitglieder des Vorstands an der Entwicklung der Marktkapitalisierung der LS telcom AG beläuft sich auf jeweils 1.000,00 € pro 1 Cent Kurssteigerung der LS telcom-Aktie im Vergleich zum Vorjahres-Stichtag (jeweils 30.09. d. J.). Als Höchstbetrag (Cap) hat der Aufsichtsrat für diese Vergütungskomponente (LTI I) 150.000,00 € p. a. je Vorstandsmitglied definiert.

Die insoweit verdienten Beträge werden an den Vorstand nicht unmittelbar nach Ablauf eines Geschäftsjahres ausgeschüttet, sondern vielmehr über den gesamten vierjährigen Betrachtungszeitraum hinweg angespart. Erst nach Ablauf dieses Zeitraums, der sog. Haltefrist, erfolgt eine Auszahlung an die Vorstandsmitglieder. Die Haltefrist kann vom Aufsichtsrat verkürzt werden, wenn ein Mitglied des Vorstands nicht während des gesamten vierjährigen Betrachtungszeitraums in der Gesellschaft aktiv ist.

Um zu gewährleisten, dass Einwirkungen auf den Aktienkurs der Gesellschaft ausgeschlossen sind, hat der Aufsichtsrat als Anknüpfungspunkt für die Bemessung des Kurswerts der Aktie der LS telcom AG ein Betrachtungsintervall von 30 Börsenhandelstagen und den gewichteten Aktienkurs sämtlicher betreffender Handelstage als Bemessungskriterium herangezogen. Dadurch nivellieren sich temporäre Kursausschläge. Ferner wurde als Kursstichtag jeweils das Ende eines Geschäftsjahres (30.09. d. J.) herangezogen. Damit wird zugleich eine Synchronizität zwischen dem Bemessungsstichtag für die kurzfristige Erfolgskomponente (STI) und demjenigen für die langfristige Erfolgskomponente (LTI I) hergestellt.

Als maßgeblicher Börsen-Handelsplatz für die Ermittlung des Börsenkurses wurde die Frankfurter Wertpapierbörse (FWB) und das elektronische Handelssystem XETRA gewählt.

2.) Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat eine subjektive Komponente für die Long Term Incentive definiert (LTI II). Sie besteht in der Steigerung der Umsatzerlöse in denjenigen Marktsegmenten, in welchen der Aufsichtsrat die künftigen *nachhaltigen Wachstumstreiber* sieht, bzw. Prozess- oder Organisationsstrukturen, die zu nachhaltiger Profitabilität führen.

In diesen Märkten, dies sind vor allem die Vertikalmärkte der Gesellschaft, wird vom Aufsichtsrat für die Geschäftsjahre ab 2026/2027 jeweils ein jährliches Soll-Wachstum als Bemessungsparameter für Wachstum und Erfolg vorgegeben. Dieses wird stets mindestens 10 % p. a. im Vergleich zu den jeweiligen Vorjahreswerten betragen.

Bei voller Zielerreichung erhalten insoweit die Vorstandsmitglieder eine Incentive in Höhe von jeweils 100.000,00 €. Werden die Ziele nur anteilig erreicht, aber mindestens eine Wachstumssteigerung von jeweils 75 % des vom Aufsichtsrat vorgegebenen Zielwerts erzielt, erfolgt eine *anteilige* Gewährung des Bonus. Unterhalb dieser Steigerungsrate wird kein Bonus gewährt.

Auch hier ist eine Outperformance möglich. Sie führt dazu, dass der Bonus sich entsprechend proportional erhöht, allerdings begrenzt auf eine Obergrenze (Cap) in Höhe von 150.000,00 € p. a. je Vorstandsmitglied.

Die Ansprüche der Vorstandsmitglieder aus LTI II werden erst nach Ablauf einer vierjährigen Haltefrist fällig und werden binnen eines Monats nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernjahresabschlusses für das letzte der vier Geschäftsjahre des Betrachtungszeitraums ausbezahlt.

Für die beiden Komponenten des LTI zusammen besteht eine Gesamt-Obergrenze (Gesamt-Cap) von jeweils 250.000,00 € p. a. je Vorstandsmitglied.

LTI-Komponenten gelangen nur dann zur Auszahlung, wenn ein Konzern-EBIT von mindestens 1.000.000,00 EUR (unter Berücksichtigung angemessener Rückstellungen für STI- und LTI-Zahlungen) erzielt wird.

V. Sonstiges

1.) Im Falle des Erreichens der Maximalvergütung setzt sich die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds Dr. Georg Schöne zu ca. 40 % aus dem Fixum, zu ca. 30 % aus der kurzfristigen Erfolgsvergütung (STI) und zu weiteren ca. 30 % aus der langfristigen Erfolgskomponente (LTI I und LTI II) zusammen. Beim Vorstandsmitglied Roland Götz, der jedoch zum 30.09.2026 aus dem Unternehmen ausscheiden wird, beträgt im Falle des Erreichens der Maximalvergütung der Anteil des Fixums an der Gesamtvergütung ca. 38 %, der Anteil der kurzfristigen Erfolgsvergütung (STI) ca. 31 % und derjenige der langfristigen Erfolgskomponente (LTI I und LTI II) ebenfalls ca. 31 %.

2..) Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungs-Dienstvertrages eines Vorstandsmitglieds hat der Aufsichtsrat ein sog. Claw Back definiert. Noch nicht ausgeschüttete, aber an sich verdiente variable Vergütungskomponenten können in diesem Fall eine Zeitlang, und zwar für die Dauer von *bis zu drei Jahren*, einbehalten werden, auch zum Zwecke einer möglichen Aufrechnung gegen Schadensersatzansprüche.

3.) Der Aufsichtsrat wird in die Anstellungs-Dienstverträge der Vorstände Regelungen implementieren, wonach das vereinbarte und von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem in besonderen Einzelfällen, insbesondere bei nicht vorhersehbaren Negativentwicklungen, korrigiert werden kann. Dies auch deshalb, um eine wirtschaftliche Schieflage durch in der konkreten Situation überhöhte Vorstandsvergütungen zu vermeiden bzw. zumindest abzufedern. In aller Regel wird hier aber eine Reduktion des im Anstellungs-Dienstvertrag vereinbarten Fixums um mehr als 10 % nicht in Betracht kommen.

4.) Für den Fall einer Änderung der Anzahl der Mitglieder des Vorstands behält sich der Aufsichtsrat ausdrücklich eine sachgerechte Anpassung des bestehenden Vergütungssystems vor. Auch das angepasste Vergütungssystem wird nach den Vorschriften der §§ 120 ff. AktG der Hauptversammlung zum Zwecke der billigenden Beschlussfassung vorgelegt werden.

5.) Sollte die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht mehrheitlich genehmigen, wird der Aufsichtsrat in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft ein geändertes Vergütungssystem zur billigenden Beschlussfassung durch die Aktionäre vorlegen.

6.) Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird in den Anstellungs-Dienstverträgen der Vorstände als sogenannte vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte im Sinne des § 87a AktG transformiert.

Den Mitgliedern des Vorstands stehen keine vertraglich zugesagten Entlassungsentschädigungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungs-Dienstvertrages oder ihrer Abberufung als Vorstandsmitglied durch den Aufsichtsrat zu, es sei denn, der Aufsichtsrat beruft ein Vorstandsmitglied während noch laufender fester Vertragsdauer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes ab. Für diesen Fall bestehen gesetzliche Ansprüche des jeweiligen Vorstandsmitglieds auf Bezahlung seiner vertraglich vereinbarten Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrages.

7.) Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach den bisherigen vertraglichen Regelungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses einem *nachvertraglichen Wettbewerbsverbot* für die Dauer von jeweils einem Jahr, auf dessen Einhaltung der Aufsichtsrat verzichten kann.