



Ahlers AG, Herford

ISIN DE0005009740 (WKN 500974)

Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des § 87a AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterrichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50) sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist ausgerichtet an der unternehmerischen Entwicklung der Ahlers AG. Sie verfolgt das Ziel, den Mitgliedern des Vorstands ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten. Es orientiert sich an dem Interesse eines langfristigen und nachhaltigen Wachstums des Unternehmens. Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen. Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile beinhalten neben der Festvergütung auch Nebenleistungen sowie einen Zuschuss zur Altersversorgung.

Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Ahlers AG anwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 EGAktG). Der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Simon Tabler, der zum 1. Dezember 2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt wurde, entspricht bereits dem hier vorgestellten Vergütungssystem. Der Vorstandsdienstvertrag der Vorstandsvorsitzenden, Frau Dr. Stella Ahlers, entspricht dem neuen Vergütungssystem noch nicht. Er wird im Falle seiner Verlängerung hieran angepasst werden.

Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung eines einfachen Vorstandsmitglieds (Summe aller von der Gesellschaft im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen und Nebenleistungen) ist – unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr ein Vergütungselement ausbezahlt wird – auf einen absoluten Maximalbetrag begrenzt. Die für die Tätigkeit eines einfachen Vorstandsmitglieds gewährte maximale Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr soll höchstens EUR 500.000,- brutto betragen. Die Maximalvergütung für die oder den Vorsitzende(n) des Vorstands kann bis zu dem Anderthalbfachen diesen Betrags ausmachen.

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Die erfolgsabhängigen Elemente des Vergütungssystems unterstützen die strategische Ausrichtung der Ahlers AG und des Ahlers Konzerns und ihre Entwicklung. Die finanziellen Erfolgsziele der kurzfristigen variablen Vergütung sind primär an finanziellen Erfolgszielen des Konzerns orientiert und werden nach nichtfinanziellen Environment-, Social- und Governance-(ESG)-Zielen einem Anpassungsfaktor zwischen 0,8 bis 1,2 unterworfen. Die ESG-Ziele werden jährlich vor Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat im Einvernehmen mit den Planteilnehmern festgelegt. Als langfristige variable Vergütung werden sog. Phantom Stocks gewährt, die nach Ablauf einer vierjährigen Performance-Periode durch Barausgleich unter Berücksichtigung der maßgeblichen Wertentwicklung der Aktien der Gesellschaft auszahlbar sind. Dabei wird die Wertentwicklung des DAX während der Performance-Periode gegenübergestellt und im Ergebnis eine nur gleiche oder bessere Performance der Ahlers Aktie im Vergleich zum DAX vergütet.

Vergütungsbestandteile und Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3, 4 und 7 AktG)

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich, wie schon erwähnt, aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen.

Die jährliche Festvergütung wird monatlich anteilig ausgezahlt. Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen; dabei handelt es sich um einen Dienstwagen, der auch privat genutzt werden darf, den kostenlosen Bezug von Waren der Gesellschaft, die Prämien für eine Unfallversicherung sowie um einen Zuschuss in Höhe des gesetzlichen Arbeitgeberbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung zu einer selbst unterhaltenen Altersversorgung und Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen. Der aus der privaten Nutzung des Dienstwagens entstehende geldwerte Vorteil ist durch das jeweilige Vorstandsmitglied individuell zu versteuern.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer variablen Vergütung mit kurzfristig orientierten Zielen (Short-Term Incentive – STI) und einer variablen Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive – LTI).

Der STI gewährt bei 100 % Zielerreichung einen festen Eurobetrag als Ziel-STI. Für die Ermittlung des STI sind finanzielle Erfolgsziele maßgeblich. Die Erfolgsziele sind mit einer Gewichtung von 50 % das Konzern-Ergebnis vor Steuern (EBT), mit einer Gewichtung von 25 % der Konzern-Umsatz sowie ebenfalls mit einer Gewichtung von 25 % der Konzern-Free Cashflow. Maßgeblich ist die durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr vor dessen Beginn durch Zustimmungsbeschluss zu billigende Jahresplanung.

Zusätzlich kommt ein kriterienbasierter Anpassungsfaktor zur Anwendung, der sich in einer Spanne von 0,8 bis 1,2 bewegen kann. Zu berücksichtigen sind nichtfinanzielle Environment-, Social- und Governance-(ESG)-Ziele bzw. -Kriterien sowie etwaige außerordentliche bzw. außergewöhnliche Entwicklungen i.S.v. § 87 Abs. 1 Satz 3 2. HS AktG. Der nach Maßgabe der STI-Planbedingungen für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelte STI ist auf maximal das 1,5fache des Ziel-STI begrenzt.

Im Rahmen des LTI erhält ein Vorstandsmitglied jährlich zu Beginn eines Geschäftsjahres virtuelle Aktien der Gesellschaft („Phantom Stock“) für einen im Dienstvertrag festgelegten Eurobetrag. Die Anzahl jährlich zuzuteilender Phantom Stock bemisst sich nach dem Aktienkurs-Durchschnitt der letzten drei Monats-Ultimos November, Oktober und September vor Beginn des Geschäftsjahres. Die Phantom Stock werden nach Ablauf einer vierjährigen Performance-Periode durch Barausgleich unter Berücksichtigung der maßgeblichen Wertentwicklung der Aktien der Gesellschaft sowie des Performance-Faktors ausgezahlt.

Die für den Barausgleich nach Ablauf der Performance-Periode maßgebliche Wertentwicklung bemisst sich nach dem Aktienkurs-Durchschnitt der letzten drei Monats-Ultimos November, Oktober und September vor Ablauf des letzten Geschäftsjahres in der Performance-Periode zuzüglich etwaig während der Performance-Periode ausgeschütteter Dividenden. Der Performance-Faktor bemisst sich nach der relativen Aktienkursentwicklung der Gesellschaft im Vergleich mit dem DAX während des vierjährigen Performance-Zeitraums. Hierzu wird zunächst die Wertentwicklung des DAX durch Vergleich des Kurs-Durchschnitts der letzten drei Monats-Ultimos November, Oktober und September vor Beginn des ersten Geschäftsjahres der Performance-Periode mit dem Kurs-Durchschnitt der letzten drei Monats-Ultimos November, Oktober und September vor Ablauf des letzten Geschäftsjahres im Performance-Zeitraum. Dividenden sind zu berücksichtigen („Performance-Dax“). Der Ausgangswert entspricht dem für die Berechnung der Anzahl zuzuteilender Phantom Stock maßgeblichen Aktienkurs-Durchschnitt vor Beginn der Performance-Periode. Der Endwert entspricht dem für den Barausgleich maßgeblichen Aktienkurs-Durchschnitt vor Ablauf des letzten Geschäftsjahres im Performance-Zeitraum zuzüglich etwaig im Performance-Zeitraum ausgeschütteter Dividenden.

Die Wertentwicklung des Performance-Dax wird von der Aktienperformance der Gesellschaft subtrahiert. Das Ergebnis (in %-Punkten) entspricht dem anzusetzenden Performance-Faktor:

< 25%-Punkte	0% Auszahlung
0%-Punkte	50% Auszahlung
15%-Punkte	100% Auszahlung
> 30%-Punkte	150% Auszahlung

Der nach Maßgabe vorstehender Regelungen zugesagte LTI ist auf 1,5fache des Zuteilungsbetrags begrenzt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den nach Ablauf der Performance-Periode gemäß vorstehender Regelung ermittelten Auszahlungsbetrag bei Auftreten außerordentlicher bzw. außergewöhnlicher Entwicklungen mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 anzupassen.

Das Verhältnis der festen und der variablen Vergütungsbestandteile zueinander hängt wesentlich von den konkreten Bezugsgrößen und damit vom individuellen Einzelfall ab. Da die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung vom (erst nachträglich bestimm- baren) Grad der Zielerreichung im Einzelfall abhängt, ist die Angabe eines konkreten Verhältnisses zwischen den festen und variablen Vergütungsbestandteilen im Voraus nicht möglich. Bei 100 % Zielerreichung sollte die variable Vergütung ca. 40 bis 50 % der festen Vergütung erreichen.

Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzu- fordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

Bei schwerwiegenden vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstößen durch das Vor- standsmitglied gegen seine gesetzlichen oder dienstvertraglichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien ist die Gesellschaft berechtigt, die verein- barte kurzfristige oder langfristige variable Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren (Malus-Regelung) oder von dem Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungs- zeitraum, in welchen der Verstoß fällt, ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback-Regelung). Die Geltendmachung des Einbehaltungs- oder Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Nachweis eines durch das pflichtwidrige Handeln entstandenen Schadens ist nicht erforderlich.

Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 a) und b) AktG)

Vorstandsdienstverträge sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sehen dementspre- chend keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Zahlungen an Vorstandsmit- glieder im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrages sind vertrag- lich auf maximal bis zu zwei Jahresvergütungen beschränkt und dürfen die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrages nicht überschreiten.

Ruhegehaltsregelungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 c) AktG)

Die Merkmale der Ruhegehaltsregelungen sind im Rahmen der Angaben zur jährlichen Festvergütung erläutert.

Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedin- gungen der Ar- beitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 und 10 AktG)

Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsver- gütung führen Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen (regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen) – zumindest aber alle vier Jahre – durch. Sofern der Aufsichtsrat im Rahmen der Überprüfung die Notwendigkeit von Veränderungen des Vergütungssystems feststellt, fasst er einen entsprechenden Beschluss, der sodann der Hauptversammlung zum Zwecke der Billigung vorgelegt wird.

Bei der Überprüfung des Vergütungssystems wird die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter anderem anhand eines Vergleichs mit der unterneh- mensinternen Vergütungsstruktur (Vertikalvergleich) gemessen. Bei der Beurteilung der Angemessenheit in vertikaler Hinsicht wird die Vergütung des Vorstands mit der Vergütung der im Inland beschäftigten Bereichsleiter und der Geschäftsführer der Tochtergesellschaften sowie der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft der Ahlers AG und ihrer Konzerngesellschaften verglichen. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs wird insbesondere das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der genann- ten Mitarbeiter in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt. Darüber hinaus wird die Vergütungshöhe und -struktur mit einer vom Aufsichtsrat definierten Peergroup aus in der Regel börsennotierten Unternehmen verglichen, die u.a. eine vergleich- bare Markt- stellung aufweisen und deren Zusammensetzung veröffentlicht wird (sog. horizontaler Vergleich).

Mangels der Einrichtung von Ausschüssen werden alle Entscheidungen zu Vorstands- angelegenheiten und zur Vergütung vom Gesamtaufichtsrat gefasst, wobei der Auf- sichtsrat bei Zweifeln ein Vergütungsgutachten unabhängiger Berater einholen kann. Sollte es im Zusammenhang mit der Festsetzung, Umsetzung oder Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands zu Interessenkonflikten kommen, wird das betrof- fene Aufsichtsratsmitglied einen solchen Konflikt möglichst frühzeitig offenlegen und sich an der Beschlussfassung – im Falle schwerer Interessenkonflikte auch an der Beratung – nicht beteiligen

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Ahlers AG ist in § 18 der Satzung festge- setzt. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten gemäß § 18 der Satzung eine feste Grundver- gütung und eine variable Vergütung, die zuletzt durch die ordentliche Hauptversamm- lung 2019 der Gesellschaft angepasst wurde. § 18 der Satzung der Gesellschaft lautet wie folgt:

„Vergütung des Aufsichtsrats

1. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Vergütung, die aus einem fes- ten und einem variablen Bestandteil besteht.
2. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält pro Geschäftsjahr eine feste Grundvergü- tung in Höhe von EUR 15.000,-.
3. Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied eine variable Ver- gütung, die sich an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientiert. Abhängig von dem Durchschnitts-Konzernjahresüber- schuss der Ahlers AG der jeweils letzten drei Jahre erhält jedes Auf- sichtsratsmitglied eine variable Vergütungskomponente. Diese beträgt pro Geschäftsjahr 1/1.000 des Durchschnitts-Konzernjahresüber- schusses. Die variable Vergütung ist auf einen Betrag in Höhe von EUR 20.000,- begrenzt (Cap).
4. Die feste Grundvergütung und die variable Vergütung bilden zusammen die Gesamtgrundvergütung. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache dieser Gesamtgrundvergütung, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende das Zweifache dieser Gesamtgrundvergütung.
5. Sofern Mitglieder des Aufsichtsrats dem Aufsichtsrat nur einen Teil des Ge- schäftsjahres angehörten, erhalten sie für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der jährlichen Vergütung.
6. Ihre Auslagen und eine auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer, soweit sie die Gesellschaft zum Vorsteuerabzug berechtigt, werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats erstattet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in die von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschadhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) auf Kosten der Gesellschaft mit einbezogen.
7. Die Vergütungen der Mitglieder des Aufsichtsrats sind jeweils nach dem Tag der Hauptversammlung, der der Jahresabschluss für das ablaufende Ge- schäftsjahr vorgelegt wurde, zahlbar und fällig.“

Diese Vergütung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsrats- mitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrate- gie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die sowohl ihrer Struktur als auch ihrer Höhe nach, die Anforderungen an das Aufsichtsratsamt, die zeitlichen Belastungen sowie die Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder für die Gesellschaft berücksichtigt. Dem wird durch die bestehende Satzungsregelung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder hinreichend Rechnung getragen: § 18 der Satzung sieht – neben Ausla- gengersatz – eine Gesamtgrundvergütung vor, die aus einem festen und einem variablen Bestandteil besteht. Die variable Vergütung ist ausschließlich auf den durchschnittli- chen Konzernjahresüberschuss der letzten drei Jahre bezogen und damit langfristig ausgestaltet. Die Zielgröße weicht von den Zielsetzungen für die Vorstandsmitglieder ab. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache dieser Gesamtgrundvergütung, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende das Zweifache dieser Gesamtgrundvergü- tung. Die Höhe der in § 18 der Satzung festgelegten Vergütungsleistungen unterliegt insgesamt einer Maximalbegrenzung auf EUR 35.000,- je einfachem Mitglied. Sie ist nach Auffassung der Verwaltung – auch im Vergleich zu den Aufsichtsratsvergütungen vergleichbarer börsennotierter Unternehmen in Deutschland – angemessen. Durch die Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage sein wird, hervorragend qualifizierte Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen; hierdurch trägt die Auf- sichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur lang- fristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird unter Berücksichtigung der Leitlinien und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes in seiner jeweils geltenden Fassung regelmäßig überprüft. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für eine Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, wurde ein vertika- ler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht vorgenommen. Maßgeblich aus Sicht der Verwaltung sind vielmehr insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme der Auf- sichtsratsmitglieder sowie die von anderen, vergleichbaren Gesellschaften gewährten Aufsichtsratsvergütungen.