

Vergütungssystem Vorstand

Gebilligt in der Hauptversammlung am 16. Mai 2023

9. Beschlussfassung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder gemäß §§ 120a Abs. 1 Satz 1, 87a Abs. 1 Satz 1 AktG

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in seiner aktuellen Fassung beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschreibt die Regeln und Gesichtspunkte, nach denen die jeweilige Gegenleistung für die von den Mitgliedern des Vorstands der A.S. Création Tapeten AG zu erbringenden Tätigkeiten zu bestimmen ist.

Die Hauptversammlung der A.S. Création Tapeten AG hat am 6. Mai 2021 das derzeitige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gebilligt. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem überarbeitet und insbesondere mit Blick auf die Gewährung einer variablen Vergütung angepasst. Er legt deshalb das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der A.S. Création Tapeten AG in der am 21. März 2023 beschlossenen neuen Fassung der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zu billigen.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der A.S. Création Tapeten AG

Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der A.S. Création Tapeten AG setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- einem Grundgehalt (Grundvergütung),
- einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung, aufgeteilt in eine erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristigen Zielen (Short Term-Incentives) und einer erfolgsabhängigen Vergütung mit langfristigen Zielen (Long Term-Incentives)
- Sondervergütungen sowie
- sonstigen Nebenleistungen

Die einzelnen Vergütungsbestandteile sollen dazu dienen, die Vorstandsmitglieder angemessen, entsprechend ihren Aufgaben- und Verantwortungsbereiche zu vergüten. Hierbei sollen die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld und der Gesamterfolg des Unternehmens berücksichtigt werden. Auch die Vergütungsstruktur der Mitarbeiter wird bei der Festsetzung herangezogen, ohne hier jedoch direkte Vergleichswerte bzw. Multiplikatoren anzuwenden. Mit den einzelnen Komponenten sollen Anreize für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung und Positionierung der A.S. Création Tapeten AG geschaffen werden. So wird u.a. dem Nachhaltigkeitsaspekt durch die bei der variablen Vergütung (Long Term-Incentives) zu berücksichtigenden ESG-Kriterien eine besondere Bedeutung für die künftige Entwicklung des Unternehmens beigemessen. Die individuellen Zielsetzungen für die Vorstandsmitglieder werden auf der Basis dieses Vergütungssystems und auf der Grundlage von Beschlüssen des Aufsichtsrats festgehalten.

Die relative Zusammensetzung der einzelnen Vergütungskomponenten beträgt bei Erreichen der Zielparameter: ca. 70 % feste Vergütung nebst Nebenleistungen und ca. 30 % variable Vergütung (davon entfallen ca. 13,5 % auf die kurzfristige variable Vergütung und ca. 16,5 % auf die langfristige variable Vergütung). Bei Erreichen der maximal möglichen variablen Vergütung beträgt die relative Zusammensetzung der einzelnen Vergütungskomponenten: ca. 53 % feste Vergütung nebst Nebenleistungen und ca. 47 % variable Vergütung (davon entfallen ca. 21 % auf die kurzfristige variable Vergütung und ca. 26% auf die langfristige variable Vergütung).

a) Grundgehalt

Das feste Grundgehalt wird als monatliches Gehalt an die Mitglieder des Vorstands gezahlt. Die Festvergütung bildet die Grundlage für eine angemessene Vorstandsvergütung und orientiert sich an der individuellen Tätigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und dem Marktumfeld.

b) Variable Vergütung (Short Term-Incentive und Long Term-Incentives)

Zusätzlich zum Grundgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder eine variable erfolgsabhängige Vergütung, die auf Basis der Erreichung von im Vorfeld festgelegten Zielen berechnet wird. Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einer erfolgsabhängigen Vergütung mit kurzfristigen Zielen mit einjähriger Bemessungsgrundlage (Short Term-Incentives) und einer erfolgsabhängigen Vergütung mit langfristigen Zielen mit in der Regel dreijähriger Bemessungsgrundlage (Long Term-Incentives), wobei bei jeweils vollständiger Zielerreichung die Short Term-Incentives 45% und die Long Term-Incentives 55% der variablen Vergütung ausmachen.

Die kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage wird auf ein oder mehrere Zielparameter ausgerichtet. Derzeit bestehen zwei Einzelkomponenten, die sich auf finanzielle Kennzahlen (Jahresüberschuss und Umsatz, jeweils bezogen auf den Konzern) beziehen. Die konkreten Ziele werden jährlich mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Durch die langfristige variable Vergütung sollen die Vorstandsmitglieder fortlaufend an der langfristigen Entwicklung beteiligt werden. Bemessungsgrundlage für die langfristige variable Vergütung ist derzeit zum einen der Return on Capital Employed (ROCE) und zum anderen die Verbesserung von Kennzahlen, die sich auf Aspekte der Nachhaltigkeit (sog. ESG – Environmental, Social, Governance) beziehen. Der Aufsichtsrat definiert für jeweils drei Geschäftsjahre die entsprechenden Kennzahlen.

Der Aufsichtsrat kann sowohl für die kurzfristige variable Vergütung als auch für die langfristige variable Vergütung weitere finanzielle oder nicht-finanzielle Zielparameter festlegen und/oder diese ändern. Legt der Aufsichtsrat finanzielle Ziele fest, sollen diese von der Finanzberichterstattung der A.S. Création Tapeten AG erfasst sein. Die Zielparameter sollen insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswertes sowie die Erreichung von Unternehmenszielen ausgerichtet sein.

Der Aufsichtsrat legt für jeden Zielparameter fest, in welcher Höhe eine Auszahlung in Abhängigkeit vom Grad des Erreichens des jeweiligen Zielparameters erfolgt. Dies beinhaltet auch die Festlegung von Mindest- und Maximalzielen. Bei Unterschreiten des Mindestziels wird für den betreffenden Zielparameter keine variable Vergütung ausgezahlt. Wird das Maximalziel überschritten, erhöht sich der Auszahlungsbetrag nicht mehr.

Die maximale Höhe der variablen Vergütung ist je Vorstandsmitglied auf den Betrag der Grundvergütung begrenzt (sog. „Tantieme-Cap“). Gemäß den gültigen Dienstverträgen kann die variable Vergütung aus beiden Bausteinen für die gesamten Vorstandsmitglieder einen Betrag von insgesamt 540.000 € nicht überschreiten. Der Aufsichtsrat kann den Tantieme-Cap künftig auch abweichend festlegen.

Bei besonders schweren Pflichtverstößen eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen

- eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt worden ist, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren (sog. „Malus“) oder
- eine bereits ausbezahlte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt worden ist, innerhalb von vier Jahren teilweise oder vollständig zurückfordern (sog. „Clawback“).

c) Sondervergütung

Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium kann nach freiem Ermessen einzelnen Vorstandsmitgliedern Sondervergütungen für konkrete außergewöhnliche Leistungen gewähren. Sondervergütungen sollen nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt werden und werden insoweit bei der Zusammensetzung der jährlichen Vergütung nicht berücksichtigt. Es handelt sich um Tantiemen bzw. Zahlungen, die im Ermessen des Aufsichtsrats stehen und insbesondere für außerordentliche Leistungen gewährt werden, die nicht in der sonstigen Vergütungszusammensetzung berücksichtigt sind.

d) Sonstige Nebenleistungen

Für jedes Vorstandsmitglied wird während der Dauer seines Dienstverhältnisses ein fester jährlicher Betrag in eine überbetriebliche Unterstützungskasse gezahlt. Diese wird dann die zukünftigen Pensionszahlungen leisten (sog. beitragsorientierte Zusage). Sogenannte leistungsorientierte Pensionszusagen, d.h. die Zusage eines Festbetrags, der nach Beginn der Pensionsberechtigung von der Gesellschaft zu zahlen ist, existieren nicht.

Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf einen angemessenen Dienst-PKW, den das Vorstandsmitglied auch zu privaten Zwecken nutzen darf. Die auf die Privatnutzung einschließlich der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte entfallenden Steuern trägt das Vorstandsmitglied.

Die Gesellschaft richtet für jedes Vorstandsmitglied eine Gruppen-Unfallversicherung und eine Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung für Unternehmensleiter (sog. D&O-Versicherung) ein.

Maximalvergütung

Die maximale Höhe der Jahresgesamtvergütung gemäß § 87 Absatz 1 Satz 1 AktG, d.h. der Summe aus den genannten Bestandteilen, ist je Vorstandsmitglied auf einen bestimmten Betrag begrenzt (sog. Maximalvergütung). Gemäß den gültigen Dienstverträgen kann die Jahresgesamtvergütung für die gesamten Vorstandsmitglieder einen Betrag von insgesamt 1.260 T€ nicht überschreiten.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte im Sinne des Gesetzes sind die mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Dienstverträge, diese haben folgende Laufzeiten:

- der Vertrag mit Herrn Herder hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023,
- der Vertrag mit Herrn Krämer hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2024 und
- der Vertrag mit Herrn Suskas hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2025.

Für den Fall, dass die Bestellung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund widerrufen wird, ohne dass die Gesellschaft den Dienstvertrag kündigt, ist das Vorstandsmitglied mit sofortiger Wirkung freizustellen und an die Stelle des Vergütungsanspruchs tritt eine einmalige Abfindungszahlung, welche einer Jahresvergütung entspricht bzw. bei einer kürzeren Laufzeit als einem Jahr anteilig gewährt wird. Diese Abfindung setzt sich aus der Festvergütung, den Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung und der letzten gewährten Tantieme – ohne sonstige Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen zusammen.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

In besonders begründeten Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat temporär von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der A.S. Création Tapeten AG notwendig ist. Hierzu können außergewöhnliche und signifikante Änderungen der Wirtschaftssituation zählen, aufgrund derer die ursprünglich festgelegten Kriterien nicht erreicht werden können, und somit eine adäquate Anreizwirkung des Vorstandsvergütungssystems nicht mehr sichergestellt ist. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keine außergewöhnlichen Fälle in diesem Sinne dar. Ebenso kann eine signifikante Veränderung der Unternehmensstrategie eine Anpassung des Vergütungssystems erfordern.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren sowie die Regelungen zur Vergütungsstruktur, zur Vergütungshöhe und zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Sollte die Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreichen, um die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung wiederherzustellen, kann der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren und/oder vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen erstatten.

Die Vergütung muss in jedem Fall weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und darf deren finanzielle Leistungsfähigkeit nicht überfordern. Über eine vorübergehende Abweichung muss der Aufsichtsrat Beschluss fassen, welcher die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit der Abweichung feststellt.

Das beschriebene Vergütungssystem berücksichtigt nicht sämtliche Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (Fassung vom 28. April 2022) im Hinblick auf die Vergütung des Vorstands. So wird insbesondere der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, dass der überwiegende Teil der variablen Vergütung aktienbasiert gewährt werden soll, nicht gefolgt. Es wird keine aktienbasierte Vergütung gewährt.

Abstimmungsergebnis

Hauptversammlung 2023 - A.S. Création Tapeten AG

Tagesordnungspunkte	Abgegebene gültige Stimmen (= Anzahl Aktien)	Anteil des hierdurch vertretenen Grundkapitals	Ja-Stimmen	Anteil der Ja-Stimmen	Nein-Stimmen	Anteil der Nein-Stimmen	Vorschlag
TOP 2 Beschlussfassung über die Entlastung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022	1.522.280	55,16 %	1.520.494	99,88 %	1.786	0,12 %	angenommen
TOP 3 Beschlussfassung über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022	1.322.023	47,90 %	1.304.077	98,64 %	17.946	1,36 %	angenommen
TOP 4 Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2023	1.520.894	55,10 %	1.503.729	98,87 %	17.165	1,13 %	angenommen
TOP 5 Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022	1.523.498	55,20 %	1.501.788	98,57 %	21.710	1,43 %	angenommen
TOP 6 Beschlussfassung über die Aufhebung des bestehenden Genehmigten Kapitals und die Schaffung eines neuen Genehmigten Kapitals mit der Möglichkeit zum Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre sowie der Satzungsänderung	1.524.089	55,22 %	1.418.721	93,09 %	105.368	6,91 %	angenommen
TOP 7 Beschlussfassung über die Ermächtigung des Vorstands zum Erwerb eigener Aktien und über die Ermächtigung des Vorstands zum Ausschluss des Bezugsrechts bei Wiederveräußerung erworbener eigener Aktien	1.524.243	55,23 %	1.504.876	98,73 %	19.367	1,27 %	angenommen
TOP 8 Beschlussfassung über Satzungsänderung (Aufnahme von Regelungen zu virtuellen Hauptversammlungen)	1.524.371	55,23 %	1.503.263	98,62 %	21.108	1,38 %	angenommen
TOP 9 Beschlussfassung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1, 87a Abs. 1 Satz 1 AktG	635.321	23,02 %	613.930	96,63 %	21.391	3,37 %	angenommen