

Vergütungssystem Vorstand

Gebilligt in der Hauptversammlung am 6. Mai 2021

7. Beschlussfassung über das Vorstandsvergütungssystem

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung, nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019, 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.

Der Aufsichtsrat hat am 8. März 2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der A.S. Création Tapeten AG beschlossen, das den Vorgaben des ARUG II entspricht und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 bis auf die nachfolgend genannten Ausnahmen berücksichtigt. Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zu billigen.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der A.S. Création Tapeten AG besteht aus drei Bestandteilen, der festen Vergütung, der variablen Vergütung und sonstigen Nebenleistungen. Die einzelnen Vergütungsbestandteile sollen dazu dienen, die Vorstandsmitglieder angemessen, entsprechend ihrer 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 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 Maximalvergütung: 25,37 % feste Vergütung nebst Nebenleistungen und 74,63 % variable Vergütung.

a) Feste Vergütung

Die feste Vergütung 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

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einem Baustein, der auf der Entwicklung des Konzernergebnisses nach Steuern basiert, und einem Baustein, der auf der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen basiert.

Bemessungsgrundlage für den ersten Baustein ist das gewichtete durchschnittliche Konzernergebnis nach Steuern aus drei Geschäftsjahren, wobei das aktuelle Geschäftsjahr mit 40 % und die beiden anderen Geschäftsjahre mit jeweils 30 % bewertet werden. Dabei fließt ein eventueller Konzernverlust nach Steuern mit dem negativen Wert in die Durchschnittsermittlung ein.

Von dieser Bemessungsgrundlage erhält jedes Vorstandsmitglied einen individuellen Prozentsatz als variable Vergütung. Die definierte Bemessungsgrundlage führt dazu, dass 60 % des Ergebnisses eines Geschäftsjahres erst in den folgenden beiden Geschäftsjahren für die Ermittlung der variablen Vergütung relevant werden. Mit diesem Vergütungselement soll insoweit insgesamt eine wirtschaftlich erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens durch den Vorstand gefördert werden.

Bemessungsgrundlage für den zweiten Baustein ist die Verbesserung von Kennzahlen, die sich auf Aspekte der Nachhaltigkeit (sog. ESG – Environmental, Social, Governance) beziehen. Hier werden für jeweils drei Geschäftsjahre Kennzahlen definiert. In Abhängigkeit von der Verbesserung dieser Kennzahlen wird ein definierter Betrag als Vergütung ausgezahlt. Fallen die Kennzahlen in einem Geschäftsjahr hinter die aktuellen Werte zurück, wird ein definierter Betrag als Pönale von der variablen Vergütung abgezogen, die aus dem ersten Baustein für das betreffende Geschäftsjahr resultiert. Für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 wurden Kennzahlen definiert, die den Energieverbrauch, das Abfallaufkommen und die Zahl der Arbeitsunfälle zum Inhalt haben. Mit diesem Baustein sollen besondere Anreize geschaffen werden, um unter ESG-Gesichtspunkten die A.S. Création Tapeten AG in besonderer Weise weiterzuentwickeln.

Die maximale Höhe der variablen Vergütung ist je Vorstandsmitglied auf einen bestimmten Betrag begrenzt (sog. „Tantieme-Cap“). Gemäß den gültigen Dienstverträgen kann die variable Vergütung aus beiden Bausteinen für die gesamten Vorstandsmitglieder einen Betrag von insgesamt 2.500 T€ nicht überschreiten.

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) 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.

Die maximale Höhe der Jahresgesamtvergütung gemäß § 87 Absatz 1 Satz 1 AktG, d.h. der Summe aus den drei 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 3.350 T€ nicht überschreiten.

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

- der Vertrag mit Herrn Barth hat eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2026,
- 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.

Das beschriebene Vergütungssystem berücksichtigt nicht sämtliche Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (Fassung vom 16. Dezember 2019) im Hinblick auf die Vergütung des Vorstands. So basiert das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der A.S. Création Tapeten AG nicht auf der Konzeption einer sogenannten Ziel-Gesamtvergütung, die für jedes Vorstandsmitglied vom Aufsichtsrat festgelegt wird und die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds stehen soll. Vielmehr hängt der erste Baustein der variablen Vergütung von der Entwicklung des durchschnittlichen Konzernergebnisses nach Steuern ab und berechnet sich als Prozentsatz hiervon. Entsprechend kann dieser Teil der variablen Vergütung in jedem Geschäftsjahr zwischen dem Wert Null und dem Tantieme-Cap liegen, so dass auch keine Ziel-Gesamtvergütung im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex definiert werden kann. Die empfohlene Berücksichtigung der Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds erfolgt bei der A.S. Création Tapeten AG über die individuelle Festlegung der festen Vergütung und des Prozentsatzes für den ersten Baustein der variablen Vergütung je Vorstandsmitglied. Ferner wird 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 2021 - 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 Verwendung des Bilanzgewinns	1.585.709	52,86 %	1.585.479	99,99 %	230	0,01 %	angenommen
TOP 3 Beschlussfassung über die Entlastung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020	1.582.976	52,77 %	1.563.005	98,74 %	19.971	1,26 %	angenommen
TOP 4 Beschlussfassung über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020	1.583.209	52,77 %	1.563.248	98,74 %	19.961	1,26 %	angenommen
TOP 5 Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2021	1.584.499	52,82 %	1.557.914	98,32 %	26.585	1,68 %	angenommen
TOP 6a Wahl des neuen Aufsichtsrats - Herrn Jochen Müller	1.583.281	52,78 %	1.562.663	98,70 %	20.618	1,30 %	angenommen
TOP 6b Wahl des Aufsichtsrats - Herrn Dr. Volker Hues	1.585.081	52,84 %	1.564.673	98,71 %	20.408	1,29 %	angenommen
TOP 6c Wahl des Aufsichtsrats - Herrn Jörn Kämper	1.415.170	47,17 %	1.394.512	98,54 %	20.658	1,46 %	angenommen
TOP 6d Wahl des Aufsichtsrats - Herrn Dr. Stephan Zilkens	1.584.585	52,82 %	1.564.172	98,71 %	20.413	1,29 %	angenommen
TOP 7 Beschlussfassung über das Vorstandsvergütungssystem	1.582.221	52,74 %	1.561.368	98,68 %	20.853	1,32 %	angenommen
TOP 8 Beschlussfassung über das Aufsichtsratsvergütungssystem	1.562.391	52,08 %	1.561.443	99,94 %	947	0,06 %	angenommen