

Vergütungssystem für den Vorstand der GERRY WEBER International AG:

1. Allgemeines

Der Aufsichtsrat hat das folgende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der GERRY WEBER International AG (nachfolgend auch die „**Gesellschaft**“) nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (in der aktuellen Fassung vom 16. Dezember 2019) entwickelt. Durch dieses Vergütungssystem soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder der GERRY WEBER International AG zukünftig stärker an der Unternehmensstrategie und den langfristigen Zielen der GERRY WEBER International AG ausgerichtet sein.

Das Vergütungssystem soll zugleich der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung tragen, das Unternehmen weiterhin wettbewerbsfähig zu gestalten und ein auch zukünftig stabiles und nachhaltiges Wachstum zu sichern. Hierfür soll das System auch eine Vergütung ermöglichen, die – stets unter Berücksichtigung eines finanziell nachhaltigen Wirtschaftens der Gesellschaft – dennoch konkurrenzfähig ist und die GERRY WEBER International AG im Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte unterstützt.

Das Vergütungssystem muss jedoch im Hinblick auf die durch die Gesellschaft beantragten und teils bereits erhaltenen sowie möglicherweise noch zu beantragenden Billigkeitsleistungen des Bundes in Form von Corona-Überbrückungshilfen für kleine und mittelständische Unternehmen, Soloselbständige und Angehörige der freien Berufe, die in Folge der Corona-Krise erhebliche Umsatzausfälle erleiden (sog. Überbrückungshilfe III NRW und/oder Überbrückungshilfe III+ NRW) aufgrund des durch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) am 9. Juni 2021 erlassenen sog. Term Sheet Überbrückungshilfe III Plus – Verlängerung der Überbrückungshilfe III im 2. Halbjahr 2021 („**Term Sheet**“) teilweise vorerst ausgesetzt werden. Das Term Sheet untersagt die Gewährung von Boni, anderen variablen oder vergleichbaren Vergütungsbestandteilen und Sonderzahlungen in Form von Aktienpaketen, Gratifikationen oder anderen gesonderten Vergütungen neben dem Festgehalt sowie sonstige in das freie Ermessen des Unternehmens gestellte Vergütungsbestandteile und rechtlich nicht gebotene Abfindungen.

Das Vergütungssystem wird darüber hinaus direkt und, sobald und soweit die Rechtsfolgen des Term Sheets für die Gesellschaft keine Anwendung mehr finden sollten, egal aus welchem Rechtsgrund, vollständig angewendet werden.

2. Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die GERRY WEBER International AG verfolgt im Rahmen der Unternehmensstrategie das Ziel, den eigenen Marktanteil innerhalb der deutschen Modebranche auszubauen und die Gesellschaft langfristig zu einem führenden und zukunftsfähigen Modeunternehmen zu entwickeln.

Damit liegt der strategische Fokus der Gesellschaft insbesondere auf Wachstum und Gewinnung eines breiten und loyalen Kundenstamms. Die GERRY WEBER International AG und ihre Tochterunternehmen (zusammen die „**GERRY WEBER Gruppe**“) richten dabei ihr

Handeln auf einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg aus und nehmen ihre unternehmerische Verantwortung ganzheitlich wahr.

Das Vergütungssystem ist auf der Grundlage dieser langfristigen Unternehmensstrategie entwickelt. Im Einklang mit den langfristigen Zielen der Gesellschaft berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung dieses Vergütungssystems sowie bei den Festsetzungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder insbesondere die folgenden Leitsätze:

- Die Orientierung der Vergütung an Leistungsindikatoren basierend auf ambitionierten internen und externen Zielsetzungen gewährleistet einen Fokus auf wachstumserzeugendes Vorgehen der Vorstandsmitglieder und leistet somit einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie.
- Die Bemessung der mehrjährigen variablen Vergütung anhand von Langfristigkeits- und Nachhaltigkeitskomponenten bietet Anreize für ein nachhaltiges und zukunftsfähiges unternehmerisches Handeln sowie die Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken und trägt so zur Angleichung der Interessen von Management, Aktionären und anderen Stakeholdern bei.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Vergütungsstruktur, die generell im Unternehmen gilt. Hierfür wird die Vorstandsvergütung insbesondere mit der Vergütung der GERRY WEBER-Führungskräfte verglichen und die Verhältnismäßigkeit innerhalb des Unternehmens sichergestellt.

3. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Die Vorbereitungen der betreffenden Aufsichtsratsentscheidungen hat der Aufsichtsrat dem Personalausschuss des Aufsichtsrats übertragen. Bei Bedarf werden der Aufsichtsrat und/oder der Personalausschuss des Aufsichtsrats externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

In den letzten Aufsichtsratssitzungen, zuletzt am 24. Juni 2021 und 6. Juli 2021, befasste sich der Aufsichtsrat aufgrund der neuen Situation durch das Term Sheet erneut mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und mit dem vom Personalausschuss zuvor unterbreiteten Vorschlag für das Vergütungssystem. Auf der Grundlage der Beratungen im Aufsichtsrat wurden der Vorschlag für das Vergütungssystem vom Personalausschuss weiter ausgearbeitet und insbesondere eine neue langfristige variable Vergütungskomponente, das sogenannte Long Term Incentive („LTI“) einschließlich eines sog. Share Ownership Programms („SOP“) entwickelt. Dabei hat der Aufsichtsrat externe Berater hinzugezogen. Bei der Mandatierung des externen Vergütungsberaters wurde auf dessen Unabhängigkeit geachtet.

Die Vorschläge des Personalausschusses wurden im Aufsichtsrat diskutiert. Auf Grundlage der daraus resultierenden Ergebnisse beschloss der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 6. Juli 2021 das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Dieses Vergütungssystem umfasst im Vergleich zu der vorherigen Vergütungspraxis insbesondere die Einführung des LTI als zukunftsbezogene langfristige variable Vergütungskomponente und die Einführung von nichtfinanziellen Leistungskriterien einschließlich der Einführung des SOP. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Erstmals wird die ordentliche Hauptversammlung im Jahr 2021 mit der Billigung des Vergütungssystems befasst. Billigt die ordentliche Hauptversammlung im Jahr 2021 das Vergütungssystem nicht, wird der Aufsichtsrat in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorlegen.

Bei den (Neu-)Verhandlungen der Vorstandsdiensverträge im Frühsommer 2021 wurde die Einführung des LTI bereits berücksichtigt. Die gegenwärtig geltenden Vergütungsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern stehen damit bereits überwiegend mit dem vorliegenden Vergütungssystem im Einklang. Die finalen Anpassungen werden zeitnah umgesetzt. Bei künftigen Neubestellungen und Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern wird der Personalausschuss gegenüber dem Aufsichtsrat eine Empfehlung für die Festsetzung der konkreten Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds aussprechen und der Aufsichtsrat auf dieser Grundlage über die konkrete Vergütung entscheiden. Dabei sind die aktienrechtlichen Vorgaben und dieses Vergütungssystem zu beachten. Der Aufsichtsrat bestimmt in diesem Rahmen die näheren Einzelheiten, die in den konkreten Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern festgeschrieben werden.

Der Aufsichtsrat wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem jährlich einer Überprüfung unterziehen. Dabei wird insbesondere die Angemessenheit der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder überprüft und ein Benchmarking durchgeführt. Der Personalausschuss wird dem Gesamtaufsichtsrat hierzu jährlich rechtzeitig vor Ende des Geschäftsjahrs einen Vorschlag zur Bestätigung oder Anpassung der Leistungskriterien für die variable Vergütung für das folgende Geschäftsjahr unterbreiten und der Aufsichtsrat wird diese vor Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs festsetzen.

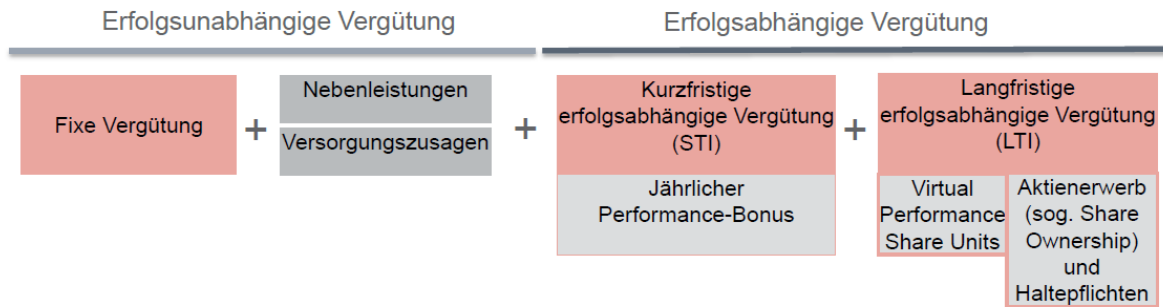
Da das Gesetz die Zuständigkeit für die Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat zuweist, wird das Entstehen von Interessenkonflikten von vornherein weitgehend ausgeschlossen. Interessenkonflikte einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen von Entscheidungen des Aufsichtsrats über Fragen, die das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder betreffen, sind dementsprechend in der Vergangenheit bislang nicht aufgetreten. Sollten solche Interessenkonflikte in Zukunft dennoch einmal auftreten, werden diese nach den üblichen, für den Aufsichtsrat der GERRY WEBER International AG geltenden Regelungen behandelt. Danach wird sich das betroffene Aufsichtsratsmitglied je nach Art des Interessenkonflikts bei der Abstimmung der Stimme enthalten und erforderlichenfalls an der Verhandlung über den Tagesordnungspunkt nicht teilnehmen. Sollte es zu einem dauerhaften, nicht auflösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied von seinem Amt zurücktreten.

4. Erläuterung zur Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen

Bei der Festsetzung dieses Vergütungssystems wurde insbesondere die Vergütung der GERRY WEBER-Führungskräfte (dazu zählt die zweite Führungsebene der GERRY WEBER Gruppe (Executive Vice Presidents und Directors) unterhalb des Vorstands) berücksichtigt, um die Verhältnismäßigkeit innerhalb der GERRY WEBER Gruppe sicherzustellen. Dabei wurden die konzernweiten Beschäftigungsbedingungen der Führungskräfte einbezogen. Betrachtet wurden zum einen das Verhältnis der Spannweite der Fixen Vergütung der Führungskräfte zur Vorstandsvergütung und zum anderen das Verhältnis der Spannweite der jährlichen Tantieme bei 100 % Zielerreichung der Führungskräfte zur Vorstandsvergütung.

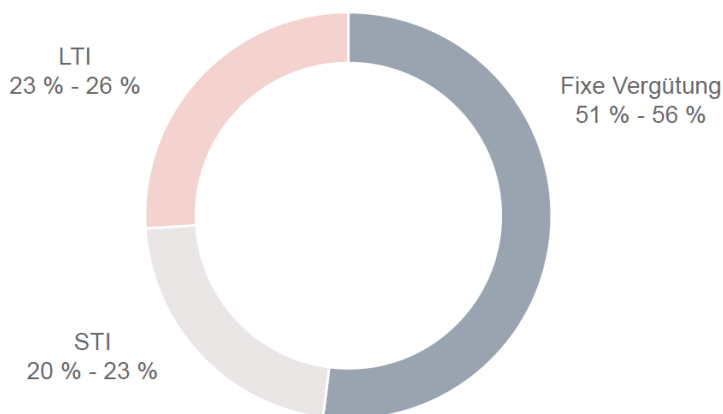
5. Komponenten der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die fixe Vergütung („**Fixe Vergütung**“), einschließlich Nebenleistungen und einer Altersvorsorge. Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, dem Short Term Incentive („**STI**“), und der langfristigen variablen Vergütungskomponente, dem LTI zusammen.



5.1 Anteile der Vergütungskomponenten an der Zielgesamtvergütung

Die Anteile der Fixen Vergütung, des STI und des LTI an der Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen) haben sich in den nachfolgend dargestellten Bandbreiten zu bewegen, wobei der STI und LTI jeweils mit dem jährlichen Zielbetrag angesetzt werden. Als Bezugsgröße für die Anteile der Vergütungskomponenten wird die Zielvergütung eines Jahres herangezogen.



5.2 Ziel- und Maximale Gesamtvergütung

Die Zielvergütung ist der Betrag, der an ein Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr gewährt wird, wenn die Zielerreichung bei sämtlichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten 100 % beträgt („**Ziel-Gesamtvergütung**“). Das Vergütungssystem lässt eine Ziel-Gesamtvergütung für beide Vorstandsmitglieder zusammen von bis zu EUR 1.525.000 je Geschäftsjahr zu (ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen sowie vorbehaltlich einer etwaigen künftigen Vergrößerung des Vorstands, im Zuge dessen die Ziel-Gesamtvergütung entsprechend zu erhöhen ist). Der angegebene Wert stellt den äußersten Rahmen dar,

innerhalb dessen der Aufsichtsrat die jeweilige Ziel-Gesamtvergütung für das einzelne Vorstandsmitglied nach Maßgabe dieses Vergütungssystems festlegt.

Die maximale Gesamtvergütung ist der Betrag, der den Vorstandsmitgliedern insgesamt für ein Geschäftsjahr ausgezahlt werden darf und umfasst alle Vergütungskomponenten und alle Zahlungen einschließlich derjenigen einer Tochtergesellschaft oder eines Dritten im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit („**Maximale Gesamtvergütung**“). Die Maximale Gesamtvergütung beträgt für beide Vorstandsmitglieder zusammen EUR 3.138.000 je Geschäftsjahr (ohne Nebenleistungen, ohne Versorgungszusagen und ohne etwaige Sonderboni).

Der maximale Umfang der Nebenleistungen ist zudem in Ziffer 5.3 (b) als Prozentsatz der Maximalen Gesamtvergütung angegeben. Der maximale Umfang der Versorgungszusagen ist in Ziffer 5.3 (c) als Prozentsatz der Fixen Vergütung angegeben und insoweit abhängig von der vorstehend für die Fixe Vergütung genannten Bandbreite.

Durch die Festlegung der Anteile der Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung sowie durch die Festsetzung von Obergrenzen (Caps) bei STI und LTI ist sichergestellt, dass sowohl bei Zugrundelegung von 100 % Zielerreichung der jeweiligen Leistungskriterien als auch bei Zugrundelegung der maximalen Zielerreichung der Anteil des LTI stets den Anteil des STI übersteigt. Damit richtet der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung an der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung aus.

Dieses Vergütungssystem dient dazu, der GERRY WEBER International AG den notwendigen Handlungsspielraum zu geben, um auch künftig konkurrenzfähige Vergütungen anbieten zu können. Dadurch unterstützt das Vergütungssystem die GERRY WEBER International AG im Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte. Der Aufsichtsrat wird diesen Handlungsspielraum dabei nur in dem Umfang ausschöpfen, wie dies unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Umstände auch tatsächlich sachgerecht erscheint.

5.3 Erfolgsunabhängige Vergütung

(a) Fixe Vergütung

Die Fixe Vergütung wird als jährlicher Festbetrag für das jeweilige Vorstandsmitglied festgesetzt und monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt. Sie stellt ein sicheres und planbares Einkommen der Mitglieder des Vorstands dar. Die Auszahlung erfolgt dabei in Euro.

(b) Nebenleistungen

Die Fixe Vergütung wird durch jeweils vertraglich vereinbarte Nebenleistungen ergänzt. Diese beinhalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, geldwerte Vorteile wie die private Nutzung des Firmenwagens, Zusatzleistungen bei Wohnortwechsel und Entschädigungen für finanzielle Verluste aufgrund der Annahme des Vorstandsamtes.

Diese Nebenleistungen sind für das jeweilige Vorstandsmitglied auf bis zu 5 % der Maximalen Gesamtvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der jeweiligen konkreten Vergütung) begrenzt.

Der Aufsichtsrat ist zudem berechtigt, im Falle einer außergewöhnlichen Leistung und der Rechtfertigung durch das Gesellschaftsinteresse nach eigenem Ermessen für ein oder mehrere betreffende Vorstandsmitglieder eine Sondervergütung festzusetzen. Den

Vorstandsmitgliedern steht allerdings kein Anspruch auf Gewährung einer solchen Sondervergütung zu.

(c) Versorgungszusagen

Zusätzlich zu den Nebenleistungen können mit den Vorstandsmitgliedern Zusatzleistungen zur Altersvorsorge vereinbart werden. Insbesondere kann dies die Zahlung der Prämie für eine Direktversicherung von bis zu 7,5 % der jeweiligen Fixen Vergütung beinhalten. Die Vorstandsmitglieder sind zudem berechtigt, einen Teil der Fixen Vergütung im Wege der Entgeltumwandlung für eine Versicherung zu verwenden.

5.4 Erfolgsabhängige Vergütung

(a) Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI)

Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente (STI) wird jährlich gewährt.

Die konkrete Auszahlungshöhe aus dem STI bestimmt sich dabei anhand von Leistungskriterien, sogenannter Key Performance Indicators („KPIs“).

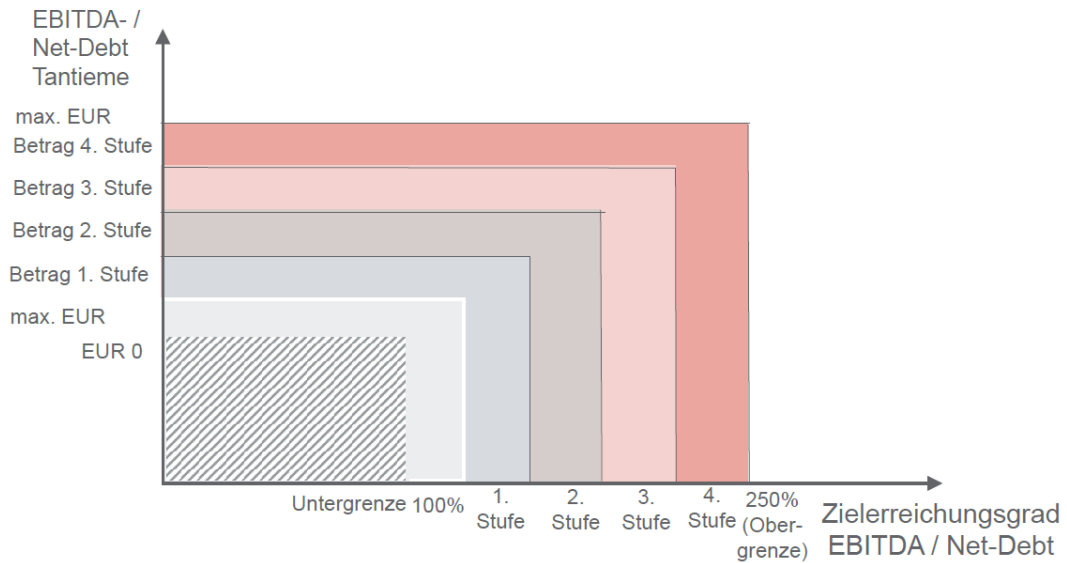
Als KPIs werden finanzbezogene Steuergrößen für das operative Geschäft der GERRY WEBER International AG verwendet. Hierfür wird auf das im geprüften Konzernabschluss festgesetzte tatsächliche EBITDA der GERRY WEBER International AG gegenüber dem budgetierten EBITDA sowie das tatsächliche Net-Debt gegenüber dem budgetierte Net-Debt abgestellt.

Für den STI wird im Vorstandsdienstvertrag ein Zielbetrag bestimmt, der zur Auszahlung gelangt, wenn die Summe der gewichteten Zielerreichung für die festgesetzten KPIs 100 % beträgt (Gesamtzielerreichung). Der maximale Auszahlungsbetrag aus dem STI ist jährlich auf 250% des Zielbetrags für jedes Vorstandsmitglied begrenzt.

Der Aufsichtsrat kann jederzeit anstelle der genannten KPIs andere der im geprüften Konzernabschluss der GERRY WEBER International AG genannten Steuergrößen als KPI festlegen, sofern er zur Überzeugung gelangt, dass diese für die Bemessung der Entwicklung der GERRY WEBER International AG besser geeignet sind.

Die Festsetzung der konkreten KPI-Bezugsgrößen hat vor dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs zu erfolgen, für das der STI gewährt wird. Dabei ist für jedes KPI eine zahlenmäßige Zielvorgabe zu bestimmen, die 100 % Zielerreichung entspricht. Diese Zielvorgaben werden basierend auf der internen Budgetplanung für das betreffende Geschäftsjahr festgesetzt. Die Budgetplanung fügt sich wiederum in die langfristige, strategische Planung ein, sodass der STI Anreize zur Erfüllung von auf das betreffende Geschäftsjahr heruntergebrochenen Zwischenzielen der langfristigen strategischen Planung setzt.

Ausgehend von der Zielvorgabe für eine 100 %ige Zielerreichung werden konkrete Zielerreichungsstufen festgelegt, die auch eine Unter- und Obergrenze abbilden. Liegt die Zielerreichung des jeweiligen KPI über der Obergrenze, kommt höchstens der für die Obergrenze festgesetzte Betrag zur Auszahlung; liegt die Zielerreichung unter der Untergrenze, wird hingegen die Zielerreichung für dieses KPI auf null gesetzt. Bemessungszeitraum ist jeweils das Geschäftsjahr, für das der STI gewährt wird.



Der Aufsichtsrat stellt die Zielerreichung nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fest. Grundlage hierfür bilden hinsichtlich der KPIs die Zahlen des geprüften Konzernabschlusses. Die Auszahlung des STI für das vorherige Geschäftsjahr wird spätestens am 30. April des nachfolgenden Geschäftsjahres fällig.

Der Aufsichtsrat kann im Falle des Erwerbs oder der Veräußerung von Unternehmen, Unternehmensteilen oder Beteiligungen an Unternehmen oder im Falle von Zusammenschlüssen mit anderen Unternehmen, wenn eine solche Maßnahme der Zustimmung des Aufsichtsrats bedarf, die Zielvorgaben für jedes KPI so anpassen, dass ein aus der Maßnahme resultierender Sondereffekt eliminiert wird.

Der Aufsichtsrat kann aufgrund von besonderen Leistungen des Vorstandsmitglieds und bei entsprechendem besonderen wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme beschließen. Diese wird, sofern hierüber ein entsprechender Beschluss gefasst wird, zusätzlich zur zugesagten Tantieme bezahlt. Sie darf jedoch nicht zum Überschreiten der maximalen Gesamtvergütung für das betreffende Vorstandsmitglied führen.

(b) Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI)

Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) wird in Form eines virtuellen Aktienprogramms in jährlichen Tranchen gewährt. Ergänzt wird der LTI durch eine Verpflichtung zum Erwerb und zum Halten von Aktien der Gesellschaft. Der LTI spiegelt die langfristige Strategie der GERRY WEBER International AG wider und setzt so für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der langfristigen strategischen Planung. Zugleich gewährleistet der LTI die Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen.

Virtual Performance Share Units (PSUs)

Bei dem LTI handelt es sich um ein virtuelles Aktienprogramm, dessen jährliche Tranchen eine Laufzeit von jeweils rund vier Jahren haben. Dabei wird den Mitgliedern des Vorstands pro Tranche eine bestimmte Anzahl von virtuellen Performance Share Units („PSUs“) gewährt, deren Zahl und Wert einer Anpassung über die Laufzeit der Tranche unterliegen.

Die je Tranche vorläufig zu gewährende Anzahl der PSUs („**Vorläufige PSU Anzahl**“) wird ermittelt, indem der individuelle Ausgangsbetrag durch den Kurs der Aktie der Gesellschaft dividiert und das Ergebnis zur Vermeidung von Spitzen kaufmännisch auf ganze PSUs auf- bzw. abgerundet wird. Maßgeblicher Kurs ist dabei grundsätzlich der volumengewichtete und kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen auf- bzw. abgerundete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die letzten 30 Handelstage vor dem Ende des Jahres, das dem ersten Jahr der Laufzeit vorangeht (der „**Ausgangskurs**“). Werden in diesem Zeitraum für mehr als 15 Handelstage keine Kurse festgestellt, erfolgt die Bestimmung des Kurses durch ein unabhängiges Wertgutachten. Die Vorläufige PSU Anzahl kann damit von Jahr zu Jahr schwanken.

Zur Bestimmung der endgültigen Anzahl der PSUs („**Endgültige PSU Anzahl**“) wird die Vorläufige PSU Anzahl mit dem Gesamt-Zielerreichungsgrad (wie nachfolgend definiert) multipliziert.

Der „**Gesamt-Zielerreichungsgrad**“ ist der Mittelwert (i) des bei den finanziellen Leistungskriterien erreichten Zielerreichungsgrads („**Zielerreichungsgrad Finanzielle Leistungskriterien**“) und (ii) des bei den nicht-finanziellen Zielen erreichten Zielerreichungsgrads („**Zielerreichungsgrad Nicht-finanzielle Leistungskriterien**“).

Der Zielerreichungsgrad Finanzielle Leistungskriterien ist der Mittelwert aller Zielerreichungsgrade finanzieller Leistungskriterien. Der Zielerreichungsgrad Nicht-finanzielle Leistungskriterien ist der Mittelwert aller Zielerreichungsgrade nicht-finanzieller Leistungskriterien.

Die Parameter der finanziellen und nicht-finanziellen der jeweiligen Tranchen legt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßen Ermessen vor dem Beginn des ersten Geschäftsjahres der betreffenden Tranche fest.

Die **finanziellen Leistungskriterien** orientieren sich an finanzbezogenen Steuerungsgrößen. Konkret sind die finanziellen Leistungskriterien im Rahmen des LTI die Marktkapitalisierung des Unternehmens am Ende der Laufzeit der Tranche über einen Zeitraum von 30 Handelstagen sowie der Umsatz des Online-Handels zum Ende der Laufzeit der Tranche, der einen wesentlichen Indikator für langfristiges Wachstum in der Modebranche darstellt. Der Aufsichtsrat kann statt eines der vorgenannten finanziellen Leistungskriterien hinsichtlich des LTI jeweils eine im geprüften Konzernabschluss von GERRY WEBER genannte andere finanzielle Steuerungsgröße als finanzielles Leistungskriterium festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass dieses als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung und das langfristige Wachstum der GERRY WEBER International AG besser geeignet ist. Die Festlegung muss vor dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgen, für das die betreffende Tranche aus dem LTI gewährt wird. Die einzelnen finanziellen Leistungskriterien können innerhalb der Gesamtgewichtung unterschiedlich gewichtet werden. Für jedes finanzielle Leistungskriterium ist eine zahlenmäßige Zielvorgabe bestimmt, die 100 % Zielerreichung entspricht. Dabei handelt es sich jeweils um einen aus der langfristigen Strategie der GERRY WEBER International AG abgeleiteten kumulierten Wert für die Laufzeit der jeweiligen Tranche. Liegt die Zielerreichung unter einem vorab bestimmten Wert, wird die Zielerreichung auf null gesetzt; liegt die Zielerreichung oberhalb des vorab bestimmten Höchstwertes, beträgt der Faktor maximal 400 %.

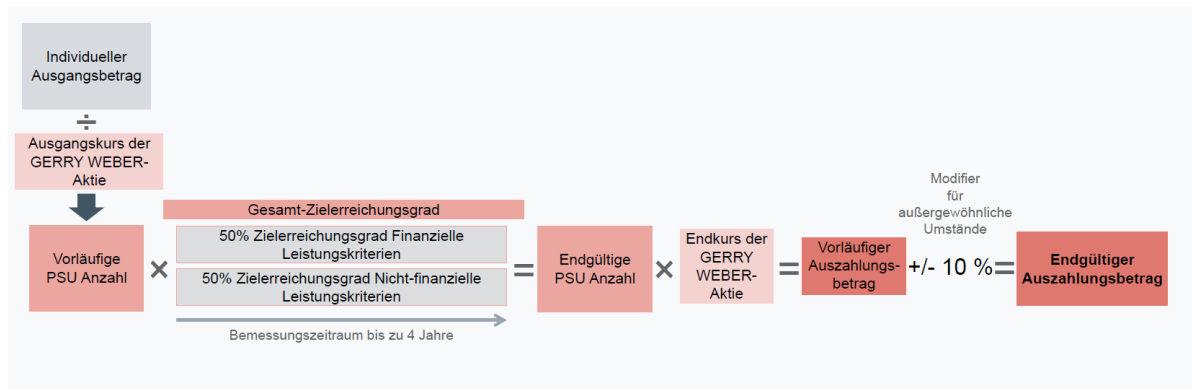
Die **nicht-finanziellen Leistungskriterien** umfassen strategische Ziele, die auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sind. Durch die nicht-finanziellen Leistungskriterien wird ein nachhaltiges Wachstum im Einklang mit sozialen und ökologischen Aspekten (sog. ESG-Kriterien) unter Berücksichtigung der

Mitarbeiter und somit die Bedeutung auch nicht finanzbezogener Steuerungsgrößen weiter verstärkt. Diese Incentivierung der Vorstandsmitglieder zu betont nachhaltigem, langfristigen und zukunftsfähigen Handeln führt auch hier zu einer Gewährleistung des Interessengleichlaufs mit den Interessen der Aktionäre. Für die erste Tranche wurden als nicht-finanzielle Leistungskriterien konkret die Mitarbeiterzufriedenheit und Nachhaltigkeit bestimmt. Der Aufsichtsrat kann anstatt der vorgenannten nicht-finanziellen Leistungskriterien hinsichtlich des LTI andere nicht-finanzielle strategische Ziele als nicht-finanzielle Leistungskriterien festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung und das nachhaltige Wachstum der GERRY WEBER International AG besser geeignet sind. Die Festlegung muss vor dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgen, für das die betreffende Tranche aus dem LTI gewährt wird. Einzelne nicht-finanzielle Leistungskriterien können innerhalb aller Ziele unterschiedlich gewichtet werden. Für jedes nicht-finanzielle Leistungskriterium ist eine Zielvorgabe bestimmt, die 100 % Zielerreichung entspricht. Dabei handelt es sich jeweils um einen aus der langfristigen Strategie der GERRY WEBER International AG abgeleiteten kumulierten Wert für die Laufzeit der jeweiligen Tranche. Liegt die Zielerreichung unter einem vorab bestimmten Wert, wird die Zielerreichung auf null gesetzt; liegt die Zielerreichung oberhalb des vorab bestimmten Höchstwertes, beträgt der Faktor maximal 400 %.

Die konkreten LTI-Bedingungen für die jeweilige einzelne Tranche, einschließlich der zahlenmäßigen Zielvorgaben bezüglich der Leistungskriterien, werden jährlich von dem Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern auf Grundlage der bei Festlegung aktuellen Mehrjahresplanung vereinbart.

Die Endgültige PSU Anzahl, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied am Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche zusteht, wird anschließend mit dem zum Endzeitpunkt der jeweiligen Tranche maßgeblichen Kurs der Aktie der Gesellschaft multipliziert. Der maßgebliche Kurs am Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche basiert grundsätzlich auf dem volumengewichteten und kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen auf- bzw. abgerundeten Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die letzten 30 Handelstage vor dem Ende des letzten Jahres der betreffenden Tranche (der „**Endkurs**“). Werden in diesem Zeitraum für mehr als 15 Handelstage keine Kurse festgestellt, erfolgt die Bestimmung des Kurses durch ein unabhängiges Wertgutachten.

Der daraus resultierende Betrag („**Vorläufiger Auszahlungsbetrag**“) kann vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen nach oben oder unten angepasst werden, um unvorhergesehenen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Der Aufsichtsrat ist insbesondere berechtigt, die LTI-Bedingungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen zu begrenzen und anzupassen, wenn und soweit dies erforderlich ist, um den fairen und gerechten Charakter des LTI zu wahren, die Anpassung zu solchen Ergebnissen führt, die der Aufsichtsrat vernünftigerweise vorgesehen hätte, wenn die Ereignisse und Entwicklungen bei Festlegung der ursprünglichen LTI-Bedingungen bekannt gewesen wären, und die Angemessenheit der Gesamtvergütung weiterhin gewahrt ist. Der Umfang dieser Anpassungsmöglichkeit ist auf +/- 10 % des Vorläufigen Auszahlungsbetrags begrenzt. Die Höhe des Auszahlungsbetrags des LTI für jedes Vorstandsmitglied ist je Geschäftsjahr auf 400% des individuellen Ausgangsbetrags begrenzt. Der unter Berücksichtigung der vorstehenden Anpassungen ermittelte Betrag („**Endgültiger Auszahlungsbetrag**“) wird binnen 14 Tagen nach Feststellung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt.



Aktienerswerbsverpflichtung

Zusätzlich kann der Aufsichtsrat vorsehen, dass die Mitglieder des Vorstands einmalig oder mehrmalig verpflichtet sind, Aktien der GERRY WEBER International AG zu erwerben und für eine bestimmte Dauer zu halten. Eine solche Aktienerswerbspflicht entfällt, wenn die Gesellschaft einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder Verfahren nach Unternehmens- und Restrukturierungsgesetz (StaRuG) stellt. Derzeit ist im Rahmen des SOP vorgesehen, dass die Mitglieder des Vorstands verpflichtet sind, einen Teil ihrer im Rahmen der Vorstandstätigkeit verdienten Netto-Vergütung in Aktien der GERRY WEBER International AG zu reinvestieren und zusätzlich im Sinne eines weiteren Eigeninvestments, abhängig von bestimmten Bedingungen, einen bestimmten Betrag aus ihrem Privatvermögen in Aktien der GERRY WEBER International AG zu investieren.

5.5 Unterjähriger Vertragsbeginn und unterjährige Vertragsbeendigung

Beginnt oder endet die Vorstandstätigkeit des Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahres unterjährig, so ist die Festvergütung sowie aus dem STI die für dieses Geschäftsjahr anfallende Tantieme unter Ansatz des in dem gesamten Geschäftsjahr erzielten tatsächlichen EBITDA und Net Debt zeitanteilig zu gewähren. Hinsichtlich des LTI ist bei einem unterjährigen Vertragsbeginn oder unterjähriger Vertragsbeendigung die für dieses Geschäftsjahr anfallende Leistung aus dem LTI unter Ansatz der in dem gesamten Geschäftsjahr erzielten tatsächlichen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien zeitanteilig zu gewähren. Die zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung noch nicht ausbezahlten Tranchen des LTI kommen zu dem für die jeweilige Tranche maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkten zur Auszahlung; die Leistungskriterien und die Laufzeit der jeweiligen Tranche bleiben dabei unberührt.

6. Besondere vertragliche Regelungen

6.1 Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat das vertragliche Recht, die Zahlung aus dem STI und dem LTI ganz oder teilweise zurückzubehalten bzw. sofern und soweit eine Auszahlung bereits erfolgt ist, die bereits ausgezahlte variable Vergütung aus dem STI oder dem LTI ganz oder teilweise zurückzufordern, sofern das Vorstandsmitglied in dem jeweiligen Bemessungszeitraum schwerwiegend gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien verstoßen hat. Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Nachweis eines durch das pflichtwidrige Handeln des Vorstandsmitglieds entstandenen Schadens ist nicht erforderlich.

Die Rückforderungsmöglichkeit besteht innerhalb von drei Jahren nach dem Ende des Bemessungszeitraums des jeweiligen LTI und dies auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied bereits beendet ist.

Der Rückforderungsanspruch ist auf maximal 50 % des Nettobetrags der jeweiligen im Bemessungszeitraum gewährten Leistungen aus dem LTI beschränkt. Etwaige Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

6.2 Anrechnung von Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Sofern ein Vorstandsmitglied in mit der GERRY WEBER International AG verbundenen Unternehmen Aufsichtsratsmandate übernimmt, ist eine hierfür gewährte Vergütung auf die übrige Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds anzurechnen.

Die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten durch Vorstandsmitglieder bei konzernfremden Gesellschaften bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wird im jeweiligen Einzelfall entscheiden, ob und inwieweit eine etwaige Vergütung für das konzernfremde Mandat anzurechnen ist.

Soweit die Vergütung für die Mitgliedschaft eines Vorstandsmitglieds in einem Aufsichtsrat berücksichtigt wird, wird die Fixe Vergütung entsprechend gekürzt.

6.3 Anpassung der Vergütung

Infolge der jährlichen Überprüfung der Vergütung der Vorstandsmitglieder kann der Aufsichtsrat auch eine Verringerung der Gesamtvergütung oder einzelner Vergütungskomponenten vornehmen, wobei ein Unterschreiten der den Vorstandsmitgliedern vertraglich zugesagten Fest- und Mindestbeträge nur in dem durch Gesetz, namentlich durch § 87 Absatz 2 AktG, gebotenen Umfang zulässig ist.

Demnach kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist oder die Weitergewährung der Gesamtbezüge im Hinblick auf eine veränderte Lage der Gesellschaft unbillig wäre. Hierzu gehören zum Beispiel die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder zur flexiblen Reaktionsmöglichkeit auf eine bedeutende Wirtschaftskrise. Derartige außergewöhnliche Umstände, die im Interesse der Gesellschaft eine Abweichung vom geltenden Vergütungssystem notwendig macht, sowie die vorzunehmenden Abweichungen sind vom Aufsichtsrat festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen der Aufsichtsrat in diesen Fällen eine vorübergehende Abweichungsmöglichkeit beschließen kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Der Aufsichtsrat kann zudem nach pflichtgemäßen Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit aufgetretene Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat berechtigt, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten und Verlust aus Bonusleistungen aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der im Zusammenhang mit dem Wohnwechsel entstehender Kosten zu gewähren.

6.4 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit in den Vorstandsdiensverträgen nicht vereinbart. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, in künftigen Vorstandsdiensverträgen eine entsprechende Klausel generell oder im Einzelfall zu vereinbaren. In diesem Fall soll der

Aufsichtsrat sicherstellen, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

7.1 Vorstandsdienstverträge

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern in deren Vorstandsdienstverträgen vereinbart. Die Laufzeit der Vorstandsdienstverträge entspricht – vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung – der Bestellperiode und verlängert sich bei einer Wiederbestellung für die Dauer der Wiederbestellung.

7.2 STI-Bedingungen, LTI-Bedingungen

Für den STI und die jährliche Tranche aus dem LTI werden, insbesondere zur Regelung der konkreten Leistungskriterien und der darauf bezogenen zahlenmäßigen Zielvorgaben, jeweils gesonderte Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern geschlossen. In diesen Vereinbarungen liegt die Gewährung des jeweiligen STI bzw. der jeweiligen Tranche aus dem LTI, die unter den Voraussetzungen und nach Maßgabe dieser gesonderten Vereinbarungen und gegebenenfalls unter Berücksichtigung zusätzlicher, im Vorstandsdienstvertrag enthaltener Bestimmungen, zur Auszahlung kommen.

7.3 Kündigung und sonstige vorzeitige Beendigung der Vorstandsdienstverträge

Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsdienstverträge ist ausgeschlossen.

Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsdienstvertrag aus wichtigem Grund kündigen. Als wichtiger Grund gelten insbesondere eine wesentliche Zuwiderhandlung des Vorstandsmitglieds gegen die Bestimmungen dieses Anstellungsvertrags, gegen die Bestimmungen der Geschäftsordnung des Vorstands oder gegen die Bestimmungen der Satzung der Gesellschaft sowie sonstige Pflichtverletzungen des Vorstandsmitglieds, welche eine Fortsetzung des Vertrags mit der Gesellschaft unzumutbar erscheinen lassen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts, insbesondere durch Widerruf der Bestellung, Niederlegung oder Umwandlung der Gesellschaft, endet der jeweilige Vorstandsdienstvertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit einer entsprechend § 622 BGB ab Beginn des Zugangs der Erklärung oder des sonstigen Wirksamwerdens zu berechnenden Auslaufzeit.

Das Vorstandsmitglied kann bei einer Herabsetzung der Vergütung den Vorstandsdienstvertrag nach Maßgabe des § 87 Abs. 2 S. 4 AktG zum Ablauf des nächsten Quartals mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags auf Dauer arbeitsunfähig, endet der Vorstandsdienstvertrag, wenn nicht zuvor durch Zeitablauf, drei Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. Die dauernde Arbeitsunfähigkeit wird im Zweifelsfall durch das Gutachten eines vom Aufsichtsratsvorsitzenden und dem betroffenen Vorstandsmitglied einvernehmlich benannten Arztes festgestellt. Ist das betroffene Vorstandsmitglied seit zwölf Monaten ununterbrochen arbeitsunfähig, gilt die dauernde Arbeitsunfähigkeit als festgestellt.

Ein Kündigungsrecht des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Fall eines Change of Control ist derzeit nicht vorgesehen. Der Aufsichtsrat behält sich jedoch vor, in künftigen Vorstandsdienstverträgen eine entsprechende Regelung zu vereinbaren.

7.4 Abfindungen

Für den Fall einer vorzeitigen Auflösung des Vorstandsdienstverhältnisses durch die Gesellschaft (ausgenommen im Falle einer Kündigung aus wichtigem Grund) zahlt die Gesellschaft dem betreffenden Vorstandsmitglied eine Abfindung.

Erfolgen Abfindungszahlungen aufgrund einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds, dürfen diese Zahlungen kumulativ das Zweifache der jeweiligen jährlichen Fixen Vergütung nicht überschreiten. Zugleich dürfen die Zahlungen kumulativ nicht die Vergütung für die verbleibende Laufzeit des Anstellungsvertrags überschreiten.

Finden nachvertragliche Wettbewerbsverbote Anwendung, sind an das betreffende Vorstandsmitglied erfolgte Abfindungszahlungen bei der Berechnung etwaiger Ausgleichszahlungen anzurechnen.

8. Altersvorsorge und vergleichbare Vereinbarungen

Der Aufsichtsrat kann angemessene Vereinbarungen zur Altersvorsorge treffen.