

Darstellung des neuen Vergütungssystems für den Vorstand der GERRY WEBER International AG

Beschreibung der Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder

Die Vergütungsstruktur des Vorstands der GERRY WEBER International AG ist auf eine nachhaltige und den Unternehmenswert erhöhende Entwicklung ausgerichtet. Sie enthält sowohl fixe als auch variable Komponenten. Grundlage für die Bemessung der Vorstandsvergütung sind die wirtschaftliche Lage und der nachhaltige Erfolg der GERRY WEBER Gruppe. Der Erfolg wird an der Entwicklung des bereinigten Vorsteuerergebnisses des Konzerns gemessen. Ferner findet die jeweilige individuelle persönliche Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie das horizontale und vertikale Vergleichsumfeld Berücksichtigung. Das Vergleichsumfeld orientiert sich einerseits an den Vergütungsstrukturen vergleichbarer Unternehmen und andererseits an den Gehältern des oberen Führungskreises sowie der relevanten Belegschaft des Unternehmens.

Vergütungskomponenten

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder enthält neben einer erfolgsunabhängigen Festvergütung (Fixum) erfolgsabhängige (variable) Komponenten. Jeweils vereinbart werden erfolgsabhängige Komponenten mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage. Weitere erfolgsabhängige Komponenten mit einjähriger oder mehrjähriger Bemessungsgrundlage können bei entsprechender anlassbezogener Ermessensausübung durch den Aufsichtsrat hinzutreten. Daneben erhalten die Vorstandsmitglieder die üblichen Nebenleistungen wie z. B. Sachbezüge (Kfz etc.) und Versicherungsschutz. Aktienbasierte Bestandteile der Vorstandsvergütung gibt es nicht. Versorgungszusagen gegenüber den Vorstandsmitgliedern bestehen nicht.

Fixum

Die erfolgsunabhängige, feste Vergütung wird als vertraglich festgelegte Grundvergütung monatlich in gleichen Raten ausbezahlt. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder in markt- und konzernüblicher Weise Nebenleistungen in Form von Sachbezügen wie der Nutzung bzw. Überlassung eines Dienstfahrzeugs sowie der Gewährung des Unfallversicherungs- und eines Invalidenschutzes und eine D&O Versicherung mit Selbstbehalt. Soweit es sich bei diesen Sachbezügen um geldwerte Vorteile handelt, sind diese vom Vorstandsmitglied zu versteuern.

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängige Vergütung gliedert sich in zwei mögliche Komponenten: Die erste Komponente, die mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart wird, besteht in einem Anteil an dem bereinigten Ergebnis vor Steuern gemäß Konzernabschluss nach IFRS und spiegelt den Unternehmenserfolg wider. Als zweite Komponente besteht für den Aufsichtsrat die Möglichkeit, jedem Vorstandsmitglied eine leistungsbezogene Tantieme auf Basis der individuellen Leistung zu gewähren (Ermessenstantieme); diese kann auf ein- oder mehrjähriger Bemessungsbasis beruhen.

- a) Bemessungsgrundlage der ersten Komponente der variablen Vergütung ist das Ergebnis vor Steuern gemäß Konzernabschluss nach IFRS, bereinigt um außerordentliche Effekte aus Veräußerungen von Vermögensgegenständen, Beteiligungen, Marken oder sonstiger Unternehmensteile (bereinigtes Ergebnis). Die Bemessungsgrundlage ist mehrjährig, indem der rechnerische Durchschnitt der bereinigten Ergebnisse jeweils aus dem Geschäftsjahr, für das die Vergütung gezahlt werden soll, und aus den zwei vorangegangenen Geschäftsjahren herangezogen wird. Bezogen auf diesen Durchschnittswert erhält jedes Vorstandsmitglied einen individuell festgelegten Prozentsatz. Ein Anspruch auf eine Tantieme nach der beschriebenen Formel entsteht erst, wenn das zugrunde zulegende durchschnittliche bereinigte Ergebnis 40 Mio. € übersteigt. Eine Obergrenze für diese Vergütungskomponente ergibt sich daraus, dass höchstens ein durchschnittliches bereinigtes Ergebnis von 100 Mio. € als Bemessungsgrundlage zugrunde gelegt wird. Für Zwecke der Berechnung der Bemessungsgrundlage in den ersten zwei Jahren nach Einführung des neuen Vergütungssystems wird für die Geschäftsjahre 2013/2014 und 2014/2015 jeweils ein bereinigtes Ergebnis von EUR 40 Mio. angesetzt.
- b) Daneben kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen jedem Vorstandsmitglied eine individuelle leistungsbezogene Tantieme gewähren. Hierzu können vom Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern qualitative Ziele festgelegt werden. Falls dies geschieht, ist festgelegt, dass bei einer Zielerreichung von 100 % die vereinbarte Tantieme vollständig ausgezahlt wird. Bei einer Über- oder Untererfüllung der Ziele hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die Tantieme um bis zu 50 % des festen Jahresgehalts zu erhöhen bzw. zu reduzieren.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat der GERRY WEBER International AG aufgrund von besonderen Umständen (z.B. größere Akquisitionen, Desinvestitionen, stichtagsbezogene Bilanzverzerrungen oder ähnliches) oder besonderen Leistungen eine Sonder-

tantieme ausloben bzw. die Ermittlung der leistungsbezogenen Tantieme angemessen anpassen. Dabei soll dem Vorstand kein unangemessener Vor- oder Nachteil entstehen.

Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, werden die Zahlungen an das ausscheidende Vorstandsmitglied einschließlich der Nebenleistungen nicht länger als zwei Jahre fortgeführt (Vereinbarung eines Abfindungs-Caps). Darüber hinaus dürfen die Zahlungen auch die Vergütung für die Restlaufzeit des jeweiligen Dienstvertrags nicht überschreiten. Somit entsprechen die Regelungen in den Vorstandsverträgen hier den Empfehlungen des DCGK in seiner Fassung vom 5. Mai 2015.