

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 6)

Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Bei Bedarf wird er erforderliche Änderungen vornehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur erneuten Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung kann auf Antrag nach § 122 Abs. 2 Satz 1 AktG zudem die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder durch Beschluss herabsetzen.

Auf Basis des beschlossenen Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres die Ziel- und Maximalvergütungen für den Vorstand fest. Der Aufsichtsrat legt Wert darauf, den Vorstand insgesamt angemessen zu vergüten. Angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang auch die grundsätzliche Orientierung an vergleichbaren Unternehmen in Deutschland. Die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist dabei differenziert und spiegelt die Verantwortungsbereiche wider. Bei den Zielen für die variablen Vergütungselemente achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Die Höhe der Vergütung des Vorstands wird regelmäßig vom Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit überprüft.

Horizontaler Vergleich

Mit der jährlichen Überprüfung der Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder sowie der Berücksichtigung der Entwicklung in Größe und Struktur vergleichbarer Unternehmen im Zeitverlauf wird sichergestellt, dass die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder im angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft steht. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten. Dabei stellt sich

jedoch immer auch die Schwierigkeit, dass wenige mittelständisch geprägte Unternehmen wie unsere Gesellschaft börsennotiert sind und damit entsprechende Vergütungshöhen und -strukturen nachvollziehbar zur Verfügung stehen.

Vertikaler Vergleich

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung insbesondere auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur in einem vertikalen Vergleich. Hierbei betrachtet der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft in Deutschland.

Bestandteile der Gesamtvergütung des Vorstands

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung und Sachbezüge. Die festen Vergütungsbestandteile entsprechen derzeit bei den Vorstandsmitgliedern etwa 63 Prozent der Gesamt-Zielvergütung. Variabel und somit erfolgsabhängig werden die kurzfristige variable Barvergütung (Short Term Incentive = STI) sowie die langfristige variable Barvergütung (Long Term Incentive = LTI) gewährt. Diese entsprechen bei Vorstandsmitgliedern zusammen etwa 37 Prozent der Zielvergütung. Die variablen Vergütungsbestandteile werden vor jedem Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat mit adäquaten und performanceorientierten Zielen hinterlegt, welche die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie einschließen und deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt. Die mögliche Gesamtvergütung ist dabei für jedes Vorstandsmitglied auf einen maximalen Betrag begrenzt (die maximale Gesamtvergütung).

Des Weiteren regelt das Vergütungssystem, ob und welche Zahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen können.

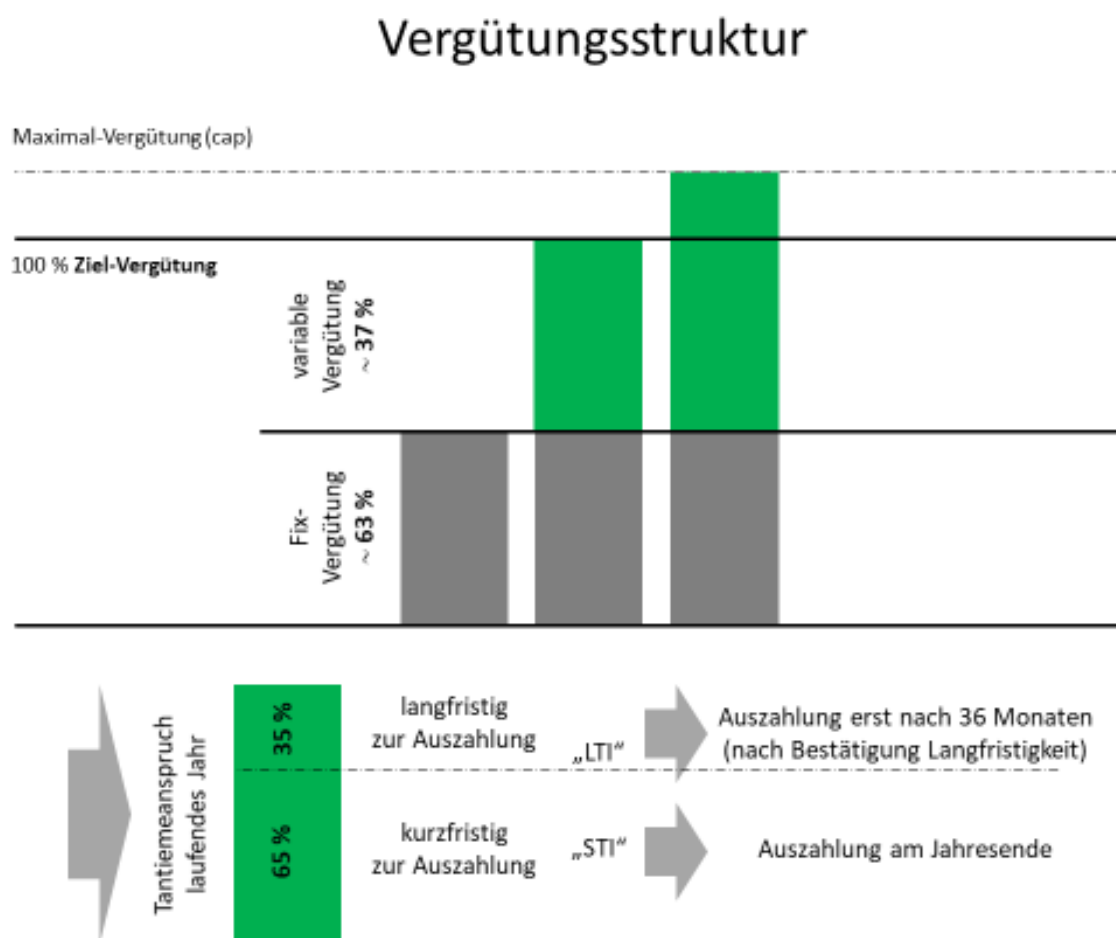
Struktur des Vergütungssystems

Die Vergütung setzt sich aus einem fixen und einem variablen Anteil zusammen.

Zudem sind einige wenige Sachleistungen, wie im Wesentlichen die Nutzung eines Dienstwagens und eine Unfallversicherung sowie eine D&O-Versicherung, zugesagt.

Zusagen zur Altersvorsorge oder Pensionen o. ä. gibt es nicht. Auch ein Aktienoptionsprogramm ist nicht vereinbart.

Die grundsätzliche Vergütungsstruktur ist der folgenden Abbildung zu entnehmen:



Im Gegensatz zur fixen Vergütung, die die Gesellschaft immer zu leisten hat, ist die variable Vergütung an die Erreichung bestimmter, vorher – in der Regel spätestens zu Beginn eines Geschäftsjahres – festgelegter Ziele geknüpft.

Struktur der variablen Vergütung

Die Höhe der Tantieme richtet sich nach dem Grad des Erreichens der für die nachhaltige Unternehmensentwicklung anhand der Planung festgelegten quantitativen und qualitativen Beurteilungsparameter mit einem kurzfristigen (12 Monate - abgelaufenes Geschäftsjahr) sowie einem mehrjährigen Betrachtungszeitraum (36 Monate).

Die quantitativen und qualitativen Parameter für die Ermittlung des Erreichens der Tantiemeberechtigung sowie der jeweiligen Tantiemehöhe werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat auf Basis der kurz-, mittel- und langfristigen Planung des Vorstands festgelegt und bei relevanten Abweichungen oder veränderten Rahmenbedingungen ggfs. angemessen angepasst.

Dabei wird die auf dieser Basis durch den Aufsichtsrat jährlich zu gewährende kurzfristige variable Vergütung (STI) nach Abschluss eines Geschäftsjahres festzulegende Tantieme zu 65 Prozent ausgezahlt und zu weiteren 35 Prozent (LTI) zunächst angespart.

Die Auszahlung der angesparten Tantiemeanteile (LTI) erfolgt erst im dritten Jahr nach Entstehung des Tantiemeanspruchs mit der in diesem Jahr dann anfallenden und auszuzahlenden kurzfristigen Tantieme (STI). Sollten die der Tantiemegewährung (LTI) zugrundeliegenden Parameter der Beurteilungskriterien in den zwei Folgejahren nach der Tantiemeermittlung in einzelnen Jahren wesentlich von den ursprünglichen Beurteilungsparametern zum Gewährungszeitpunkt abweichen, was der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen zum Zeitpunkt der Festlegung des Tantiemeanspruchs für die jeweils der Gewährung des LTI nachfolgenden Geschäftsjahre überprüft und feststellt, reduziert sich die bis dahin angesparte Tantieme in Bezug auf eine jeweils festgestellte negative Abweichung in einem nachfolgenden Geschäftsjahr, während diese bei Übererfüllung auf maximal bis zu 150 Prozent Zielerreichung bei den quantitativen Zielen ansteigen kann (Jahresscheibenbetrachtung der Erfüllungsgrade). Bei der Beurteilung der Zielerreichung werden außergewöhnliche, kurzfristige Entwicklungen weder erhöhend noch vermindern berücksichtigt.

Beurteilungsparameter der Tantiemegewährung

Die Tantieme für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr wird auf der Grundlage von qualitativen Beurteilungsparametern, wie die Markt- und Wettbewerbsentwicklungen, die vom Vorstand definierten und umgesetzten strategischen Meilensteine, die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen und die persönliche Leistung des Vorstands sowie auf der Grundlage von quantitativen Beurteilungsparametern, wie die Erfüllung der Unternehmens- und Konzernplanung, die Entwicklung der Finanzierungs- und Eigenkapitalstruktur der Gesellschaft und des Konzerns und Earnings per share (EPS) durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Die zu gewährende Tantieme wird insgesamt auf einen jeweiligen Maximalbetrag pro Vorstand begrenzt (Maximaltantieme für quantitative Tantiemeparameter bei max. 150 Prozent, bei qualitativen Tantiemeparametern bei max. 100 Prozent). Eine Begrenzung der Tantieme nach unten erfolgt nicht.

Die gewählte Struktur des Vergütungssystems basiert darauf, dass das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung in einem leistungsorientierten und dennoch langfristig wertorientiert ausgewogenem Verhältnis zueinanderstehen. Bei der Festlegung der Fixvergütung wurde berücksichtigt, dass die Vorstände der Masterflex SE ihre Altersvorsorge ausschließlich privat, also selbst finanzieren. Etwaige Zusagen zur Altersvorsorge oder Pensionen gibt es nicht. Damit verbunden ergibt sich für die Gesellschaft der Vorteil, dass es keinerlei Bilanzposten und dementsprechend potenzielle Bilanzrisiken für zurückgestellte Altersvorsorge- oder Pensionsaufwendungen der Vorstände gibt, wie das in vielen anderen Gesellschaften üblich ist.

Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil unserer Strategie und sichert unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Die Nachhaltigkeitsziele sollen zukünftig die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf soziale und Umweltbelange stärker berücksichtigen. Der Aufsichtsrat bestimmt erstmals für das Geschäftsjahr 2021, welche langfristigen Nachhaltigkeitsziele für den Leistungszeitraum mit Blick auf die Vergütung relevant sind. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festlegung der

Nachhaltigkeitsziele darauf, dass diese möglichst messbar und transparent sind. Die zu entwickelnden Nachhaltigkeitsziele werden im Vergütungsbericht, der über die Gewährung der jeweiligen LTI-Tranche berichtet, beschrieben.

Festlegung der Zielerreichungsgrade

Die variable Vergütung bemisst sich insbesondere anhand der wirtschaftlichen Entwicklung der Masterflex SE und berücksichtigt die Leistungen der Vorstandsmitglieder. Dabei verfolgt der Aufsichtsrat einen „Pay-for-Performance“-Ansatz. Die kurzfristige variable und die langfristige variable Barvergütung unterscheiden sich dabei nach dem Leistungszeitraum und nach den zur Bemessung der Auszahlung herangezogenen Leistungskriterien. Bei der Auswahl der Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass diese möglichst messbar und strategierelevant sind.

Über den Grad der Erreichung der so festgelegten quantitativen und qualitativen Beurteilungsparameter (Ziele) trifft der Aufsichtsratsvorsitzende nach Einbeziehung des Vorstandsmitglieds mit dem Gesamtaufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres eine Entscheidung. Eine inhaltliche Abstimmung hierzu erfolgt in der Regel schon im letzten Quartal des der Tantiemegewährung vorausgehenden Geschäftsjahres. Spätestens in der Bilanzaufsichtsratssitzung über das vorausgehende Geschäftsjahr werden diese vom Aufsichtsrat verbindlich beschlossen.

Bezüglich der Bemessung einer potenziellen Zielerreichung und daraus resultierender Tantieme ist folgendes angestrebt:

Die gesetzten Ziele in den Tantiemevereinbarungen sollen grundsätzlich realistisch, das heißt auch durch das Vorstandsmitglied erreichbar sein.

Sie setzen sich grundsätzlich aus fünf Einzelzielen zusammen. Die Gesamtzielerreichung sollte in einer Bandbreite von 0 Prozent bis 150 Prozent um die Zielquote (entspr. Zieltantieme) von 100 Prozent bei den quantitativen Zielen schwanken. Bei den qualitativen Zielen soll die Bandbreite zwischen 0 und 100 Prozent schwanken. Zudem ist die tatsächlich erreichbare Maximaltantieme für jeden Vorstand betragsmäßig begrenzt.

Die fünf Teilziele umfassen im Wesentlichen folgende Parameter:

Die fünf Teilziele der Tantiemevereinbarung:

Ziel Nr.	Zielbeschreibung
1	Markt- und Wettbewerbsentwicklungen sowie strategische Weiterentwicklung
2	Unternehmens- und Konzernplanung
3	Earnings per share (EPS)
4	Nachhaltigkeit, CSR und Compliance
5	Persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds

Die dargestellte Struktur der Ziele wurde vom Aufsichtsrat festgelegt, um einerseits die langfristige Unternehmenswertentwicklung des Unternehmens zu fördern und eher kurzfristige Erfolge aufgrund von Einmaleffekten oder nur kurzfristig greifende Maßnahmen möglichst zu vermeiden bzw. weniger gewichtig in die Bewertung der zu vergütenden Leistung des Vorstands mit einfließen zu lassen. Es ist das Ziel des Aufsichtsrats, im Interesse aller Stakeholder, eine langfristig positive Unternehmensentwicklung zu erreichen und hierzu die richtigen Weichenstellungen auf der strategischen Ebene zu incentivieren. Nur wenn die technologische, innovative sowie preis- und wettbewerbsführende Position in wesentlichen Bereichen weitgehend erreicht und gegebenenfalls ausgebaut oder im Falle von bereits erreichter Führerschaft gesichert werden kann, erscheint die langfristig positive Wertentwicklung des Unternehmens gewährleistet. Daneben ist die Erreichung der vorgegebenen, eher kurz- bis mittelfristig

orientierten betriebswirtschaftlichen Ziele, insbesondere Ergebnis- und Umsatz-Ziele, ebenfalls von hoher Bedeutung für die positive Entwicklung des Unternehmens. Auch die persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds ist ein wesentlicher Indikator für die Erschließung der Wachstums- und positiven Entwicklungspotenziale des Unternehmens. Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen wurde die zuvor beschriebene Zielstruktur für die Bemessung der Tantieme festgelegt. Die Ermittlung der Zielerreichungsgrade erfolgt weitgehend auf Grundlage von quantitativen Parametern sowie auf Grundlage qualitativer Faktoren. Insbesondere Letztere werden durch die regelmäßige und enge Zusammenarbeit zwischen Aufsichtsrat und Vorstand sowie durch mögliche Benchmark-Betrachtungen objektiviert. Die jeweiligen Zielerreichungen werden – sofern nicht sowieso Bestandteil der regelmäßigen Reporting- und Risikomanagementprozesse – so regelmäßig abgestimmt und anschließend dokumentiert.

Ergebnismindernde Sonderfaktoren, die dem Aufsichtsrat bekannt sind und durch ihn genehmigt wurden, bleiben bei einer Feststellung der Erreichung der Ziele im Rahmen der festgelegten Beurteilungsparameter bei den quantitativen Zielparametern außer Betracht. Hierzu gehören u. a. außerplanmäßige Investitionsmaßnahmen oder Finanzierungskosten für Akquisitionen. In gleicher Weise außer Betracht bleiben ergebniserhöhende Sonderfaktoren, wie u. a. außerordentliche Erträge aufgrund von Veräußerungen von Beteiligungen.

Im Falle der Erkrankung oder sonstiger unverschuldeter Verhinderung des Vorstandsmitglieds für die Dauer von mehr als sechs Monaten wird die Tantieme nur für die ersten sechs Monate von Beginn der Krankheit an gezahlt, und zwar anteilig in Höhe von jeweils 1/12 pro Monat. Nach Wiederaufnahme der Tätigkeit besteht der Tantiemeanspruch für das laufende Geschäftsjahr zeitanteilig nach den restlichen vollen Monaten der Mitarbeit.

Schließlich hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Falle besonderer und nicht den Gegenstand vorheriger Planungen bildender Leistungen eines Vorstandsmitglieds eine Sondertantieme von bis zu 50.000 EUR zu gewähren, was einer gesonderten Beschlussfassung und Begründung durch den Aufsichtsrat bedarf.

Die grundsätzliche Tantieme-Struktur ist der folgenden Abbildung zu entnehmen:

Übersicht der Tantieme-Struktur

Basis für jährliche Tantieme

- Markt- und Wettbewerbsentwicklungen sowie strategische Weiterentwicklung
- Unternehmens- und Konzernplanung (Umsatz und EBIT)
- Earnings per share (EPS)
- Nachhaltigkeit, CSR und Compliance
- Persönliche Leistung des Vorstandsmitgliedes

Ober-/Untergrenze

- Obergrenze bei max. 150% (quantitative Ziele) bzw. bei max. 100% (qualitative Ziele), keine Untergrenze

Bewertung

- Nach Feststellung des Jahresabschlusses werden die Istwerte mit den Zielwerten verglichen. Der sich daraus ergebende Betrag wird für den STI Ende des ersten Quartals ausgezahlt, in Folgejahren dann gemeinsam mit dem fälligen LTI-Anteil (bzw. nach Feststellung des Jahresabschlusses)

Festlegung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr.1 AktG eine Maximalvergütung für die Summe aller Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen und maximal erreichbare Tantieme) für die Mitglieder des Vorstands festgelegt.

Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 750 TEuro und für den Finanzvorstand 530 TEuro.

Regelmäßige Überprüfung der Vergütungshöhen

Unabhängig von der Billigung durch die Hauptversammlung überprüft der Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen das Vergütungssystem auf etwaigen Anpassungsbedarf und nimmt bei Bedarf Änderungen vor.

Die Vergütung (primär Tantieme) wird in regelmäßigen Abständen überprüft und unter Berücksichtigung der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, der Gehaltsstrukturen in der Gesellschaft, dem Vergütungsniveau von Vorständen in vergleichbaren Gesellschaften, der Lage der Gesellschaft und des Einsatzes und des Erfolges des Vorstandsmitglieds neu festgesetzt.

Der gewählte horizontale und vertikale Vergleichsansatz entspricht zudem grundsätzlich den Empfehlungen des Corporate Governance Kodex.

Da schon in den letzten Jahren auch vermehrt auf das Verhältnis zwischen den Bezügen der Vorstände und denen der sonstigen Mitarbeiter des Unternehmens referenziert wurde, findet dieses Verhältnis auch in unserer vertikalen Benchmark-Betrachtung Eingang. Bei der Masterflex SE stellt sich die Situation für das Jahr 2019 wie folgt dar:

Die empfangene Vergütung sämtlicher deutscher Mitarbeiter (ohne Azubis und Leihkräfte) beträgt im Jahr 2019 durchschnittlich 42 TEURO, die des Vorstands durchschnittlich 446 TEURO.

Dies entspricht einem Verhältnis zum Vorstand von Faktor 10,6.

Im Vergleich zu den aktuellen Faktoren beispielsweise im DAX (andere Indizes-Faktoren sind bislang nicht öffentlich verfügbar), scheint der Faktor von durchschnittlicher Vorstandsvergütung und durchschnittlicher Arbeitnehmervergütung bei der Masterflex SE in einem ausgewogenen Verhältnis. Im Durchschnitt der Jahre 2013 bis 2019 betrug die Vertikalität im DAX durchschnittlich zwischen Faktor 49 bis Faktor 54.

Auch die Struktur des Unternehmens spielt eine wichtige Rolle bei der Definition und Festlegung der Vergütung. Die Masterflex SE ist mit ihrer historisch bedingten Kleinteiligkeit und vergleichsweise hohen Anzahl von Beteiligungsunternehmen, im direkten Vergleich mit vielen anderen Unternehmen in ähnlicher Umsatz- und Mitarbeitergröße, als durchaus komplexer zu definieren, wobei zumeist dann auch noch die zusätzlichen Anforderungen durch die Kapitalmarktorientierung zu erfüllen sind, was auf viele Mitbewerber nicht in gleicher Weise zutrifft.

Altersvorsorge- und Pensionszusagen

Der Vorstand der Masterflex SE erhält keinerlei Pensionszusagen oder sonstige Altersvorsorgezusagen. In diesem Punkt weichen die für einen Vergleich der Gesamtvergütungen zu berücksichtigenden Gegebenheiten deutlich vom Gros der Vorstands- und auch Geschäftsführungsvergütungen mittelständischer Unternehmen in Deutschland ab, da der Vorstand der Masterflex SE seine jeweilige Altersvorsorge vollständig privat regelt.

Weitere vergütungsrelevante Vereinbarungen

Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand betragen die Bestelldauer und die Dauer des Vorstandsdiensvertrags in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Vorstandsdiensvertrags bei sechs Jahren, da es sich bei der Masterflex um eine SE handelt. Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, werden die Zusagen aus den Vorstandsdiensverträgen bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt. Die Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt unter Zugrundelegung eines durchschnittlichen Zielerreichungsgrades aus den letzten drei Jahren vor Ausscheiden des Vorstandsmitglieds zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen, eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt nicht. Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ist in den Vorstandsdiensverträgen die Regelung enthalten, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags vergütet wird.

Kontrollwechsel

Zur Sicherstellung ihrer Unabhängigkeit haben die Vorstandsmitglieder im Fall eines Kontrollwechsels im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) unter engen Voraussetzungen ebenfalls Anspruch auf eine Abfindung.

Im Falle eines Kontrollwechsels nach Abschluss dieses Vertrages hat das Vorstandsmitglied ein einmaliges Sonderkündigungsrecht, den Dienstvertrag mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende zu kündigen und sein Amt zum Kündigungstermin niederzulegen. Er hat bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Das Sonderkündigungsrecht kann nur innerhalb von drei Monaten nachdem dem Vorstandsmitglied der Kontrollwechsel bekannt geworden ist, ausgeübt werden.

Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Dritter oder mehrere gemeinsam handelnde Dritte im Sinne des WpÜG mehr als 30 Prozent der Aktien an der SE erwerben oder die Stellung von dem Vorstandsmitglied als Vorstand mehr als nur unwesentlich berührt wird und dies mit einem Wechsel im Aktionärskreis von mindestens 25 Prozent der stimmberechtigten Aktien in einem zeitlichen Zusammenhang steht.

Die Abfindung wird auf insgesamt zwei Jahresgehälter, maximal jedoch den bei Ausscheiden noch bestehenden Gesamtvergütungsanspruch für die Restlaufzeit des Vertrages begrenzt. Der Abfindungsanspruch wird mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses zur Auszahlung fällig.

Ein Anspruch auf Gewährung einer Abfindung nach vorstehendem Absatz besteht nicht, wenn das Vertragsverhältnis, auch unabhängig vom Eintritt des Kontrollwechsels, innerhalb der nächsten sechs Monate automatisch geendet hätte, etwa durch Ablauf einer Befristung oder durch Erreichen der Altersgrenze oder eine schon ausgesprochene, begründete Beendigungskündigung seitens der Gesellschaft.

Ausgleichszahlung / Übergangsgeld bei Vertragsende

Wird der Vertrag mit dem Vorstandsmitglied nicht verlängert oder unmittelbar nach einer Verlängerung unverschuldet wieder beendet, so hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf ein einmaliges, mit der Beendigung des Dienstvertrages fälliges Übergangsgeld in Höhe der Fixvergütung für die Dauer von 12 Monaten, wobei nach Ablauf von sechs Monaten auf dieses eine Anrechnung etwaiger dann erworbener anderweitiger Bezüge erfolgt.

Karenzentschädigung für Wettbewerbsverbot

Da es dem Vorstandsmitglied untersagt ist, für die Dauer von 12 Monaten nach Beendigung des Dienstvertrages für Unternehmen tätig zu sein, die im Geschäftsfeld Schläuche und Verbindungssysteme tätig sind oder sich in direktem Wettbewerb mit der Gesellschaft befinden, wird eine Karenzentschädigung vereinbart.

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zahlt die Gesellschaft an das Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 90 Prozent des letzten Jahresfestgehaltes. Eine Anrechnung anderweitiger Einkünfte erfolgt nicht.

Die Gesellschaft ist jedoch berechtigt, vor Beendigung des Dienstverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung zu verzichten, dass sie mit dem Ablauf von zwölf Monaten seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei wird. Die Verzichtserklärung muss spätestens neun Monate vor Ablauf des Vertrages erfolgen.

Verletzt das Vorstandsmitglied die Wettbewerbsvereinbarung, kann die Gesellschaft eine Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung verlangen. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt davon unberührt. Während der Dauer des Verstoßes entfällt zudem der Anspruch auf Zahlung der Karenzentschädigung.

Das Wettbewerbsverbot gilt räumlich für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

Sachleistungen

Die Gesellschaft gewährt dem Vorstand für die Dauer des Dienstvertrages einen Zuschuss zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung in Höhe des Arbeitgeberanteils, wie er bei einer gesetzlichen Sozialversicherungspflicht innerhalb der jeweiligen gesetzlichen Beitragsbemessungshöchstgrenze des Vorstandsmitglieds bestünde, höchstens jedoch in Höhe der Hälfte des Betrages, welchen das Vorstandsmitglied für seine Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung aufwendet.

Die Gesellschaft stellt dem Vorstandsmitglied für seine Tätigkeit ein angemessenes Firmenfahrzeug für geschäftliche Zwecke zur Verfügung. Das Firmenfahrzeug darf von dem Vorstandsmitglied auch für private Zwecke genutzt werden. Die für diesen Sachbezug anfallenden Steuern trägt das Vorstandsmitglied.

Die Gesellschaft schließt für das Vorstandsmitglied eine angemessene Unfallversicherung ab und erstattet zudem die Beiträge für eine Berufsunfähigkeitsversicherung zugunsten des Vorstandsmitglieds mit einer monatlichen Leistung, die maximal 80 Prozent des letzten vertraglich vereinbarten Nettoentgeltes aus der Fixvergütung abdeckt.

Die Gesellschaft schließt für das Vorstandsmitglied eine D & O-Versicherung mit einem angemessenen Selbstbehalt von mindestens 10 Prozent eines durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden Schadens, der bis absolut maximal den jeweiligen 1,5-fachen Betrag einer vereinbarten Festvergütung betragen soll, ab.

Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Mit der Vergütung für den Vorstand ist auch eine etwaige Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds bei verbundenen Unternehmen und Tochtergesellschaften grundsätzlich abgegolten. „Verbundene Unternehmen“ sind alle gemäß § 15 AktG verbundenen und solche Unternehmen, an denen die Masterflex SE mit mindestens 25 Prozent beteiligt ist. Sofern Vorstandsmitglieder für die Wahrnehmung von Mandaten in diesen Gesellschaften Bezüge von den betreffenden Gesellschaften erhalten, werden diese auf die Vergütung angerechnet.

Der Aufsichtsrat der Masterflex SE begrüßt es ausdrücklich, wenn die Mitglieder des Vorstands auch in angemessenem Umfang Aufsichtsmandate, bspw. in Form von Aufsichtsrats- oder Beiratsmandaten, bei Unternehmen, außerhalb der Masterflex Group, wahrnehmen. Diese externe Mandatsübernahme trägt regelmäßig zur Weiterentwicklung des Vorstands und zum kreativen Gedankenaustausch bei anspruchsvollen operativen und strategischen Fragestellungen mit Führungspersönlichkeiten anderer Unternehmen bei, wie sie typischerweise in konventionellen Weiterbildungen und anderen Unternehmernetzwerken nicht bzw. kaum ebenbürtig erlangt werden können.

Selbstverständlich haben derartige externe Mandate im Einklang mit dem Aktiengesetz, den Masterflex-internen Richtlinien und dem DCGK zu stehen. Insbesondere sollen die Vorstandsmitglieder sämtlich keine Vorsitzenden-Mandate in konzernexternen Gesellschaften übernehmen. Interessenskonflikte sind auszuschließen. Die Mitglieder des Vorstands der Masterflex SE sind verpflichtet, diese Regeln bei der Mandatsauswahl einzuhalten und den Aufsichtsrat vor der Mandatsübernahme hierüber zu informieren und dessen Zustimmung einzuholen.

Die für die Übernahme von konzernfremden Aufsichtsratsmandaten gezahlten Vergütungen werden nicht auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds bei der Masterflex SE angerechnet.

Sonstiges

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend und in begründeten Ausnahmefällen von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Masterflex SE notwendig ist. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien der Tantieme und die zeitweilige Übernahme von Aufwendungen für außergewöhnliche Leistungen und Nebenleistungen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen

Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

Jeglicher Abfindungsanspruch entfällt, wenn die Gesellschaft das Dienstverhältnis wirksam außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt.