

va-Q-tec AG
Würzburg
ISIN: DE0006636681
WKN: 663668

Beschreibung des Systems der Vorstandsvergütung

Entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des DCGK besteht die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus festen und variablen Bestandteilen. Die variablen Bezüge bestehen aus einer als Jahresbonus gezahlten Barkomponente. Alle Vergütungsbestandteile sind im Einzelnen und in ihrer Gesamtheit angemessen. Der Aufsichtsrat befasst sich intensiv mit der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung und berücksichtigt sämtliche in § 87 des Aktiengesetzes und Ziffer 4.2.2 Sätze 4 und 5 DCGK aufgeführten Kriterien, wie z.B. die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten der va-Q-tec AG.

Externe Vergütungsexperten haben dem Aufsichtsrat im März 2017 die grundsätzliche Angemessenheit der Vorstandsvergütung bestätigt. Die Festvergütung entspricht dem jährlichen Festgehalt; daneben nahmen beide Vorstände einen Dienstwagen in Anspruch. Für alle Organe der va-Q-tec Gruppe besteht eine D&O-Versicherung. Den 10%-igen Selbstbehalt tragen die Vorstände persönlich.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2018 wurde ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands festgelegt, in dem die Langfristkomponente der Boni verankert und damit dem Deutschen Corporate Governance Kodex noch stärker Rechnung getragen werden soll. Das Vergütungssystem gilt für alle Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2018. Die laufenden Vorstandsverträge sind zum Geschäftsjahr 2018 entsprechend angepasst worden. Auch das neue Vergütungssystem wurde durch externe Gutachter betrachtet, diese entspricht demnach den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Codex. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, die Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Bei der Entwicklung des neuen Systems ist der Aufsichtsrat von den Grundzügen des nach wie vor für sinnvoll erachteten bisherigen Vergütungssystems ausgegangen und hat dieses noch stärker auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. So teilt sich die jährliche variable Vergütung nunmehr auf in eine kurzfristige und eine langfristige variable Vergütungskomponente. Für beide wird ein Bonuszielbetrag bei 100%iger Zielerreichung festgelegt. Beide Komponenten sind einerseits nach oben begrenzt, können andererseits aber auch auf Null sinken. Für die kurzfristige variable Vergütung sind drei Kennzahlen maßgeblich, die jeweils zu 1/3 gewichtet werden, nämlich Umsatz, das EBITDA der Gruppe und der Return on Capital Employed. Für jeden dieser Parameter legt der Aufsichtsrat Zielgrößen fest, wobei die Eintrittshürde, um überhaupt eine kurzfristige variable Vergütung zu erhalten, bei 80 % der jeweiligen Zielwerte liegt. Im Bereich der Zielerreichung zwischen 80 % und 115 % werden bestimmte Faktoren für die Berechnung des Bonus ermittelt, wobei der maximale Faktor grundsätzlich 1,3 beträgt und der jeweilige Vergütungsbestandteil hierdurch gedeckelt wird. Ausnahme ist der EBITDA-Anteil der kurzfristigen

variablen Vergütung, bei dem sich unter bestimmten Voraussetzungen der Faktor bis auf 1,5 erhöhen kann. Bei der langfristigen variablen Vergütung wird auf die Entwicklung des Börsenkurses der Gesellschaft zwischen zwei Vergleichszeiträumen abgestellt. Auch hier gibt es eine Eintrittshürde dergestalt, dass mindestens eine positive Kursentwicklung von 5 % erfolgt sein muss. Ferner gibt es einen Cap bei einer Kursentwicklung von über 15 %. Von der etwaigen als langfristige variable Vergütung erhaltenen Bruttovergütung muss das Vorstandsmitglied mindestens 50 % in Aktien der Gesellschaft investieren, die einer vierjährigen Veräußerungssperre unterliegen. Vergütungsbeträge oberhalb des Caps werden nicht ausgezahlt, sondern – wiederum bis zu einem bestimmten Höchstbetrag – auf einem virtuellen Nachhaltigkeitsbonus-Konto des Vorstandsmitglieds gutgeschrieben und können in bestimmten Grenzen verwendet werden, um Börsenkurssteigerungen in relevanten Vergleichszeiträumen, die unter 10 %, aber über 5 % liegen, auszugleichen. Aus einem derartigen Ausgleich resultierende Teile der langfristigen variablen Vergütung sind ausschließlich in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die der vorgenannten Sperrfrist unterliegen.

Die jährlichen Konzernziele zur Bemessung der variablen Barkomponente beschließt der Aufsichtsrat. Dieser stellt auch die Zielerreichung fest.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund eines Kontrollwechsels keine gesonderten Vergütungen vor.