

Vergütungssystem

für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands

DIERIG 
gegründet 1805

DIERIG HOLDING AG

Stand: Mai 2021

Vergütungssystem für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands (Veröffentlichung gemäß § 120a Abs. 2 Aktiengesetz)

Nach § 120a AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des nach § 87a AktG vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu beschließen.

Die Hauptversammlung hat am 27. Mai 2021 das Vergütungssystem unter **Tagesordnungspunkt 6** mit einer Mehrheit von 99,52% des vertretenen Kapitals gebilligt.

Vorstand – Vergütungssystem

Im Berichtsjahr 2020 bestand das Vorstandsgremium der Dierig Holding AG (die „Gesellschaft“) aus Herrn Christian Dierig (Sprecher des Vorstands), Frau Ellen Dinges-Dierig und Herrn Benjamin Dierig.

Das Vergütungssystem legt die Rahmenbedingungen fest, nach deren Maßgabe den Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft vom Aufsichtsrat der Gesellschaft Vergütungsbestandteile gewährt werden können. Das Vergütungssystem ist nach Maßgabe des Aktiengesetzes festgesetzt und in den Dienstverträgen der derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder umgesetzt.

Das Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, die Geschäftsstrategie der Gesellschaft zu fördern und eine erfolgreiche, nachhaltig wertorientierte Unternehmensentwicklung sicherzustellen. Insbesondere die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile tragen zur Erreichung der operativen und strategischen Ziele der Gesellschaft bei. Die langfristige variable Vergütung setzt für die Vorstandsmitglieder gezielt Anreize, eine nachhaltige Entwicklung der Ergebnisse zu fördern. Bei der Gewährung der einjährigen Sonderzahlung an die Vorstandsmitglieder kann der Aufsichtsrat neben der Erreichung operativer Ziele die Erreichung strategischer Ziele berücksichtigen. Dadurch werden auch insoweit Anreize für die Vorstandmitglieder gesetzt.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich neben den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds an der Größe, Komplexität und Lage der Gesellschaft. Sie setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Feste Vergütungsbestandteile

Zu den festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen grundsätzlich ein festes Jahresgehalt (Grundgehalt) und Nebenleistungen.

Das Grundgehalt wird üblicherweise für ein volles Jahr vereinbart und in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende eines Monats gezahlt. Es wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Zu den Nebenleistungen, die den Vorstandsmitgliedern von der Gesellschaft gewährt werden können, zählen Sachbezüge, die Nutzung eines Dienstwagens und sonstige marktübliche Kostenübernahmen. Die Gesellschaft schließt für die Vorstandsmitglieder insbesondere eine D&O-Versicherung ab, die für die Vorstandsmitglieder einen Selbstbehalt nach Maßgabe des Aktiengesetzes vorsieht.

Vorstandsmitgliedern wird darüber hinaus grundsätzlich keine Versorgungszusage mehr gewährt. Von den derzeit amtierenden Vorstandsmitgliedern ist lediglich dem derzeitigen Sprecher des Vorstands bereits 1994 eine Versorgungszusage gewährt worden. Die Höhe der Leistungen aus dieser Versorgungszusage wird alters- und dienstzeitabhängig sowie anteilig anhand der Höhe des vom Sprecher des Vorstands zuletzt bezogenen Grundgehalts errechnet.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile setzen sich aus einer erfolgsabhängigen kurzfristigen variablen Vergütung und einer erfolgsabhängigen langfristigen variablen Vergütung zusammen.

Die kurzfristige variable Vergütung kann zu einer jährlichen Sonderzahlung führen (sog. Ermessenstantieme). Sie belohnt die Vorstandsmitglieder für den Erfolg der Gesellschaft in dem betreffenden Geschäftsjahr. Die Gewährung der Ermessenstantieme sowie die Bestimmung deren Höhe erfolgt nach dem pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat kann dabei die Ertragslage

der Gesellschaft sowie die besonderen Erfolge und persönlichen Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigen.

Die langfristige variable Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern gewährt wird, ist an ein finanzielles Erfolgsziel geknüpft. Sie bemisst sich nach dem gewichteten Konzernergebnis (Ergebnis vor Zinsen und Ertragsteuern, EBIT) der letzten drei Geschäftsjahre (sog. variable Tantieme). Der Aufsichtsrat beschließt für das jeweilige bevorstehende Geschäftsjahr im Rahmen der Genehmigung der Finanzplanung entsprechende Plan- bzw. Zielwerte und legt die Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres fest.

Die Ermessenstantieme und die variable Tantieme werden am Ende des Monats, in dem die Hauptversammlung für das betreffende Geschäftsjahr stattfindet, ausbezahlt. Die gesamte variable Vergütung aller Vorstandsmitglieder ist bei der jährlichen Gewährung auf einen Betrag von 200.000,00 € begrenzt (sog. Tantieme-Cap).

Maximalvergütung

Das Vergütungssystem sieht zudem eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder („Maximalvergütung“) vor. Die Maximalvergütung beträgt grundsätzlich 1.000.000,00 €. Im Geschäftsjahr 2021 fällt unter die Maximalvergütung allerdings auch die Zuführung zur Pensionsrückstellung für die dem Sprecher des Vorstands gewährte Versorgungszusage, die auf Grund fallender Zinsen vergleichsweise hoch ausfällt. Vor diesem Hintergrund beträgt die Maximalvergütung lediglich für das Geschäftsjahr 2021 1.500.000,00 €, für zukünftige Geschäftsjahre 1.000.000,00 €.

Abfindung

Die zwischen Gesellschaft und Vorstandsmitgliedern geschlossenen Dienstverträge enthalten für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages eine Abfindungszusage. Die Abfindungszusage entfällt nur bei berechtigter fristloser Kündigung durch die Gesellschaft oder unberechtigter Eigenkündigung des Vorstandsmitglieds. Die Höhe der Abfindung entspricht der Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages, ist aber auf zwei Jahresvergütungen begrenzt (sog. Abfindungs-Cap).

Die Dienstverträge sehen für den Fall, dass die Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsel (Change of Control) vorzeitig beendet wird, keine besonderen Leistungszusagen vor.

Vergütungsstruktur

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, ausgenommen die Nebenleistungen und Versorgungszusage, besteht in der Regel zu 75 % bis 80 % aus dem Grundgehalt, zu 10 % bis 15 % aus der kurzfristigen variablen Vergütung und zu 10 % bis 15 % aus der langfristigen variablen Vergütung.

Die Nebenleistungen variieren zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern. Die betragsmäßige Höhe der Nebenleistungen kann zwischen 5 % bis 8 % der Gesamtvergütung betragen. Eine Versorgungszusage sieht das Vergütungssystem nicht vor.

Prozess der Festlegung und Prüfung des Vergütungssystems

Die horizontale und vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird von der Personalabteilung in regelmäßigen Abständen berechnet und vom Aufsichtsrat geprüft und gewürdigt. Als horizontale Referenz wird eine Gruppe vergleichbarer Gesellschaften mit Börsennotierung in Deutschland herangezogen. Der vertikale gesellschaftsinterne Vergütungsvergleich fokussiert sich auf die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung der in Deutschland, Österreich und in der Schweiz beschäftigten nichtleitenden Mitarbeiter sowie zur Vergütung des oberen Führungskreises bzw. der leitenden Geschäftsführung des Konzerns.