

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der EVN AG

1 Aufstellung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands der EVN AG (EVN) wurden auf Vorschlag des Personalausschusses in seiner Funktion als Vergütungsausschuss gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 11. Dezember 2019 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 91. ordentliche Hauptversammlung der EVN angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2 Zielsetzung

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Die Vergütung muss zudem so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen mit einem diversifizierten Beteiligungsportfolio gewonnen werden können. Somit muss die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet werden.

Die Vergütung entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands, differenziert jedoch gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. Maßgeblich sind weiters das Dienstalter sowie gegebenenfalls die Übernahme der Funktion eines Sprechers oder Vorsitzenden des Vorstands.

Die Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, dauerhaft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Bei Festlegung der konkreten Leistungskriterien ist darauf zu achten, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig sollen ambitionierte Ziele festgelegt werden, die einen Anreiz zu besonderen Leistungen bilden. Übergeordnetes Anliegen ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

Die Umsetzung der Strategie der EVN fließt sowohl bei den finanziellen als auch bei den nichtfinanziellen (individuellen) Leistungskriterien in die Zielfestlegung und -erreichung ein. In beiden Fällen ist die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu berücksichtigen.

3 Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- Feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind
- Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen und nichtfinanziellen, jährlichen sowie mehrjährigen Leistungskriterien

Die variablen Vergütungsbestandteile betragen im Fall einer 100-prozentigen Zielerreichung pro Geschäftsjahr 30 % des Grundgehalts. Bei einer Übererfüllung der finanziellen Ziele ist die variable Vergütung mit maximal 51 % des Grundgehalts begrenzt.

Geldwerte Vorteile, die ein Vorstandsmitglied für die Ausübung von Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften sowie in gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretungen erhält, denen die Gesellschaft angehört, sind an die Gesellschaft abzuführen.

4 Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung besteht aus dem Grundgehalt, Sachbezügen und Nebenleistungen sowie Versorgungsaufwendungen.

4.1 Grundgehalt

Das Grundgehalt ist vierzehn Mal jährlich auszubezahlen.

Bei der Bemessung des Grundgehalts sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen: Allem voran entlohnt dieser Vergütungsbestandteil die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe an der marktüblichen Vergütung von Vorstandsmitgliedern.

Im Rahmen dieses Marktvergleichs, der insbesondere andere börsennotierte Gesellschaften im Inland mit einschließen soll, ist zudem die spezifische Ausprägung des EVN Konzerns zu berücksichtigen, die sich insbesondere aus den regionalen Märkten, den Geschäftsfeldern und dem Portfolio der Gruppe sowie spezifischen Unternehmenskennzahlen ableiten lässt.

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben muss die feste Vergütung eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Entlohnung sicherstellen, die es der Gesellschaft ermöglicht, geeignete Führungskräfte zu rekrutieren und zu halten.

4.2 Sachbezüge und Nebenleistungen

Zu den Sachbezügen und Nebenleistungen gehören die folgenden Bestandteile:

4.2.1 Unfallversicherung

Die Gesellschaft kann zugunsten der Vorstandsmitglieder bzw. zugunsten einer durch das jeweilige Vorstandsmitglied namhaft gemachten dritten Person eine Unfallversicherung für die Versicherungsfälle Todesfall, Invalidität und Unfall abschließen. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

4.2.2 Kollektiv-Kranken-Zusatzversicherung

Die Vorstandsmitglieder können in die von der Gesellschaft abgeschlossene Kollektiv-Kranken-Zusatzversicherung einbezogen werden. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

4.2.3 D&O-Versicherung

Den Vorstandsmitgliedern kann die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) und eine Rechtsschutzversicherung mit risikoadäquater Deckung zugesagt werden. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

4.2.4 Dienstwagen

Während der Dauer des Anstellungsvertrags kann die Gesellschaft jedem Vorstandsmitglied einen Personenkraftwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung stellen, der auch privat genutzt werden darf. Für betrieblich veranlasste Fahrten kann ein Fahrer zur Verfügung gestellt werden.

Die Gesellschaft schließt für diese Fahrzeuge neben der gesetzlichen Haftpflichtversicherung auch eine Vollkaskoversicherung sowie eine Insassenschutzversicherung mit angemessener Deckung ab.

Zielwert für die Dauer der Benützung des Dienstwagens vor einer Neuanschaffung ist eine Kilometerleistung von 150.000 km oder eine Nutzungsdauer von vier Jahren.

4.3 Versorgungsaufwendungen

Für Vorstandsmitglieder kann ein beitragsorientiertes Pensionssystem im Rahmen einer überbetrieblichen Pensionskasse vorgesehen werden. Die Beiträge der Gesellschaft an die überbetriebliche Pensionskasse dürfen 20 % des Grundgehalts nicht überschreiten.

Pensionszusagen aus einer vorangegangenen Tätigkeit im EVN Konzern können in den Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds übernommen werden.

5 Variable Vergütungsbestandteile

5.1 Grundlegendes

Den Mitgliedern des Vorstands gebührt ein variabler Vergütungsbestandteil. Dieser ist sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung der EVN als auch von der Erreichung individuell vereinbarter Ziele abhängig.

Die variable Vergütung basiert auf folgenden nachvollziehbaren Kriterien und Gewichtungen:

- Delta Konzern-Economic Value Added (Δ Konzern-EVA) (30 %)
- Durchschnittlicher Konzern-Cash-Flow-Beitrag (40 %)
- Individuell vereinbarte Ziele (30 %)

Für jede Zielgröße ist ein Intervall festzusetzen, welches das Verhältnis zwischen einer Über- bzw. Untererfüllung des Zielwerts und der entsprechenden Zu- bzw. Abnahme der Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile definiert.

Für die quantitativen Leistungskriterien „ Δ Konzern-EVA“ und „Durchschnittlicher Konzern-Cash-Flow-Beitrag“ wurden Zielerreichungskorridore definiert, die zu 0 % bis 200 % erreichbar sind; individuell vereinbarte Ziele sind zu 0 % bis 100 % erreichbar.

5.2 Leistungskriterien

5.2.1 Δ Konzern-EVA

Die Kenngröße „EVA“ (Economic Value Added®, Stern Stewart & Co.) bzw. „operativer Wertbeitrag“ wird bereits seit der Einführung der wertorientierten Steuerungskennzahlen im EVN Konzern im Konzernberichtswesen geführt. Die Kenngröße gibt Auskunft über die operative Ertragskraft im Verhältnis zu den Kapitalkosten und soll somit einen Anreiz bieten, die langfristige Ertragskraft der Gesellschaft zu steigern.

Der Konzern-EVA zeigt, inwieweit mit dem operativen Ergebnis vor Berücksichtigung von Zinsaufwendungen und nach Abzug von Ertragsteuern (= NOPAT) die Kosten für das durchschnittlich gebundene Kapital (= WACC x durchschnittliches Capital Employed) verdient werden. Abgestellt wird auf die jährliche Steigerung des EVA; daher die Bezeichnung „ Δ EVA“. Die Berechnung erfolgt auf Grundlage des nach den internationalen Rechnungslegungsstandards erstellten Konzernabschlusses.

5.2.2 Durchschnittlicher Konzern-Cash-Flow-Beitrag

Um dem Thema Liquidität bzw. Finanzkraft ausreichend Gewicht zu geben und die Einhaltung der strategischen Finanzziele in Bezug auf die Rating-Einstufung der EVN und ihre Investitions- und Ausschüttungsfähigkeit zu fördern, wird als zweite quantitative Kenngröße der „Durchschnittliche Konzern-Cash-Flow-Beitrag“ herangezogen. Die Zielvorgabe dafür wird aus dem Verhältnis des zur Erfüllung der strategischen Finanzziele erforderlichen Prozentsatzes bezogen auf die durchschnittliche Nettoverschuldung der vorangehenden zwei Geschäftsjahre berechnet und jährlich aktualisiert.

Auf die wesentlichen operativ beeinflussbaren Komponenten nach Steuerzahlungen und Working Capital konzentriert, zeigt der Durchschnittliche Konzern-Cash-Flow-Beitrag die Cash-Flow-Generierung des Konzerns vor Investitions- und Finanzierungstätigkeit. Um dabei den Effekt von stichtagsbezogenen Schwankungen im Working Capital auszugleichen, wird der Durchschnitt der Veränderungen im Working Capital aus den vorangehenden Quartalen herangezogen. Die Berechnung erfolgt auf Grundlage des nach den internationalen Rechnungslegungsstandards erstellten Konzernabschlusses.

Wertminderungen oder Zuschreibungen auf Vermögensgegenstände infolge von Werthaltigkeitstests (Impairments) oder diesen gleichzuhaltenden Sachverhalten führen zu Anpassungen der oben genannten, anhand des IFRS-Konzernabschlusses ermittelten Kennzahlen. EVA-Änderungen, die sich aus der Veränderung des WACC ergeben, sind zu neutralisieren. Sonstige Anpassungen sind nicht zulässig.

5.2.3 Individuell vereinbarte Ziele

Die persönliche Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird anhand individuell vereinbarter Ziele gemessen und bei der Berechnung des variablen Vergütungsbestandteils berücksichtigt. Dadurch sollen Anreize hinsichtlich der spezifischen Aufgabenbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder gemäß Ressortverteilung gesetzt werden und auch nachhaltige, nichtfinanzielle Leistungskriterien in die variable Vergütung einfließen.

Diese Ziele unterstützen die geltende geschäftspolitische und strategische Ausrichtung der EVN. Berücksichtigt werden dabei nicht nur finanzielle, sondern auch nichtfinanzielle Kriterien, einschließlich solcher im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung der Gesellschaft. Dazu zählen auch ökologische und gesellschaftliche Faktoren. Bei Festlegung dieser Leistungskriterien ist darauf zu achten, dass die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gefördert und eine Ausrichtung auf bloß kurzfristige Effekte vermieden wird.

5.3 Zielfestlegung

Um einerseits den jährlichen Unternehmensplanungsprozess vom variablen Vergütungssystem zu entkoppeln und andererseits die EVN mittelfristig an strategischen Zielen und Potenzialen auszurichten,

legt der Aufsichtsrat die finanziellen Zielgrößen jeweils im Vorhinein für einen Zeitraum von vier Jahren fest.

Bei der Zielableitung werden dabei neben den verfügbaren unternehmensinternen Daten und Informationen zusätzlich auch externe Quellen, z. B. Peer-Vergleiche oder Kapitalmarkt- und Rating-Beurteilungen, herangezogen.

Die individuellen Ziele werden jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres vom Personalausschuss in seiner Funktion als Vergütungsausschuss festgelegt.

5.4 Methoden zur Feststellung der Erfüllung der Kriterien

Nach Ablauf des Geschäftsjahres evaluiert der Personalausschuss in seiner Funktion als Vergütungsausschuss die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit und setzt den Zielerreichungsgrad sowohl für die finanziellen als auch für die nichtfinanziellen Ziele endgültig fest.

Dies erfolgt im Rahmen einer jährlichen Sitzung des Personalausschusses, zu der auch der Vorstand beigezogen wird. Dieser legt die zur Erfüllung der nichtfinanziellen Ziele getroffenen Maßnahmen unter Vorlage von Unterlagen, insbesondere eines standardisierten Bewertungsformulars, dar. Auf Basis dieser Informationen beschließt der Personalausschuss das Ausmaß der Zielerreichung und teilt dies den Mitgliedern des Vorstands sowie der für die Verrechnung zuständigen Konzernfunktion mit.

5.5 Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile

5.5.1 Grundlegendes

Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt zunächst im Weg einer monatlichen Akontierung gemeinsam mit den laufenden festen Vergütungsbestandteilen, und zwar im Ausmaß von 80 % unter Annahme einer 100-prozentigen Zielerreichung.

Die endgültige Auszahlung anhand des vom Vergütungsausschuss festgelegten Zielerreichungsgrads folgt dem Mechanismus der sogenannten „Bonusreserve“ (siehe Punkt 5.5.2). Von dem letztlich errechneten Auszahlungsbetrag sind zunächst die geleisteten Akontozahlungen abzuziehen, der Rest wird von Jänner bis Juni des folgenden Geschäftsjahres in gleichen Teilbeträgen an das Vorstandsmitglied ausbezahlt. Sollte der Auszahlungsbetrag geringer sein als die geleisteten Akontozahlungen, hat das Vorstandsmitglied den Differenzbetrag von Jänner bis Juni des folgenden Geschäftsjahres in gleichen Teilbeträgen zurückzuerstatten.

Weist der Konzernabschluss eines Geschäftsjahres ein negatives Konzernergebnis aus, wird die Auszahlung des die Akontozahlungen übersteigenden Bonusbetrags ausgesetzt und der Bonusreserve zugeführt.

5.5.2 Bonusreserve

Durch die Auszahlung der auf finanzielle Ziele bezogenen variablen Vergütungsbestandteile aus einer sogenannten „Bonusreserve“ wird die Stabilität des variablen Vergütungssystems abgesichert.

Der Bonusreserve liegt ein Auszahlungsmechanismus zugrunde, der den Bonus aus der Erreichung finanzieller Ziele in einer Periode in eine aliquote jährliche Bonusauszahlung überführt. Jeweils 50 % der erreichten Bonusreserve sind demnach im ersten Jahr nach Ablauf des anspruchsbegründenden Geschäftsjahres auszubezahlen, die verbleibenden 50 % werden auf die Folgeperiode(n) übertragen. Dadurch wird einerseits eine mehrjährige Perspektive geschaffen und andererseits eine Kopplung der variablen Vergütung an die langfristige Unternehmensentwicklung sichergestellt. Aufeinanderfolgende Jahre werden miteinander verbunden, indem der nicht ausbezahlte Teil der variablen Vergütung als Anfangsbestand in die nächste Periode vorgetragen wird.

Der jährliche Anfangsbestand der Bonusreserve errechnet sich aus dem Zielerreichungsgrad hinsichtlich der finanziellen Ziele im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie dem Endbestand des jeweiligen Vorjahres. Im ersten Jahr wird dafür ein virtueller Anfangsbestand herangezogen, der so dimensioniert ist, dass bei 100-prozentiger Zielerreichung im ersten Jahr eine Auszahlung von 100 % der auf finanzielle Ziele bezogenen variablen Vergütung sichergestellt ist. Vom Anfangsbestand der Bonusreserve werden jährlich 50 % ausgeschüttet, der Restbetrag wird in das Folgejahr übertragen.

5.6 Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) ist in Übereinstimmung mit C-Regel 27 ÖCGK möglich, sofern diese auf der Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden. Die Rückzahlung kann in bis zu zwölf monatlichen Teilbeträgen geleistet werden.

6 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Um ein angemessenes Verhältnis der Vorstandsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft zu gewährleisten, soll das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds nicht mehr als das 20-fache durchschnittliche monatliche Grundgehalt der in Österreich tätigen Mitarbeiter des EVN Konzerns, auf Vollzeitbasis berechnet, betragen.

7 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

7.1 Laufzeit und Beendigung

Grundsätzlich beträgt die Laufzeit der Verträge (Anstellungsverträge) der Vorstandsmitglieder fünf Jahre. In jedem Fall ist sie jedoch an die Mandatsdauer gekoppelt.

Im Fall der Abberufung eines Vorstandsmitglieds wegen schuldhafter Handlungen, die in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 27 Angestelltengesetz als Entlassungsgründe zu werten wären, kann der Anstellungsvertrag von der Gesellschaft mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

Im Fall der Abberufung aus anderen wichtigen Gründen kann die Gesellschaft den Anstellungsvertrag unter Einhaltung einer halbjährigen Frist jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres kündigen.

7.2 Folgen der Beendigung

Wird ein Vorstandsmitglied vom Aufsichtsrat nicht wenigstens neun Monate vor Ablauf seines Mandats von der Nichtverlängerung informiert, kann ihm die bisherige Vergütung für die Höchstdauer von neun Monaten nach Beendigung des Vorstandsmandats gewährt werden.

Endet der Anstellungsvertrag während eines Geschäftsjahres, ist dem Vorstandsmitglied ein Anspruch auf Vergütung für den laufenden Monat einzuräumen. Dies gilt nicht im Fall einer berechtigten verschuldeten Entlassung aus dem Anstellungsvertrag oder eines unberechtigten vorzeitigen Austritts. Der variable Vergütungsbestandteil steht dem ausscheidenden Vorstandsmitglied bis zum Ende des Monats seines Ausscheidens, im Fall einer berechtigten verschuldeten Entlassung oder eines unberechtigten vorzeitigen Austritts bis zum Tag seines Ausscheidens, unter Annahme eines Zielerreichungsgrads von 100 % pro rata temporis zu. Ebenso gelangt die gesamte zum Austrittszeitpunkt angesammelte Bonusreserve zur Auszahlung. Der virtuelle Anfangsbestand wird dabei als rein rechnerische Größe nicht ausbezahlt.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen der betrieblichen Mitarbeitervorsorge gemäß dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz. Die Gesellschaft hat dafür Beiträge in der gesetzlichen Höhe, bemessen am Grundgehalt einschließlich Sonderzahlungen, an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leisten. Darüber hinausgehende vertragliche Vereinbarungen sind nicht vorgesehen.

Soweit ein Vorstandsmitglied Abfertigungsansprüche aus einem vor seiner Bestellung liegenden Dienstverhältnis mit der Gesellschaft erworben hat, kann ihm bei Beendigung des Anstellungsvertrags ein Anspruch auf Abfertigung eingeräumt werden. Dessen Höhe richtet sich nach dem zuvor abgeschlossenen Dienstvertrag und den zwischenzeitlich erfolgten kollektivvertraglichen Valorierungen.

Gemäß C-Regel 27a ÖCGK sind Entschädigungsansprüche bei vorzeitiger Abberufung auf maximal 24 Monatsentgelte bzw. eine allenfalls kürzere Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt.

Zu allfälligen Versorgungsaufwendungen siehe Punkt 4.3.

8 Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 11. Dezember 2019 aufgestellt und wird der 91. ordentlichen Hauptversammlung der EVN zur Abstimmung vorgelegt.

Der Vorstand berichtet jährlich – falls notwendig, unter Beiziehung von Auskunftspersonen – über das Thema Vergütung an den Personalausschuss, der bei Bedarf eine Überarbeitung der Vergütungspolitik einleiten kann.

Dem Personalausschuss gehören überwiegend unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats an. Diese haben jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Personalausschuss – falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist.

Der Personalausschuss hat danach eine Empfehlung zur Vergütungspolitik an den Aufsichtsrat zu erteilen. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik.

In der Folge hat der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten.

Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

9 Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Ein Abgehen von dieser Vergütungspolitik ist nur unter außergewöhnlichen Umständen und vorübergehend statthaft und darf sich ausschließlich auf die Punkte 4.1 sowie 5 beziehen. Über allfällige Abweichungen ist einschließlich einer Erläuterung der zugrunde liegenden außergewöhnlichen Umstände an die Hauptversammlung zu berichten.

Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere:

- Wesentliche Änderungen des gesetzlichen oder regulatorischen Umfelds
- Eine Änderung der Grundlagen für die Beurteilung eines nichtfinanziellen Leistungskriteriums, durch welche die Zielerfüllung nicht mehr bestimmt werden kann
- Der unvorhergesehene Rücktritt oder die Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund, wenn die gleichwertige Nachbesetzung der Position im Rahmen dieser Vergütungspolitik nicht möglich erscheint

- Erhebliche volkswirtschaftliche Umbrüche oder Veränderungen bzw. kriegerische oder terroristische Ereignisse

Der Personalausschuss oder der Aufsichtsrat hat in solchen Fällen einen Beschluss zu fassen, ob ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt und ein Abweichen von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Stellt der Personalausschuss oder der Aufsichtsrat dies fest, kann er im entsprechenden Umfang von der Vergütungspolitik abweichende vertragliche Verpflichtungen der Gesellschaft gegenüber Vorstandsmitgliedern eingehen.

10 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde, entfallen die Angaben zu diesem Punkt.