

Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Splendid Medien AG (Beschluss durch Hauptversammlung vom 30.6.2021, Tagesordnungspunkt 5)

Vor dem Hintergrund der neuen rechtlichen Anforderungen zur Vorstandsvergütung – durch das ARUG II und die Reform des DCGK – hat der Aufsichtsrat der Splendid Medien AG das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder überprüft und entsprechend den neuen Anforderungen mit Wirkung zum 1. Juli 2021 angepasst.

A. Grundzüge des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet.

Das System der Vorstandsvergütung fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines profitablen Wachstums. Es unterstützt die Umsetzung nicht-finanzieller, strategischer Ziele und setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Wertschaffung bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken. Daneben werden insbesondere auch die Interessen der Aktionäre nach einer angemessenen langfristigen Rendite unterstützt.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten, um qualifizierte Vorstände an die Splendid Medien AG zu binden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen gewinnen zu können.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Splendid Medien AG besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen. Es wird auf eine angemessene Zusammensetzung von festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten geachtet.

Das Verhältnis von fixer Grundvergütung (ohne Nebenleistungen) zu variabler Vergütung beträgt im Ziel (100 % Zielerreichung) 70 : 30. Das Verhältnis von einjähriger zu mehrjähriger variabler Vergütung beträgt im Ziel (100 % Zielerreichung) 40 : 60.

Für besondere Leistungen und bei entsprechendem besonderen wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat darüber hinaus eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme beschließen. Die zusätzliche freiwillige Sondertantieme ist der Höhe nach begrenzt und kann maximal in dem Umfang gewährt werden, dass diese in

Summe mit dem Zielwert der einjährigen variablen Vergütung unterhalb des Zielwerts der mehrjährigen variablen Vergütung liegt.

Übersicht über die Bestandteile der Vorstandsvergütung der Splendid Medien AG			
Feste Bestandteile		Variable Bestandteile	
Grundvergütung	Nebenleistungen z. B. Versicherungen, Dienstwagen	Einjährige variable Vergütung	Mehrjährige variable Vergütung
		<ul style="list-style-type: none"> • EBIT • Nicht-finanzielle, strategische Ziele • Diskretionärer Multiplikator für außergewöhnliche Entwicklungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Virtuelle Aktien (Performance Share Units) • Gewinn pro Aktie (EPS)
		<ul style="list-style-type: none"> • Freiwillige Sondertantieme bei herausragender Performance 	
Funktion und Verantwortung		Incentivierung des Beitrags zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft	

B. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems

Gemäß § 87a Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz beschließt der Aufsichtsrat ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Die Vorstandsvergütung und das System der Vorstandsvergütung werden vom dreiköpfigen Aufsichtsrat der Splendid Medien AG festgelegt. Ein Vergütungsausschuss besteht aufgrund der Größe des Aufsichtsrats nicht. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind verpflichtet, potenzielle Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen. Soweit dies wegen eines Interessenkonfliktes geboten ist, nimmt das betroffene Aufsichtsratsmitglied an der Abstimmung im Aufsichtsrat nicht teil.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

In der Regel bereitet der Aufsichtsratsvorsitzende die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor. Dabei erläutert er alle wesentlichen Änderungen und gibt eine Übersicht, inwieweit Abstimmung und Äußerungen der

Aktionäre in Bezug auf das Vergütungssystem und die Vergütungsberichte berücksichtigt wurden.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch unternehmensbezogenen außergewöhnlichen Umständen beruhen. Hierzu gehört beispielsweise die Anpassung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizwirkung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Eine Abweichung vom Vergütungssystem kann nur durch Beschluss des Aufsichtsrats erfolgen, der die außergewöhnlichen Umstände, die zu einer Abweichung führen, festzustellen hat und die Dauer des Abweichens bezeichnet. Dabei kann der Aufsichtsrat von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen: dem Verfahren zur Festlegung der Vergütung, der Regelung zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der Ausgestaltung sämtlicher einzelner Vergütungsbestandteile (jeweils einschließlich Höhe, Art und Gewährungs- bzw. Auszahlungszeitpunkt sowie bei variablen Vergütungsbestandteilen einschließlich den jeweiligen Bemessungsgrundlagen, den Regelungen zur Zielfestsetzung, zur Ermittlung der Zielerreichung und zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge), des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander sowie der Maximalvergütung. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

Das vorliegende System zur Vorstandsvergütung findet Anwendung auf alle Verträge, die nach dem 30.06.2021 abgeschlossen werden. Dies umfasst die Verlängerung laufender Verträge sowie neu abzuschließende Verträge.

C. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest.

Dabei berücksichtigt er neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Der Aufsichtsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Ziel-Gesamtvergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung erfolgt sowohl unter Heranziehung eines horizontalen (externen) als auch vertikalen (internen) Vergleichs.

Horizontal - externer Vergleich:

Die Auswahl der Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung der Gesamtvergütung erfolgt auf Basis der Anforderungen des Aktiengesetzes (Branche, Größe und Land).

Es wird eine Vergleichsgruppe von börsennotierten deutschen Unternehmen aus Prime Standard und General Standard (Land), unter Berücksichtigung von Umsatz, EBIT und Marktkapitalisierung (Größe), verwendet.

Vergleichbar große börsennotierte Medienunternehmen existieren im deutschen Markt nur in sehr geringer Anzahl. Aus diesem Grunde wird auf einen zusätzlichen Branchenvergleich verzichtet.

Die Vergleichsgruppe beinhaltet folgende 20 Unternehmen:

Vergleichsunternehmen	
11880 Solutions AG	KROMI Logistik AG
3U HOLDING AG	LS telcom AG
Artnet AG	ORBIS AG
B.R.A.I.N. Biotechnology Research and Information Network AG	SCHUMAG AG
Biofrontera AG	Serviceware SE
Dierig Holding AG	SFC Energy AG
elumeo SE	Singulus Technologies AG
infas Holding AG	SPORTTOTAL AG
Intershop Communications AG	SYZYGY AG
InTiCa Systems AG	Vita 34 AG

Vertikal – interner Vergleich:

Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vorstandsvergütung auch die unternehmensinternen Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen im Rahmen des Vertikalvergleichs. Der Aufsichtsrat beachtet dabei die Relation der Vergütung zu den Führungskräften sowie zur Belegschaft insgesamt. Bei dieser Beurteilung wird der Aufsichtsrat auch die zeitliche Entwicklung der vorstehend beschriebenen Verhältnisse über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren berücksichtigen.

D. Festlegung der Maximalvergütung

Die Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximalen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – und wird vom Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt.

Die Höchstgrenzen der variablen Vergütungskomponenten sind wie folgt festgelegt (Zufluss-Caps):

- Einjährige variable Vergütung: 200 % des Zielwerts
- Mehrjährige variable Vergütung: 250 % des Zielwerts
- Freiwillige Sondertantieme:
 - Die Summe von freiwilliger Sondertantieme und des Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung muss niedriger als der Zielwert der mehrjährigen variablen Vergütung sein
 - Die einjährige variable Vergütung kann – inklusive freiwilliger Sondertantieme und diskretionärem Multiplikator – nicht mehr als 200 % des Zielwerts erreichen.

E. Maximalvergütung

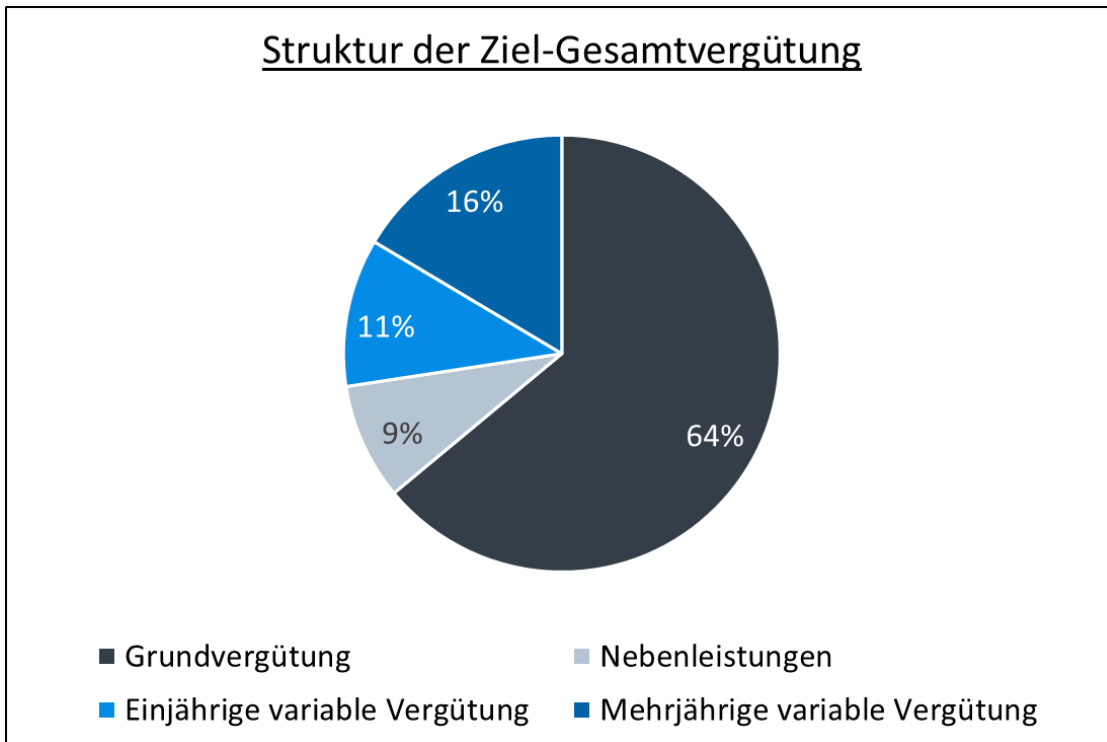
Die Maximalvergütung beträgt für den Vorsitzenden des Vorstands 631.000 Euro und für ein normales Vorstandsmitglied 472.000 Euro.

F. Vergütungsbestandteile im Detail

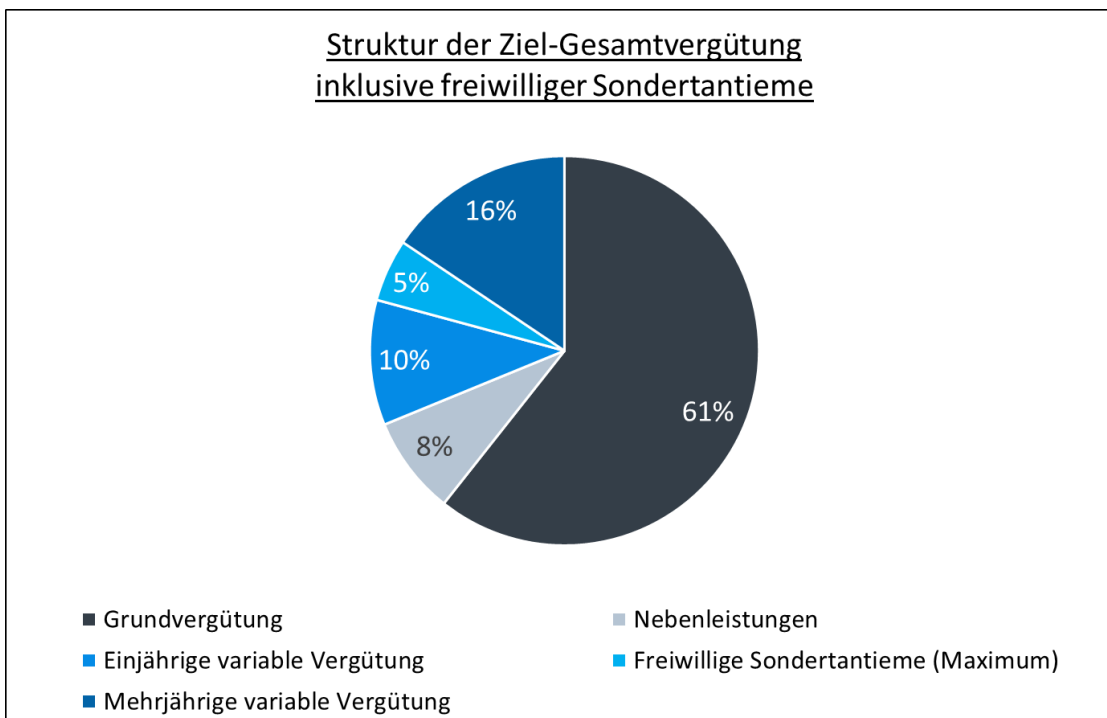
1. Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Splendid Medien AG setzt sich aus Grundvergütung, Nebenleistungen, einjähriger variabler Vergütung und mehrjähriger variabler Vergütung zusammen.

Der relative Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung ist wie folgt:



Die variablen Vergütungsbestandteile haben insgesamt einen Anteil von 27 % der Ziel-Gesamtvergütung. Im Fall der Gewährung einer zusätzlichen freiwilligen Sondertantieme können die variablen Vergütungsbestandteile insgesamt einen Anteil von bis zu 31 % der Ziel-Gesamtvergütung haben:



Abweichungen können sich möglicherweise aus geänderten Aufwendungen für die Nebenleistungen ergeben.

2. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen zusammen. Eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

2.1 Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt.

2.2 Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen insbesondere einen Dienstwagen, der auch für die private Nutzung zugelassen ist, sowie die marktüblichen Versicherungen (D&O-Versicherung, Unfallversicherung).

Für die D&O-Versicherung besteht ein Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes in Höhe von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Grundvergütung.

Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Zuschuss zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur gesetzlichen Rentenversicherung.

3. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl an operative als auch an strategische Ziele gekoppelt. Damit will die Splendid Medien AG langfristig eine attraktive und nachhaltige Rendite für die Aktionäre sicherstellen und die Vorstandsmitglieder so am Erfolg des Konzerns beteiligen. Die Rendite wird konkret durch den Gewinn pro Aktie (Dividendenpotential) sowie durch die Aktienkursentwicklung ausgedrückt.

3.1 Einjährige variable Vergütung

Die einjährige variable Vergütung setzt sich aus einer finanziellen und einer nicht-finanziellen, strategischen Komponente zusammen.

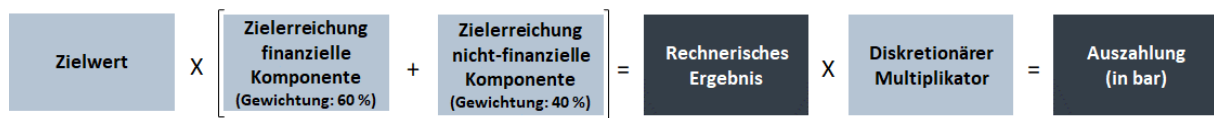
Die finanzielle Komponente wird dabei mit 60 % und die nicht-finanzielle, strategische Komponente wird mit 40 % gewichtet.

Die Gesamt-Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung der beiden Komponenten.

Zusätzlich verfügt der Aufsichtsrat über die Möglichkeit, die einjährige variable Vergütung diskretionär in einem Rahmen von 80 % bis 120 % anzupassen (diskretionärer Multiplikator). Dadurch können außergewöhnliche Entwicklungen angemessen berücksichtigt werden.

Die einjährige variable Vergütung ist auf 200 % des Zielwertes begrenzt (inklusive diskretionärem Multiplikator).

Funktionsweise:



Finanzielle Komponente:

Die finanzielle Komponente ist abhängig vom EBIT des Splendid Medien Konzerns (EBIT-Ziel). Dadurch wird der operative Unternehmenserfolg eines Geschäftsjahres berücksichtigt und honoriert. Durch ihren fortlaufenden Charakter ist diese Komponente die Basis für die Förderung der strategischen Ziele im Hinblick auf eine Weiterentwicklung der Gesellschaft und ein nachhaltiges profitables Wachstum. Der Aufsichtsrat kann im Rahmen der abzuschließenden Zielvereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern auch ein anderes finanzielles Ziel festlegen.

Das EBIT-Ziel wird vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung festgelegt. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat grundsätzlich am geplanten Jahresbudget, kann jedoch auch davon abweichen. Unterjährig werden die festgesetzten Ziele nicht mehr verändert.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des Geschäftsjahres auf Basis des geprüften Jahresabschlusses als Soll-Ist-Vergleich nach folgender Skala:

Ergebnis Soll-Ist-Vergleich	Zielerreichungsgrad
< 75 %	0 %
75 %	50 %
> 75 % und < 100 %	> 50 % und < 100 %
100 %	100 %
> 100 % und < 150 %	> 100 % und < 200 %
≥ 150 %	200 %

Bei einer Zielerreichung von 75 % werden 50 % des Zielwertes gezahlt, unterhalb dieses Wertes entfällt der Anspruch (Einstiegshürde). Zwischen 50 % und 100 % sowie

zwischen 100 % und 200 % steigt der Grad der Zielerreichung jeweils linear an. Bei einer Zielerreichung von 150 % wird das Maximum von 200 % des Zielwerts erreicht (Cap).

Nicht-finanzielle Komponente:

Die nicht-finanzielle, strategische Komponente soll den Beitrag des gesamten Vorstands sowie der einzelnen Vorstandsmitglieder zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen.

Im Rahmen der nicht-finanziellen, strategischen Komponente werden durch den Aufsichtsrat im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung, d.h. vorab für das bevorstehende Geschäftsjahr, maximal vier Ziele festgelegt. Im Normalfall umfasst dies ein bis zwei nicht-finanzielle, strategische Teamziele für den gesamten Vorstand sowie ein bis zwei nicht-finanzielle, strategische individuelle Ziele je Vorstandsmitglied. Die nicht-finanziellen, strategischen Ziele sind grundsätzlich gleich gewichtet. Werden weniger als vier nicht-finanzielle, strategische Ziele vereinbart, erhöht sich die Gewichtung der einzelnen Ziele in der Art, dass die nicht-finanziellen, strategischen Ziele insgesamt bei einer Gewichtung von 40 % liegen. Unterjährig werden die festgesetzten Ziele nicht mehr verändert.

Die nicht-finanziellen, strategischen Ziele beziehen sich im Wesentlichen auf folgende Themenfelder:

- Erreichung wichtiger strategischer Vorhaben (einschließlich Erschließung neuer Geschäftsfelder, nachhaltige und strukturelle Unternehmensentwicklung)
- Optimierung der bestehenden Systeme und Prozesse (wie Risikomanagement, Compliance, IT und Rechnungswesen)
- Kundenzufriedenheit
- Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung
- ESG-Ziele (Environment, Social, Governance) wie Arbeitssicherheit, Compliance, Energie und Umwelt, Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, Diversität und Chancengleichheit

Für die nicht-finanziellen, strategischen Ziele wird im Rahmen der Zielvereinbarung definiert, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel „voll erfüllt“ ist (100 % Zielerreichung) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Die nicht-finanziellen, strategischen Ziele sollten möglichst messbar definiert werden.

Im Rahmen der nicht-finanziellen, strategischen Komponente wird die Zielerreichung für die einzelnen Ziele auf Grundlage der folgenden Skala ermittelt:

Ziel	Zielerreichung
Sehr erheblich übertroffen	200 %
Erheblich übertroffen	150 %
Übertroffen	125 %
Voll erfüllt	100 %
Weitgehend erfüllt	75%
Teilweise erfüllt	50%
Nicht erfüllt	0%

Gesamtzielerreichungsgrad:

Nach Ende des Geschäftsjahres wird der Gesamtzielerreichungsgrad als Ergebnis des gewichteten Durchschnitts der Zielerreichungsgrade der Einzelziele ermittelt (Gewichtung finanzielle Komponente: 60 %; Gewichtung bei vier nicht-finanziellen, strategischen Zielen: jeweils 10 %).

Der Gesamtzielerreichungsgrad wird nach folgender Skala ermittelt:

Ergebnis	Gesamtzielerreichungsgrad
< 75 %	0 %
75 %	50 %
> 75 % und < 100 %	> 50 % und < 100 %
100 %	100 %
> 100 % und < 150 %	> 100 % und < 200 %
≥ 150 %	200 %

Zwischen 50 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 200 % steigt der Gesamtzielerreichungsgrad jeweils linear an. Bei 200 % ist der Gesamtzielerreichungsgrad gedeckelt und steigt nicht weiter an (Cap).

Ermittlung der Auszahlung:

Die Auszahlung für das jeweilige Geschäftsjahr wird in zwei Schritten ermittelt. Im ersten Schritt wird der Gesamtzielerreichungsgrad mit dem Zielwert der einjährigen variablen Vergütung multipliziert. Das sich daraus ergebende rechnerische Ergebnis kann bei außergewöhnlichen Entwicklungen vom Aufsichtsrat im Rahmen des diskretionären Multiplikators zwischen 80 % und 120 % angepasst werden. Eine Anpassung auf mehr als 200 % des Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung ist ausgeschlossen (Cap).

Der so ermittelte Betrag für die einjährige variable Vergütung wird als Geldleistung in bar ausgezahlt und ist fällig mit der nächsten Vergütungsabrechnung nach der

Feststellung des Grades der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Die entsprechenden Feststellungen sollen binnen 6 Monaten nach Ende des Geschäftsjahres, für das die Vergütung gezahlt wird, erfolgen.

Malus- bzw. Clawback-Regelung:

Ungeachtet des rechnerischen Ergebnisses der Gesamtzielerreichung kann ein pflichtwidriges Verhalten eines Vorstandsmitgliedes in dem jeweiligen und/oder einem vorangegangenen Geschäftsjahr zu einer Reduzierung oder zum kompletten Wegfall der noch nicht ausgezahlten einjährigen variablen Vergütung (Malus) bzw. zu einer teilweisen oder vollständigen Rückforderung bereits ausgezahlter Beträge (Clawback) führen. Die Möglichkeit des Einbehaltens und der Rückforderung besteht auch dann, wenn die Bestellung zum Mitglied des Vorstands oder der Anstellungsvertrag bereits beendet ist.

Über den Umfang der Reduzierung und/oder der Rückforderung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Maßgeblich für die Beurteilung der Pflichtverletzung ist der Maßstab des § 93 Aktiengesetz. Relevante Pflichtverletzungen können danach Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße.

Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus- bzw. Clawback-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtenverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Das sind insbesondere schwerwiegende Verletzungen der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund oder eine außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags zu rechtfertigen.

Freiwillige Sondertantieme:

Bei besonderen Leistungen eines Vorstandsmitglieds oder bei herausragendem wirtschaftlichem Erfolg des Unternehmens kann der Aufsichtsrat einem oder mehreren Vorstandsmitgliedern eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme gewähren. Diese wird zusätzlich zur einjährigen variablen Vergütung gewährt.

Die Festlegung erfolgt diskretionär durch den Aufsichtsrat. Die Höhe der freiwilligen Sondertantieme ist zweifach begrenzt. Sie kann maximal in dem Umfang gewährt werden, dass sie in Summe mit dem Zielwert der einjährigen variablen Vergütung unterhalb des Zielwerts der mehrjährigen variablen Vergütung liegt. Zudem kann die

einjährige variable Vergütung – inklusive freiwilliger Sondertantieme und diskretionärem Multiplikator – nicht mehr als 200 % des Zielwerts erreichen (Cap).

3.2 Mehrjährige variable Vergütung

Als mehrjährige variable Vergütung werden den Vorstandsmitgliedern jährlich performanceabhängige virtuelle Aktien – so genannte Performance Share Units – mit einer Laufzeit von drei Jahren gewährt.

Mit der mehrjährigen variablen Vergütung soll einer langfristig erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie Rechnung getragen werden. Durch die Verwendung des gängigen Modells der Performance Share Units wird der Fundamentalwert Gewinn pro Aktie (EPS) mit der Entwicklung des Aktienkurses kombiniert. Hierdurch soll ein Gleichlauf der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären hergestellt werden.

Bei Laufzeitbeginn wird eine vorläufige Anzahl an virtuellen Aktien ermittelt. Hierfür wird der Zielwert der mehrjährigen variablen Vergütung durch den Aktienkurs bei Laufzeitbeginn (Durchschnitt der Schlusskurse von 30 Handelstagen vor Beginn der Laufzeit) dividiert.

Die finale Anzahl an virtuellen Aktien ist abhängig vom durchschnittlichen Gewinn pro Aktie (EPS) des Splendid Medien Konzerns über die dreijährige Laufzeit (EPS-Ziel). Die dreijährige Laufzeit bemisst sich vom 1. Januar des ersten Geschäftsjahres bis zum 31. Dezember des dritten Geschäftsjahres.

Funktionsweise:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Zielwert} \\ \text{(umgerechnet in} \\ \text{virtuelle Aktien)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Zielerreichung} \\ \text{EPS} \\ \text{(über drei Jahre)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Finale Anzahl} \\ \text{virtuelle Aktien} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Aktienkurs} \\ \text{(am Ende der} \\ \text{Laufzeit)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Auszahlung} \\ \text{(in bar)} \\ \hline \end{array}$$

Das EPS-Ziel wird vor Beginn des Geschäftsjahres für den folgenden Dreijahreszeitraum festgelegt. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat grundsätzlich an der Mehrjahresplanung des Splendid Medien Konzerns, kann jedoch auch davon abweichen.

Nach Ablauf des Dreijahreszeitraums wird auf Basis der geprüften Jahresabschlüsse der Zielerreichungsgrad des EPS-Ziels als Soll-Ist-Vergleich mit folgender Skala ermittelt:

Ergebnis Soll-Ist-Vergleich	Zielerreichungsgrad
< 75 %	0 %
75 %	50 %
> 75 % und < 100 %	> 50 % und < 100 %
100 %	100 %
> 100 % und < 150 %	> 100 % und < 150 %
≥ 150 %	150 %

Die finale Anzahl an virtuellen Aktien ergibt sich aus dem Zielerreichungsgrad multipliziert mit der vorläufigen Anzahl an virtuellen Aktien.

Bei einer Zielerreichung von 75 % werden 50 % der vorläufigen virtuellen Aktien erreicht, unterhalb dieses Wertes entfällt der Anspruch (Einstiegshürde). Die maximale Anzahl von 150 % der vorläufigen Anzahl kann bei einer Zielerreichung von 150 % erreicht werden (Stückzahl-Cap). Zwischen 50 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 150 % steigt der Grad der Zielerreichung jeweils linear an.

Für die Ermittlung des Auszahlungsbetrages wird die finale Anzahl virtueller Aktien mit dem Aktienkurs am Ende der Laufzeit (Durchschnitt der Schlusskurse von 30 Handelstagen vor Ende der Laufzeit) multipliziert. Die Auszahlung erfolgt als Geldleistung in bar und ist fällig mit der nächsten Vergütungsabrechnung nach der Feststellung des Grades der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Die entsprechenden Feststellungen sollen binnen 6 Monaten nach Ablauf des Dreijahreszeitraums, für den die Vergütung gezahlt wird, erfolgen.

Die mehrjährige variable Vergütung ist auf maximal 250 % des Zielwertes begrenzt (Gesamt-Cap).

Sollte der Vorstand vor Ablauf der dreijährigen Laufzeit ausscheiden, erfolgt die Auszahlung dennoch erst am Ende der Laufzeit.

Malus- bzw. Clawback-Regelung:

Ungeachtet des rechnerischen Ergebnisses kann ein pflichtwidriges Verhalten eines Vorstandsmitgliedes in dem jeweiligen und/oder einem vorangegangenen Dreijahreszeitraum zu einer Reduzierung oder zum kompletten Wegfall der noch nicht ausgezahlten mehrjährigen variablen Vergütung (Malus) bzw. zu einer vollständigen oder teilweisen Rückforderung bereits ausgezahlter Beträge (Clawback) führen. Die Möglichkeit des Einbehaltens und der Rückforderung besteht auch dann, wenn die Bestellung zum Mitglied des Vorstands oder der Anstellungsvertrag bereits beendet ist.

Über den Umfang der Reduzierung und/oder der Rückforderung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Maßgeblich für die Beurteilung der Pflichtverletzung ist der Maßstab des § 93 Aktiengesetz. Relevante Pflichtverletzungen können danach Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße.

Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus- bzw. Clawback-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtenverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Das sind insbesondere schwerwiegende Verletzung der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund oder eine außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags zu rechtfertigen.

G. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Laufzeit der Vorstandsverträge ist grundsätzlich an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern die Vorgaben des § 84 Aktiengesetz, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten werden.

Bei einer erneuten Bestellung gilt der Vertrag für die Zeit der Wiederbestellung fort, es sei denn, beide Parteien treffen eine abweichende oder ergänzende Vereinbarung.

Der Vertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen in keinem Fall Zahlungen an das Vorstandsmitglied, die – einschließlich Nebenleistungen – den Wert von zwei Jahresvergütungen übersteigen oder mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergüten („Abfindungs-Cap“). Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grunde beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Mit den Bezügen aus dem Anstellungsvertrag ist die gesamte Tätigkeit der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und gegebenenfalls bei mit ihr nach §§ 15 ff. Aktiengesetz verbundenen Unternehmen einschließlich aller Nebentätigkeiten abgegolten. Sofern ein Vorstandsmitglied aus solchen Tätigkeiten Vergütungsleistungen, Aufwandsentschädigung oder ähnliche Zahlungen erhält, sind diese auf die feste Vergütung anzurechnen, soweit keine anderen Regelungen getroffen werden.

Die Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate oder vergleichbarer Mandate durch ein Vorstandsmitglied ist vorab durch den Aufsichtsrat zu genehmigen. Der Aufsichtsrat entscheidet in diesem Fall, ob und inwieweit die daraus resultierende Vergütung auf die entsprechende Vergütung als Vorstandsmitglied der Splendid Medien AG anzurechnen ist.

Köln, im Juni 2021

Splendid Medien AG