

## **Information zu Punkt 7 der Tagesordnung**

### **Vergütungssystem für den Vorstand der Delticom AG**

#### **A. Einleitung**

Dieses Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat am 19. April 2024 beschlossen. Es handelt sich hierbei um ein inhaltlich nur betreffend die Maximalvergütung und die Zeitpunkte, zu welchen der Aufsichtsrat über die Zielvorgaben im Rahmen der variablen Vergütung entscheiden kann, angepasstes System gegenüber jenem, welches von der Hauptversammlung am 10. Mai 2022 mit Mehrheit von rund 87,46 % der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

Eine marktübliche Vergütung und eine angemessene Incentivierung der Mitglieder des Vorstands werden nach Auffassung des Aufsichtsrats sowohl im Hinblick auf die bereits bestellten Vorstandsmitglieder als auch im Hinblick auf die Gewinnung hochqualifizierter neuer Vorstandsmitglieder eine bedeutende Rolle für den langfristigen Erfolg der Delticom Gruppe spielen.

Auch wenn der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur nach wie vor für sachgerecht erachtet, ist inzwischen nach Auffassung des Aufsichtsrats eine Anpassung der Maximalvergütung angezeigt, um in allen Fällen eine marktübliche Vergütung sicherzustellen und entsprechend attraktiv für potenzielle Kandidaten zu sein. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass es nunmehr bei Delticom wieder eine CEO-Position gibt, die typischerweise mit einer der höheren Verantwortung, den zusätzlichen Aufgaben und der besonderen Stellung Rechnung tragenden höheren Vergütung einhergeht. Ferner waren die Jahre 2022 und 2023 durch außergewöhnliche Entwicklungen der Inflationsrate geprägt (Erhöhung der Verbraucherpreise in Deutschland im Jahresdurchschnitt 2022 gegenüber 2021 +7,9 % und 2023 zu 2022 +5,9 %), welche sich auch entsprechend auf die allgemeine Lohnentwicklung in Deutschland ausgewirkt haben. Der Aufsichtsrat geht davon aus, dass die Inflationsraten mittelfristig zumindest auf mittlerem Niveau verharren werden. Eine Anpassung der Maximalvergütung von EUR 1 Mio. auf EUR 1,3 Mio. ist nach Auffassung des Aufsichtsrats vor diesem Hintergrund angezeigt.

Zudem soll der Aufsichtsrat mehr Flexibilität betreffend die Zeitpunkte für die Festlegung der Leistungskriterien für die variable Vergütung sowie der Höhe der Zielgesamtvergütung und von deren nicht bereits fest vereinbarten Bestandteilen erhalten. Die Festlegung soll nicht zwingend immer schon vor Beginn des Geschäftsjahres erfolgen müssen, sondern auch noch im ersten Quartal des fraglichen Geschäftsjahres festgelegt werden dürfen. Dies kann sachgerecht sein, weil die Zielsetzung oftmals unter Berücksichtigung der Erreichung der Vorjahresziele erfolgt und der Aufsichtsrat zunächst beurteilen muss, ob diese Ziele im abgelaufenen Geschäftsjahr deutlich überfüllt und daher ambitionierter gestaltet werden müssen oder zum Beispiel aufgrund gesamtwirtschaftlicher Umstände nicht erreicht werden konnten und absehbar ist, dass sich dies im laufenden Jahr nicht ändert. Diese Beurteilung kann der Aufsichtsrat aber oftmals erst nach Ende des Geschäftsjahrs vornehmen. Auch Entscheidungen über die Höhe der Zielgesamtvergütung oder einzelner Bestandteile können oftmals erst sinnvoll in Kenntnis der Leistungen des Vorstandsmitglieds im vollständig abgelaufenen Geschäftsjahr beurteilt werden.

Es ist beabsichtigt, die Regelungen des entsprechend geänderten Vergütungssystems ab dem Zeitpunkt der Billigung durch die Hauptversammlung für alle neu abzuschließenden oder zu

verlängernden Vorstandsverträge anzuwenden. Ebenso können sich die Parteien einvernehmlich auf eine diesbezügliche Änderung noch laufender Vorstandsverträge verständigen.

Die folgenden Grundsätze beeinflussen die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung:

- Förderung der Geschäftsstrategie: Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die Umsetzung der Geschäftsstrategie durch angemessene Incentives fördern.
- Ausrichtung auf eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung: Die Vorstandsmitglieder werden dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren. Deshalb ist grundsätzlich ein erheblicher Teil ihrer Gesamtvergütung an die Entwicklung der Delcom AG über einen Zeitraum von mehreren Jahren gebunden.
- Kopplung von Leistung und Vergütung: Die Vergütung des Vorstands soll der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, Zielverfehlungen hingegen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

## **B. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems**

Auf Basis dieser Grundsätze hält der Aufsichtsrat das bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands grundsätzlich für immer noch sachgerecht und hat inhaltlich nur die Maximalvergütung angepasst und mehr Flexibilität betreffend die Zeitpunkte der Festlegung der Leistungskriterien für die variable Vergütung geschaffen.

Weil der Aufsichtsrat aus drei Mitgliedern besteht und keine Ausschüsse gebildet wurden, obliegt die Beschlussfassung über das Vergütungssystem dem Gesamtgremium. Gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG wird der Aufsichtsrat dieses Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

Die Vergütung ist grundsätzlich in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten System festzusetzen, § 87a Absatz 2 Satz 1 AktG. Sollte die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht billigen, wird der Aufsichtsrat spätestens der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares System zur Billigung vorlegen.

Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung nach pflichtgemäßem Ermessen durch den Aufsichtsrat. Im Hinblick auf die Vergütungshöhe und teilweise auch im Hinblick auf die Vergütungsstruktur werden diverse Kriterien berücksichtigt, insbesondere:

- Wirtschaftliche Lage
- Unternehmenserfolg
- Künftige Geschäftsaussichten
- Vergütung im Marktvergleich und
- Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds.

Betreffend die Beurteilung der Vergütung im Marktvergleich wird ein sog. horizontaler Vergütungsvergleich durchgeführt. Dies bedeutet, dass Vergütungshöhe und Vergütungsstruktur einer definierten Peer Group von Unternehmen betrachtet werden, die in der Regel ebenfalls börsennotiert sind, der gleichen Branche angehören und eine vergleichbare Marktstellung haben. Dieser Vergleich wird jedoch vom Aufsichtsrat mit Bedacht genutzt, um eine automatische Aufwärtsentwicklung der Vergütung zu vermeiden.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat im Sinne eines vertikalen Vergütungsvergleichs die unternehmensinterne Vergütungsstruktur. Einbezogen wird hierbei die Vergütung sowohl der leitenden Angestellten als auch der weiteren Belegschaft der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften in Deutschland. Berücksichtigt wird dabei insbesondere auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung dieser Vergleichsgruppe in der zeitlichen Entwicklung.

Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf unabhängige, externe Vergütungsberater hinzuziehen. 2022 hat der Aufsichtsrat für die Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhe eine Vergleichsanalyse durch die Lurse Board Services GmbH vornehmen lassen.

Etwaige Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder bei Beratungen und Entscheidungen über das Vorstandsvergütungssystem sind von den Aufsichtsratsmitgliedern dem Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. bei dessen Betroffenheit dem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden unverzüglich offenzulegen und werden adäquat behandelt. Insoweit kommt insbesondere die Nichtteilnahme des betroffenen Mitglieds an den Beratungen des Aufsichtsrats oder eine Stimmenthaltung des betroffenen Mitglieds bei der Entscheidung in Betracht.

## **C. Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung**

### **1. Verhältnis der Vergütungsbestandteile, Maximalvergütung und Ziel-Gesamtvergütung**

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Delticom AG leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Durch die erhebliche Gewichtung variabler Vergütungsbestandteile und ambitionierter Zielvorgaben trägt das Vorstandsvergütungssystem dazu bei, den Vorstand zur effektiven Umsetzung der Geschäftsstrategie zu motivieren und eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr anhand des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied gesondert fest. Dies ist jeweils die Summe aus Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) und variabler Vergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds stehen und gleichzeitig die wirtschaftliche Lage und den Erfolg des Unternehmens berücksichtigen. Zudem werden die Angemessenheit und Marktüblichkeit anhand eines horizontalen und vertikalen Vergleichs (siehe bereits oben, Abschnitt B) verifiziert. Bei der Höhe der jeweiligen Ziel-Gesamtvergütung wird jeweils die Funktion und der Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen und umfasst drei Hauptkomponenten:

- die Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen)
- die kurzfristig variable Vergütung und

- die langfristig aktienbasierte variable Vergütung.

Zudem soll die Möglichkeit bestehen, Vorstandsmitgliedern im Einzelfall bei außergewöhnlichen Leistungen eine Ermessenstantieme nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats zu gewähren. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass Vorstandsmitglieder zuweilen außerordentliche Leistungen erbringen, die einen nachhaltigen Nutzen für die Gesellschaft haben, aber durch keine andere Vergütungskomponente adäquat honoriert werden. Um dem Rechnung zu tragen, soll Vorstandsmitgliedern bei derartigen außerordentlichen Leistungen eine Ermessenstantieme in Höhe von bis zu 20 % der jeweiligen jährlichen Grundvergütung in bar oder in Aktienoptionen auf neue Aktien der Gesellschaft gewährt werden können. Jedes Vorstandsmitglied kann maximal einmal pro Kalenderjahr eine Ermessenstantieme erhalten. Da sie nur bei außerordentlichen Leistungen im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats gewährt werden kann, ist die Ermessenstantieme nicht Teil der Ziel-Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder.

Der Anteil der vorgenannten Vergütungsbestandteile (mit Ausnahme einer etwaigen Ermessenstantieme) an der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist bei einer unterstellten 100 %igen Zielerreichung bei der kurzfristig variablen Vergütung wie folgt:

- Festvergütung: 40 % bis 60 %
- Kurzfristig variable Vergütung: 15 % bis 25 %
- Langfristig aktienbasierte variable Vergütung: 25 % bis 35 %.

Der Anteil der langfristig variablen aktienbasierten Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung muss stets größer sein als der Anteil der kurzfristig variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung.

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung, also die Summe aller für das fragliche Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbeiträge, einschließlich Grundvergütung, variabler Vergütung und Nebenleistungen sowie einer etwaigen Ermessenstantieme, ist im Sinne einer Maximalvergütung begrenzt. Diese beträgt für die Mitglieder des Vorstands jeweils EUR 1.300.000. Berechnungsgrundlage sind die Aufwendungen der Gesellschaft für ein Geschäftsjahr, unabhängig davon, wann die konkrete Auszahlung der jeweiligen Beträge erfolgt.

Die Festlegung dieser Maximalvergütung ist eine aktienrechtlich vorgeschriebene Grenzsetzung für die Vergütung nach oben, um bei unvorhergesehenen Entwicklungen unverhältnismäßig hohe Vergütungen zu vermeiden. Dabei handelt es sich in der Regel nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe für Vorstandsmitglieder.

## **2. Feste Bestandteile**

### **a) Grundvergütung**

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die Ausübung des Vorstandsmandats eine Grundvergütung in Form einer festen Zahlung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Die Grundvergütung kann für die einzelnen Vorstandsmitglieder variieren, wobei insbesondere die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, der Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse berücksichtigt werden können. Die Grundvergütung sichert ein angemessenes Einkommen und trägt insoweit zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, als sie darauf abzielt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern.

## **b) Nebenleistungen**

Mitglieder des Vorstands erhalten Nebenleistungen im Einklang mit der üblichen Praxis im Markt. Solche Nebenleistungen können beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, die Übernahme der Kosten eines Kfz zur dienstlichen und privaten Nutzung, Erstattung von Steuerberatungskosten sowie von Wohnungs- und Umzugskosten bei der Erstberufung oder bei einem Wechsel des hauptsächlichen Arbeitsorts, einschließlich der gegebenenfalls im Zusammenhang damit anfallenden Steuern, umfassen.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr für jedes Mitglied des Vorstands den maximalen Geldwert von Nebenleistungen als Prozentsatz der Grundvergütung fest.

Zielsetzung ist die Übernahme von Kosten und der Ausgleich von durch die Vorstandstätigkeit verursachten wirtschaftlichen Nachteilen.

## **3. Variable Bestandteile**

### **a) Kurzfristig variable Vergütung (STI)**

Ein Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Jahresperformance von Delticom gekoppelt. Dieser Teil der Vergütung dient der kurzfristigen Incentivierung und wird als "kurzfristig variable Vergütung" oder "STI" bezeichnet. Die kurzfristig variable Vergütung hängt sowohl von der Erreichung finanzieller Ziele als auch nicht-finanzieller Ziele ab. Diese Ziele werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitet, so dass dieser Vergütungsbestandteil durch entsprechende Incentivierung zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beitragen soll.

Im Hinblick auf die finanziellen Leistungskriterien soll das Wachstum im Kerngeschäft honoriert werden. Im Vordergrund bleibt durch die entsprechende Gewichtung der Leistungskriterien aber nach wie vor der Anreiz für die Vorstandsmitglieder, profitabel und effizient zu wirtschaften.

Die kurzfristig variable Vergütung basiert auf folgenden Leistungsparametern und ist wie folgt gewichtet:

- Wachstum des Konzernumsatzes zu 20 %
- Konzern-EBT zu 50 % und
- Individuelle (nicht-finanzielle) Ziele zu 30 %.

Das Kerngeschäft Reifen Europa hat für die Gesellschaft eine signifikante Bedeutung. Daher soll das Wachstum des Konzernumsatzes incentiviert werden. Der Aufsichtsrat legt jährlich vor Beginn eines Geschäftsjahres oder im ersten Quartal des betreffenden Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen den Zielwert für das Wachstum des Konzernumsatzes für dieses Geschäftsjahr fest.

Das Konzern-EBT ist eine zentrale Steuerungsgröße der Delticom Gruppe im Hinblick auf die Profitabilität. Der Aufsichtsrat legt jährlich vor Beginn eines Geschäftsjahres oder im ersten Quartal des betreffenden Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen den Zielwert für das Konzern-EBT für dieses Geschäftsjahr fest.

Relevant für die Festlegung beider finanzieller Zielwerte können unter anderem Markt- und Wettbewerbsumfeld, Werte der vergangenen Jahre, Budgetwerte und extern kommunizierte Zahlen sein.

Mit Blick auf die individuellen Ziele wählt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs oder im ersten Quartal des betreffenden Geschäftsjahres individuell für das jeweilige Vorstandsmitglied zwei bis vier nicht-finanzielle Ziele und deren Gewichtung untereinander aus. Als mögliche nicht-finanzielle Ziele kommen insbesondere in Betracht

- Kundenzufriedenheit (z.B. Steigerung des Net Promoter Score)
- Optimierung/Effizienzsteigerung
- Marktausschöpfung
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Senkung der Mitarbeiterfluktuationsrate
- Erfolgreicher Abschluss von Sonderprojekten
- Reduzierung des Energieverbrauchs
- Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien beim Energieverbrauch
- Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes
- Reduzierung des Verpackungsmaterials
- Erhöhung der Nutzung recyclebarer Verpackungsmaterialien
- Diversität
- Arbeitssicherheit
- Anzahl berechtigter Kundenbeschwerden in Bezug auf Datenschutz.

Diese individuellen Ziele ermöglichen eine Differenzierung in Abhängigkeit von der jeweiligen Zuständigkeit und den konkreten strategischen Herausforderungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Berücksichtigung von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (englisch Environmental, Social & Governance; kurz ESG).

Ebenso legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied individuell den Zielbetrag für die kurzfristig variable Vergütung fest.

Der Aufsichtsrat wird jeweils nach Ablauf eines Geschäftsjahrs die Zielerreichung sowohl betreffend das Wachstum des Konzernumsatzes und das Konzern-EBT auf Basis des gebilligten Konzernabschlusses als auch betreffend die individuellen Leistungskriterien ermitteln und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammenfassen. Durch Multiplikation der jeweiligen individuellen Zielvergütung des Vorstandsmitglieds für die kurzfristig variable Vergütung mit dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungen wird der Auszahlungsbetrag für das jeweilige Vorstandsmitglied errechnet.

Hierzu legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres oder im ersten Quartal des betreffenden Geschäftsjahres für jedes einzelne Leistungskriterium Werte fest, die einer Zielerreichung von 0 %, 100 % und 150 % entsprechen. Der Wert beim jeweiligen Leistungskriterium, der vom Aufsichtsrat mit 0 % festgelegt wird, ist die Mindestschwelle, die überschritten werden muss, damit das fragliche Leistungskriterium bei der Ermittlung der kurzfristig variablen Vergütung überhaupt einfließt. Wird dieser Wert verfehlt, trägt das fragliche Leistungskriterium nicht zur kurzfristig variablen Vergütung bei. Der Zielwert für das jeweilige Leistungskriterium entspricht 100 %. Ebenso legt der Aufsichtsrat einen Maximalwert für jedes Leistungskriterium bei 150 % fest, oberhalb dessen keine weitere Vergütung erfolgen soll. Zwischen 0 % und 150 % gibt es eine lineare STI-Gerade.

Beispiel:

Individuelle Zielvergütung STI: EUR 100.000

|                                    | Festlegung<br>0 % | Festlegung<br>100 % | Festlegung<br>150 % | Tatsächlicher<br>Wert | Entsprechende<br>Zielerreichung | Gewichtung<br>innerhalb<br>des STI | Gewichtete<br>Zielerreichung |
|------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| <b>Ziel Wachstum Konzernumsatz</b> | + 3 %             | + 10 %              | + 13,5 %            | 6,5 %                 | 50 %                            | 20 %                               | 10 %                         |
| <b>Ziel Konzern-EBT</b>            | EUR 5 Millionen   | EUR 12 Millionen    | EUR 15,5 Millionen  | EUR 13,75 Millionen   | 125 %                           | 50 %                               | 62,5 %                       |
| <b>Individuelles Ziel 1</b>        | 50                | 200                 | 275                 | 23                    | 0 %                             | 20 %                               | 0 %                          |
| <b>Individuelles Ziel 2</b>        | 8                 | 20                  | 26                  | 17                    | 75 %                            | 10 %                               | 7,5 %                        |
| <b>Gesamtzielerreichung STI</b>    |                   |                     |                     |                       |                                 |                                    | 80 %                         |

Hieraus ergibt sich im Beispiel ein Auszahlungsbetrag für den STI von EUR 100.000 multipliziert mit 80 %, also EUR 80.000.

Die ermittelte kurzfristig variable Vergütung wird in bar spätestens einen Monat nach Veröffentlichung des Konzernabschlusses ausgezahlt.

#### **b) Langfristig variable aktienbasierte Vergütung (Aktienoptionsrechte)**

Die langfristig variable aktienbasierte Vergütung basiert auf Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage eines Aktienoptionsplans der Gesellschaft gewährt werden. Grundlage für einen solchen Aktienoptionsplan ist derzeit die Ermächtigung der Hauptversammlung vom 21. Juni 2023 zu Tagesordnungspunkt 7, deren Eckpunkte nachfolgend dargestellt werden. Aktienoptionen können jedoch auch auf Basis eines Aktienoptionsplans mit einem anderen Inhalt, der auf einer durch die Hauptversammlung erst zukünftig noch zu beschließenden Ermächtigungsgrundlage basiert, ausgegeben werden. Insbesondere ist der Hauptversammlung am 6. Juni 2024 unter Tagesordnungspunkt 8 eine weitere Ermächtigung zur Beschlussfassung vorgeschlagen. Einzelheiten zu dieser weiteren Ermächtigung können der Einladung zur Hauptversammlung am 6. Juni 2024 entnommen werden.

## **aa) Ausgestaltung der Optionsrechte**

### **(1) Volumen, Ausgabezeiträume, Wartezeit, Ausübungspreis**

Auf Basis der vorgenannten Ermächtigungsgrundlage können unter anderem an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft bis zu 650.000 Optionsrechte zum Bezug von bis zu 650.000 Aktien der Gesellschaft ausgegeben werden.

Zur Absicherung dieser Rechte besteht das bedingte Kapital I/2023.

Die Ausgabe der Optionsrechte kann jeweils in einem Zeitraum von 60 Tagen nach der Veröffentlichung eines freiwilligen Konzernquartalsfinanzberichts für das dritte Quartal entsprechend den Vorgaben von §§ 115 Abs. 2 Nr. 1 und 2, Abs. 3 und 4, 117 Nr. 2 des Wertpapierhandelsgesetzes oder einer Konzernquartalsmitteilung im Sinne von § 53 Abs. 1 Börsenordnung für die Frankfurter Wertpapierbörse für das dritte Quartal oder eines Konzernjahresfinanzberichts gemäß §§ 114, 117 Nr. 1 des Wertpapierhandelsgesetzes erfolgen.

In Übereinstimmung mit § 193 Abs. 2 Nr. 4 des Aktiengesetzes können die Optionsrechte frühestens nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren, die am Tag der Ausgabe des jeweiligen Optionsrechts beginnt, ausgeübt werden. Der bei Ausübung eines Optionsrechts zum Bezug einer Aktie zu zahlende Ausübungspreis entspricht dem ungewichteten Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem Ausgabetag des Optionsrechts. Dabei bedeutet "Schlusspreis", im Hinblick auf jeden einzelnen dieser fünf Börsenhandelstage, den im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse in der Schlussauktion ermittelten Schlusskurs oder, wenn ein solcher Schlusskurs an dem betreffenden Handelstag nicht ermittelt wird, den letzten im fortlaufenden Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse ermittelten Preis der Aktie der Gesellschaft. Immer ist aber mindestens der geringste Ausgabebetrag im Sinne von § 9 Abs. 1 des Aktiengesetzes als Ausübungspreis zu zahlen.

### **(2) Erfolgsziel**

Eine Ausübung der Optionsrechte ist nur möglich, wenn der ungewichtete Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag des jeweiligen Ausübungszeitraums, in dem das Optionsrecht ausgeübt wird, mindestens 130 % des Ausübungspreises beträgt (Erfolgsziel). Sofern diese Voraussetzung für einen bestimmten Ausübungszeitraum vorliegt, ist die Ausübung während dieses Ausübungszeitraums unabhängig von der weiteren Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft möglich.

### **(3) Ausübungszeiträume, Laufzeit**

Ferner sind bestimmte Ausübungszeiträume festgelegt: Die Optionsrechte dürfen nur jeweils in einem Zeitraum von sechs Wochen nach Veröffentlichung eines Konzernhalbjahresfinanzberichts gemäß §§ 115, 117 Nr. 2 des Wertpapierhandelsgesetzes, eines freiwilligen Konzernquartalsfinanzberichts für das dritte Quartal entsprechend den Vorgaben von §§ 115 Abs. 2 Nr. 1 und 2, Abs. 3 und 4, 117 Nr. 2 des Wertpapierhandelsgesetzes oder einer Konzernquartalsmitteilung im Sinne von § 53 Abs. 1 Börsenordnung für die Frankfurter Wertpapierbörse für das dritte Quartal oder eines Konzernjahresfinanzberichts gemäß §§ 114, 117 Nr. 1 des Wertpapierhandelsgesetzes ausgeübt werden. Jedoch ist eine Ausübung innerhalb von zwei Wochen vor dem Ende eines Geschäftsjahres der Gesellschaft und in einem Zeitraum beginnend mit dem Tag, an dem die Gesellschaft ein Angebot an ihre Aktionäre zum Bezug neuer Aktien oder von Schuldverschreibungen



mit Wandel- oder Optionsrechten im Bundesanzeiger veröffentlicht, und endend mit dem Tag, an dem die Aktien der Gesellschaft erstmals an der Frankfurter Wertpapierbörse oder einer anderen Börse "ex Bezugsrecht" notiert werden, ausgeschlossen.

Die Optionsrechte haben jeweils eine Laufzeit von maximal 10 Jahren ab dem Ausgabetag.

#### **bb) Einbindung ins Vergütungssystem**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten jährlich möglichst früh im Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der einschlägigen Ausgabezeiträume Aktienoptionen zugeteilt. Die Anzahl der Aktienoptionen bestimmt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der Ziel-Gesamtvergütung und des vorgesehenen Verhältnisses der einzelnen Vergütungsbestandteile.

Die Aktienoptionen stellen mit ihrer vierjährigen Wartezeit eine langfristig variable aktienbasierte Vergütung mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage dar. Sie leisten damit einen Beitrag zur langfristigen Unternehmensentwicklung und verknüpfen die Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen. Aufgrund der vierjährigen Wartezeit und des Erfordernisses der Erreichung des Erfolgsziels wird die langfristig positive Kursentwicklung der Delticom-Aktie honoriert.

Es wird für ausübbarere Optionsrechte eine Ausübungsbegrenzung geregelt, die den Gesamtgewinn aus der Ausübung der Optionsrechte im Kalenderjahr der Ausübung begrenzt.

#### **c) Malus- und Clawback-Regelungen für variable Vergütung**

Der Aufsichtsrat hat in den folgenden Fällen die Möglichkeit, kurz- und langfristig variable Vergütung zurückzuhalten ("**Malus**") oder zurückzuverlangen ("**Clawback**"):

Bei schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstößen und/oder schwerwiegenden unethischem Verhalten liegt es im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats, die Höhe der Auszahlung einer kurzfristig variablen Vergütung zu überprüfen und je nach Umfang des Verstoßes bis auf null zu senken. Ferner kann der Aufsichtsrat in solchen Fällen entscheiden, die langfristig variable Vergütung je nach Schwere des Verstoßes ganz oder teilweise ersatzlos verfallen zu lassen. Regelungen, welche die Fälligkeit eines bereits entstandenen Anspruchs über gewöhnliche Zahlungsziele hinausschieben, sind im Übrigen nicht vorgesehen.

Verstößt ein Vorstandsmitglied grob fahrlässig oder vorsätzlich gegen die gemäß § 93 Absatz 1 Aktiengesetz von einem ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiter erwartete Sorgfaltspflicht, ist das Unternehmen berechtigt, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und/oder gewährte Aktienoptionen) oder daraus schon realisierte Gewinne für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem der Verstoß stattgefunden hat, ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. verfallen zu lassen.

Wenn variable Vergütungsbestandteile auf Grundlage der Erreichung spezifischer Ziele aufgrund fehlerhafter Daten zu Unrecht ausgezahlt wurden, ist das Unternehmen berechtigt, die Differenz zwischen der Vergütung, die sich aus der Neuberechnung der variablen Vergütung ergibt, und der ursprünglich ausgezahlten Vergütung zurückzufordern. Das Unternehmen muss nachweisen, dass die bei der Errechnung der Vergütung zugrunde gelegten Daten nicht richtig waren und dass die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds deshalb zu hoch war.

Die Möglichkeit, eine Rückzahlung gewährter variabler Vergütung zu verlangen, bleibt auch bestehen, wenn die Bestellung als Vorstandsmitglied bzw. das zugrunde liegende Vertragsverhältnis

bereits beendet wurde – Schadenersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben von einem Rückzahlungsverlangen unberührt.

#### **D. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

Die Gesellschaft schließt für die Dauer der Bestellung mit den Mitgliedern des Vorstands Verträge, die ihre Tätigkeit für die Gesellschaft und die von der Gesellschaft dafür zu zahlende Vergütung regeln ("**Vorstandsverträge**"). Entsprechend den aktienrechtlichen Vorgaben wird eine Bestellungshöchstdauer von fünf Jahren beachtet. In Übereinstimmung mit der Empfehlung B.3 des deutschen Corporate Governance Kodex erfolgt die Erstbestellung für höchstens drei Jahre. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor, jedoch bleibt das beiderseitige Recht der fristlosen Kündigung des Vertrags aus wichtigem Grund unberührt.

Das Vergütungssystem regelt auch, welche Leistungen ein Vorstandsmitglied erhält, wenn die Vorstandstätigkeit vorzeitig beendet wird. Die kurzfristig variable Vergütung (STI) wird beim Ausscheiden aus dem Amt nach dem Ende des Geschäftsjahrs anteilig ermittelt und zu dem üblichen Auszahlungstermin gewährt.

Für die Zusage von Aktienoptionsrechten gilt im Falle der Beendigung des Vorstandsvertrags Folgendes:

- Aktienoptionsrechte, für welche die Wartezeit noch läuft, verfallen ersatzlos, wenn der Vorstandsvertrag nach Ablauf der Bestellperiode auf Wunsch des Vorstandsmitglieds nicht verlängert wird, wenn der Vorstandsvertrag einvernehmlich auf Wunsch des Vorstandsmitglieds vorzeitig beendet wird oder wenn das Unternehmen einen wichtigen Grund zum Widerruf der Bestellung oder zur Kündigung des Vorstandsvertrags hat.
- Aktienoptionsrechte, für die die Wartezeit noch läuft, verfallen jedoch nicht, wenn der Vorstandsvertrag nach Ablauf der Bestellperiode auf Wunsch der Gesellschaft nicht verlängert wird oder eine vorzeitige Beendigung des Vorstandsvertrags einvernehmlich auf Wunsch der Gesellschaft, im Fall des Todes des Vorstandsmitglieds oder im Zusammenhang mit einer Pensionierung, Erwerbsunfähigkeit oder einem Wechsel der Tätigkeit des Vorstandsmitglieds innerhalb des Konzerns erfolgt.
- Aktienoptionsrechte, die zu Beginn des Geschäftsjahrs, in dem das Vorstandsmitglied ausscheidet, zugesagt worden sind, werden zeitanteilig für dieses Geschäftsjahr ermittelt und reduziert.
- Bei einer Beendigung des Vertragsverhältnisses können Aktienoptionsrechte, die nicht verfallen, lediglich einmalig in dem nächsten auf die Beendigung bzw. den Ablauf der Wartezeit folgenden Ausübungszeitraum ausgeübt werden, wenn die übrigen Ausübungsvoraussetzungen vorliegen.

Je nach Grund für die Beendigung gelten beim Ausscheiden aus dem Vorstand zudem nachfolgende Bestimmungen:

- **Beendigung durch Auslaufen der Bestellung**

Es wird keine Ausgleichszahlung geleistet.

- **Einvernehmliche Beendigung ohne wichtigen Grund auf Wunsch der Gesellschaft**

Für den Fall der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund auf Wunsch der Gesellschaft sehen die Vorstandsverträge eine Ausgleichszahlung vor, die sich wie folgt berechnet:

*Berechnungsgrundlage:*

Grundvergütung plus im letzten Geschäftsjahr vor der Beendigung tatsächlich erhaltene kurzfristig variable Vergütung und Aktienoptionen.

*Begrenzung:*

Maximal zwei Jahresvergütungen, berechnet unter Verwendung der vorstehend definierten Berechnungsgrundlage, jedoch nicht mehr, als das Vorstandsmitglied für die Restlaufzeit des Vorstandsvertrags bekommen würde.

*Auszahlung:*

Im Monat des tatsächlichen Ausscheidens

*Anhebung / Abzinsung:*

Kürzung der Ausgleichszahlung um 10 %, wenn die Restlaufzeit der Bestellung noch mehr als sechs Monate beträgt (pauschale Berücksichtigung einer Abzinsung sowie Anrechnung eines anderweitigen Verdiensts)

Die Kürzung bezieht sich nur auf den Teil der Ausgleichszahlung, der ohne Berücksichtigung der ersten sechs Monate der restlichen Vertragslaufzeit ermittelt wurde.

- **Vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder mit wichtigem Grund der Gesellschaft**

Es werden keine Ausgleichszahlungen geleistet.

- **Kontrollwechsel**

Für den Fall eines Kontrollwechsels bestehen keine besonderen Regelungen.