

Nucletron Electronic Aktiengesellschaft, München

Ordentliche Hauptversammlung der Nucletron Electronic Aktiengesellschaft
am Donnerstag, den 8. Juli 2021, 12:00 Uhr
im Hotel Essential by Dorint Frankfurt-Niederrad
Hahnstraße 9, 60528 Frankfurt am Main

Vergütungssystem des Vorstands

Beschreibung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder (Punkt 9 der Tagesordnung)

1. Die Grundzüge des Vergütungssystems

Die Nucletron Electronic Aktiengesellschaft (im Folgenden »Nucletron« oder die »Gesellschaft«) übernimmt in ihrer Holdingfunktion als Konzernobergesellschaft Aufgaben der strategischen Unternehmensführung und Unternehmenssteuerung sowie Dienst- und Beratungsleistungen für alle nachgegliederten operativen Tochterunternehmen. Diese entwickeln, fertigen und vertreiben Bauelemente, Geräte und Systeme in den Bereichen Aerospace, Elektromobilität, Industrieelektronik, Kommunikations- und Übertragungstechnik, Medizin- und Analysetechnik, Mikrowellen- und Abschirmtechnik, Militärtechnik, Photovoltaik, Umwelttechnik sowie Schutztechnik.

Die Strategie von Nucletron zielt darauf ab, den Investoren neben der Aussicht auf ein wachsendes Geschäft und hiermit verbunden einen steigenden Aktienkurs, auch in Zukunft eine attraktive Dividendenrendite zu bieten. Derzeit befindet sich Nucletron in einem beginnenden, strukturellen Wandel, der die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft sicherstellen und festigen soll. Im Wesentlichen gehören dazu die Restrukturierung der Konzernstruktur und die Optimierung des Produktportfolios, u.a. durch externes Wachstum. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird mittelfristig die Profitabilität stärken sowie die Erzielung nachhaltiger Gewinne sicherstellen und so die Grundlage für ein langfristiges und profitables Wachstum der Gesellschaft schaffen.

Das Vergütungssystem des Vorstands dient als wichtiges Steuerungselement zur Umsetzung der Unternehmensstrategie. Es setzt wichtige Anreize für profitables Wachstum und ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Nucletron ausgerichtet. Zur Gewährleistung der Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie durch das Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat den erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteil in ein für die Gesellschaft angemessenes Verhältnis zur Fixvergütung gesetzt und quantitative Zielgrößen unter besonderer Berücksichtigung der Unternehmensstrategie formuliert, um eine zielgerichtete Anreizwirkung zu gewährleisten.

Das Vergütungssystem verfolgt damit das Ziel, die Mitglieder des Vorstands entsprechend ihrer Leistung und ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Nucletron adäquat zu vergüten. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG). Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands hat sich der Aufsichtsrat insbesondere an den folgenden Leitlinien orientiert:

Förderung der Unternehmensstrategie

Das Vergütungssystem des Vorstands, insbesondere die Leistungskriterien der variablen Vergütung, sind eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft und schaffen so eine zielgerichtete Anreizstruktur.

Klarheit und Verständlichkeit

Das Vergütungssystem ist klar und verständlich formuliert und ermöglicht somit sowohl intern als auch extern eine transparente Kommunikation.

Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft

Die variable Vergütung besteht neben kurz- auch aus langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen, welche die nachhaltige und langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie fördern.

Leistungsorientierte Vergütung »Pay for Performance«

Ein Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist variabel und an die Erreichung ambitionierter Ziele geknüpft, um eine leistungsgerechte Vergütung sicherzustellen.

Berücksichtigung von Aktionärsinteressen

Die variable Vergütung setzt einen Anreiz für die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes und verknüpft so die Interessen des Vorstands und der Aktionäre von Nucletron.

Angemessenheit

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und ihrer persönlichen Leistung und Erfahrung sowie zur wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Durchgängigkeit

Es herrscht eine gleichgerichtete Vergütungs- und Anreizlogik zwischen Vorstand, Führungskräften und Mitarbeitern, die dafür sorgt, dass die Unternehmensstrategie und die daraus abgeleiteten Ziele unternehmensweit verfolgt werden.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG ein sich im Einklang mit § 87 AktG befindliches, klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand und legt dieses der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre zur Billigung vor. Für den Fall, dass ein der Hauptversammlung vorgelegtes Vergütungssystem nicht gebilligt wird, legt der

Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vor.

Für die Fest- und Umsetzung sowie die Überprüfung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhen der einzelnen Vorstandsmitglieder ist das Aufsichtsratsplenum zuständig. Im Rahmen der Ausarbeitung und Überprüfung des Vergütungssystems kann der Aufsichtsrat die Unterstützung eines externen Vergütungsexperten in Anspruch nehmen. In einem solchen Fall wird auf die Unabhängigkeit des Vergütungsexperten vom Vorstand sowie vom Unternehmen geachtet.

2.1 Angemessenheit

Die Angemessenheit der Vergütungshöhe wird in regelmäßigen Abständen bzw. anlassbezogen vom Aufsichtsrat überprüft. Die Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dessen Verantwortung, seine persönliche Leistung und die Erfahrung sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Die Vorstandsvergütung ist zudem auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von Nucletron auszurichten und darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Die Angemessenheit der Vergütung wird vom Aufsichtsrat zum einen horizontal durch externe Benchmarks im Vergleich zur Vorstandsvergütung in anderen Unternehmen von ähnlicher Größe bzw. einer möglichst gleichen Branchenausrichtung überprüft. Zum anderen wird ein vertikaler, interner Vergleich durchgeführt, wobei das Verhältnis der Vergütung des Vorstands mit der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt verglichen wird.

2.2 Interessenkonflikte

Im Rahmen der Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems werden die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat beachtet. Jedes Aufsichtsratsmitglied soll dem Aufsichtsrat potentielle Interessenkonflikte unverzüglich offenlegen. Der Aufsichtsrat wird in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren.

3. Das Vergütungssystem des Vorstands im Überblick

3.1 Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen, welche zusammen die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bilden. Zu den festen Vergütungsbestandteilen zählen die Festvergütung, Nebenleistungen und Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV). Die variablen Vergütungsbestandteile sind in kurzfristige und langfristige Vergütungselemente aufgeteilt, die jeweils an die Erreichung identischer Ergebnisziele geknüpft sind. Dabei handelt es sich als kurzfristiges Vergütungselement um die Bartantieme und den erfolgsabhängigen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung sowie als langfristiges Vergütungselement um Phantom Stock Options. Dabei ist der Aufwand für Nebenleistungen und für Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung naturgemäß jährlichen Schwankungen unterworfen.

3.2 Vergütungsstruktur

Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile einen solchen Anteil an der Gesamtvergütung haben, um eine starke Anreizstruktur sowie leistungsgerechte Vergütung der Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Die erfolgsabhängige Vergütung enthält sowohl kurzfristige Elemente (STI) als auch langfristige Elemente (LTI).

Die Festvergütung nimmt einen Anteil von etwa 85 Prozent an der Gesamtvergütung ein, während die Bartantieme und der variable Beitrag zur bAV einen Anteil von etwa 10 Prozent ausmachen, der Rest in Höhe von 5 Prozent entfällt auf den Aufwand für die Bildung der Rückstellungen der Phantom Stock Option. Der LTI-Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung nimmt im Verhältnis zum STI-Anteil mit rund $\frac{1}{3}$ zu $\frac{2}{3}$ den verhältnismäßig kleineren Teil ein. Der Anteil der Nebenleistungen an der Gesamtvergütung beträgt in der Regel zwischen 4 Prozent und 6 Prozent, während der Aufwand für Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung üblicherweise 10 Prozent bis 12 Prozent ausmacht.

3.3 Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von Nucletron notwendig ist. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien der erfolgsabhängigen Vergütung, die Begründung neuer individueller nichtfinanzieller Leistungsziele unter Gewährung einmaliger Barprämien und zeitweilige Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen.

4. Das Vergütungssystem des Vorstands im Detail

Im Folgenden werden alle fixen und variablen Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems des Vorstands im Detail erläutert.

4.1 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

4.1.1 Festvergütung

Die Festvergütung ist eine fixe, auf das gesamte Jahr bezogene, vertraglich festgelegte Vergütung, die monatlich in gleichen Beträgen als Gehalt ausgezahlt wird. Die Höhe der Festvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder richtet sich nach dem Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird regelmäßig überprüft.

Ferner können Vorstandsmitglieder für Tätigkeiten im Interessenbereich der Gesellschaft (konzerngebundene Mandate) zusätzliche Vergütungen erhalten, die auf die Vergütung des Vorstands angerechnet und nicht zusätzlich vergütet werden (siehe unten Ziffer 5.3.7).

4.1.2 Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern werden neben der Festvergütung Nebenleistungen gewährt. Hierzu gehört die Bereitstellung eines Dienstwagens für einzelne Vorstandsmitglieder, welcher sowohl dienstlich als auch privat genutzt werden kann. Die Vorstandsmitglieder, denen kein Dienstwagen bereitgestellt wird, erhalten für die Nutzung ihres privaten PKWs zu dienstlichen Zwecken eine pauschale Aufwandsentschädigung. Zudem erhalten die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt nach § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG. Die Gesellschaft gewährt einzelnen Vorstandsmitgliedern Versicherungsschutz in der Gruppenunfallversicherung der Gesellschaft. Daneben erbringt die Gesellschaft für einzelne Vorstandsmitglieder im jeweils vereinbarten Rahmen einen Zuschuss zum Versicherungsbeitrag von abgeschlossenen Direktversicherungen. Dieser ist auf einen jährlichen Höchstbeitrag begrenzt.

4.1.3 Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung

Für die Vorstandsmitglieder bestehen Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung. Hierbei handelt es sich um 2007 (bAV-Modell 2007) und 2015 (bAV-Modell 2015) eingeführte Systeme mit beitragsorientierten Zusagen sowie eine bereits vor 2007 bestehende leistungsorientierte Zusage für ein ehemaliges Vorstandsmitglied. Der Aufwand für die leistungsorientierte Zusage wurde in Form einer Pensionsrückstellung im Zeitpunkt der Zusage berücksichtigt und wird anhand eines versicherungsmathematischen Gutachtens jährlich neu bewertet. Für die beitragsorientierten Zusagen werden Beiträge in eine externe Versicherung zur kongruenten Rückdeckung eingezahlt. Die Beiträge verzinsen sich bis zum Eintritt des Versorgungsfalles entsprechend dem jeweils gültigen Garantiezins zum Zeitpunkt des Abschlusses zzgl. etwaiger Überschussbeteiligung. Die Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung wurden insolvenzfest an die Vorstandsmitglieder sicherungsverpfändet. Eine Altersrente wird ab Erreichen der anzuwendenden Regelaltersgrenze und erst mit Ausscheiden aus dem Vorstand gewährt. Neben der Auszahlungsform Rente kann das Vorstandsmitglied die Auszahlung eines einmaligen Alterskapitals wählen. Das Vorstandsmitglied kann ergänzend eine Berufsunfähigkeitsrente und/ oder eine Witwen-/ Witwerrente hinzuwählen. Der Beitrag für das bAV-Modell 2007 wird monatlich geleistet und entspricht in seiner Höhe dem mutmaßlichen Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherung, der für einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu leisten wäre. Der Beitrag für das bAV-Modell 2015 entspricht einem Festbeitrag sowie einem noch weiter darzustellenden variablen Beitrag und wird jährlich im Januar eines Kalenderjahres geleistet.

Scheidet das Vorstandsmitglied vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus den Diensten der Gesellschaft wegen Berufsunfähigkeit oder aber dadurch aus, dass der Dienstvertrag aufgehoben oder nicht verlängert wird, so entspricht der Ruhegeldanspruch gegen die Gesellschaft der Höhe, die aufgrund der geleisteten Beitragszahlungen für die beitragsorientierte Zusage im Zeitpunkt des Ausscheidens erworben worden ist.

Für einzelne Vorstandsmitglieder erfolgt im Zuge eigener Entgeltumwandlung eine Umwandlung von Teilen des laufenden Entgelts in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung in die Durchführungswege Direktversicherung bzw. Unterstützungskasse. Überwiegend datieren die Verträge zurück in die Zeit vor der Vorstandstätigkeit und wurden nach Vorstandsbestellung weitergeführt.

4.2 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile enthalten kurzfristige – Short Term Incentive (STI) – und langfristige – Long Term Incentive (LTI) – Vergütungselemente, die an die Erreichung von finanziellen Zielvorgaben gebunden sind. Diese sind im jeweiligen Vorstands-Dienstvertrag niedergelegt und beziehen sich auf einen bestimmten Erfolg in Bezug auf das nach IFRS zu ermittelnde Ergebnis vor Ertragsteuern oder auf das EBIT (Earnings before Interest and Tax – Betriebsergebnis). Das Ergebnis vor Steuern ergibt sich als Differenz zwischen den Erträgen sowie Aufwendungen des jeweiligen Geschäftsjahres und spiegelt damit vor allem den wirtschaftlichen Erfolg von Nucletron ebenso wieder wie eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie. Das EBIT entspricht dem Ergebnis vor Zinsen und Steuern. Dabei werden diese Kennzahlen als Ausdruck der langfristigen, strategischen Unternehmenszielsetzung sowohl bei der kurzfristigen als auch bei der weiter noch darzustellenden langfristigen Phantom Stock Option als Messgröße herangezogen. Für die Ermittlung der kurzfristigen und langfristigen erfolgsabhängigen Jahresvergütung wird

mit dem Vorstandsmitglied individuell im Rahmen der jährlichen Bilanzsitzung des Aufsichtsrats ein Betrag vereinbart, der einer Zielerreichung von 100 Prozent entspricht (Zielbetrag). Die Berechnungsmethode für die variablen Vergütungsanteile ist i.R.d. Vorstandsvergütung grundsätzlich für alle Mitglieder des Vorstands gleich ausgestaltet. Die ausgewählten Leistungskriterien, die dazugehörigen Ziel- und Schwellenwerte sowie die tatsächlich erzielten Ergebnisse und die daraus resultierenden Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

4.2.1 Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung – Short Term Incentive

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme sowie der erfolgsabhängige Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung errechnen sich aus dem Erreichen kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele, wobei die Jahrestantieme an das Ergebnis vor Steuern und der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung an das EBIT als Leistungskriterium anknüpft.

Die Bartantieme ermittelt sich aus der Differenz aus dem Ergebnis vor Steuern und dem Zielbetrag. Die Jahrestantieme ergibt sich aus der Multiplikation der positiven Differenz – ein den Zielbetrag übersteigender Betrag – mit einem festen Prozentsatz in Höhe von 2,5 Prozent. Der variable Beitrag zum bAV-Modell 2015 kann in seiner Höhe maximal 150 Prozent des jährlichen Festbeitrags zum bAV-Modell 2015 nach Ziffer 4.1.3 betragen. Zur Ermittlung wird das EBIT mit dem Zielbetrag verglichen. Entspricht das EBIT mindestens dem Zielbetrag beträgt der jährliche Beitrag 100 Prozent des jährlichen Festbeitrags, entspricht das EBIT mindestens 200 Prozent des Zielbeitrags beträgt der jährliche Beitrag 150 Prozent des jährlichen Festbeitrags. Liegt das EBIT unter dem Zielbetrag erfolgt eine proportionale Zahlung des variablen Beitrags. Die Ermittlung der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung erfolgt nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat und die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung wird zusammen mit der darauffolgenden monatlichen Gehaltszahlung zur Zahlung in bar bzw. als bAV-Beitrag fällig.

4.2.2 Langfristige erfolgsabhängige Vergütung – Long Term Incentive

Im Rahmen eines langfristigen Anreizprogramms erhält der Vorstand seit dem 1. Januar 2007 für jedes volle Geschäftsjahr seiner Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft einen Bonus, der auf Basis eines durchschnittlichen Aktienkurses in virtuelle Aktien (Phantom Stocks) der Nucletron umgerechnet wird. Die Wertentwicklung dieser virtuellen Aktien ist an die Kursentwicklung der Nucletron Aktie gekoppelt. Dabei werden sowohl Kursgewinne als auch Kursverluste berücksichtigt. Zu einem späteren Zeitpunkt werden die virtuellen Aktien anhand des aktuellen Aktienkurses bewertet und ihr Gegenwert in bar ausbezahlt, sofern die Bedingungen dafür vorliegen. Die virtuellen Aktien sind nicht handelbar und beinhalten kein Aktienbezugsrecht.

Die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Anzahl an virtuellen Aktien beträgt 0,5 Prozent aus der positiven Differenz zwischen dem Ergebnis vor Steuern und vor Abschreibungen auf Geschäfts- und Firmenwerte sowie dem Zielbetrag. Auf Basis der Schlusskurse der Nucletron-Aktie (WKN 678960) an den fünf Börsentagen, die der Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat folgen, wird ein Durchschnittskurs gebildet. Die Anzahl der virtuellen Aktien errechnet sich aus der Division der Bemessungsgrundlage durch den Durchschnittskurs und wird auf ganze Aktien aufgerundet. Somit wird die genaue Stückzahl der für ein Geschäftsjahr gewährten Phantom Stocks erst im Folgejahr ermittelt; für den voraussichtlichen Aufwand der Phantom Stock Verpflichtung wird im Konzernabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres eine Rückstellung gebildet und jährlich neu bewertet. Die Rückstellung mindert die Bemessungsgrundlage nicht.

Die Auszahlung des Gegenwerts der virtuellen Aktien kann nur als gesamte Jahrestranche (absolute Anzahl der für ein Geschäftsjahr gewährten virtuellen Aktien) eines Geschäftsjahres und frühestens nach Beendigung der Organstellung als Vorstand und als Mitglied der Geschäftsführung verbundener Unternehmen sowie aller Beschäftigungsverhältnisse in der Gesellschaft und den Konzernunternehmen erfolgen. Sofern anwendbar, gelten hinsichtlich der Auszahlung der einzelnen Jahrestanchen die Regelungen des § 193 Abs. 2 Nr. 4 des Aktiengesetzes i.d.F. vom 09.12.2010, wonach eine Wartefrist von mindestens vier Jahren seit Zuteilung einzuhalten ist. Die Höhe der Barzahlung ermittelt sich aus der Multiplikation der Jahrestranche mit dem durchschnittlichen Börsenkurs der Nucletron-Aktie, der sich aus den Schlusskursen an den zwanzig Börsentagen die dem Ausübungszeitpunkt folgen errechnet. Absolute oder relative Rendite- bzw. Kursziele bestehen nicht. Eine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) bei außerordentlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen ist nicht vereinbart.

Wird die Bestellung zum Vorstand während eines Geschäftsjahres widerrufen, so errechnen sich die Bezugsrechte für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis. Der Anspruch auf Auszahlung der bestehenden Barabgeltung ist bei einem Ableben des anspruchsberechtigten Vorstandsmitglieds vererbbar. Die Regelungen des § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG finden in diesem Fall keine Anwendung, es erfolgt vielmehr eine unverzügliche Auszahlung des Gegenwerts des kumulierten Anspruches an Phantom Stocks.

5. Sonstige vertragliche Bestimmungen

5.1 Höchstgrenzen der Vergütung (Begrenzung der variablen Vergütung und Maximalvergütung)

Als Höchstgrenze hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximal-Gesamtvergütung für die Summe aller Vergütungsbestandteile einheitlich in Bezug auf die Vorstandsmitglieder festgelegt. Diese beträgt Euro 500.000 pro Vorstandsmitglied pro Jahr. Die Maximal-Gesamtvergütung begrenzt die Summe der Auszahlung aus allen erfolgsunabhängigen (inkl. Aufwand für bAV und Nebenleistungen) und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, die für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagt worden sind, unabhängig vom Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung. Für den Fall, dass die Maximalvergütung überschritten wird, werden die Auszahlungen aus dem Long Term Incentive als zuletzt fälligem Vergütungsbestandteil entsprechend gekürzt.

5.2 Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen noch nicht ausbezahlte Vergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen einzubehalten (»Malus«) oder bereits ausbezahlte Vergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen zurückzufordern (»Clawback«).

Im Falle vorsätzlicher Verstöße gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG, gegen wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder gegen sonstige Handlungsgrundsätze der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung nach seinem billigen Ermessen teilweise oder vollständig auf Null reduzieren (»Malus«). Zudem kann der Aufsichtsrat in derartigen Fällen bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig zurückfordern (»Compliance-Clawback«).

Darüber hinaus ist eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, falls der der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss der Gesellschaft fehlerhaft war und sich auf Basis des korrigierten Konzernjahresabschlusses ein niedrigerer Auszahlungsbetrag ergibt (»Performance-Clawback«).

Etwaige Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrages bleiben von diesen Regelungen unberührt.

Die bestehenden Vorstands-Dienstverträge beinhalten keine sogenannten Malus- bzw. Clawback-Regelungen. Es ist beabsichtigt, eine entsprechende Regelung in künftigen Vorstands-Dienstverträgen aufzunehmen.

5.3 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

5.3.1 Laufzeit der VorstandsDienstverträge

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder sowie bei der Laufzeit der Dienstverträge die Vorgaben des § 84 AktG. Die Laufzeit des Dienstvertrages für den Vorsitzenden des Vorstands beträgt i.d.R. längstens zwei Jahre und für die anderen Mitglieder des Vorstands i.d.R. längstens ein Jahr, unabhängig davon, ob eine Erst- oder Folgebestellung vorliegt. Der Dienstvertrag kann nur außerordentlich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB gekündigt werden. Die VorstandsDienstverträge sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sehen dementsprechend keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Wird ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrages dauerhaft arbeitsunfähig, so endet der Dienstvertrag, falls er nicht aus anderen Gründen schon früher endet, mit Ablauf des dritten Monats nach demjenigen Monat, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

5.3.2 Unterjähriger Ein- oder Austritt

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds unterjährig, so wird die erfolgsabhängige Vergütung zeitanteilig bewertet und ausbezahlt.

5.3.3 Bezüge bei Krankheit oder Tod

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund eintritt, wird die Differenz zwischen dem von der Krankenkasse gezahlten Krankengeld und der Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds für die Dauer von drei Monaten, längstens bis zum Ende des Dienstvertrages, weitergezahlt. Die variable Vergütung bleibt unberührt.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, so haben seine Hinterbliebenen Anspruch auf die Fortzahlung seiner erfolgsunabhängigen sowie seiner kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung für den Sterbemonat und die darauffolgenden drei Monate. Der Anspruch auf die Fortzahlung der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung endet zum Monatsletzten, der dem Ableben folgt.

5.3.4 Leistungen bei Beendigung

Im Falle des Widerrufs bzw. der Amtsniederlegung kann Nucletron das Vorstandsmitglied sofort unter Fortzahlung seiner erfolgsunabhängigen sowie seiner kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche von seiner Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistung freistellen.

5.3.5 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Es bestehen keine Vereinbarungen über ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit den Mitgliedern des Vorstands.

5.3.6 Change of Control

Ein Sonderkündigungsrecht im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels bestehen nicht.

5.3.7 Übernahme von Aufsichtsratsmandaten oder von vergleichbaren Mandaten

Die Übernahme konzerninterner Aufsichtsratsmandate oder vergleichbarer Mandate durch ein Vorstandsmitglied ist mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft abgegolten. Erhält der Vorstand bereits eine Vergütung aufgrund einer anderen Organstellung innerhalb des Nucletron-Konzerns, so wird dem Vorstandsmitglied mit Ausnahme der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung keine weitere Vorstandsvergütung gewährt. Die Übernahme einer konzernfremden, entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats.

München, im Juni 2021

Nucletron Electronic Aktiengesellschaft

Der Vorstand