

Vorstandsvergütungssystem der Einhell Germany AG

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile und die Ausgestaltung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Einhell Germany AG wieder.

Vergütungsbestandteile	Vergütungsbestandteile		Abstandszahlungen bei Ausscheiden aus dem Vorstand	Maximalvergütung	Weitere Gestaltungsmöglichkeiten
Fixe Jahresvergütung	Grundvergütung	Nebenleistungen ¹	Abstandszahlungen anwachsend bis zu 12 jähriger Vorstandstätigkeit bzw. Einhell Vorzugsaktien	Fixentgelt + Nebenleistungen + maximal 200 % der durchschnittlichen variablen Vergütung der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre	Vertraglich Festlegung der Möglichkeit der Entgeltanpassung bei laufenden Vertrag gem. § 87 (2) AktG
		Versorgungszusage			
Variable Vergütung (Bonus)	EBT-Beteiligung Einhell Konzern EBT-Beteiligung strategische Einheiten				
Auf die Förderung der Strategie (langfristig) ausgerichtete variable Vergütung	Individuelle Zielsetzung entsprechend der Ausrichtung des Vorstandsressorts				

¹ Nebenleistungen werden bis zu einem durch den Aufsichtsrat festgelegten Betrag erstattet

1. Vergütungsbestandteile

1.1 Fixe Jahresvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Der relative Anteil der fixen Grundvergütung von der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei den Vorständen zwischen 10% und 60%.

1.1.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung stellt den Teil der Vorstandsvergütung dar, der unabhängig von Leistungsparametern vertraglich vereinbart ist.

1.1.2 Nebenleistungen

Nebenleistungen werden vom Aufsichtsrat entweder im Vorstandsdienstvertrag mit einer Maximalhöhe verankert oder für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr ein maximaler Betrag festgelegt. Mit dem Betrag werden Leistungen zugunsten des Vorstandsmitglieds abgedeckt, wie zum Beispiel firmenseitig gewährte Sachbezüge und Nebenleistungen, z.B. die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Zuschüsse zu Versicherungen.

1.1.3 Versorgungszusage

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine Versorgungszusage auf Pensionsleistungen als Direktzusage der Einhell Germany AG. Der Zusage wächst in direktem Zusammenhang mit der Zeit der Vorstandzugehörigkeit. Dabei ist die Versorgungszusage im Wesentlichen an den vergleichbaren Leistungen der Rentenversicherung (bis Beitragsbemessungsgrenze) orientiert.

1.2 Variable Vergütung (Bonus)

Die variable Vergütung (Bonus) stellt die auf Basis kurzfristiger Erfolgskennzahlen ermittelte Erfolgsbeteiligung dar. Sie bezieht sich immer auf das Geschäftsjahr des Unternehmens. Sie wird nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat als Barzahlung geleistet.

1.2.1 EBT Beteiligung Einhell Konzern EBT Beteiligung strategische Einheiten

Das System der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) basiert auf einer direkten Beteiligung des jeweiligen Vorstandes am EBT (Earnings before Taxes, also Ergebnis vor Steuern) des Einhell-Konzerns. Die Vorstandsressorts der einzelnen Vorstände sind aufgabenseitig auf die Entwicklung des Einhell-Konzerns und die Umsetzung der Konzernstrategie ausgerichtet. Damit ist der direkte Zusammenhang zwischen dem Konzern-EBT und der kurzfristigen variablen Vergütung hergestellt. Aufgrund der historischen Entwicklung ist die zentrale IT-Organisation des Konzerns nicht in der Einhell Germany AG, sondern in der 100%-igen Tochtergesellschaft iSC GmbH angesiedelt. Daher ist der Vorstand IT u. Digitalisierung auch am EBT der iSC GmbH beteiligt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Zielerreichung für die einzelnen EBT-Werte ermittelt. Die Bonuszahlung ist abhängig vom EBT nach IAS/IFRS unter Einberechnung der Rückstellungen für die Bonuszahlungen.

Des Weiteren sind die Bilanzierungsrichtlinien des Einhell-Konzerns anzuwenden. Diese sind schriftlich im Einhell-Bilanzierungshandbuch (in der jeweils gültigen Fassung) festgelegt und mit dem Konzernabschlussprüfer abgestimmt (insbesondere: Lagerbewertung, Forderungsbewertung und Rückstellungen).

Der zur Abrechnung kommende Bonus wird als Barzahlung geleistet.

Der relative Anteil des Bonus von der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei den Vorständen zwischen 30% und 60%.

1.3 Auf die Förderung der Strategie (langfristig) ausgerichtete variable Vergütung

Die auf die Förderung der Strategie ausgerichtete variable Vergütung basiert auf individuellen Zielen, welche auf die langfristige Ausrichtung des Unternehmens abzielen. Diese werden unter Betrachtung der strategischen Schwerpunkte im Vorstandressort festgelegt. Die variable Vergütung wird, nach Feststellung des Jahresabschlusses und der Ermittlung der individuellen Zielerreichung durch den Aufsichtsrat, als Barzahlung geleistet.

1.3.1 Individuelle Zielsetzung entsprechend der Ausrichtung des Vorstandsressorts

Für die weitere Entwicklung der Einhell Germany AG und den Einhell-Konzern ist die Orientierung aller Vorstandsressorts auf die Umsetzung der Strategie 2025 von wesentlicher Bedeutung. Aus diesem Grund sind mit jedem Vorstand individuelle Ziele vereinbart, die auf diese Zielsetzung ausgerichtet sind.

Der relative Anteil der auf die Förderung der Strategie ausgerichteten variablen Vergütung von der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei den Vorständen zwischen 5% und 32%.

Vorstand Technik:

- a) erfolgreiche IP-Anmeldungen
- b) Entwicklung der Produktqualität
- c) Entwicklung der Sourcing-Gesellschaften in Asien
- d) Entwicklung der ECOm Gesellschaften

Mit diesen Zielen wird die Arbeit der Vorstandes Technik an der Umsetzung der Strategie 2025 in den Bereichen Produktentwicklung, Produktqualität; Sourcing-Prozesse sowie die Einbindung in nachhaltige technologischen Trends direkt gemessen.

Vorstand Finanzen:

- a) Gesamtkapitalrentabilität der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre.
- b) Erfolgreich integrierte M&A-Projekte

Zur Sicherstellung einer nachhaltig und langfristig stabilen finanztechnischen Gestaltung wird der jeweilige Durchschnitt der Gesamtkapitalrentabilität der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre als Basis der Berechnung der variablen Vergütung herangezogen.

Neben dem geplanten organischen Wachstum sieht die Strategie 2025 auch die Nutzung von Wachstumspotentialen durch M&A-Projekte vor. Dabei kommt der rechtlichen und finanziellen Gestaltung der M&A-Prozesses, aber auch der nachhaltigen Integration der M&A-Objekte erhebliche Bedeutung zu. Daher ist die Beteiligung des Vorstands Finanzen an der erfolgreichen Umsetzung dieser Projekte nachhaltig sinnvoll.

Vorstand IT und Digitalisierung:

- a) Wesentliche Initiativen im Strategiebereich Digitale Organisation
- b) Wesentliche Initiativen im Strategiebereich „Service Management“
- c) Wesentliche Initiativen in der Digitalisierung im Supply Chain Management

Die Digitalisierung in vielen Bereichen des Unternehmens und die daran ausgerichtete, zukunftsorientierte Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur und Applikationslandschaft ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für die nachhaltige Erfüllung der Ziele der Strategie 2025. Dabei geht es einerseits um das Heben von Verbesserungspotentialen in der Automatisierung von Prozessen und andererseits um die Absicherung dieser Systeme gegen unerlaubten Zugriff (Cyber Security).

Vorsitzender des Vorstandes:

Beim Vorsitzenden des Vorstandes wird die zukunftsorientierte nachhaltige Ausrichtung mit einer zusätzlichen zweckgebundenen Beteiligung am EBT des Einhell-Konzerns erreicht. Für diese zusätzliche Beteiligung ist zwingend der Kauf von Einhell-Vorzugsaktien vereinbart. Die Nachhaltigkeit wird dadurch unterstützt, dass ein Verkauf dieser Aktien während des bestehenden Vorstandsmandats nicht zulässig ist. Darüber hinaus ist diese zweckgebundene Beteiligung auch Teil des Altersvorsorgepakets und geht mit dem Verzicht von Abstandzahlungen einher.

2. Abstandszahlungen bei Ausscheiden aus dem Vorstand

2.1 Abstandszahlungen anwachsend bis zu 12 jähriger Vorstandstätigkeit bzw. Einhell Vorzugsaktien

Im Falle der Nichtverlängerung von Vorstandsverträgen sind die dann fälligen Abstandszahlungen dienstvertraglich geregelt. Dies ist in den individuellen Dienstverträgen der Vorstände transparent verankert.

Die Vorstandsmitglieder erhalten bei 12 Jahren ununterbrochener Zugehörigkeit zum Vorstand der Einhell Germany AG bei Ausscheiden aus dieser Funktion eine einmalige Abstandszahlung in festgelegter Höhe bezogen auf die Durchschnittsvergütung der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre.

Bei Vorstandsmitgliedern mit einer Vorstandzugehörigkeit unter 12 Jahren erfolgt die Ermittlung der Abstandszahlung auch auf Basis der letzten drei Jahre (soweit vorhanden), wobei der Anspruch zeitanteilig (pro Jahr 1/12) ermittelt wird.

Beim Vorsitzenden des Vorstandes sind die Ansprüche auf eine Abstandszahlung durch die oben bereits beschriebene zusätzliche zweckgebundene Beteiligung am EBT des Einhell-Konzerns abgelöst.

3. Maximalvergütung

3.1 Fixentgelt + Nebenleistungen + maximal 200% der durchschnittlichen variablen Vergütung der letzten 3 abgeschlossenen Geschäftsjahre

Die Maximalvergütung ist auf alle Komponenten der Vorstandsvergütung festgelegt.

Die Maximalvergütung wird jährlich vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied gemäß § 87 a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG festgelegt. Die Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximalen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr und berechnet sich durch Addition von Grundvergütung, Nebenleistungsmaximum sowie zweifachem Bonus-Zielbetrag.

4. Weitere Gestaltungsmöglichkeiten gem. § 87 Abs. 2 AktG

4.1 Vertraglich Mögliche der Entgeltanpassung bei laufenden Vertrag gem. §87 (2) AktG

Es ist dienstvertraglich festgelegt, dass bei Eintreten der Voraussetzung gem. § 87 Abs. 2 AktG der Aufsichtsrat die Vergütung in allen Teilen anpassen kann. Dem Vorstandsmitglied steht in diesem Fall ein Sonderkündigungsrecht zu.