

[INDUS]

**SYSTEM ZUR VERGÜTUNG
DER VORSTANDSMITGLIEDER**

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a AktG

Präambel

Der Aufsichtsrat der INDUS Holding Aktiengesellschaft (im Folgenden „INDUS“) hat das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft im Dezember 2020 beschlossen. Das System ist zum 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Mit diesem Vergütungssystem werden die geänderten gesetzlichen Regelungen zur Vorstandsvergütung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) umgesetzt. Außerdem berücksichtigt das System die Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020.

Auf eine Darstellung der Grundzüge des Vergütungssystems folgt eine Beschreibung des Verfahrens zur Entwicklung, der Umsetzung und der Überprüfung des Vergütungssystems. Anschließend werden die einzelnen Vergütungsbestandteile und die festgelegten Maximalvergütungen erläutert. Es folgt eine Beschreibung der Möglichkeit zur Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile. Abschließend werden die Regelungen zur Laufzeit und Beendigung von Vorstandsdienstverträgen dargestellt.

I. Grundsätze für das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von INDUS

Der Aufsichtsrat von INDUS hat für das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft folgende Grundsätze formuliert:

Strategieorientierung

Mit dem Vergütungssystem soll die Umsetzung der Geschäftsstrategie PARKOUR gefördert werden. Wesentliche Ziele von PARKOUR sind ein profitables Wachstum in den Jahren bis 2025 bis zu einem Konzernumsatz von deutlich über 2 Mrd. EUR bei einer EBIT-Marge von mindestens 10%. Das Vergütungssystem ist deshalb so zu gestalten, dass für die Vorstandsmitglieder an dieser Gesamtstrategie der Gesellschaft orientierte Leistungsanreize gesetzt werden.

Leistungsorientierung

Das Vergütungssystem soll leistungsorientiert sein. Die Ziel-Gesamtvergütung soll deshalb aus festen und variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteilen bestehen, wobei bei vollständiger Zielerreichung die variablen Vergütungsbestandteile einen erheblichen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen sollen. Daneben sind die dem Vorstandsmitglied zugesagten Nebenleistungen zu berücksichtigen. Die individuelle Vergütung eines Vorstandsmitglieds soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds und zur Lage der Gesell-

schaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Ausrichtung an der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung

Das Vergütungssystem soll die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft befördern. Deshalb sollen die langfristig orientierten Vergütungsbestandteile, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergeben, die kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteile, die sich aus dem Erreichen kurzfristig orientierter Ziele ergeben, übersteigen. Weiter soll das Vergütungssystem eine Nachhaltigkeitskomponente beinhalten, die das Erreichen konkreter Ziele bei der Förderung nachhaltigen Handelns der Gesellschaft – wie z. B. die Umsetzung des Treibhausgasreduktionsziels des Klimaschutzgesetzes – befördert.

Kapitalmarktorientierung

Die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile sollen überwiegend aktienbasiert gewährt werden. Mit einer aktienbasierten langfristigen variablen Vergütung soll das Handeln der Vorstandsmitglieder auf eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft und des Total Shareholder Return (TSR) hin ausgerichtet werden. Durch die Heranziehung des TSR sollen insbesondere auch die Dividendenzahlungen der Gesellschaft für die Incentivierung des Vorstands ein erhebliches Gewicht haben.

Klarheit und Verständlichkeit

Das Vergütungssystem soll klar und verständlich gestaltet und erläutert werden.

Die nachfolgende Abbildung zeigt schematisch die Festvergütung sowie die kurz- und langfristigen variablen Bestandteile des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder von INDUS. → G 001

BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

G 001

Vergütungsbestandteile	Anteil an Zielvergütung		
Langfristig (LTI) 4-jährige Performance > aktienbasiert als Virtueller Performance Share Plan	Externes Ziel: Outperformance TSR SDAX	50 %	Maximalvergütung ↓
	Interne Ziele: – Umsatzwachstum (25 %) – EBIT-Marge (25 %)	50 %	
	EBIT-Ziel:	≤80 %	
	Strategische Ziele & Nachhaltigkeitsziele:	≥20 %	
Kurzfristig (STI) 1-jährige Performance		20–25 %	↑
Fest Festes Jahresgehalt zzgl. Nebenleistungen Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen		50–55 % 0 %	

Das Vergütungssystem befolgt die Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärssichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019). Es ermöglicht dem Aufsichtsrat, qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, flexibel auf organisatorische Veränderungen zu reagieren und auch außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

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

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a Abs. 1 S. 1 AktG das Vergütungssystem sowie die Höhe der unterschiedlichen Vergütungsbestandteile einschließlich der Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG). Dazu bereitet der Personalausschuss die Entscheidungen des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem sowie die Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder vor.

Der Aufsichtsrat überprüft nach vorbereitender Analyse durch den Personalausschuss das Vergütungssystem sowohl im Gesamten als auch in Hinblick auf einzelne Vergütungsbestandteile sowie in Hinblick auf die Höhen der individuellen Vorstandsvergütungen regelmäßig auf Angemessenheit:

— Zum einen beurteilt er die Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütungen und der Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen (Horizontalvergleich). Dazu vergleicht der Aufsichtsrat die Ziel-Gesamtvergütungen und die Vergütungsbestandteile der einzelnen Vorstandsmitglieder mit einer von ihm definierten Vergleichsgruppe anderer börsenorientierter Unternehmen (Peergroup-Vergleich). Die Auswahl der Peergroup erfolgt dabei anhand folgender sechs Kriterien. → G 002

— Zum anderen beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder innerhalb des Unternehmens (Vertikalvergleich). Dazu betrachtet er sowohl das Verhältnis der Ziel-Gesamtdirektvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder zur durchschnittlichen Gesamtdirektvergütung des oberen Führungskreises – hier die Vergütung der Geschäftsführungen der Beteiligungsunternehmen – als auch das Verhältnis zu der durchschnittlichen Gesamtdirektvergütung der Gesamtbelegschaft in Deutschland (ohne Auszubildende). Die Gesamtdirektvergütung besteht aus der Grundvergütung sowie ein- und mehrjähriger variabler Vergütung.

— Bei dieser Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütungen berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die zeitliche Entwicklung der vorstehend beschriebenen Verhältnisse über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren.

Zur Entwicklung und Überprüfung des Vergütungssystems im Gesamten und in Hinblick auf einzelne Vergütungsbestandteile sowie in Hinblick auf die Höhen der individuellen Vorstandsvergütungen zieht der Aufsichtsrat gegebenenfalls einen externen Vergütungsberater hinzu. Der Aufsichts-

rat achtet auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft und lässt sich eine entsprechende Unabhängigkeitserklärung von ihm vorlegen.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor. Dabei erläutert er alle wesentlichen Änderungen und gibt eine Übersicht, inwieweit Abstim-

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

Das vorliegende Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitglieder, deren Amtszeit über den 30. Juni 2021 hinaus besteht, rückwirkend zum 1. Januar 2021, sowie für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und bei Wiederbestellungen.

KRITERIEN ZUR AUSWAHL DER PEERGROUP

G 002

Peergroup	Beschreibung der berücksichtigten Dimensionen	
Die Unternehmen der Peergroup sollten in möglichst vielen Dimensionen mit INDUS vergleichbar sein	1	Unternehmensgröße Unternehmen vergleichbarer Größenordnung im Hinblick auf mehrere Größenparameter (Umsatz, Mitarbeiter, Börsenwert)
	2	Branche Direkte Wettbewerber oder Unternehmen anderer Branchen mit vergleichbaren Kernmerkmalen (insb. Maschinen- und Anlagenbau)
	3	Land Unternehmen aus dem gleichen Land oder einer vergleichbaren Region mit ähnlichem regulatorischen und Corporate-Governance-Umfeld
	4	Rechtsform Unternehmen mit vergleichbarer Rechtsform (AG, SE)
	5	Kapitalmarkt-orientierung Unternehmen mit vergleichbarer Kapitalmarktorientierung (Börsennotierung, Rechtsfolgen, Publizitätspflichten, externe Bezugsgruppen etc.)
	6	Komplexität/Internationalität Vergleichbare Komplexität des Geschäftsmodells und internationale Ausrichtung

III. Beschreibung des Vergütungssystems

A. Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG und § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG)

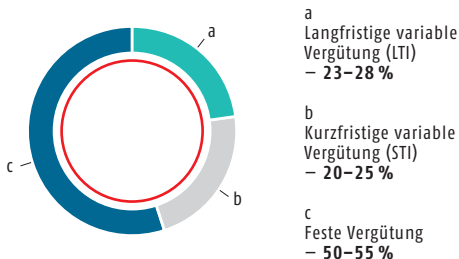
1. ÜBERBLICK UND RELATIVER ANTEIL DER EINZELNEN BESTANDTEILE AN DER ZIELGESAMTVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich zusammen aus festen und variablen Bestandteilen. Das feste Jahresgehalt und die Nebenleistungen bilden die festen Bestandteile. Variable Bestandteile sind die kurzfristig variable Vergütung (Short Term Incentive – STI) und die langfristig variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI). Es bestehen keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen.

DER ANTEIL DER FESTVERGÜTUNG

BETRÄGT MAXIMAL 55 %

G 003



Die Zielwerte für die variablen Vergütungsbestandteile sind bei neu abzuschließenden Vorstandsmitgliederverträgen so zu wählen, dass bei vollständiger Zielerreichung die variablen Vergütungsbestandteile mindestens 45 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen. Der Zielwert des LTI muss dabei über dem Zielwert des STI liegen. Die Vergütungsstruktur ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt:
→ G 003

Der Mindestwert für die variablen Vergütungsbestandteile kann im Einzelfall bei bestehenden Vorstandsmitgliederverträgen aufgrund der Vergütungshistorie um einige wenige Prozentpunkte unterschritten werden.

2. FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

a. Festes Jahresgehalt

Das feste Jahresgehalt ist eine fixe auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird.

b. Nebenleistungen

Jedem Vorstandsmitglied steht ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Weiter erhält jedes Vorstandsmitglied einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die Vorstandsmitglieder sind in die Gruppenunfallversicherung einbezogen.

3. VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

a. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Das STI ist ein leistungsorientierter variabler Vergütungsbestandteil mit einer einjährigen Bemessungsgrundlage. Mit dem STI wird der jährliche Beitrag des Vorstandsmitglieds zur Erreichung der vom Aufsichtsrat vorgegebenen operativen Ziele und zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung vergütet. Das STI setzt sich zusammen aus einem Anteil, der die Erreichung finanzieller Ziele, und einem Anteil, der die Erreichung

nicht-finanzieller Ziele in Bezug zu Nachhaltigkeit und Strategie honoriert. Der Anteil der nicht-finanziellen Ziele am Zielwert des STI beträgt mindestens 20 %. → G 004

Die finanziellen und nicht-finanziellen Ziele werden nach Vorbereitung durch den Personalausschuss vom Aufsichtsrat jeweils zum Beginn eines Geschäftsjahres festgesetzt. Unterjährig werden die festgesetzten Ziele nicht mehr verändert.

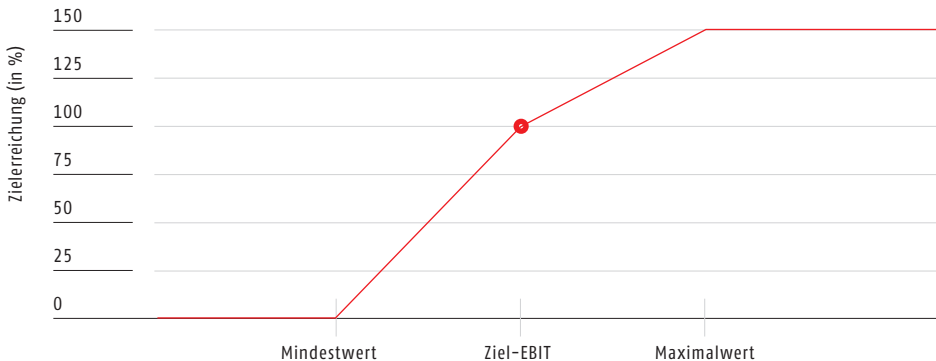
i. Finanzielle Ziele

Dieser Teil des STI bemisst sich am Ergebnis vor Steuern und Zinsen des Konzerns (Konzern-EBIT vor Wertminderungen auf Geschäfts- und Firmenwerte). Das Ziel-EBIT wird jährlich nach Vorlage der Unternehmensplanung des Vorstands durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Folgejahr festgelegt. Die Zielerreichung wird anhand des Vergleichs des erreichten Ist-Werts mit dem Ziel-EBIT anhand einer Bonuskurve ermittelt. → G 005

DIE VARIABLE JAHRESVERGÜTUNG INTEGRIERT DAS ERREICHEN NICHT-FINANZIELLER ZIELE G 004

$$\text{STI-Zielwert} \times \left[\begin{array}{c} \text{Finanzielles Ziel} \\ \text{EBIT} \\ \leq 80\% \end{array} \right] + \left[\begin{array}{c} \text{Nicht-finanzielle Ziele} \\ \text{Strategie \&} \\ \text{Nachhaltigkeit} \\ \geq 20\% \end{array} \right] = \begin{array}{c} \text{Auszahlungs-} \\ \text{betrag} \\ \text{Cap: 150\% des} \\ \text{STI-Zielwerts} \end{array}$$

STI: DAS ZIEL-EBIT WIRD JÄHRLICH VOM AUFSICHTSRAT FESTGELEGT G 005



Unterschreitet der Ist-Wert einen vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestwert, entfällt diese variable Vergütungskomponente. Überschreitet der Ist-Wert einen vom Aufsichtsrat festgelegten Maximalwert, ist die Auszahlung auf 150 % des Zielwerts dieser STI-Komponente begrenzt.

ii. Nicht-finanzielle Ziele

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung von nicht-finanziellen Zielen, die nach Vorbereitung durch den Personalausschuss vom Aufsichtsrat aus der Unternehmensstrategie PARKOUR und der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft abgeleitet und jährlich für das jeweilige Folgejahr festgelegt werden. Strategiebezogene Ziele folgen den beiden strategischen Initiativen „Innovation treiben“ und „Leistung steigern“; mögliche Indikatoren sind hier:

- Ergebnisse von der INDUS-Innovationsförderbank geförderter Projekte
- Ergebnisse aus Verbesserungsprojekten im Rahmen der Aktivitäten „Operative Exzellenz – Produktion“
- Ergebnisse aus Verbesserungsprojekten im Rahmen der Aktivitäten „Operative Exzellenz – Business Development, strategisches Marketing, Vertrieb sowie Pricing“

In Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie steht für die kommenden Jahre insbesondere die Umsetzung der Treibhausgasreduktionsziele des Klimaschutzgesetzes im Fokus.

Auch bei den nicht-finanziellen Zielen ist die Auszahlung nach oben auf 150 % des Zielwerts dieser STI-Komponente begrenzt. Werden die nicht-finanziellen Ziele nicht erreicht, entfällt diese variable Vergütungskomponente.

iii. Auszahlungsmodalitäten

Die Zielerreichung für die finanziellen und nicht-finanziellen Ziele wird vom Aufsichtsrat innerhalb der ersten drei Monate des auf das jeweilige Vergütungsjahr folgenden Geschäftsjahres nach Vorbereitung durch den Personalausschuss festgestellt. Danach werden die sich ergebenden Auszahlungsbeträge errechnet. Sie werden bis zum 30. April des auf das jeweilige Vergütungsjahr folgenden Geschäftsjahres zur Zahlung fällig.

Ist ein Vorstandsmitglied nicht für ein volles Geschäftsjahr für die Gesellschaft tätig, wird das STI zeitanteilig gewährt und am vorstehend definierten Auszahlungstag ausbezahlt.

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds aufgrund einer Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB durch die Gesellschaft oder durch Vertragsbeendigung nach einem Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft gemäß § 84 Abs. 3 S. 1 AktG („Bad-Leaver-Fall“), wird für das Jahr, in welches die Kündigung oder der Widerruf fällt, kein STI geleistet. Dasselbe gilt zusätzlich für den Zeitraum zwischen Widerruf und Vertragsende, sollte letzteres in dem auf den Widerruf folgenden Jahr liegen.

b. Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die langfristige variable Vergütung (LTI) soll das Handeln der Vorstandsmitglieder im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft befördern. Das LTI wird aktienbasiert gewährt.

Das LTI ist als Virtueller Performance Share Plan (VPSP) ausgestaltet. Der VPSP basiert auf einer vierjährigen Performanceperiode, die jeweils am Anfang eines Geschäftsjahres startet. Zu Beginn einer Performanceperiode werden den Vorstands-

mitgliedern virtuelle Aktien (Performance Share Unit – PSU) zugeteilt. Die Anzahl der PSUs zu Beginn der Performanceperiode wird über Division des individuellen LTI-Zielwerts durch den Aktienkurs bei Zuteilung ermittelt. Der Aktienkurs bei Zuteilung ist der durchschnittliche Schlusskurs im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der letzten 40 Handelstage. → G 006

Über die Erreichung des vom Aufsichtsrat für die Performanceperiode definierten externen Erfolgsziels und des internen Erfolgsziels kann sich die Anzahl der PSUs über die Performanceperiode hinweg durch einen Bonusfaktor ändern. Bei Untererfüllung der Erfolgsziele liegt der Bonusfaktor unter 100% – die Anzahl der PSUs reduziert sich entsprechend und kann bei starker Untererfüllung auch vollständig entfallen. Bei Übererfüllung der Erfolgsziele liegt der Bonusfaktor über 100% – die Anzahl der PSUs erhöht sich entsprechend. Die finale Anzahl der PSUs am Ende der Performanceperiode

ist auf 150% der Anzahl der PSUs zu Beginn der Performanceperiode begrenzt.

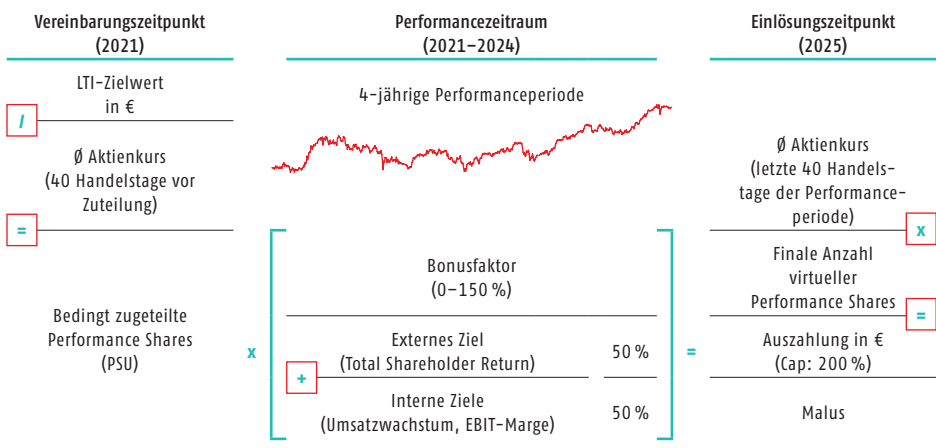
Nach Vorbereitung durch den Personalausschuss setzt der Aufsichtsrat das externe und das interne Erfolgsziel für die jeweilige Performanceperiode zu Beginn der jeweiligen Performanceperiode fest. Diese Festsetzungen werden während der Laufzeit einer Performanceperiode nicht mehr verändert.

i. Externes Erfolgsziel – TSR Outperformance

Als externes Erfolgsziel wird die Outperformance des Total Shareholder Return (TSR) der Aktie von INDUS gegenüber dem TSR des SDAX verwendet. Die aktienbasierte Gewährung des LTI und die Ausgestaltung des externen Erfolgsziels stärken die Interessenidentität von Vorstandsmitgliedern und Aktionären. Durch den TSR haben insbesondere auch die Dividendenzahlungen der Gesellschaft ein erhebliches Gewicht für die Incentivierung des Vorstands.

LTI: DIE INCENTIVIERUNG IST AKTIENBASIERT

G 006



Der TSR ist eine im Kapitalmarkt weit verbreitete Kenngröße, die direkt aus den gängigen Marktinformationssystemen (z.B. Bloomberg) abgelesen werden kann. Eine Outperformance von 0 % entspricht dabei einer hundertprozentigen Zielerreichung – der TSR der INDUS-Aktie hat sich dann genau parallel zum SDAX entwickelt. Liegt die Outperformance bei -25 % oder darunter ist die Zielerreichung 0 %; Bei einer Outperformance von mindestens 50 % ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt. → G 007

Die Zielerreichung beim externen Erfolgsziel geht mit 50 % in den Bonusfaktor des LTI ein.

ii. Internes Erfolgsziel – Umsatzwachstum und EBIT-Marge

Das interne Erfolgsziel fördert die Umsetzung der Geschäftsstrategie PARKOUR. Wesentliche Ziele von PARKOUR sind ein profitables Wachstum in den Jahren bis 2025 bis zu einem Konzernumsatz von deutlich über 2 Mrd. EUR bei einer EBIT-Marge

von mindestens 10%. Deshalb werden als Teilziele für das interne Erfolgsziel das durchschnittliche Umsatzwachstum und die Entwicklung der EBIT-Marge über die Performanceperiode des LTI verwendet:

— **Das durchschnittliche Umsatzwachstum (CAGR)** während der Performanceperiode wird mit einem vom Aufsichtsrat für die Performanceperiode festgelegten Zielwert verglichen, um die Zielerreichung zu bestimmen. Entspricht das CAGR dem Zielwert, entspricht die Zielerreichung 100 %. Liegt das CAGR unterhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestwerts, ist die Zielerreichung 0 %. Liegt das CAGR oberhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Maximalwerts, ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt. → G 008

— **Die durchschnittliche EBIT-Marge** während der Performanceperiode wird mit einem vom Aufsichtsrat für die Performanceperiode festgelegten Zielwert verglichen. Entspricht die durch-

LTI: DAS KRITERIUM AKTIENPERFORMANCE STÄRKT DIE INTERESSENIDENTITÄT VON VORSTAND UND AKTIONÄREN

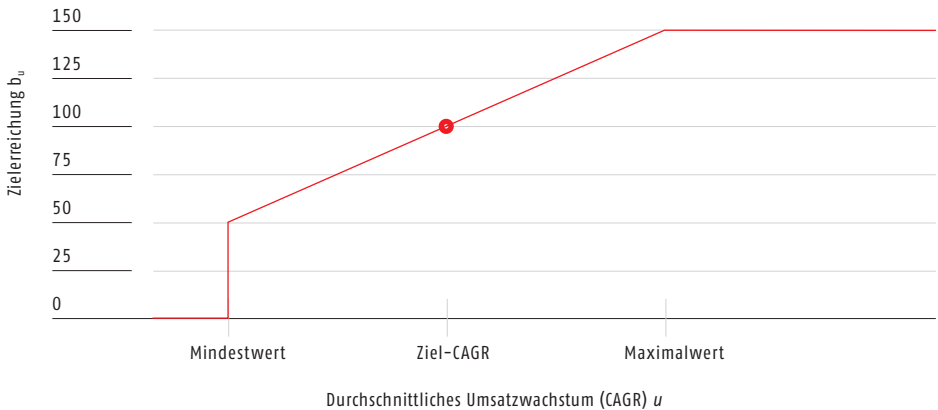
G 007



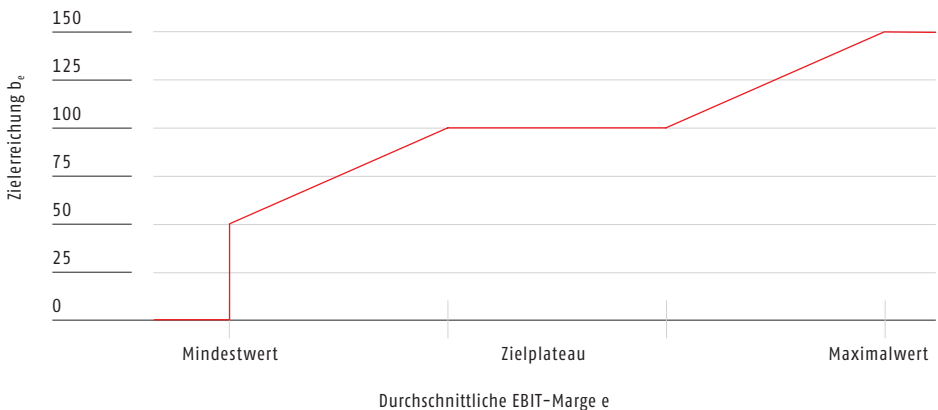
schnittliche EBIT-Marge dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100%. Liegt die durchschnittliche EBIT-Marge unterhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestwerts, ist die

Zielerreichung 0%. Liegt die durchschnittliche EBIT-Marge oberhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Maximalwerts, ist die Zielerreichung auf 150% begrenzt. → G 009

ITI: DAS KRITERIUM UMSATZWACHSTUM INCENTIVIERT DAS WACHSTUMSZIEL VON PARKOUR G 008



ITI: DAS KRITERIUM EBIT-MARGE INCENTIVIERT DAS PROFITABILITÄTSZIEL VON PARKOUR G 009



Die Zielerreichung bei den beiden internen Teilzielen geht mit jeweils 25 % in den Bonusfaktor des LTI ein.

iii. Auszahlungsmodalitäten

Am Ende der Performanceperiode einer zur Auszahlung kommenden LTI-Tranche werden die Anzahl der erdienten PSUs sowie der anzuwendende durchschnittliche Schlusskurs vom Aufsichtsrat innerhalb der ersten drei Monate des auf die Performanceperiode folgenden Geschäftsjahres nach Vorbereitung durch den Personalausschuss festgestellt. Die über die Performanceperiode erdienten PSUs werden in bar ausbezahlt. Die Höhe der Auszahlung ermittelt sich aus der Multiplikation der finalen Anzahl der erdienten PSUs mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie von INDUS im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Börse (oder einem Nachfolgesystem) der letzten 40 Börsenhandelstage der jeweiligen Performanceperiode.

Die Auszahlung ist dabei auf 200 % des LTI-Zielwerts begrenzt.

Der LTI wird mit dem nächsten ordentlichen Gehaltslauf nach Billigung des Konzernabschlusses der INDUS Holding AG für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performanceperiode zur Zahlung fällig.

iv. Sonstige Regelungen: Beendigung des Dienstverhältnisses sowie Kapital- und Strukturmaßnahmen

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds aufgrund einer Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB durch die Gesellschaft oder durch Vertragsbeendigung nach einem Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft gemäß § 84 Abs. 3 S. 1 AktG, verfallen sämtliche LTI-Tranchen aus solchen Performanceperioden, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch laufen („Bad-Leaver-Fall“).

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds ohne Vorliegen eines Bad-Leaver-Falls, reduzieren sich die PSUs, die für die zu Beginn des Jahres seines Ausscheidens begonnene Performanceperiode zugeteilt wurden, rückwirkend zum Zuteilungszeitpunkt „pro rata temporis“, bezogen auf die vollen Monate seiner Tätigkeit in diesem Jahr im Verhältnis zu einem ganzen Jahr. Für die entsprechend reduzierte Anzahl an PSUs erhält das Vorstandsmitglied Auszahlungen gemäß den Bestimmungen des VPSP. Für die LTI-Tranchen der sonstigen zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch laufenden Performanceperioden folgen die Auszahlungen unverändert den Bestimmungen des VPSP, sofern kein Bad-Leaver-Fall vorliegt.

Beginnt das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds unterjährig, erfolgt die Zuteilung der PSUs für das Jahr des Beginns seines Dienstverhältnisses „pro rata temporis“, bezogen auf die vollen Monate seiner Tätigkeit in diesem Jahr im Verhältnis zu einem ganzen Jahr.

Der VPSP enthält für Kapital- und andere Strukturmaßnahmen (u. a. Kapitalerhöhung, Umwandlung) Regelungen, die eine entsprechende Anpassung der Anzahl der zugewiesenen PSUs ermöglichen.

B. Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich festem Jahresgehalt, Nebenleistungen und variablen Vergütungsbestandteilen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist für die einzelnen Vorstandsmitglieder auf einen individuellen Maximalbetrag begrenzt („Maximalvergütung“). Der individuelle Maximalbetrag berechnet sich als Summe des festen Jahresgehalts, einer Pauschale für Nebenleistungen von maximal EUR 80.000, 150% des STI-Zielwerts und 200% des LTI-Zielwerts des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Die individuellen Maximalvergütungen betragen demzufolge pro Jahr:

- für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1.680.000
- für die ordentlichen Vorstandsmitglieder
EUR 1.160.000

C. Möglichkeiten der INDUS Holding AG, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

Im Falle schwerwiegenden pflichtwidrigen Verhaltens eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat im pflichtgemäßen Ermessen nach folgender Maßgabe und abhängig von der Schwere der Pflichtverletzung den Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Auszahlung von LTI-Tranchen für zum Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Pflichtverletzung laufende Performanceperioden entweder reduzieren oder vollständig streichen. Maßgeblich für die Beurteilung der Pflichtwidrigkeit ist der Maßstab des § 93 AktG.

Voraussetzung für eine Reduzierung oder Streichung einer LTI-Tranche ist stets, dass ein hinreichend gravierender Pflichtenverstoß vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds 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.

Die Reduzierung oder vollständige Streichung des Anspruchs auf Auszahlung von LTI-Tranchen durch den Aufsichtsrat ist auch dann möglich, wenn das Dienstverhältnis des betroffenen Vorstandsmitglieds zum Zeitpunkt der Rückforderungsentcheidung bereits beendet ist.

D. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG)

1. LAUFZEITEN UND VORAUSSETZUNGEN DER BEENDIGUNG VERGÜTUNGSBEZOGENER RECHTSGESCHÄFTE, EINSCHLIESSLICH DER JEWEILIGEN KÜNDIGUNGSFRISTEN (NR. 8a)

Die erstmalige Bestellung eines Vorstandsmitglieds erfolgt stets für einen Dreijahreszeitraum. Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern enden grundsätzlich jeweils am Ende der angegebenen Laufzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft allerdings gemäß § 84 Abs. 3 S. 1 AktG widerrufen oder legt das Vorstandsmitglied sein Amt aus wichtigem Grund vorzeitig und einseitig nieder, endet auch der Dienstvertrag automatisch mit Ablauf einer Auslauffrist, die analog § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu berechnen ist. Die Auslauffrist beginnt in diesem Fall mit Zugang der Abberufungserklärung bzw. der Erklärung der Amtsniederlegung beim jeweiligen Erklärungsgegner (Vorstandsmitglied bzw. Aufsichtsrat). Im Falle der Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds wird jeweils ein neuer Dienstvertrag mit dem entsprechenden Vorstandsmitglied abgeschlossen.

Die Bestellung zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft und der entsprechende Dienstvertrag enden mit dem Ablauf des Monats/Jahres, in dem das Vorstandsmitglied sein 67. Lebensjahr vollendet.

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsdienstvertrages werden dem betroffenen Vorstandsmitglied die variablen Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den im

Vertrag geregelten Auszahlungsmodalitäten (vgl. III.A.3.a.iii und III.A.3.b.iv) ausbezahlt.

Im Falle der Krankheit erhält das Vorstandsmitglied sein volles Gehalt für die Dauer von sechs Monaten, längstens bis zum Ende des Dienstvertrages. Das Vorstandsmitglied muss sich auf diese Zahlungen anrechnen lassen, was es von Krankenkassen oder Versicherungen an Krankengeld, Krankentagegeld oder Rente erhält, soweit die Leistungen nicht ausschließlich auf seinen Beiträgen beruhen. Nach Ablauf dieser sechs Monate erhält das Vorstandsmitglied für die Dauer von weiteren sechs Monaten, jedoch längstens bis zum Ende des Dienstvertrages, einen Zuschuss zu den Leistungen der Sozialversicherung oder einer privaten Gesundheitsvorsorge in einer Höhe, die die Differenz zwischen diesen Leistungen und seinem Nettofixgehalt abdeckt.

Im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds während der Laufzeit seines Dienstvertrages zahlt die Gesellschaft das feste Gehalt für die Dauer von sechs Monaten über den Sterbemonat hinaus, längstens jedoch bis zum Ende des Dienstvertrages.

2. ENTLASSUNGSENTSCHÄDIGUNGEN (NR. 8b)

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags wird der Aufsichtsrat keine Zahlungen vereinbaren, die den Wert von zwei Jahresvergütungen und den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags übersteigen (Abfindungs-Cap).

Bei der Festlegung der Jahresvergütung sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie alle sonstigen geldwerten Vorteile anzusetzen. Es gilt das feste Jahresgehalt des Vertragsjahres, in dem der Dienstvertrag beendet wird. Die kurzfristige variable Vergütung wird – ggf. zeitanteilig – in der Höhe des Geschäftsjahres, das der Beendigung des Dienstvertrages vorausging, angesetzt.

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds aufgrund einer Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB durch die Gesellschaft oder durch Vertragsbeendigung nach einem Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft gemäß § 84 Abs. 3 S. 1 AktG („Bad-Leaver-Fall“), ist eine Abfindung ausgeschlossen.

Für den Fall, dass sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wesentlich verändert und damit eine gravierende Veränderung der aktuellen, auf Langfristigkeit orientierten Unternehmensstrategie (Prinzip „Kaufen, halten & entwickeln“) verbunden ist (Change of Control), ist das Vorstandsmitglied innerhalb eines Jahres nach dem Change of Control zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages berechtigt. Gleiches gilt, wenn eine Abberufung des Vorstandsmitglieds innerhalb eines Jahres nach dem Change of Control erfolgt, ohne dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt. Macht das Vorstandsmitglied von diesem Recht auf Eigenkündigung Gebrauch, zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der Festvergütung für zwei Jahre, maximal jedoch in Höhe der Festvergütung, die das Vorstandsmitglied vom Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eigenkündigung bis zum vertraglich regulär (d. h. ohne Eigenkündigung) vorgesehenen Beendigungszeitpunkt erhalten hätte. Dabei wird für die Berechnung der Abfindung auf die Festvergütung des Vertragsjahres abgestellt, in dem die Eigenkündigung erklärt wird bzw. die Abberufung erfolgt.

3. RUHEGEHALTS- UND VORRUHESTANDS-REGELUNGEN (NR. 8c)

Bei INDUS bestehen keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen.

4. ÜBERNAHME VON AUFSICHTSRATSMANDATEN ODER VON VERGLEICHBAREN MANDATEN

Bei der Übernahme konzerninterner Aufsichtsratsmandate oder vergleichbarer Mandate durch ein Vorstandsmitglied ist die daraus resultierende Vergütung auf die entsprechende Vergütung als Vorstandsmitglied von INDUS anzurechnen.

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 von INDUS anzurechnen ist.

E. Begrenzung variabler Vergütungsbestandteile (§ 87 Abs. 1 S. 3 AktG) und Herabsetzung von Bezügen (§ 87 Abs. 2 AktG)

Der Aufsichtsrat kann im Fall außerordentlicher Entwicklungen während des laufenden Geschäftsjahres die Zielerreichung der STI-Komponenten nach billigem Ermessen zulasten der Vorstandsmitglieder begrenzen. Der Aufsichtsrat ist dann auch berechtigt, die Zuteilung der PSUs und/oder den Auszahlungsbetrag des LTI nach billigem Ermessen zu begrenzen.

Der Aufsichtsrat kann für den Fall, dass sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Bezüge so verschlechtert, dass die Weitergewährung der Bezüge für die Gesellschaft unbillig wäre, die Bezüge auf angemessene Höhe herabsetzen.

IV. Offenlegung

INDUS veröffentlicht die Vorstandsvergütung jährlich im gesetzlich vorgeschriebenen Vergütungsbericht.
