

[INDUS]

VERGLEICH VERGÜTUNGSSYSTEM

[INDUS]

DAS VERGÜTUNGSSYSTEM VON INDUS ...

§§

... stellt eine Anpassung an die aktuellen Anforderungen dar: die gesetzlichen Vorgaben der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) und die Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex.



... integriert die strategischen Bausteine der PARKOUR-Strategie in die Erfolgsmessung.



... bindet explizit nicht-finanzielle Größen mit Bezug zu Strategie und Nachhaltigkeit in das Ziel-system ein.

[INDUS]

		VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 31.12.2020	WEITERENTWICKELTES VERGÜTUNGSSYSTEM ZUR BILLIGUNG DURCH DIE HV 2021
Festvergütung		Festes Jahresgehalt, ausgezahlt in zwölf gleichen Teilen	Festes Jahresgehalt, ausgezahlt in zwölf gleichen Teilen (wie bisher)
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<i>Ausgestaltung</i>	Gewährung eines Bonus in Abhängigkeit von der Zielerreichung	Gewährung eines Bonus in Abhängigkeit von der Zielerreichung (wie bisher)
	<i>Finanzielle Ziele</i>	Konzern-EBIT (vor Wertminderungen IAS 36); Zielerreichung aus Vergleich Ist-Wert mit Ziel-Wert (Budget)	Konzern-EBIT (vor Wertminderungen IAS 36); Zielerreichung aus Vergleich Ist-Wert mit Ziel-Wert (Budget) (wie bisher)
	<i>Nicht-finanzielle Ziele</i>	Erreichung von Zielen bezogen auf Nachhaltigkeit	Erreichung von Zielen bezogen auf Strategie PARKOUR (Innovation treiben, Leistung steigern) und Nachhaltigkeit (neu)
	<i>Auszahlungskorridor</i>	Kein Mindestwert, Begrenzung auf 150 % des STI-Zielwerts	Kein Mindestwert, Begrenzung auf 150 % des STI-Zielwerts (wie bisher)
Langfristige variable Vergütung (LTI)	<i>Ausgestaltung</i>	Stock Appreciation Rights (virtuelle Aktienoptionen)	Virtueller Performance Share Plan (virtuelle Aktien) (neu)
	<i>Leistungskriterien</i>	Entwicklung Aktienkurs; Erfolgshürde: mindestens 12 % Kursanstieg über Performanceperiode	Externes Ziel: TSR Outperformance INDUS-Aktie vs. TSR SDAX (neu) Internes Ziel: - Durchschnittliches Umsatzwachstum (CAGR) (neu) - Entwicklung der EBIT-Marge (neu)
	<i>Performanceperiode</i>	4 Jahre	4 Jahre (wie bisher)
	<i>Auszahlungskorridor</i>	Kein Mindestwert, Begrenzung auf 200 % des LTI-Zielwerts, Auszahlung in bar	Kein Mindestwert, Begrenzung auf 200 % des LTI-Zielwerts, Auszahlung in bar (wie bisher)

[INDUS]

		VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 31.12.2020	WEITERENTWICKELTES VERGÜTUNGSSYSTEM ZUR BILLIGUNG DURCH DIE HV 2021
Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen		Keine	Keine (wie bisher)
Malus		Keine Regelung	Reduzierung oder vollständige Streichung des Anspruchs auf Auszahlung von LTI-Tranchen für zum Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Pflichtverletzung laufende Performanceperioden; Entscheidung des Aufsichtsrats im pflichtgemäßen Ermessen (neu)
Maximalvergütung	Beträge	Begrenzung der einzelnen Vergütungsbestandteile	Begrenzung der einzelnen Vergütungsbestandteile; Zusätzlich Festlegung von Maximalvergütungen: – für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1.680.000 (neu) – für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 1.160.000 (neu)
	Bezugsrahmen	Im Geschäftsjahr gewährter Vergütungsbestandteil	Gesamtbetrag der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung (neu)
Sonderkündigungsrecht „Change of Control“	Sachverhalt	Einjähriges Sonderkündigungsrecht der VS-Mitglieder im Falle des „Change of-Control“ mit Abfindungsanspruch	Einjähriges Sonderkündigungsrecht der VS-Mitglieder im Falle des „Change of-Control“ mit Abfindungsanspruch (wie bisher)
	Leistung	Abfindung in Höhe der Gesamtvergütung bis zum vorgesehenen Beendigungszeitpunkt, höchstens jedoch Gesamtvergütung von zwei Vertragsjahren	Abfindung in Höhe der Festvergütung bis zum vorgesehenen Beendigungszeitpunkt, höchstens jedoch Festvergütung von zwei Vertragsjahren (neu)
	Sachverhalt	Abberufung innerhalb eines Jahres nach „Change of Control“ ohne wichtigen Grund	Abberufung innerhalb eines Jahres nach „Change of Control“ ohne wichtigen Grund (wie bisher)
	Leistung	Abfindung in Höhe der Gesamtvergütung bis zum vorgesehenen Beendigungszeitpunkt, mindestens die Gesamtvergütung von zwei Vertragsjahren, maximal jedoch 150 % der Gesamtvergütung von zwei Vertragsjahren	Abfindung in Höhe der Festvergütung bis zum vorgesehenen Beendigungszeitpunkt, höchstens jedoch Festvergütung von zwei Vertragsjahren (neu)

[INDUS]

		VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 31.12.2020	WEITERENTWICKELTES VERGÜTUNGSSYSTEM ZUR BILLIGUNG DURCH DIE HV 2021
Abfindung bei Vertragsbeendigung	<i>Sachverhalt</i>	Keine Regelung	Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses auf Veranlassung der Gesellschaft (ohne wichtigen Grund)
	<i>Leistung</i>	Keine Regelung	Abfindungs-Cap: Zu vereinbarende Zahlungen dürfen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags übersteigen (neu)
Begrenzung variabler Bezüge		Keine Regelung	Begrenzung von STI-Komponenten, der Zuteilung der PSUs und/oder des Auszahlungsbetrags des LTI durch den Aufsichtsrat im Fall außerordentlicher Entwicklungen während des laufenden Geschäftsjahres nach billigem Ermessen (neu)
Herabsetzung von Bezügen		Keine Regelung	Im Fall, dass sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Bezüge so verschlechtert, dass die Weitergewährung der Bezüge für die Gesellschaft unbillig wäre, Möglichkeit für den Aufsichtsrat, die Bezüge auf angemessene Höhe herabzusetzen (neu)