

Beschreibung des Vergütungssystems für Mitglieder des Vorstands

I. Grundlagen und Ziele des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 und orientiert sich zudem an Empfehlungen des DCGK. Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems von den Prinzipien der Leistungsorientierung sowie der nachhaltigen Förderung der Unternehmensziele zugunsten sämtlicher Stakeholder leiten lassen.

Die Wild Bunch AG als Holding und die mit ihr verbundenen Gruppenunternehmen ist eines der führenden Independent-Filmverleih- und Produktionsunternehmen in Europa. Die Wild Bunch AG hat es sich zum Ziel gesetzt, durch weitere Expansion und Diversifikation eine große, europaweite und moderne Vertriebs- und (Co-) Produktionsplattform zu werden, um auch in Zukunft in geeigneten Geschäftsfeldern profitabel zu wachsen.

Vor diesem Hintergrund sieht das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands ausschließlich feste Vergütungsbestandteile vor.

II. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

1. Leitlinien

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Struktur des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Das hier beschriebene Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei allen Vergütungsentscheidungen wird der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes berücksichtigen und sich an den Empfehlungen des DCGK – soweit keine Abweichung nach § 161 AktG erklärt wurde – sowie an den folgenden Leitlinien orientieren:

- *Lage des Unternehmens:* Bei der Beschlussfassung über die Bemessung der Vergütung werden die Größe und die Tätigkeit des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage, die Aufgabe des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die aktuellen Schwerpunkte der Vorstandstätigkeit sowie der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt.
- *Üblichkeit der Vergütung:* Im Rahmen der Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung werden die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütungen im branchenspezifischen Vergleichsumfeld berücksichtigt. Die Vergütung soll angemessen sein.

Das Vergütungssystem bildet den äußeren Rahmen, innerhalb dessen der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung des Vorstandes festsetzen kann und über den der Aufsichtsrat grundsätzlich nicht hinausgehen darf.

2. Festlegung und Überprüfung

Der Aufsichtsrat legt das System der Vorstandsvergütung in Einklang mit den

gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Der Aufsichtsrat entwickelt unter Berücksichtigung der oben dargestellten Leitlinien sowie der angewendeten Empfehlungen des DCGK in seiner jeweils geltenden Fassung das System der Vorstandsvergütung, über das er sich im Zuge seiner Beschlussfassung ausführlich berät. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Die geltenden Regelungen des AktG und die angewendeten Empfehlungen des DCGK sowie der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Einrichtung und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Über während des Geschäftsjahres aufgetretene Interessenkonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der unter dem Vergütungssystem möglichen Vergütung der Vorstandsmitglieder – sowohl hinsichtlich der Gesamtbezüge als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile – und schlägt bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des regulatorischen Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen.

In besonders außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel einer schweren Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) zeitweilig abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen. Im Falle einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden die Einzelheiten dieser Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und die Angabe der spezifischen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, im Vergütungsbericht für das folgende Jahr nachträglich mitgeteilt.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung für Vorstandsmitglieder wird nach den Regelungen dieses Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat festgelegt. Maßgeblich dabei ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Wild Bunch AG ausgerichtet ist. Zu

diesem Zweck werden auch externe Vergleichsbetrachtungen angestellt. Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe heran (horizontaler Vergleich). Vor diesem Hintergrund werden die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütungen im branchenspezifischen Vergleichsumfeld börsennotierter als auch nicht börsennotierter Unternehmen berücksichtigt. Außerdem wird die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Gesamtbelegschaft der Wild Bunch-Gruppe in Deutschland betrachtet und berücksichtigt.

4. Umsetzung

Die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems werden – soweit sie im Einzelfall auch tatsächlich vereinbart werden – grundsätzlich im Rahmen eines Vorstandsdiensvertrags umgesetzt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Grundsätze und Vorgaben der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG. Außerdem kann die Wild Bunch AG für derzeit amtierende und/oder neue Vorstandsmitglied von der Möglichkeit Gebrauch machen, eine vertragliche Vergütungsvereinbarung über einen Dienstvertrag mit einer Konzerngesellschaft der Wild Bunch-Gruppe oder auch einer dritten Partei zu treffen, welche dann die Vergütung leistet.

III. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Anforderungen des Aktiengesetzes und die angewendeten Empfehlungen und Anregungen des DCGK. Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie.

In Anbetracht der Lage der Gesellschaft hält der Aufsichtsrat eine reine Fixvergütung für angemessen. Sie gibt der Gesellschaft und dem Vorstand Planungssicherheit im Hinblick auf die Höhe der Vergütung.

IV. Überblick über die Vergütungsbestandteile und die Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem bei der Wild Bunch AG weist ausschließlich feste (Jahresfestvergütung und Nebenleistungen) Vergütungsbestandteile auf. Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (z.B. Vertragslaufzeiten und Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit).

V. Darstellung der Vergütungsbestandteile im Einzelnen

1. Differenzierung nach individuellem Anforderungsprofil

Der Aufsichtsrat hat sich mit Blick auf das Prinzip der Gesamtverantwortung des Vorstands grundsätzlich gegen funktionsspezifische Differenzierungen bezüglich der Vergütung bei individuellen Mitgliedern des Vorstands entschieden.

2. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung beschränkt.

Die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied ist auf EUR 400.000 begrenzt.

3. Erfolgsunabhängige Festvergütung

Das Vergütungssystem sieht eine jährliche Festvergütung vor, welche in zwölf gleichmäßigen Raten ausbezahlt wird.

4. Nebenleistungen

Zusätzlich zur Erstattung von angemessenen Reisekosten und sonstiger im Interesse der Gesellschaft getätigter Aufwendungen, hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf die Zurverfügungstellung von angemessenen Arbeitsmitteln.

Darüber hinaus kann jedem Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft eine Unfall-, Invaliditäts- und Risikolebensversicherung gewährt werden.

Alle Vorstandsmitglieder können gegen das Risiko, bei Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen zu werden, über eine auf Kosten von Wild Bunch AG abgeschlossenen D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt von 10% des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung versichert werden.

Darüber hinaus kann jedes Vorstandsmitglied für die betriebliche Nutzung eines privaten PKW einen monatlichen Zuschuss erhalten.

5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

a) Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 a) AktG)

Der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds wird nach diesem Vergütungssystem für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und endet grundsätzlich, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der Laufzeit.

Das Vorstandsmitglied kann den Dienstvertrag jederzeit zum Ende eines Monats mit einmonatiger Frist schriftlich kündigen. Bei Beendigung des Dienstvertrags endet automatisch auch die Bestellung zum Vorstandsmitglied.

Das beiderseitige Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Dienstvertrags gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.

Wird das Vorstandsmitglied ohne gleichzeitiges Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB abberufen („Good Leaver-Ereignis I“), steht dem Vorstandsmitglied ein Recht zur außerordentlichen Kündigung mit sofortiger Beendigung des Dienstvertrags zu. In jedem Fall endet bei einem Good Leaver-Ereignis I der Dienstvertrag nach Ablauf von zwölf (12) Monaten oder Ablauf der restlichen Laufzeit, wobei das frühere Ereignis maßgeblich ist.

b) Leistungen bei Vertragsbeendigung

Im Fall der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall erhält das Vorstandsmitglied für die Dauer von sechs (6) Monaten seine Festvergütung weiter, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses. Entsprechendes gilt für den Fall des Todes des Vorstandsmitglieds für seinen hinterbliebenen Ehepartner oder Lebenspartner, soweit das Vorstandsmitglied nicht verheiratet sein sollte.

Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied ohne gleichzeitiges Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB abberufen wird (Good Leaver-Ereignis I), hat das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf die vertraglich vereinbarte Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags, d.h. entweder bis zur sofortigen Beendigung durch außerordentliche Kündigung des Vorstandsmitglieds oder bis zum Ablauf von zwölf (12) Monaten bzw. der restlichen Vertragslaufzeit.

Kündigt das Vorstandsmitglied den Dienstvertrag außerordentlich fristlos aus wichtigem Grund nach § 626 BGB („Good Leaver-Ereignis II“), erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der vertraglich vereinbarten Vergütung für einen Zeitraum von zwölf (12) Monaten bzw. für die restliche Vertragslaufzeit, wobei das frühere Endereignis maßgeblich ist.

Sämtliche Abfindungszahlungen dürfen in jedem Fall den Wert von zwei (2) Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten.

Zusagen für Leistungen infolge eines Kontrollwechsels (*Change of Control*) oder sonstiger Sonderregeln im Zusammenhang mit einem Change of Control sind nicht vorgesehen.

c) Ruhegehaltsregelungen

Ein Ruhegehalt wird nicht gewährt.

vi. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

vii. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten und sonstigen entgeltlichen Nebenbeschäftigungen bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats, sofern es sich nicht um Mandate innerhalb der Wild Bunch-Gruppe handelt.
