

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert Struktur und Höhe der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Er berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der für das Geschäftsjahr 2020 jeweils geltenden Fassungen vom 7. Februar 2017 und 16. Dezember 2019 (Kodex). Er ist Bestandteil der Konzern- und Jahresabschlüsse und des zusammengefassten Lageberichts der Gesellschaft und des Konzerns.

1. Vergütung des Vorstands

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde von der Hauptversammlung zuletzt am 20. April 2017 gebilligt. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem in 2020 mit Unterstützung seines Präsidialausschusses und Personalausschusses sowie unabhängiger externer Vergütungsberater erneut weiterentwickelt, auch mit Blick auf die Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie die Empfehlungen und Anregungen des neuen Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Dieses weiterentwickelte Vergütungssystem soll der Hauptversammlung am 1. April 2021 zur Billigung vorgelegt werden. Über die Vergütung gemäß dem weiterentwickelten System wird ab dem Geschäftsbericht 2021 nach Maßgabe von § 162 AktG n.F. berichtet werden.

Der Aufsichtsrat befasste sich am 31. Januar, 25. Februar, 29. April, 1. September, 23. Oktober und 1. Dezember 2020 mit Struktur und Angemessenheit der Vorstandsvergütung sowie mit individuellen Vergütungsfragen. Am 29. Januar 2021 stellte der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 fest. Vergütungsentscheidungen wurden durch den Präsidialausschuss vorbereitet.

Überblick

Das Vergütungssystem für den Vorstand berücksichtigt Aufgaben und Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds und des Vorstands insgesamt, die wirtschaftliche und finanzielle Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie das nach Aktienrecht und Kodex relevante Vergleichsumfeld. Es leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Strategie des Unternehmens, in dem es Anreize für eine nachhaltige und wertorientierte Unternehmensentwicklung setzt und die Belange der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner und weiterer Stakeholder angemessen berücksichtigt. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems werden die Vorstandsmitglieder unter anderem incentiviert, die fünf Prioritäten der C.A.R.E.+ Strategie zu verfolgen und zu erreichen, und damit wettbewerbsfähiges Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts sicherzustellen. Dies erfolgt insbesondere durch die Festlegung strategisch relevanter Leistungskriterien im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung, etwa zu den Themen Digitalisierung, Stärkung von Wachstumsmärkten, Diversität und Nachhaltigkeit.

Die Vergütung des Vorstands setzte sich auch 2020 grundsätzlich aus vier Komponenten zusammen:

- einer fixen Grundvergütung,
- üblichen Nebenleistungen,
- einem kurzfristigen variablen Bonus mit Jahreszielen (Variabler Bonus), sowie
- einem langfristigen, an der Unternehmenswertentwicklung ausgerichteten Bonus (Unternehmenswertbeteiligung/LTP).

An der Ziel-Gesamtvergütung macht die fixe Grundvergütung (einschließlich regulärer Nebenleistungen) rund 33%, der Variable Bonus rund 22% und der LTP rund 45% aus; das Verhältnis des kurzfristigen Variablen Bonus zum langfristigen LTP liegt bei rund 1:2 (nicht einbezogen sind darin etwaige zusätzliche Nebenleistungen und Boni, die Vorstandsmitgliedern mit Resortverantwortung für eine Region oder einen Geschäftsbereich gewährt werden können). Die überwiegende Mehrjährigkeit der variablen Vergütung ergibt sich aus dem LTP (siehe nachstehend Abschnitt c)). Gleichzeitig übersteigt damit der Anteil, der sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen.

Vorstandsvergütung 2020 im Einzelnen

a) Fixum und Nebenleistungen

Die fixe jährliche Vergütung wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt. Sie wird grundsätzlich von Zeit zu Zeit auf ihre Angemessenheit überprüft. Jedes Vorstandsmitglied erhält übliche Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen. Diese umfassen insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens, marktübliche Versicherungsleistungen (einschließlich Unfallversicherung und der hierauf ggf. übernommenen Steuern) sowie die Erstattung beruflich veranlasster Umzugskosten sowie etwaige Schulkosten. Im Ausland tätige und wohnhafte Vorstandsmitglieder erhalten darüber hinaus weitere entsendungsbedingte Nebenleistungen und Zulagen, insbesondere einen Auslandszuschuss zur Abdeckung der Kosten für die Unterkunft am Wohnsitz.

b) Variabler Bonus

Die Vorstandsmitglieder erhalten grundsätzlich einen vom Erfolg des Unternehmensbereichs Consumer abhängigen Variablen Bonus, der zur Gänze nach der ordentlichen Hauptversammlung des auf seine Gewährung folgenden Jahrs ausgezahlt wird. Er ergibt sich nach Festsetzung des Aufsichtsrats zu 20% aus dem Umsatzwachstum (Umsatz-Komponente), zu 30% aus den Marktanteilen (Marktanteils-Komponente), zu 30% aus Zielen der C.A.R.E.+ Strategie (Strategische Komponente) und zu 20% aus persönlichen Zielen des Vorstandsmitglieds (Persönliche Komponente). Die Umsatz-Komponente ermittelt sich aus dem Umsatzwachstum für den Unternehmensbereich Consumer, wobei der Aufsichtsrat Sondereinflüsse aus Währungseffekten und M&A neutralisiert. Die Marktanteils-Komponente bestimmt sich aus der Steigerung der Marktanteile der Consumer-Kategorien, mit Konzentration auf Hautpflege, in den umsatzstärksten Ländern. Der Strategischen Komponente liegen zu je 10% bestimmte Initiativen zur Förderung und Stärkung von Diversität, Digitalisierung und Nachhaltigkeit zu Grunde. Die Persönliche Komponente bestimmt sich aus persönlichen Zielen für jedes Vorstandsmitglied gemäß funktionalen und/oder regionalen Zuständigkeiten. Die Leistungskriterien der persönlichen Ziele umfassen, je nach Zuständigkeit des Vorstands, insbesondere Nachfolgeplanung, Entwicklung der allgemeinen Verwaltungskosten (General Expenses) und Marktanteilswachstum in einzelnen Regionen und Geschäftsbereichen.

Der Aufsichtsrat legt für die Komponenten nach pflichtgemäßem Ermessen jeweils prozentuale Zielerreichungsgrade fest, wobei Zwischenwerte linear interpoliert werden. Die Komponenten entfallen jeweils bei Unterschreiten einer Zielerreichung von 70 %. Oberhalb einer Zielerreichung von 200 % erfolgt jeweils keine weitere Steigerung (Cap). Zur Berücksichtigung besonderer Entwicklungen kann der Aufsichtsrat den Variablen Bonus um bis zu 20 % herauf- oder herabsetzen. In 2020 hat der Aufsichtsrat für die gemeinschaftlichen Komponenten des Variablen Bonus eine gesonderte Zielerreichung festgelegt, um den Auswirkungen der andauernden COVID-19-Pandemie und eine angemessene Incentivierung des Vorstands hinreichend Rechnung zu tragen (siehe hierzu die Entsprechenserklärung 2020, die in diesem Geschäftsbericht im Abschnitt „Erklärung zur Unternehmensführung“ abgebildet ist). Bonusansprüche können in die langfristige Unternehmenswertbeteiligung übergeleitet werden.

c) Unternehmenswertbeteiligung (LTP)

Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Mehrjahres-Bonus als Beteiligung am Anstieg des Unternehmenswerts des Unternehmensbereichs Consumer gemäß einer mathematischen Formel, abgeleitet aus den Jahresabschlüssen zum Beginn und zum Ende ihrer jeweiligen Amtszeit. Jedem Vorstandsmitglied wird zu Beginn seiner Bestellungs- oder Wiederbestellungsperiode ein fiktiver Anteil am Unternehmenswert zugeteilt (Unternehmenswertbeteiligung oder Base Virtual Unit). Nach Ablauf der jeweiligen Bestellungs- oder Wiederbestellungsperiode und eventuell einer zusätzlichen Haltefrist („Bonusperiode“) wird dem Vorstandsmitglied der anteilige Betrag der Unternehmenswertbeteiligung ausgezahlt, um den der Unternehmenswert während der Amtszeit prozentual gestiegen ist, wenn die Hauptversammlung das Vorstandsmitglied entlastet.

Die Unternehmenswertsteigerung entspricht dem prozentualen Anteil, der dem Vorstandsmitglied von seiner zugeteilten fiktiven Unternehmenswertbeteiligung ausgezahlt wird. Bei den vor 2017 bestellten Vorstandsmitgliedern berechnet sich der Unternehmenswert jeweils aus einem Vielfachen von Umsatz und EBIT gemäß dem Konzernabschluss. Die Wertsteigerung ist dabei der Anstieg des Unternehmenswerts vom Beginn bis zum Ende der Bonusperiode, jeweils berechnet als Durchschnitt über drei Jahre. Bei den ab 2017 bestellten Vorstandsmitgliedern berechnet sich der Unternehmenswert alleine anhand der Steigerung des Umsatzes vom Beginn bis zum Ende der Bonusperiode, es sei denn, dass das EBIT um mehr als 10 % vom Plan abweicht.

Beispiel: Steigt der Unternehmenswert aus Umsatz und EBIT in acht Jahren Amtszeit (= drei Jahre Erstbestellung + fünf Jahre Wiederbestellung) um 32 %, so ergibt die Formel bei 10.000 Tsd. € fiktiver Unternehmenswertbeteiligung einen Bonus von 3.200 Tsd. €.

Dabei wird der Umsatz entsprechend wie beim Variablen Bonus um Sonderinflüsse neutralisiert und das EBIT (im Fall einer möglichen Anpassung) unter anderem um Abweichungen bezüglich Marketingaufwendungen sowie Aufwendungen für Forschung und Entwicklung gegenüber dem Beginn der Bonusperiode bereinigt. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Einzelfall

nach pflichtgemäßem Ermessen Anpassungen vornehmen, etwa indem er Sondereffekte und Inflation bereinigt oder die Unternehmenswertbeteiligung aus sachlichen Gründen um bis zu 20 % erhöht oder reduziert.

Daneben können die Vorstandsmitglieder auch im Rahmen einer finanziellen Eigenbeteiligung an der Unternehmensentwicklung partizipieren und sogenannte Covered Virtual Units erwerben. Die Eigenbeteiligung erfolgt durch entsprechenden Einbehalt fälliger Bonuszahlungen aus dem Variablen Bonus, durch Sicherheitsleistung (z. B. Verpfändung eines entsprechenden Vermögenswerts des Vorstandsmitglieds) oder durch Zuweisung. Die Covered Virtual Units nehmen an positiven und negativen prozentualen Wertveränderungen der Unternehmenswertbeteiligung teil. Sie sind sofort unverfallbar. Soweit einbehalten oder zugewiesen, werden sie nach Anpassung durch die Unternehmenswertentwicklung vollständig, teilweise oder nicht ausgezahlt. Für Covered Virtual Units kann das Vorstandsmitglied eine zusätzliche Unternehmenswertbeteiligung gleicher Höhe (Matching Virtual Units) entsprechend den Base Virtual Units erhalten.

Die Unternehmenswertbeteiligung ist für jedes Vorstandsmitglied grundsätzlich auf einen Höchstbetrag begrenzt (200 % Cap, entspricht etwa 10 % p. a.). Dies gilt im aktuellen Vergütungssystem nicht für Covered Virtual Units, weil das Vorstandsmitglied insoweit auch ein Verlustrisiko trägt; im Einklang mit den neuen gesetzlichen Vorschriften zur Festlegung einer Maximalvergütung werden Covered Virtual Units im künftigen Vergütungssystem auf einen entsprechenden Höchstbetrag begrenzt. Ist ein Vorstandsmitglied für einen kürzeren Zeitraum als seine Bestellungsperiode aktiv tätig, wird die Unternehmenswertbeteiligung zeitanteilig gekürzt. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden auf Verlangen des Vorstandsmitglieds oder infolge Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund entfällt die Unternehmenswertbeteiligung.

d) Sonstiges

Die Vergütung des Vorstands enthält keine Aktienoptionen oder vergleichbaren wertpapierorientierten Anreize. Auch erhalten die Mitglieder des Vorstands für Mandate in Kontrollgremien von Konzern- und Beteiligungsgesellschaften keine zusätzliche Vergütung. Im Fall der Wahrnehmung konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Es gibt keine zusätzlichen Pensionszusagen für die Vorstandstätigkeit.

Die Anstellungsverträge enthalten für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens aus Gründen, die das jeweilige Vorstandsmitglied nicht zu vertreten hat, eine Begrenzung der Abfindung auf zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap). Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes, den das jeweilige Vorstandsmitglied zu vertreten hat, werden Variabler Bonus (je nach Anspruchsberechtigung) und die Unternehmenswertbeteiligung zeitanteilig gewährt. Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, insbesondere infolge eines Kontrollwechsels, bestehen nicht. Mitglieder des Vorstands erhielten von der Gesellschaft weder Kredite oder Vorschüsse, noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Zusammengefasster Lagebericht
Vergütungsbericht

e) Übersichten zur individuellen Vorstandsvergütung

GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDS FÜR DIE TÄTIGKEIT IM GESCHÄFTSJAHR 2020 (IN TSD. €)

	Fixe Grundvergütung		Variabler Bonus		Sonstige Bezüge ²		Summe		Veränderung in den Rückstellungen Unternehmenswertbeteiligung		Gesamt ⁴	
	2019	2020 ¹	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020 ³	2019	2020
Stefan De Loecker	1.000	850	1.390	1.265	9	9	2.399	2.124	2.394	-	4.793	2.124
Thomas Ingelfinger	450	383	462	385	36	8	948	776	275	-	1.223	776
Zhengrong Liu	500	425	417	340	39	38	956	803	634	-	1.590	803
Ramon A. Mirt	417	425	348	350	1.113 ⁵	951 ⁵	1.878	1.726	581	-	2.459	1.726 ⁶
Asim Naseer	500	425	402	323	377	116	1.279	864	529	-	1.808	864
Dessi Temperley	480	408	417	330	15	15	912	753	442	-	1.354	753
Vincent Warnery	500	425	450	396	14	114 ⁷	964	935	1.873	-	2.837	935
Gesamt⁸	4.347	3.341	4.286	3.389	1.857	1.251	10.490	7.981	6.728	-	17.218	7.981

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Vorstandsmitgliedern zugewiesenen Virtual Units sowie die hierfür jeweils in den Jahren seit Gewährung zurückgestellten Beträge.

VIRTUAL UNITS UND RÜCKSTELLUNGEN (IN TSD. €)

	2019				2020			
	Base Virtual Unit	Covered Virtual Unit	Matching Virtual Unit	Insgesamt zurückgestellter Betrag 2019	Base Virtual Unit	Covered Virtual Unit ⁹	Matching Virtual Unit	Insgesamt zurückgestellter Betrag 2020 ³
Stefan De Loecker	40.000	-	-	3.055	40.000	-	-	3.055
Thomas Ingelfinger	5.500	1.330	1.330	2.480	5.500	1.390	1.390	2.480
Zhengrong Liu	10.000	2.075	1.500	3.839	10.000	2.200	1.500	3.839
Ramon A. Mirt	12.000	-	-	581	12.000	-	-	581
Asim Naseer ¹⁰	6.000	1.590	-	529	6.000	1.680	-	529
Dessi Temperley	6.000	513	513	624	8.000	588	588	624
Vincent Warnery	10.000	1.219	2.219	4.432 ¹¹	10.000	2.294	4.294	4.432 ¹¹
Gesamt¹²	99.500	8.627	7.462	20.040	91.500	8.152	7.772	15.540

¹ Im Rahmen des sogenannten Solidarpakts haben die Mitglieder des Vorstands als Reaktion auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf 20% ihrer jeweiligen fixen Grundvergütung für die Monate April bis Dezember 2020 verzichtet.

² Die sonstigen Bezüge umfassen die Kosten für bzw. den geldwerten Vorteil von Sachbezügen und weiteren Nebenleistungen wie die Bereitstellung eines Dienstwagens und marktübliche Versicherungsleistungen, einschließlich der hierauf ggf. übernommenen Steuern sowie etwaige Umzugskosten.

³ Die Rückstellungen für die Unternehmenswertbeteiligung haben sich in 2020 aufgrund der Entwicklung des Unternehmenswerts während der COVID-19-Pandemie nicht erhöht.

⁴ Die Auszahlung der in der Gesamtvergütung enthaltenen zurückgestellten Beträge für Unternehmenswertbeteiligung ist an verschiedene Voraussetzungen geknüpft, insbesondere an eine entsprechende nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts sowie die Erteilung der Entlastung des Vorstandsmitglieds (siehe zuvor im Vergütungsbericht, Abschnitt c).

⁵ Hierin enthalten ist ein Betrag in Höhe von 500 Tsd. € (Zielbetrag p.a.; Vorjahr: 417 Tsd. €), der Ramon A. Mirt 2019 als Mehrjahres-Bonus gewährt wurde. Die Zielerreichung bemisst sich anhand der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate gemäß Unternehmensplanung in seinen Regionen sowie anhand der Steigerung der Marktanteile während der gesamten Dauer seiner Bestellung als Mitglied des Vorstands.

⁶ Hiervon wurden Ramon A. Mirt 1.339 Tsd. € als Vergütung für seine Tätigkeit in Konzerngesellschaften gewährt.

⁷ Hierin enthalten ist ein Betrag von 100 Tsd. € (Zielbetrag p.a.), der Vincent Warnery als Mehrjahres-Bonus gewährt wurde. Die Zielerreichung bemisst sich unter anderem anhand der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate gemäß Unternehmensplanung sowie anhand der Steigerung der Marktanteile in seiner Region über eine Periode von 5 Jahren ab 1. Januar 2020.

⁸ In den Gesamtsummen des Vorjahrs sind zusätzlich die Zahlungen an das 2019 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Ralph Gusko enthalten: Fixe Grundvergütung: 500 Tsd. €, Variabler Bonus: 400 Tsd. €, Sonstige Bezüge: 254 Tsd. €, Summe/Gesamt: 1.154 Tsd. €.

⁹ Hierin enthalten sind nicht nur die durch Eigenbeteiligung erworbenen Covered Virtual Units, sondern auch folgende durch Zuweisung 2020 gewährten Covered Virtual Units: Thomas Ingelfinger 60 Tsd. €, Asim Naseer 90 Tsd. €, Zhengrong Liu 125 Tsd. €, Dessi Temperley 75 Tsd. €, Vincent Warnery 75 Tsd. €.

¹⁰ Die Angaben zu den Virtual Units von Asim Naseer basieren auf den ihm gewährten Zielwerten der langfristigen Unternehmenswertbeteiligung. Der fiktive Anteil am Unternehmenswert ist insoweit rechnerisch ermittelt worden.

¹¹ Hierin enthalten ist bereits eine Erhöhung der Covered Virtual Unit auf 2.000 Tsd. € und der Matching Virtual Unit auf 4.000 Tsd. €, die Vincent Warnery ab dem 1. Februar 2020 mit Wirkung zum Vertragsbeginn gewährt wurde.

¹² In den Gesamtsummen des Vorjahrs sind zusätzlich die Beträge an das 2019 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Ralph Gusko enthalten: Base Virtual Unit: 10.000 Tsd. €, Covered Virtual Unit: 1.900 Tsd. €, Matching Virtual Unit: 1.900 Tsd. €, Insgesamt zurückgestellter Betrag 2019: 4.500 Tsd. €.

Zusammengefasster Lagebericht
Vergütungsbericht

Die nachfolgenden Tabellen zeigen für jedes Vorstandsmitglied die gewährten Zuwendungen und den Zufluss für das Geschäftsjahr 2020.

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN UND ZUFLUSS VORSTANDSVERGÜTUNG (IN TSD. €)

Stefan De Loecker

Vorstandsvorsitzender (seit 01.01.2019)

Datum Eintritt: 01.07.2014

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss ¹³	
	2019 Zielwert	2020 Zielwert	2020 (Min. p.a.)	2020 (Max. p.a.)	2019	2020
Festvergütung	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	850 ¹⁴
Nebenleistungen	9	9	9	9	9	9
Summe fixe Vergütung	1.009	1.009	1.009	1.009	1.009	859
Variabler Bonus ¹⁵	1.000	1.000	-	2.000	1.390	1.265
LTP - Base Virtual Unit ¹⁶	2.000	2.000	-	4.000	-	-
LTP - Covered Virtual Unit ^{16/17}	-	-	-	-	-	-
LTP - Matching Virtual Unit ¹⁶	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	3.000	3.000	-	6.000	1.390	1.265
Gesamtvergütung	4.009	4.009	1.009	7.009	2.399	2.124

THOMAS INGELFINGER

Mitglied des Vorstands

Datum Eintritt: 01.07.2014

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss ¹³	
	2019 Zielwert	2020 Zielwert	2020 (Min. p.a.)	2020 (Max. p.a.)	2019	2020
Festvergütung	450	450	450	450	450	383 ¹⁴
Nebenleistungen	36	8	8	8	36	8
Summe fixe Vergütung	486	458	458	458	486	391
Variabler Bonus ¹⁵	350	350	-	700	462	385
Mehrjährige variable Vergütung						
LTP - Base Virtual Unit ¹⁶	275	275	-	550	-	-
LTP - Covered Virtual Unit ^{16/17}	127	130	-	199	-	-
LTP - Matching Virtual Unit ¹⁶	67	70	-	139	-	-
Summe variable Vergütung	819	825	-	1.588	462	385
Gesamtvergütung	1.305	1.283	458	2.046	948	776

¹³ Der Zufluss umfasst die fixe Grundvergütung und die sonstigen Bezüge sowie den Variablen Bonus, der nach der Entlastung durch die Hauptversammlung des jeweiligen Folgejahrs gezahlt wird. Mehrjahres-Boni und LTP werden in dem Geschäftsjahr als Zufluss ausgewiesen, in dem die jeweilige Laufzeit bzw. Bonusperiode abläuft; die tatsächliche Auszahlung erfolgt erst nach der Entlastung durch die Hauptversammlung des jeweiligen Folgejahrs.

¹⁴ Im Rahmen des sogenannten Solidarpakts haben die Mitglieder des Vorstands als Reaktion auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf 20% ihrer jeweiligen fixen Grundvergütung für die Monate April bis Dezember 2020 verzichtet.

¹⁵ Im Frühjahr 2020 hat der Aufsichtsrat für die gemeinschaftlichen Komponenten des Variablen Bonus eine gesonderte Zielerreichung festgelegt (siehe hierzu die Entsprechenserklärung aus Dezember 2020, abgebildet in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ in diesem Geschäftsbericht).

¹⁶ Die Laufzeiten der jeweiligen LTP sind: für Stefan De Loecker ab 2014 und ab 2019 bis nach der Hauptversammlung 2024; für Thomas Ingelfinger ab 2014 bis nach der Hauptversammlung 2023.

¹⁷ Covered Virtual Units sind nicht auf einen Höchstbetrag begrenzt, weil das Vorstandsmitglied auch ein Verlustrisiko trägt. Aus Darstellungsgründen werden dennoch die Minimalwerte mit 0 € und Maximalwerte mit 200% Cap aufgeführt.

Zusammengefasster Lagebericht
Vergütungsbericht

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN UND ZUFLUSS VORSTANDSVERGÜTUNG (IN TSD. €, FORTSETZUNG)

Zhengrong Liu

Mitglied des Vorstands/Arbeitsdirektor
Datum Eintritt: 01.07.2014

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss ¹⁸	
	2019 Zielwert	2020 Zielwert	2020 (Min. p.a.)	2020 (Max. p.a.)	2019	2020
Festvergütung	500	500	500	500	500	425 ¹⁹
Nebenleistungen	39	38	38	38	39	38
Summe fixe Vergütung	539	538	538	538	539	463
Variabler Bonus ²⁰	300	300	-	600	417	340
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP - Base Virtual Unit ²¹	500	500	-	1.000	-	-
LTP - Covered Virtual Unit ^{21/22}	229	235	-	345	-	-
LTP - Matching Virtual Unit ²¹	75	75	-	150	-	-
Summe variable Vergütung	1.104	1.110	-	2.095	417	340
Gesamtvergütung	1.643	1.648	538	2.633	956	803

Ramon A. Mirt

Mitglied des Vorstands
Datum Eintritt: 01.03.2019

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss ¹⁸	
	2019 Zielwert	2020 Zielwert	2020 (Min. p.a.)	2020 (Max. p.a.)	2019	2020
Festvergütung	417	500	500	500	417	425 ¹⁹
Nebenleistungen	696	451	451	451	696	451
Summe fixe Vergütung	1.113	951	951	951	1.113	876
Variabler Bonus ²⁰	250	300	-	600	348	350
Mehrfährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Bonus 2019 (Laufzeit 01.01.2019 - 31.12.2024)	417	500	-	1.000	-	-
LTP - Base Virtual Unit ²¹	500	600	-	1.200	-	-
LTP - Covered Virtual Unit ^{21/22}	-	-	-	-	-	-
LTP - Matching Virtual Unit ²¹	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	1.167	1.400	-	2.800	348	350
Gesamtvergütung²³	2.280	2.351	951	3.751	1.461	1.226

¹⁸ Siehe Fußnote 13 zum Ausweis der Vergütungsbestandteile als Zufluss.

¹⁹ Im Rahmen des sogenannten Solidarpakts haben die Mitglieder des Vorstands als Reaktion auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf 20% ihrer jeweiligen fixen Grundvergütung für die Monate April bis Dezember 2020 verzichtet.

²⁰ Im Frühjahr 2020 hat der Aufsichtsrat für die gemeinschaftlichen Komponenten des Variablen Bonus eine gesonderte Zielerreichung festgelegt (siehe hierzu die Entsprechenserklärung aus Dezember 2020, abgebildet in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ in diesem Geschäftsbericht).

²¹ Die Laufzeiten der jeweiligen LTP sind: für Zhengrong Liu ab 2014 bis nach der Hauptversammlung 2024; für Ramon A. Mirt ab 2018 bis nach der Hauptversammlung 2025.

²² Siehe Fußnote 17 zum Ausweis der Covered Virtual Units.

²³ Von diesen Gesamtsummen wurden Ramon A. Mirt als Vergütung für seine Tätigkeit in Konzerngesellschaften 1.875 Tsd.€/Zielwert, 550 Tsd.€/Min. p.a., 3.200 Tsd.€/Max. p.a. gewährt bzw. 866 Tsd.€/Zufluss gezahlt.

Zusammengefasster Lagebericht
Vergütungsbericht

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN UND ZUFLUSS VORSTANDSVERGÜTUNG (IN TSD. €, FORTSETZUNG)

Asim Naseer

Mitglied des Vorstands
Datum Eintritt: 01.01.2019

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss ²⁴	
	2019 Zielwert	2020 Zielwert	2020 (Min. p.a.)	2020 (Max. p.a.)	2019	2020
Festvergütung	500	500	500	500	500	425 ²⁵
Nebenleistungen	377	116	116	116	377	116
Summe fixe Vergütung	877	616	616	616	877	541
Variabler Bonus ²⁶	300	300	-	600	402	323
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP - Base Virtual Unit ²⁷	300	300	-	600	-	-
LTP - Covered Virtual Unit ^{27/28}	170	174	-	258	-	-
LTP - Matching Virtual Unit ²⁷	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	770	774	-	1.458	402	323
Gesamtvergütung	1.647	1.390	616	2.074	1.279	864

Dessi Temperley

Mitglied des Vorstands/CFO
Datum Eintritt: 01.07.2018

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss ²⁴	
	2019 Zielwert	2020 Zielwert	2020 (Min. p.a.)	2020 (Max. p.a.)	2019	2020
Festvergütung	480	480	480	480	480	408 ²⁵
Nebenleistungen	15	15	15	15	15	15
Summe fixe Vergütung	495	495	495	495	495	423
Variabler Bonus ²⁶	300	300	-	600	417	330
Mehrfährige variable Vergütung						
LTP - Base Virtual Unit ²⁷	300	350	-	700	-	-
LTP - Covered Virtual Unit ^{27/28}	101	104	-	134	-	-
LTP - Matching Virtual Unit ²⁷	26	29	-	59	-	-
Summe variable Vergütung	727	783	-	1.493	417	330
Gesamtvergütung	1.222	1.278	495	1.988	912	753

²⁴ Siehe Fußnote 13 zum Ausweis der Vergütungsbestandteile als Zufluss.

²⁵ Im Rahmen des sogenannten Solidarpakts haben die Mitglieder des Vorstands als Reaktion auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf 20% ihrer jeweiligen fixen Grundvergütung für die Monate April bis Dezember 2020 verzichtet.

²⁶ Im Frühjahr 2020 hat der Aufsichtsrat für die gemeinschaftlichen Komponenten des Variablen Bonus eine gesonderte Zielerreichung festgelegt (siehe hierzu die Entsprechenserklärung aus Dezember 2020, abgebildet in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ in diesem Geschäftsbericht).

²⁷ Die Laufzeiten der jeweiligen LTP sind: für Asim Naseer ab 2018 bis nach der Hauptversammlung 2023; für Dessi Temperley ab 2018 bis nach der Hauptversammlung 2022.

²⁸ Siehe Fußnote 17 zum Ausweis der Covered Virtual Units.

Zusammengefasster Lagebericht
Vergütungsbericht

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN UND ZUFLUSS VORSTANDSVERGÜTUNG (IN TSD. €, FORTSETZUNG)

Vincent Warnery

Mitglied des Vorstands

Datum Eintritt: 15.02.2017

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss ²⁹	
	2019 Zielwert	2020 Zielwert	2020 (Min. p.a.)	2020 (Max. p.a.)	2019	2020
Festvergütung	500	500	500	500	500	425 ³⁰
Nebenleistungen	14	14	14	14	14	14
Summe fixe Vergütung	514	514	514	514	514	439
Variabler Bonus ³¹	300	300	-	600	450	396
Mehrfährige variable Vergütung						
Mehrfähriges-Bonus 2020 (Laufzeit 01.01.2020 – 31.12.2025)	-	100	-	200	-	-
LTP – Base Virtual Unit ³²	500	500	-	1.000	-	-
LTP – Covered Virtual Unit ^{32/33}	136	190	-	304	-	-
LTP – Matching Virtual Unit ³²	111	215	-	429	-	-
Summe variable Vergütung	1.047	1.305	-	2.533	450	396
Gesamtvergütung	1.561	1.819	514	3.047	964	835

²⁹ Siehe Fußnote 13 zum Ausweis der Vergütungsbestandteile als Zufluss.

³⁰ Im Rahmen des sogenannten Solidarpakts haben die Mitglieder des Vorstands als Reaktion auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf 20% ihrer jeweiligen fixen Grundvergütung für die Monate April bis Dezember 2020 verzichtet.

³¹ Im Frühjahr 2020 hat der Aufsichtsrat für die gemeinschaftlichen Komponenten des Variablen Bonus eine gesonderte Zielerreichung festgelegt (siehe hierzu die Entsprechenserklärung aus Dezember 2020, abgebildet in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ in diesem Geschäftsbericht).

³² Die Laufzeit des jeweiligen LTP ist für Vincent Warnery ab 2017 bis nach der Hauptversammlung 2023.

³³ Siehe Fußnote 17 zum Ausweis der Covered Virtual Units.

f) Ehemalige Vorstandsmitglieder und Hinterbliebene

Frühere Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen erhielten in 2020 Gesamtbezüge in Höhe von 3.800 Tsd.€ (Vorjahr: 4.523 Tsd.€). Darin enthalten sind folgende Bezüge:

- Ralph Gusko, der zum 31. Dezember 2019 einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden ist, hat vertragsgemäß eine Festvergütung von 500 Tsd.€, sonstige Bezüge von 194 Tsd.€ sowie einen Variablen Bonus von 400 Tsd.€ erhalten. Sein langfristiger Bonus aus der Unternehmenswertbeteiligung (LTP) von 4.500 Tsd.€ wurde in eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage mit voller Rückdeckung (Versicherung) überführt.
- Jesper Andersen, dessen Bestellung zum 30. Juni 2018 endete, hat nach der Hauptversammlung 2020 vertragsgemäß seinen langfristigen Bonus aus der Unternehmenswertbeteiligung (LTP) von 685 Tsd.€ erhalten.

Für die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen sind insgesamt 62.072 Tsd.€ (Vorjahr: 58.588 Tsd.€) zurückgestellt.

2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats (§ 15 der Satzung) orientiert sich an der Verantwortung und dem Aufgabenbereich der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie an der wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft und berücksichtigt diemaßgeblichen Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Demnach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ausschließlich eine Festvergütung von 85.000 € und ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 € für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen sowie eine Erstattung ihrer Barauslagen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache und sein Stell-

vertreter im Sinne des § 12 Abs. 1 S. 1 der Satzung das Eineinhalbfache der Festvergütung.

Mitglieder von Ausschüssen – mit Ausnahme des Nominierungsausschusses und des Ausschusses gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG – erhalten für ihre Tätigkeit in diesen Ausschüssen eine gesonderte Vergütung von 20.000 € für jedes volle Geschäftsjahr; die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten das Doppelte dieses Betrags. Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache der Vergütung eines Ausschussmitglieds. Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats zur gleichen Zeit mehrere Ämter innehat, für die eine erhöhte Vergütung gewährt wird, erhält es nur die Vergütung für das am höchsten vergütete Amt.

GESAMTVERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS FÜR DIE TÄTIGKEIT IM GESCHÄFTSJAHR 2020 (IN €)¹

	Fix		Sitzungsgeld		Ausschussvergütung		Gesamt	
	2019	2020 ²	2019	2020	2019	2020 ²	2019	2020
Hong Chow	85.000	72.250	6.000	12.000	20.000	17.000	111.000	101.250
Reiner Hansert	85.000	78.625	18.000	18.000	40.000	37.000	143.000	133.625
Martin Hansson (Stellvertr. Vorsitzender)	127.500	108.375	21.000	20.000	-	-	148.500	128.375
Michael Herz (bis 29.04.2020)	85.000	26.522	11.000	5.000	20.000	6.240	116.000	37.762
Wolfgang Herz (ab 29.04.2020)	-	45.890	-	7.000	-	10.798	-	63.688
Jan Koltze	60.315	72.250	5.000	7.000	-	-	65.315	79.250
Dr. Dr. Christine Martel	85.000	72.250	16.000	15.000	100.000	85.000	201.000	172.250
Olaf Papier	60.315	72.250	8.000	11.000	14.192	17.000	82.507	100.250
Frédéric Pflanz	60.315	72.250	5.000	8.000	-	3.600	65.315	83.850
Prof. Dr. Reinhard Pöllath (Vorsitzender)	212.500	180.625	21.000	21.000	-	-	233.500	201.625
Prof. Manuela Rousseau (Stellvertr. Vorsitzende)	115.158	117.938	9.000	10.000	5.863	-	130.021	127.938
Regina Schillings	60.315	72.250	9.000	15.000	28.384	34.000	97.699	121.250
Kirstin Weiland	60.315	72.250	7.000	11.000	14.192	17.000	81.507	100.250
Gesamt	1.233.782³	1.063.725	149.000³	160.000	254.357³	227.638	1.637.139³	1.451.363

¹ Ausweis ohne Mehrwertsteuer.

² Im Rahmen des sogenannten Solidarpakts haben die Mitglieder des Aufsichtsrats als Reaktion auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie jeweils auf bis zu 20% ihrer Fix- und Ausschussvergütung verzichtet, die anteilig auf die Monate April bis Dezember 2020 entfällt.

³ In diesen Gesamtsummen sind zusätzlich folgende Zahlungen an im Jahr 2019 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2019 enthalten: Frank Ganschow - fix: 24.918 €, Sitzungsgeld: 4.000 €, gesamt: 28.918 €; Thorsten Irtz - fix: 37.377 €, Sitzungsgeld: 2.000 €, gesamt: 39.377 €; Matthias Locher - fix: 24.918 €, Sitzungsgeld: 4.000 €, gesamt: 28.918 €; Tomas Nieber - fix: 24.918 €, Sitzungsgeld: 2.000 €, Ausschussvergütung: 11.726 €, gesamt: 38.644 €; Poul Wehrauch - fix: 24.918 €, Sitzungsgeld: 1.000 €, gesamt: 25.918 €.

Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten von der Gesellschaft weder Kredite oder Vorschüsse, noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Auch haben Mitglieder des Aufsichtsrats keine Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen wie Beratungs- oder Vermittlungsleistungen erhalten.