

Veröffentlichung der Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Abs.2 AktG

Der ordentlichen virtuellen Hauptversammlung der VERBIO AG am 4. Februar 2022 wurde unter Tagungsordnungspunkt 7 „Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder“ das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder wurde mit folgendem Ergebnis gebilligt:

Gültige Stimmen wurden für 53.611.182 Aktien (= 84,85 % des Grundkapitals) abgegeben. Es wurden 48.764.150 (90,96 %) Ja-Stimmen und 4.847.032 (9,04 %) Nein-Stimmen gezählt.

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

A. Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der VERBIO AG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der VERBIO AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems ist der Aufsichtsrat zuständig. Auf Basis des Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anbieten, um auch künftig herausragende Persönlichkeiten für die VERBIO AG gewinnen und auf Dauer binden zu können.

Bei der Festsetzung der konkreten Vergütung der Vorstände berücksichtigt der Aufsichtsrat die folgenden Rahmenbedingungen:

- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll in einem angemessenen Verhältnis zu dessen Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der VERBIO AG stehen und marktüblichen Standards entsprechen.
- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.
- Die Üblichkeit der Vergütung wird vom Aufsichtsrat anhand eines horizontalen Vergleichs mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen

und vertikal mit der Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der VERBIO AG unter Berücksichtigung der zeitlichen Entwicklung insgesamt beurteilt.

- Für den horizontalen Vergütungsvergleich werden die Vergütungsdaten von mit der VERBIO AG vergleichbaren Unternehmen mit einem Umsatz bis zu einer Milliarde EUR und einer EBITDA-Marge von 10 bis 15 Prozent herangezogen. Für den vertikalen Vergleich werden Führungskräfte mit größter Führungsverantwortung und Entscheidungsbefugnis (Geschäftsführer und obere Führungskräfte) als oberer Führungskreis definiert.
- Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder besonders auf die langfristige Unternehmensentwicklung auszurichten.
- Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds soll angemessen berücksichtigt werden. Dabei sollen Erfolge honoriert werden.
- Zielverfehlungen sollen zu einer angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung führen. Die Vergütungsstruktur soll aber nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

Es ist bisher nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand gekommen. Sollte ein solcher Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen.

B. Beteiligung der Hauptversammlung, Anwendung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat zur Entwicklung und Fortschreibung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzuziehen, der vom Vorstand und von der VERBIO AG unabhängig sein soll. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für Altvorstände bereits in den seit 1. Juli 2020 geltenden Vorstandsanstellungsverträgen und soll für den Neuvorstand ab dem 1. Juli 2021 Berücksichtigung finden. Darüber hinaus soll es auch für alle neu abzuschließenden Vorstandsanstellungsverträge zugrunde gelegt werden. Der Aufsichtsrat kann im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben bei einer wesentlichen Verschlechterung der Lage der VERBIO AG die Vergütung des Vorstands herabsetzen. Die Ziele und die Zielwerte ändern sich während der jeweiligen für die Zielerreichung maßgeblichen Zeiträume grundsätzlich nicht.

C. Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem der VERBIO AG setzt sich aus nachfolgenden erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden Herr Claus Sauter, Herr Prof. Dr. Oliver Lüdtker, Herr Theodor Niesmann und Herr Bernd Sauter als „Altvorstand“ und Herr Stefan Schreiber als „Neuvorstand“ bezeichnet.

Erfolgsabhängige Vergütung	Erfolgsunabhängige Vergütung
Jahresbonus (einjährig) <i>Short Term Incentive (STI)</i>	Festvergütung
Langfristbonus (mehrjährig) <i>Long Term Incentive (LTI)</i>	Nebenleistungen
	Treuebonus (nur für Altvorstand)

Mit dieser Vergütung sind alle Tätigkeiten für die Gesellschaft sowie, sofern keine anderslautende Vereinbarung getroffen wird, für Tätigkeiten für die mit der Gesellschaft nach den §§ 15 ff. Aktiengesetz verbundenen Unternehmen und Funktionen bei Verbänden abgegolten. Die Übernahme von konzernfremden Aufsichtsratsmandaten bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Im Zuge dessen wird der Aufsichtsrat entscheiden, ob und inwieweit eine Vergütung anzurechnen ist.

1. *Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile*

1.1 *Festvergütung (Jährliche Grundvergütung)*

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige Festvergütung, welche in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt wird.

1.2 *Nebenleistungen*

Neben der Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Hierbei handelt es sich um die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens sowie eines Elektrofahrrads. Sämtliche damit verbundene Kosten für Unterhalt und Gebrauch trägt die VERBIO AG. Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern die im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Dienstpflichten entstehenden Auslagen und Reisekosten im Rahmen der bei der Gesellschaft jeweils bestehenden Richtlinien erstattet. Die Steuerlast aufgrund der Nebenleistungen trägt das betreffende Vorstandsmitglied.

1.3 *Treuebonus*

Den Mitgliedern des Altvorstands wird zudem zur Honorierung der Betriebstreue ein sogenannter Treuebonus, den die Vorstände anstelle einer klassischen Versorgungsleistung erhalten, gewährt.

Der Treuebonus wird zur Hälfte in Aktien der VERBIO AG ausgegeben. Die andere Hälfte kann nach Wahl des Vorstands in bar oder ebenfalls in Aktien ausbezahlt werden. Für die Berechnung der Anzahl der auszugebenden Aktien wird der in Aktien auszugebende Treuebonus dividiert durch den gewichteten 3-Monats-Durchschnitt der Aktienkurse der VERBIO-Aktie in der Schlussauktion im Xetra-Handelssystem der Deutschen Börse AG (oder einem an dessen Stelle getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystems) (Xetra-Kurs). Maßgebend für diese Ermittlung sind die letzten drei Monate (April bis Juni) des betreffenden Geschäftsjahres. Der Vorstand darf erst nach Ablauf des Anstellungsvertrages (Haltefrist) über die Aktien der VERBIO AG frei verfügen.

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsvertrages erfolgt die Gewährung zeitanteilig. Die VERBIO AG ist berechtigt, die als Treuebonus ausgegebenen Aktien ganz oder teilweise zurückzufordern, wenn der Anstellungsvertrag aufgrund eines groben pflichtwidrigen Verhaltens des Vorstands vorzeitig beendet wird. Ein Rückforderungsanspruch besteht jedoch nicht für Aktien, die dem Vorstand aufgrund seines ausgeübten Wahlrechts zugeteilt worden sind.

2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteil

2.1 Jahresbonus (STI)

Der Jahresbonus wird sämtlichen Vorstandsmitglieder gewährt, basiert jedoch für Alt- und Neuvorstände auf unterschiedlichen Bewertungsgrundlagen.

Der Jahresbonus des Altvorstands beträgt 1 Prozent des in dem Konzernabschluss des Geschäftsjahres ausgewiesenen positiven Konzern-Periodenergebnisses zuzüglich der im Konzern-Periodenergebnis bereits berücksichtigten Aufwendungen für den an sämtliche Vorstände zu zahlenden Jahresbonus, das und soweit es einen Betrag von EUR 16.000.000,00 überschreitet. Der Jahresbonus beträgt für den Altvorstand höchstens die Hälfte der jährlichen Festvergütung (Jahresbonus-Cap).

Zur Verdeutlichung der Berechnung dient nachfolgendes Beispiel:

Beträgt das ausgewiesene Konzern-Periodenergebnis EUR 19.840.000 und belaufen sich die im Konzern-Periodenergebnis bereits berücksichtigten Aufwendungen für den an sämtliche Vorstände zu zahlenden Jahresbonus auf EUR 160.000, erhält das Vorstandsmitglied einen Jahresbonus von EUR 40.000 (19.840.000 EUR plus EUR 160.000 abzüglich EUR 16.000.000 multipliziert mit 0,01 entspricht EUR 40.000,00).

Der Jahresbonus des Neuvorstands basiert auf jährlich vom Aufsichtsrat festzulegenden gewichteten Zielvorgaben. Die Vorgaben sind bis zum 30.05. eines Jahres für das folgende Geschäftsjahr der Gesellschaft vom Aufsichtsrat zu beschließen und dem Neuvorstand mitzuteilen. Es müssen mindestens 3 Ziele, maximal können jedoch 5 Ziele vereinbart werden. Die Gewichtung je Ziel bedarf einer Einteilung in Zehnerschritten jeweils zwischen 10 und 50 Prozent. Die Gesamtsumme hat 100 Prozent zu betragen. Die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele können sich sowohl an operativen als auch an strategischen Vorgaben orientieren. Für die Zielauswertung ist es erforderlich, Erfüllungskriterien zu definieren, woraus sich ergibt, wann das Ziel übertroffen, erfüllt, teilweise erfüllt oder verfehlt ist. Die Zielbewertung führt zu einer Gewichtung der jeweiligen Ziele, je nach Erfüllungsgrad (übererfüllt = doppelte Anrechnung, erfüllt = einfache Anrechnung, teilweise erfüllt = hälftige Anrechnung, verfehlt = keine Anrechnung). Der Jahresbonus beträgt für den Neuvorstand höchstens die Hälfte der jährlichen Festvergütung (Jahresbonus-Cap).

Der Jahresbonus berechnet sich sodann nach folgendem Schema:

$$\text{Jahresbonus} = 50 \% \times \text{Festvergütung} \times \text{Zielerreichungsfaktor}$$

Der Zielerreichungsfaktor wird aus der gewichteten Auswertung der Ziele entsprechend nachfolgendem Beispiel ermittelt.

	Gewichtung des Ziels in %**	a) Ziel verfehlt	b) Ziel teilweise erfüllt	c) Ziel erfüllt	d) Ziel übertroffen
Ziel 1	40			40	
Ziel 2	30				30
Ziel 3	10			10	
Ziel 4	10		10		
Ziel 5	10	10			
Summe		a) 10	b) 10	c) 50	d) 30
Gewichtung		0	0,5	1	2
Gewichtete Summen		a) * 0 0	b) * 0,5 5	c) * 1 50	d) * 2 60
Zielsumme		<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin: 5px auto;"></div>			
Zielerreichungsfaktor		<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin: 5px auto; text-align: center;"> $(115/100) = 1,15$ </div>			

Liegt der Zielerreichungsfaktor unter 0,5 entfällt der Jahresbonus.

Bei einer Festvergütung von EUR 300.000 errechnet sich somit ein Jahresbonus von EUR 172.500 (50 % von EUR 300.000 x 1,15). Zur Auszahlung kämen allerdings lediglich EUR 150.000, da der Jahresbonus auf die Hälfte der Festvergütung begrenzt ist (Jahresbonus-Cap).

Sowohl für Alt- als auch für Neuvorstand gilt:

Der Aufsichtsrat kann den Jahresbonus durch eine zusätzliche, nachträgliche Anerkennungsprämie für besondere Leistungen im Referenzjahr erhöhen, soweit dies angemessen ist.

Bei Beendigung des Anstellungsvertrages vor Ablauf des Geschäftsjahres wird der Jahresbonus zeitanteilig gewährt.

2.2 Langfristbonus (LTI)

Die Basis des Langfristbonus beträgt für jedes Geschäftsjahr die Hälfte der jährlichen Festvergütung (Referenzbonus). Die Referenzperiode beträgt 3 Jahre. Der Langfristbonus wird sämtlichen Vorstandsmitgliedern gewährt

Der Referenzbonus wird zum 30.09. eines jeden Jahres (Stichtag) für das zurückliegende Geschäftsjahr umgerechnet in eine Anzahl fiktiver Aktien der VERBIO AG (Fiktive Aktien), indem der Referenzbonus dividiert wird durch den gewichteten 3-Monats-Durchschnitt der Aktienkurse der VERBIO-Aktie in der Schlussauktion im Xetra-Handelssystem der Deutschen Börse AG (oder einem an dessen Stelle getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystems) (Xetra-Kurs). Maßgebend für diese Ermittlung sind die letzten drei Monate des betreffenden Geschäftsjahres.

Drei Jahre nach dem jeweiligen Stichtag, also am 30.09. dieses entsprechend nachfolgenden Jahres (Zahlungsjahr), werden die betreffenden Fiktiven Aktien zurückgerechnet in einen Geldbetrag, indem die Anzahl dieser Fiktiven Aktien multipliziert wird mit dem Xetra-Kurs für den Zeitraum der letzten drei Monate des dem Zahlungsjahr vorausgegangenen abgeschlossenen Geschäftsjahres.

Der Langfristbonus ist für jedes Referenzjahr seiner Höhe nach begrenzt auf das Doppelte der jährlichen Festvergütung für den Altvorstand und das einfache der jährlichen Festvergütung für den Neuvorstand (langfristiger Bonus-Cap).

Das Berechnungsmodell lässt sich mit folgendem Beispiel verdeutlichen:

Beträgt der maßgebende Xetra-Kurs in den Monaten April bis Juni 2022 EUR 50, und der Referenzbonus EUR 200.000, führt die Umrechnung des Referenzbonus am 30.09.2021 zu 4.000 Fiktiven Aktien der VERBIO AG (EUR 200.000,00 dividiert durch EUR 50 je Aktie entspricht 4.000 Aktien).

Beträgt der Xetra-Kurs für die Zurückrechnung der Fiktiven Aktien in den Monaten April bis Juni 2025 durchschnittlich EUR 60, führt die Zurückrechnung der 4.000 Fiktiven Aktien zu einem Geldbetrag von EUR 240.000 (EUR 60 multipliziert mit 4.000 Fiktiven Aktien entspricht EUR 240.000).

Der Aufsichtsrat hat die Befugnis, die Auszahlung des Langfristbonus durch die Zuteilung der Anzahl der diesem Geldbetrag entsprechenden Fiktiven Aktien an den Vorstand zu ersetzen. Diese Ersetzungsbefugnis kann vom Aufsichtsrat für die jeweiligen Fiktiven Aktien

für jedes Geschäftsjahr gesondert ausgeübt werden; wird sie ausgeübt, kann der Aufsichtsrat sie jeweils nur einheitlich für alle Fiktiven Aktien des betreffenden Geschäftsjahres ausüben. Werden dem Vorstand Aktien zugeteilt, so darf er diese erst nach Ablauf einer Haltefrist von einem weiteren Jahr ab Zuteilung veräußern, frühestens jedoch nach Ablauf des Anstellungsverhältnisses. Die VERBIO AG hat dies sicherzustellen. Der langfristige Bonus-Cap gilt nicht bei Ausübung der Ersetzungsbefugnis.

Bei Beendigung des Anstellungsvertrages vor Ablauf des Geschäftsjahres wird beim Altvorstand der Referenzbonus zeitanteilig zugrunde gelegt.

Für den Langfristbonus, der noch nicht bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages ausbezahlt wurde, gelten die im Anstellungsvertrag geregelten Fälligkeitszeitpunkte und Haltefristen weiterhin fort. Demzufolge ist die Einhaltung der Referenzperiode von 3 Jahren und eine Haltefrist von einem weiteren Jahr bei Zuteilung von Aktien auch nach Ablauf des Anstellungsvertrages gewährleistet.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages oder im Falle einer dauerhaften Freistellung des Neuvorstands wird für die gesamte Vertragslaufzeit kein Langfristbonus gewährt.

D. Weitere Bedingungen

Leistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstand nicht zu vertretenden Grund eintritt, behält der Vorstand Anspruch auf die Festvergütung in unveränderter Höhe bis zu einer ununterbrochenen Dauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Die Vorstandsanstellungsverträge sehen Begrenzungen für Abfindungszahlungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, die nicht auf einem zur Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigten wichtigen Grund beruht, vor. Abfindungszahlungen dürfen demnach den Wert von zwei Jahresvergütungen (abzustellen auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr) nicht übersteigen (Abfindungs-Cap) und die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages nicht

überschreiten. Für die Altvorstände gilt darüber hinaus eine allgemeine Abfindungshöchstgrenze von EUR 1.500.000.

„Change of Control“-Regelung

Aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels („Change of Control“-Regelung) hat der Vorstand ein einmaliges Sonderkündigungsrecht und bei Ausübung einen Anspruch auf Auszahlung einer Abfindung, die sich aus einer Kapitalisierung der voraussichtlichen Gesamtbezüge für die Restvertragslaufzeit errechnet, jedoch den Wert von drei Jahresvergütungen, bestehend aus fixen und variablen Vergütungskomponenten, nicht überschreiten darf.

E. Festlegung der Zielvergütung und der Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder:

Die maximale Gesamtvergütung für das jeweilige Vorstandsmitglied ergibt sich aus der Summe aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der festgelegten Caps beim Jahresbonus und Langfristbonus. Die Maximalvergütung ist wie folgt definiert:

- Grundvergütung und
- STI bis zum 0,5-fachen der Festvergütung und
- LTI bis zum zweifachen (Altvorstand) bzw. einfachen der Festvergütung (Neuvorstand)
- Treuebonus (nur für Altvorstände)
- Nebenleistungen

Die für ein Geschäftsjahr geschuldete Gesamtvergütung des Vorstands, bestehend aus fünf Vorständen, darf EUR 7,9 Mio. nicht überschreiten (Maximalvergütung).

Der Aufsichtsrat setzt für jedes Vorstandsmitglied eine Zielgesamtvergütung fest. Bei der Zielgesamtvergütung handelt es sich um den Betrag, der bei einer hundertprozentigen Zielerreichung gewährt wird. Die Zielgesamtvergütung ergibt sich aus der Summe von Festvergütung, den auf Basis der dem STI und LTI zugrunde gelegten Zielvorgaben, dem Treubonus sowie den Nebenleistungen. Bei dem STI wird dabei für den Altvorstand die für das betreffende Geschäftsjahr verabschiedete Planung und beim Neuvorstand die für diesen Zeitraum vereinbarten Ziele zugrunde gelegt. Für den LTI fließt als Basis einer

hundertprozentigen Erfüllung im Geschäftsjahr der jeweilige Referenzbonus in die Bewertung ein.