

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der RATIONAL AG

A. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der RATIONAL AG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Strategie und zu einer kontinuierlichen Entwicklung des RATIONAL-Konzerns. Aufsichtsrat und Vorstand der RATIONAL AG setzen auf eine langfristig und nachhaltig am Kundennutzen orientierte Strategie als Basis für Wachstum und Ertragskraft. Der Kundennutzen wird insbesondere durch die Qualität, technologische Überlegenheit und Zuverlässigkeit der Produkte und Serviceleistungen erreicht. Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass verantwortliches, langfristiges und nachhaltiges unternehmerisches Handeln nur bedingt den Einsatz von komplexen variablen Vergütungselementen erfordert. Das Vergütungssystem ist auf Nachvollziehbarkeit und Übersichtlichkeit ausgerichtet.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt Anreize, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen und sie unterstützen:

Wesentlicher Bestandteil der Vergütung ist das Festgehalt als Basis für den langfristigen Erfolg des Unternehmens.

Die kurzfristige (einjährige) variable Vergütung ist am finanziellen Leistungskriterium Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss der RATIONAL AG orientiert. Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf kontinuierliches Wachstum bei hoher Ertragskraft gefördert.

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder am langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens auszurichten, beinhaltet die Gesamtvergütung einen mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteil. Die mehrjährige variable Vergütung hat eine Laufzeit von drei Jahren. Der überwiegende Teil der mehrjährigen variablen Vergütung ist an der Rentabilität des eingesetzten Kapitals (ausgedrückt durch den Return on Capital Employed, „ROCE“) des RATIONAL-Konzerns ausgerichtet.

Ein geringerer Teil der langfristigen variablen Vergütung knüpft an nicht-finanzielle Leistungskriterien an, die im Allgemeinen für den Gesamtvorstand, in Einzelfällen auch als Individualziele festgesetzt werden. Bei der Festsetzung der nicht-finanziellen Leistungskriterien werden insbesondere soziale, kunden- und mitarbeiterorientierte sowie ökologische Ziele (ESG-Ziele) berücksichtigt. Hierdurch wird die nachhaltige strategische Weiterentwicklung des Unternehmens gefördert.

Die beiden Komponenten der langfristigen variablen Vergütung tragen den Interessen der Aktionäre an der Ertragskraft des RATIONAL-Konzerns Rechnung und fördern die Erreichung zentraler unternehmensinterner strategischer Zielsetzungen.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung, soweit in der Entsprechenserklärung nicht eine Abweichung erklärt wird.

Die Hauptversammlung der RATIONAL AG hat das bisherige System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder am 14. Mai 2025 mit 77,62 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem seither weiterentwickelt und in seiner Sitzung vom 27. Januar 2026 in der vorliegenden Fassung beschlossen. Das neue Vergütungssystem entspricht dem bisherigen Vergütungssystem mit einer Änderung bei der mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive – „LTI“) aufgrund der Anpassung an den internationalen Rechnungslegungs-

standard IFRS 18, der ab dem Geschäftsjahr 2027 von der RATIONAL AG anzuwenden ist. Für die finanzielle LTI-Komponente ist weiterhin das finanzielle Leistungskriterium Return on Capital Employed (ROCE) auf Konzern-Ebene maßgeblich, wie er im Geschäftsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen wird. Zur Ermittlung des ROCE für Zwecke des LTI wird ab dem 1. Januar 2027 anstelle des EBIT (Earnings before interest and taxes – Ergebnis vor Zinsen und Steuern) das EBT (Earnings before taxes – Gewinn vor Steuern) herangezogen. Der Grund für die Umstellung der Berechnung des ROCE auf Basis des EBT ist, dass das EBIT nach IFRS 18 keine offizielle Ergebniskennzahl mehr ist und damit eine zusätzliche Überleitungsrechnung vermieden wird. Das neue Vergütungssystem gilt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2027.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Vergütungsbestandteile

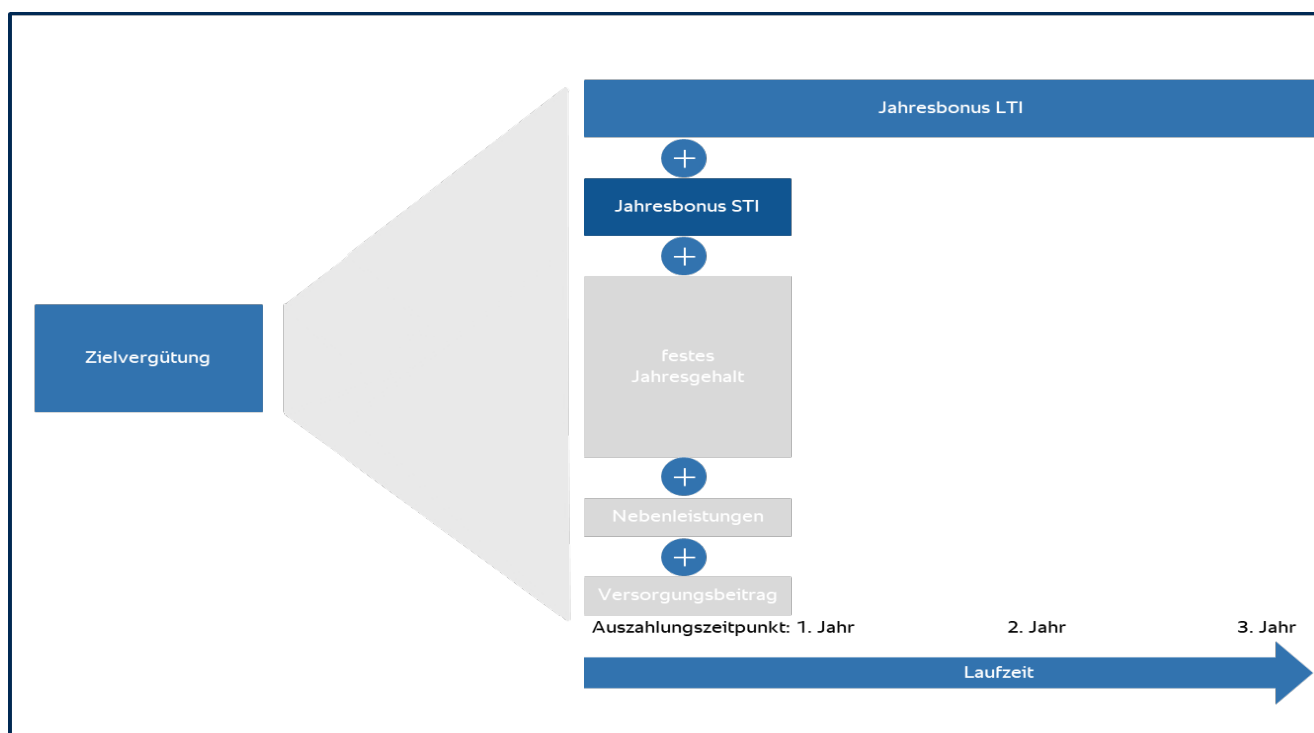
1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativer Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und die Beiträge zur Altersversorgung. Variable Bestandteile sind die einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) und die mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“). Das Vergütungssystem sieht keine Aktienhaltevorschriften für die Vorstandsmitglieder vor.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter	
Feste Vergütungsbestandteile		
Festes Jahresgehalt	In 12 gleichen monatlichen Raten jeweils am Ende eines Kalendermonats	
Nebenleistungen	<u>Inbesondere:</u> Privatnutzung des Dienstwagens Unfallversicherung	
Beiträge zur Altersversorgung	Plantyp:	Beitragsorientierte Leistungszusagen für jährliche Zahlungen
	Beitrag:	Jährlich 15 % des festen Jahresgehalts
Variable Vergütungsbestandteile		
STI	Plantyp:	Zielbonus
	Begrenzung:	200 % des Zielbetrags
	Leistungskriterien:	Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss
	Performance-Periode:	Ein Jahr vorwärtsgerichtet
	Auszahlungszeitpunkt:	Im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses
LTI	Plantyp:	Performance Cash Plan
	Begrenzung:	Finanzielle LTI-Komponente: 200 % des Zielbetrags
		Nicht-finanzielle LTI-Komponente: 100 % des Zielbetrags
	Leistungskriterien:	Return on Capital Employed (75 %) Nicht-finanzielle Ziele (25 %)
	Performance-Periode:	Drei Jahre vorwärtsgerichtet.
	Auszahlungszeitpunkt:	Im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode, spätestens im Folgemonat

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
Sonstiges	Einzelfallbezogene Zahlung aus Anlass des Amtsantritts

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei STI und LTI wird für die Ziel-Gesamtvergütung jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.



Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt.

Feste Vergütung	Variable Vergütung	
Festes Jahresgehalt + Nebenleistungen + Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	STI	LTI
ca. 70 %	ca. 10 %	ca. 20 %

Bei allen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Nebenleistungen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung) bei ungefähr 70 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 30 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 10 % und der Anteil des LTI (Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung) an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 20 %.

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen geringfügig abweichen. Darüber hinaus können

die genannten Anteile bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen abweichen.

2. Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten.

Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern übliche Nebenleistungen gewährt: Jedes Vorstandsmitglied erhält insbesondere einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Die RATIONAL AG schließt für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung (Todesfall und Invaliditätsfall) ab.

Zur Altersversorgung der Vorstandsmitglieder bestehen beitragsorientierte Leistungszusagen an die einzelnen Vorstandsmitglieder. Die RATIONAL AG leistet für die Vorstandsmitglieder jährliche Zahlungen. Die jährlichen Beiträge an die externe Unterstützungskasse sind für jedes Vorstandsmitglied auf 15 % des festen Jahresgehalts begrenzt.

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtsantritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können z.B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zur RATIONAL AG bei einem früheren Dienstgeber erleidet.

3. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und dem Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

3.1 Einjährige variable Vergütung (STI)

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der STI hängt ausschließlich von einem finanziellen Leistungskriterium ab. Bei dem finanziellen Leistungskriterium handelt es sich um das Ergebnis nach Steuern des RATIONAL Konzerns, wie es im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesen ist. In dieser Größe laufen alle wesentlichen Erfolgsfaktoren des Unternehmens zusammen. Damit werden Anreize für eine kontinuierliche Steigerung der Ertragskraft gesetzt und zugleich die kollektive Leistung des Vorstands gewürdigt. Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres definiert der Aufsichtsrat die Zielvorgabe für das finanzielle Leistungskriterium.

Für das Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr einen Zielwert fest, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Der Zielbetrag des STI bei einer Zielerreichung von 100 % wird dienstvertraglich mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart. Dieser Zielbetrag des STI liegt bei ca. 10 % des Brutto-Ziel-Jahresgehalts. Nach Vorlage und Billigung des geprüften Konzernabschlusses des Geschäftsjahrs wird die Zielerreichung durch einen Vergleich des Ist-Werts im geprüften und gebilligten Konzernabschluss mit den Zielvorgaben für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt und der STI berechnet.

Der jährliche STI wird wie folgt berechnet:

- Je volle 2 Prozentpunkte, die das Ergebnis nach Steuern (gemäß Konzernabschluss) den vom Aufsichtsrat für eine Zielerreichung von 100 % festgelegten Zielwert prozentual unterschreitet, wird die Gewährungsquote des STI um 10 Prozentpunkte gekürzt. Liegt das Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss bei oder unterhalb von 80 % des Zielwerts, beträgt die Gewährungsquote 0 % und der STI entfällt.

- Je volle 2 Prozentpunkte, die das Ergebnis nach Steuern (gemäß Konzernabschluss) den vom Aufsichtsrat für eine Zielerreichung von 100% festgelegten Zielwert prozentual übersteigt, wird die Gewährungsquote des STI um 10 Prozentpunkte erhöht bis zu einer maximalen Zielerreichung von 120 % des Zielwerts. Liegt das Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss oberhalb von 120 % des Zielwerts, findet keine weitere Steigerung der Gewährungsquote statt.
- Für die Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird die aus der Zielerreichung abgeleitete Gewährungsquote mit dem Zielbetrag multipliziert. Der Auszahlungsbetrag aus dem STI ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt. Der jährliche STI ist im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der RATIONAL AG für das Geschäftsjahr, für das der STI gewährt wird, zur Zahlung fällig.

Eine nachträgliche Änderung des finanziellen Leistungskriteriums ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen und die Bestimmung der Zielerreichung des STI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag des STI pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes des Dienstverhältnisses gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung). Der Zeitpunkt der Fälligkeit und die Berechnungsparameter des STI werden durch das unterjährige Eintreten oder Ausscheiden des Vorstandsmitglieds nicht berührt.

3.2 Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Der LTI ist als Performance Cash Plan ausgestaltet. Er besteht aus zwei Komponenten, von denen eine Komponente an ein finanzielles Leistungskriterium anknüpft („finanzielle LTI-Komponente“) und eine Komponente an nicht-finanzielle Leistungskriterien anknüpft („nicht-finanzielle LTI-Komponente“). Auf Basis einer Zielerreichung von jeweils 100 % („LTI-Gesamtzielerreichung“) ist die finanzielle LTI-Komponente mit 75 % gewichtet, die nicht-finanzielle LTI-Komponente ist mit 25 % gewichtet. Der LTI wird in jährlich rollierenden Tranchen gewährt. Jede Tranche des Performance Cash Plans hat eine Laufzeit von drei Jahren („Performance-Periode“). Jede Performance-Periode beginnt am 1. Januar des ersten Geschäftsjahrs der Performance-Periode („Gewährungsgeschäftsjahr“) und endet am 31. Dezember des dritten Geschäftsjahres der Performance-Periode.

Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung für den LTI ermittelt und die Höhe des Auszahlungsbetrags für jedes Vorstandsmitglied in Abhängigkeit von der Zielerreichung festgelegt. Der Auszahlungsbetrag ist jeweils im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der RATIONAL AG für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode zur Zahlung fällig, spätestens im Folgemonat.

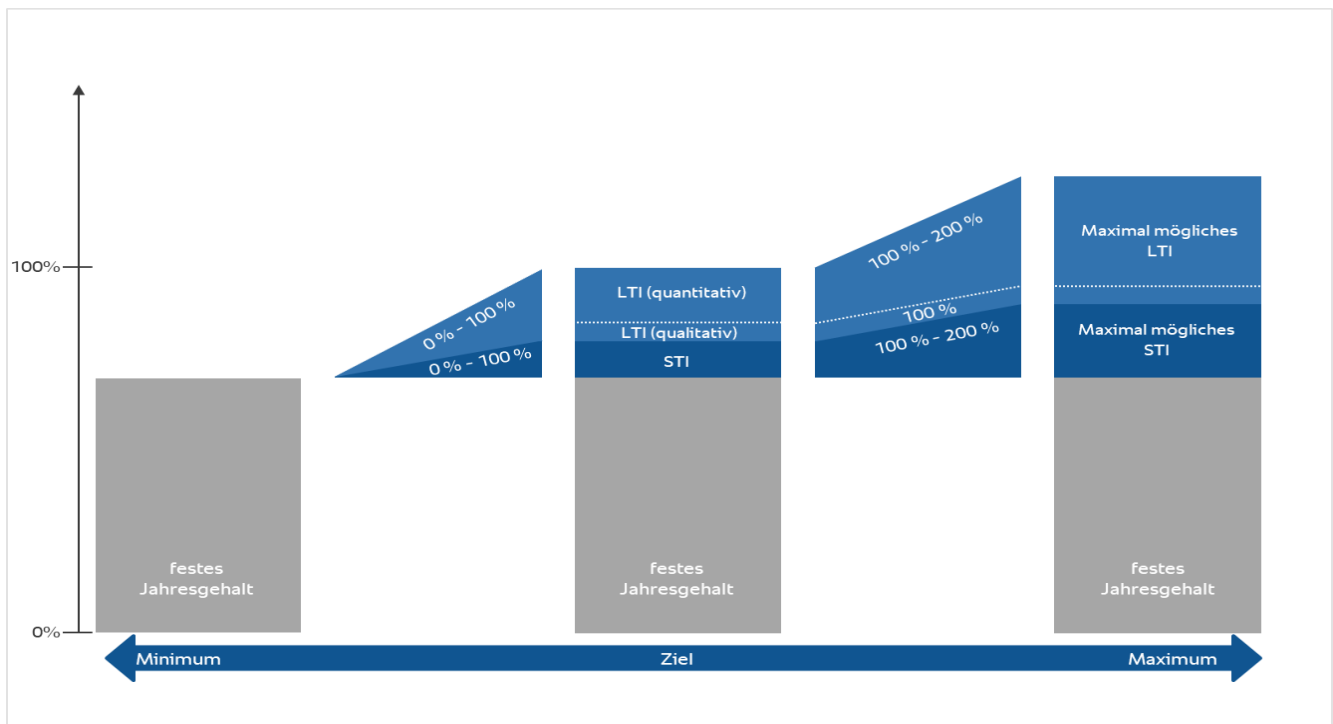
Das für die finanzielle LTI-Komponente maßgebliche finanzielle Leistungskriterium ist der Return on Capital Employed (ROCE) auf Konzern-Ebene, wie er im Geschäftsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen wird. Die Kennzahl ROCE ist definiert als $EBT / (\emptyset \text{ Eigenkapital} + \emptyset \text{ verzinsliches Fremdkapital} + \emptyset \text{ Pensionsrückstellungen})$. Der ROCE ist eine zentrale Steuerungsgröße, um zu messen, wie effizient das gebundene Kapital der Gesellschaft eingesetzt wird. Durch Anknüpfung an den ROCE im Rahmen des LTI wird damit ein langfristiger Anreiz zur Schaffung eines nachhaltig rentablen Wachstums gesetzt.

Zu Beginn einer Performance-Periode legt der Aufsichtsrat auf Grundlage der Mehrjahresplanung fest, wie hoch der durchschnittliche ROCE der dreijährigen Performance-Periode sein soll („Ziel-ROCE“ = Ø ROCE der drei geplanten Einzeljahre). Der Ziel-ROCE entspricht einer Zielerreichung für die finanzielle LTI-Komponente von 100%. Der Aufsichtsrat legt zudem einen Zielbetrag für die finanzielle LTI-Komponente fest, der bei einer LTI-Gesamtzielerreichung 75 % des LTI entspricht und für das Gewährungsgeschäftsjahr festgesetzt wird. Zur Ermittlung der Zielerreichung im Hinblick auf die finanzielle LTI-Komponente wird am Ende der Performance-Periode der arithmetische Durchschnitt, der in den drei Geschäftsjahren der Performance-Periode tatsächlich erzielten ROCEs errechnet und mit dem Ziel-ROCE verglichen. Für die finanzielle LTI-Komponente gilt:

- Je vollem 1 Prozentpunkt, um den der Ziel-ROCE absolut unterschritten wird, wird die Gewährungsquote der finanziellen LTI-Komponente um 10 Prozentpunkte des Zielbetrags gekürzt. Liegt das durchschnittliche ROCE absolut 10 Prozentpunkte oder mehr unterhalb des Ziel-ROCE, beträgt die Gewährungsquote 0% und die finanzielle LTI-Komponente entfällt.
- Je vollem 1 Prozentpunkt, um den der Ziel-ROCE absolut überstiegen wird, wird die Gewährungsquote der finanziellen LTI-Komponente um 10 Prozentpunkte erhöht bis zu einer Zielerreichung von 200 %. Liegt das durchschnittliche ROCE absolut mehr als 10 Prozentpunkte oberhalb des Ziel-ROCE findet keine weitere Steigerung der Gewährungsquote statt.
- Für die Berechnung des Auszahlungsbetrags aus der finanziellen LTI-Komponente wird die aus der Zielerreichung abgeleitete Gewährungsquote mit dem Zielbetrag für die finanzielle LTI-Komponente multipliziert. Der Auszahlungsbetrag aus der finanziellen LTI-Komponente ist auf 200 % des auf die finanzielle LTI-Komponente entfallenden Zielbetrages begrenzt.

Die für die nicht-finanzielle LTI-Komponente maßgeblichen nicht-finanziellen Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat insbesondere durch die Vorgabe von sozialen, kunden- und mitarbeiterorientierten sowie ökologischen Zielen festgesetzt. Hierdurch wird die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens gefördert. Die nicht-finanziellen Leistungskriterien werden im Allgemeinen für den Gesamtvorstand, in Einzelfällen auch als Individualziele festgesetzt. Aus längerfristigen Planungen strategischer oder operativer Natur setzt der Aufsichtsrat ein oder mehrere längerfristige Ziele für die Performance-Periode von drei Jahren fest; darüber hinaus setzt er einen Zielbetrag für die nicht-finanzielle LTI-Komponente fest, der bei einer LTI-Gesamtzielerreichung 25 % des LTI entspricht.

Die Zielerreichung im Hinblick auf die nicht-finanziellen Leistungskriterien wird durch den Aufsichtsrat am Ende der Performance-Periode nach pflichtgemäßem Ermessen durch einen Vergleich des Ist-Zustands mit dem Ziel-Zustand ermittelt. Bei einer Zielerreichung unterhalb 100% wird der Auszahlungsbetrag, der auf die nicht-finanzielle LTI-Komponente entfällt, entsprechend reduziert. Bei einer etwaigen Übererfüllung der nicht-finanziellen Leistungskriterien wird der für eine 100%-Zielerreichung festgesetzte Zielbetrag nicht erhöht.



Die Auszahlung des LTI hängt von der Zielerreichung der beiden Leistungskriterien ab. Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags wird jeweils nach Ende der Performance-Periode ermittelt. Die Vorstandsmitglieder erhalten jedoch am Ende der ersten beiden Geschäftsjahre einer Performance-Periode jeweils eine Vorauszahlung in Höhe von 25 % des LTI-Auszahlungsbetrages der betreffenden Performance-Periode bei einer unterstellten Gesamtzielerreichung von 100 %. Liegt die ermittelte Gesamtzielerreichung am Ende der jeweiligen Performance-Periode so weit unter 100 %, dass der an die Vorstandsmitglieder im Rahmen der Vorauszahlungen geleistete Betrag den ihnen zustehenden LTI-Auszahlungsbetrag übersteigt, besteht ein entsprechender Rückzahlungsanspruch der RATIONAL AG, der mit zur Auszahlung fälligen Vergütungskomponenten verrechnet werden kann.

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat ist jedoch berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des LTI und die Bestimmung der Zielerreichung vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

Beginnt oder endet die Amtszeit eines Vorstandsmitglieds im laufenden Gewährungsgeschäftsjahr, wird der Zielbetrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. Ende der Amtszeit gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung). Der Zeitpunkt der Fälligkeit und die Berechnungsparameter des LTI werden durch das unterjährige Eintreten oder Ausscheiden des Vorstandsmitglieds nicht berührt.

Sämtliche Ansprüche aus einer laufenden Performance-Periode verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf der Performance-Periode durch die RATIONAL AG außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der RATIONAL AG niederlegt.

3.3 Malus- und Rückforderungs-Regelung für die variablen Vergütungsbestandteile

3.3.1 Malus

Der Aufsichtsrat kann den jeweils berechneten Zahlungsbetrag aus den variablen Vergütungsbestandteilen bei Vorliegen eines Fehlverhaltens des Vorstandsmitglieds („Malus-Tatbestand“) während des Bemessungszeitraums – bei dem STI während des maßgeblichen einjährigen Bemessungszeitraums, bei dem LTI während des jeweils maßgeblichen dreijährigen Bemessungszeitraums – nach pflichtgemäßem Ermessen um bis zu 100 % reduzieren.

Ein Malus-Tatbestand liegt insbesondere vor, wenn das Vorstandsmitglied im Bemessungszeitraum Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG erheblich verletzt hat. Grundlage der Entscheidung des Aufsichtsrats über das Ob und den Umfang eines Malus sind insbesondere der Grad des Verschuldens, die Bedeutung der verletzten Pflicht, das Gewicht des eigenen Verursachungsbeitrags, die Höhe eines etwaigen Schadens, das Vorliegen früheren individuellen Fehlverhaltens oder Organisationsverschuldens in den letzten drei dem Bemessungszeitraum vorangegangenen Geschäftsjahren sowie eventuelle behördliche Sanktionen.

Sollte ein Malus-Tatbestand in einem Geschäftsjahr vorliegen, welches in den Bemessungszeitraum mehrerer variabler Vergütungsbestandteile fällt, kann der Malus für jeden dieser variablen Vergütungsbestandteile festgelegt werden, d.h. es können mehrere variable Vergütungsbestandteile mit mehrjährigem Bemessungszeitraum einem Malus aufgrund desselben Malus-Tatbestands unterliegen.

3.3.2 Rückforderung

Die RATIONAL AG hat gegen das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf (anteilige) Rückzahlung des Zahlungsbetrags des STI und/oder des LTI, falls sich nach Zahlung herausstellt, dass ein veröffentlichter Konzernabschluss, der den Bemessungszeitraum des STI und/oder LTI betrifft, objektiv fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste und unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses kein oder nur ein geringerer Zahlungsbetrag des STI und/oder LTI ermittelt worden wäre.

Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlich geleisteten Zahlungsbeträgen und denjenigen Zahlungsbeträgen des Vorstandsmitglieds, die nach den Regelungen über STI und LTI unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses hätten ausbezahlt werden müssen. Das Vorstandsmitglied hat im Fall einer Rückforderung grundsätzlich den Brutto-Betrag zu erstatten.

II. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Beiträgen zur Altersversorgung und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben begrenzt („Maximalvergütung“).

Die Maximalvergütung beträgt

- für den Vorstandsvorsitzenden 3.500.000 Euro und
- für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 2.500.000 Euro.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht

sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden um bis zu 50 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder um bis zu 25 %.

Überschreitet die Vergütung die Maximalvergütung, wird der Auszahlungsbetrag des LTI für das jeweilige Gewährungsjahr gekürzt. Soweit dies nicht ausreichend ist zur Einhaltung der Maximalvergütung, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungsbestandteile kürzen.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile begrenzt. Der Auszahlungsbetrag des STI ist hierbei auf 200 % des STI-Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag der finanziellen LTI-Komponente ist auf 200 % und der Auszahlungsbetrag der nicht-finanziellen LTI-Komponente auf 100 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Voraussetzung der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellung und haben zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem folgende Laufzeiten:

- Dr. Peter Stadelmann: bis 30. November 2027
- Dr. Martin Hermann: bis 31. August 2030
- Markus Paschmann: bis 28. Februar 2029
- Jörg Walter: bis 28. Februar 2029.

Widerruft der Aufsichtsrat die Bestellung eines Vorstandsmitglieds gemäß § 84 AktG aus wichtigem Grund, ist sowohl die Gesellschaft als auch das betreffende Vorstandsmitglied berechtigt, den Dienstvertrag mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende zu kündigen. Als wichtiger Grund im Sinne von § 84 AktG gelten hierbei auch die Auflösung der Gesellschaft sowie die Einstellung oder wesentliche Einschränkungen der wirtschaftlichen Tätigkeit der Gesellschaft, auch aus Gründen, die nicht in der Person oder im Verhalten des Vorstandsmitglieds liegen. Bei einer vorzeitigen Beendigung aus den vorgenannten Gründen beträgt die Kündigungsfrist beiderseits neun Monate zum Monatsende.

Der Dienstvertrag endet darüber hinaus automatisch ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied erstmals Erwerbsunfähigkeitsrente oder vorgezogenes Altersruhegeld bezieht.

Der Dienstvertrag endet schließlich auch mit der dauernden Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds. Dauernde Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied sechs Monate seiner Berufstätigkeit nicht nachgegangen ist und die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate nicht zu erwarten ist.

2. Entlassungsentschädigungen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund ist eine mögliche Abfindungszahlung auf einen Betrag von höchstens zwei Jahresvergütungen begrenzt („Abfindungs-Cap“). Keinesfalls wird mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergütet. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Die Vorstandsmitglieder unterliegen grundsätzlich für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung ihres Dienstvertrages einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot.

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes erhalten die Vorstandsmitglieder eine Karenzentschädigung für jedes Jahr des Verbotes in Höhe von 50 % der an das Vorstandsmitglied zuletzt gezahlten Gesamtvergütung. Eine Karenzentschädigung wird auf laufende Leistungen aus der Versorgungszusage sowie auf eventuelle Übergangsgelder und Abfindungen angerechnet.

Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) wird 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.

IV. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur in einem vertikalen Vergleich. Bei diesem vertikalen Vergleich betrachtet der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu der Vergütung der RATIONAL-Führungskräfte des obersten Leitungskreises und der Gesamtbelegschaft sowie die Entwicklung im Zeitablauf.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig auch die Vergütungsdaten zur Vorstandsvergütung anderer Unternehmen (horizontaler Vergleich). Ein direkter Vergleich mit einer definierten Peer-Group findet dagegen nicht statt, da ein solcher Vergleich aufgrund der hohen Spezialisierung der RATIONAL AG sowie der unterschiedlichen wirtschaftlichen Situation und Ertragskraft wenig aussagekräftig erscheint.

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

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß Ziffer B.IV. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Das neue Vergütungssystem gilt ab dem Ablauf von zwei Monaten nach Billigung des neuen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge nach diesem Zeitpunkt neu abgeschlossen oder verlängert werden.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte gegenüber seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt.

Der Aufsichtsrat kann in außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel einer unvorhersehbaren schweren politischen Krise oder Finanz- oder Wirtschaftskrise, Pandemie oder bei sonstigen Katastrophen) vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und Vergütungshöhe) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Bei Vorliegen solcher außergewöhnlichen Umstände kann der Aufsichtsrat insbesondere von den Planbedingungen des STI und/oder des LTI abweichen. Etwaige Abweichungen werden im Vergütungsbericht des entsprechenden Geschäftsjahres transparent erläutert.