



Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

PVA TePla AG

Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Gemäß § 113 Abs. 3 Aktiengesetz (AktG) hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen. Das bisherige Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der PVA TePla AG wurde von der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 mit 99,86 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt (im Folgenden auch „Vergütungssystem 2021“). Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der PVA TePla AG geregelt.

Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats

Insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Herausforderung, qualifizierte Aufsichtsratsmitglieder zu gewinnen, wurde die bisherige Ausgestaltung und Höhe der Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsberaters überprüft.

Der Wettbewerb um Aufsichtsratsmitglieder, die die vielzähligen Qualifikationen für eine Erfüllung der Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats erfüllen, hat über die letzten Jahre spürbar zugenommen. Aufgrund stetig wachsender gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen und einer steigenden Anzahl an Aufgaben erfordert das Arbeitspensum der Aufsichtsratsmitglieder in den letzten Jahren zudem ein erhebliches zusätzliches zeitliches Engagement. Aus diesem Grund ist eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder der PVA TePla AG wesentlich für die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Entsprechend wurde die Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung von einem Benchmark begleitet, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung sicherzustellen. Als Vergleichsunternehmen wurden dabei die Unternehmen des SDAX herangezogen, da die Aktie der PVA TePla AG im SDAX gelistet ist und die SDAX-Unternehmen hinsichtlich ihrer Größe und ihrem Governance-System mit der PVA TePla AG vergleichbar sind.

Auf Basis der Ergebnisse der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung haben der Vorstand und der Aufsichtsrat eine Überarbeitung des Vergütungssystems 2021 beschlossen. Das überarbeitete Vergütungssystem sowie die wesentlichen Änderungen zum bisherigen Vergütungssystem werden im Folgenden detailliert beschrieben.

Wesentliche Änderungen der Vergütung des Aufsichtsrats

Die wesentlichen Änderungen an der Vergütung des Aufsichtsrats im Vergleich zum Vergütungssystem 2021, die durch das überarbeitete Vergütungssystem implementiert werden, stellen sich wie folgt dar:

	Vergütungssystem 2021			Überarbeitetes Vergütungssystem		
	Aufsichtsratsvorsitz	Stellv. Aufsichtsratsvorsitz	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	Aufsichtsratsvorsitz	Stellv. Aufsichtsratsvorsitz	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied
Feste Vergütung	70.000	40.000	25.000	100.000	60.000	40.000
Ausschussvergütung	– Vorsitz: 10.000 – Mitglied: 5.000 Ist ein Aufsichtsratsmitglied in mehr als einem Ausschuss vertreten, wird maximal eine Ausschussvergütung ausbezahlt.			– Vorsitz 20.000 – Mitglied: 10.000 Ist ein Aufsichtsratsmitglied in mehr als zwei Ausschüssen vertreten, werden maximal zwei Ausschussvergütungen ausbezahlt.		
Aktienwerbs- & halteverpflichtung	-			Die Aufsichtsratsmitglieder verpflichten sich selbst, jährlich Aktien des Unternehmens in Höhe von 20 % der festen Vergütung zu erwerben und diese bis zum Ende der Amtszeit zu halten.		

Um eine wettbewerbsfähige Aufsichtsratsvergütung zu gewährleisten, wird die feste Jahresvergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf ein marktübliches Niveau angepasst. Die feste Vergütung der Ordentlichen Aufsichtsratsmitglieder wird dafür von 25.000 EUR auf 40.000 EUR erhöht. Für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz wird die Vergütung von 40.000 EUR auf 60.000 EUR angepasst, für den Aufsichtsratsvorsitz wird ein Differenzierungsfaktor von 2,5 eingeführt, wodurch sich die feste Vergütung von 70.000 EUR auf 100.000 EUR erhöht. Diese Erhöhung spiegeln insbesondere für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats die gestiegenen Anforderungen und Aufgabenbandbreite sowie die damit einhergehende zeitliche Belastung wider.

Um das gestiegene Arbeitspensum der Ausschüsse des Aufsichtsrats zu berücksichtigen, das auch für die Erfüllung der steigenden regulatorischen Anforderungen nötig ist, wird die Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen ebenfalls auf ein marktübliches Niveau angepasst. Die Ausschussvergütung wird für den Vorsitz eines Ausschusses von 10.000 EUR auf 20.000 EUR sowie für Mitglieder eines Ausschusses von 5.000 EUR auf 10.000 EUR erhöht. Dabei werden für die Ausschussvergütung maximal zwei Ausschusstätigkeiten berücksichtigt.

Die Aufsichtsratsmitglieder verpflichten sich selbst, jährlich Aktien des Unternehmens in Höhe von 20 % ihrer festen Jahresvergütung zu erwerben und bis zum Ende der Amtszeit zu halten. Damit fließt ein signifikanter Anteil der Vergütungserhöhung in den Erwerb von Aktien der PVA TePla AG, wodurch eine Aktienkultur im Aufsichtsrat der PVA TePla AG implementiert wird und die Interessen des Aufsichtsrats stärker mit denen der Aktionäre in Einklang gebracht werden.

Grundsätze des Vergütungssystems des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats der PVA TePla AG steht im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen und berücksichtigt die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Gemäß § 113 Abs. 1 Satz 3 AktG und Grundsatz 25 des DCGK erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht.

Die Ausgestaltung als reine Festvergütung steht im Einklang mit Empfehlung G. 18 Satz 1 des DCGK und fördert die neutrale Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats und damit die langfristige Entwicklung der PVA TePla AG.

Entsprechend der Empfehlung G.17 des DCGK wird in der festen Vergütung zwischen Aufsichtsratsvorsitz, stellvertretendem Aufsichtsratsvorsitz und ordentlichen Aufsichtsratsmitgliedern differenziert, um den größeren zeitlichen Aufwand sowie der mit den Funktionen einhergehenden unterschiedlichen Verantwortung zu begegnen. Ferner berücksichtigt das Vergütungssystem ebenfalls in Übereinstimmung mit G.17 des DCGK den höheren zeitlichen Aufwand für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats.

Insgesamt soll die Vergütung des Aufsichtsrats die Übernahme eines Mandats als Mitglied oder Vorsitzender des Aufsichtsrats oder einer seiner Ausschüsse so attraktiv machen, dass besonders qualifizierte Kandidaten gewonnen und gehalten werden können.

Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist wie folgt ausgestaltet:

Feste Vergütung		
Aufsichtsratsvorsitz	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitz	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied
100.000 €	60.000 €	40.000 €
Ausschussvergütung		
Vorsitz	Mitglied	
20.000 €	10.000 €	
Maximale Ausschussvergütung		
Ist ein Aufsichtsratsmitglied in mehr als zwei Ausschüssen vertreten, werden maximal zwei Ausschussvergütungen ausbezahlt.		
Selbstverpflichtung zum Aktienerwerb		
Selbstverpflichtung zur persönlichen Investition in Aktien von der PVA TePla AG (20 % des jährlichen Brutto der festen Vergütung) mit einer Halteverpflichtung für die Dauer der Amtszeit.		

Feste Vergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche feste Jahresvergütung von jeweils 40.000 EUR. Der Aufsichtsratsvorsitz erhält 100.000 EUR (Faktor 2,5), der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitz erhält 60.000 EUR (Faktor 1,5).

Ausschussvergütung

Darüber hinaus erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine Ausschussvergütung für ihre Mitgliedschaft in Ausschüssen. Ausschussvorsitzende erhalten, zusätzlich zu der festen Vergütung, 20.000 EUR, Mitglieder der Ausschüsse erhalten jährlich zusätzlich 10.000 EUR.

Bei Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen werden maximal zwei für die Vergütung berücksichtigt.

Selbstverpflichtung zum Aktienerwerb

Die Aufsichtsratsmitglieder der PVA TePla AG verpflichten sich selbst, für die Dauer ihrer jeweiligen Amtszeit jährlich 20 % ihrer festen Jahresvergütung (Investitionsbetrag) als persönliche Investition in Aktien der PVA TePla AG zu investieren (Investitionsverpflichtung) und diese bis zum Ende ihrer Amtszeit zu halten (Aktienhaltevorschriften).

Nach Ablauf des Geschäftsjahres tritt die Investitionsverpflichtung in Kraft und ist bis zum Ende des darauffolgenden Geschäftsjahres umzusetzen. Die Aufsichtsratsmitglieder erbringen einen Nachweis des Aktienerwerbs der Gesellschaft bis zum Ende des folgenden Geschäftsjahres.

Bereits gehaltene Aktien werden auf die Aktienhalteverpflichtung angerechnet. Nach einer Wiederwahl ist der Verkauf von Aktien, die während der vorherigen Amtszeit im Rahmen der Investitionsverpflichtung erworben wurden, zulässig.

Sonstiges

Bei unterjährigen Veränderungen im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen wird die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate gezahlt.

Die Aufsichtsratsmitglieder haben einen Anspruch auf Ersatz ihrer erforderlichen und angemessenen Auslagen. Darüber hinaus wird ihnen eine potentiell auf ihre Vergütung anfallende Umsatzsteuer erstattet und die Beträge einer durch die Gesellschaft für die Aufsichtsratsmitglieder abgeschlossenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einschließlich der darauf etwa entfallenden Einkommenssteuer übernommen.

Es bestehen keine vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmungen der Satzung zur Vergütung hinausgehen.

Die Aufsichtsratsmitglieder werden vorbehaltlich einer anderweitigen Festlegung der Amtszeit bei der Wahl für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung bestellt, die über ihre Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet. Aufsichtsratsmitglieder können unter Beachtung der aktienrechtlichen Voraussetzungen hierfür durch die Hauptversammlung abberufen werden. Sie können unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen ihr Amt ohne wichtigen Grund niederlegen. Das Recht zur Amtsniederlegung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist, sofern die Niederlegung nicht zur Unzeit erfolgt, bleibt unberührt. Es gibt weder eine weitere Vergütung im Falle des Ausscheidens als Aufsichtsratsmitglied noch

eine Vereinbarung betreffend einer Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern nach Ablauf der Amtszeit.

Festlegung und Umsetzung des Vergütungssystems

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird regelmäßig anhand der gesetzlichen Vorgaben geprüft. In diesem Rahmen bezieht er auch die Aufsichtsratsvergütung vergleichbarer Unternehmen in die Überprüfung mit ein. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat einen unabhängigen, externen Berater beauftragen.

Bei einem Anpassungsbedarf des Vergütungssystems, werden Aufsichtsrat und Vorstand der Hauptversammlung einen entsprechenden Vorschlag zur Anpassung der Vergütung unterbreiten. Unabhängig davon beschließt die Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG spätestens alle vier Jahre über die Vergütung des Aufsichtsrats und das zugrundeliegende Vergütungssystem.

Da die Entscheidung über die Vergütung und das zugrundeliegende Vergütungssystem durch die Hauptversammlung erfolgt, sind Interessenskonflikte durch die Aufsichtsratsvergütung nicht zu erwarten.