

III. Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren

1. Grundzüge und Ziele des Vergütungssystems

Dieses Vergütungssystem regelt die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren zielt darauf ab, die geschäftsführenden Direktoren entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung der geschäftsführenden Direktoren sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren der Gesellschaft zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab. Das Vergütungssystem leistet so einen wichtigen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen der geschäftsführenden Direktoren mit den Interessen der Aktionäre.

2. Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütung

Der Verwaltungsrat setzt das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf kann der Verwaltungsrat externe Berater hinzuziehen. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit geachtet.

Bei der Festlegung der einzelnen Vergütungsbestandteile berücksichtigt der Verwaltungsrat ein angemessenes Verhältnis der Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren zu ihren jeweiligen Aufgaben und Leistungen und zur Lage der Gesellschaft.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergütungsvergleich) hat der Verwaltungsrat weder eine Analyse der Vergütungsdaten einer geeigneten Vergleichsgruppe von Unternehmen noch einen allgemeinen Industrievergleich herangezogen. Mit der Ermittlung und Analyse von Vergütungsdaten anderer Unternehmen ist ein erheblicher Aufwand verbunden. Dies ist aus Sicht des Verwaltungsrats wenig praktikabel.

Nicht in die Beurteilung der Üblichkeit eingegangen ist zudem ein vertikaler Vergütungsvergleich, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens berücksichtigt wurden. Das Verhältnis der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt wurde nicht berücksichtigt, auch nicht in der zeitlichen Entwicklung. Aus Sicht des Verwaltungsrats erscheint ein solcher Vergleich weder geeignet noch erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren angemessen ist.

Sollte es im Zusammenhang mit der Festsetzung, Umsetzung oder Überprüfung des Vergütungssystems der geschäftsführenden Direktoren zu Interessenkonflikten kommen, wird das betroffene Verwaltungsratsmitglied einen solchen Konflikt möglichst frühzeitig offenlegen.

Das vom Verwaltungsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Das Vergütungssystem wird durch den Verwaltungsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt ab dem 3. Juni 2021 für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Anstellungsverträge mit geschäftsführenden Direktoren der NeXR Technologies SE.

3. Feste Vergütung

Die feste Vergütung besteht aus einer jährlichen Barvergütung, die sich an der Erfahrung, dem Verantwortungsumfang und den Leistungen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors orientiert und unter Berücksichtigung der vorstehenden Kriterien individuell vereinbart wird. Die feste Vergütung wird monatlich in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

4. Nebenleistungen

Die Gesellschaft stellt den geschäftsführenden Direktoren die erforderlichen Telekommunikationsmittel und die technische Infrastruktur zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung und stellt den geschäftsführenden Direktoren einen angemessenen Dienstwagen zur Verfügung.

5. Langfristige, aktienorientierte variable Vergütung

Zusätzlich zur festen Vergütung zahlt die Gesellschaft den geschäftsführenden Direktoren eine langfristige, aktienorientierte variable Vergütung.

a) Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die geschäftsführenden Direktoren der Gesellschaft werden dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, nachhaltiges Wachstum zu fördern und eine dauerhafte Wertschaffung zu erzielen. Vor diesem Hintergrund wird ein Teil der Gesamtvergütung an die langfristige Entwicklung der Aktie der Gesellschaft gebunden. Als langfristige, aktienorientierte variable Vergütung werden den geschäftsführenden Direktoren daher virtuelle Aktienoptionen gemäß den unten wiedergegebenen Optionsbedingungen gewährt. Zweck des virtuellen Aktienoptionsprogramms ist die nachhaltige Verknüpfung der Interessen der Unternehmensführung mit den Interessen der Aktionäre der Gesellschaft an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes.

b) Virtuelles Aktienoptionsprogramm 2019

Die Gesellschaft hat im Geschäftsjahr 2019 ein virtuelles Aktienoptionsprogramm beschlossen („**VSOP 2019**“). Den geschäftsführenden Direktoren werden im Zusammenhang mit der Aufnahme ihrer Tätigkeit als Bezugsberechtigte im Rahmen des VSOP 2019 virtuelle Aktienoptionen gewährt. Gemäß dem virtuellen Aktienoptionsprogramm gelten für die Berechtigung der geschäftsführenden Direktoren in Bezug auf die virtuellen Aktienoptionen die folgenden Bedingungen:

(1) Anzahl der virtuellen Aktienoptionen

Den geschäftsführenden Direktoren werden virtuelle Aktienoptionen in mehreren Tranchen gewährt werden, deren Anzahl sich an der Erfahrung, dem Verantwortungsumfang und den Leistungen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors orientiert und unter Berücksichtigung der vorstehenden Kriterien individuell vereinbart wird.

(2) Ausgabe

Die virtuellen Aktienoptionen werden in mehreren Tranchen ausgegeben.

(3) Anwachsen der virtuellen Aktienoptionen

Die den jeweiligen geschäftsführenden Direktoren gewährten virtuellen Aktienoptionen wachsen diesen in Raten über einen Zeitraum von vier Jahren an („**Ansparzeitraum**“). Während dieses Zeitraums wachsen die virtuellen Aktienoptionen den geschäftsführenden Direktoren zu 1/48 für jeden vollen Monat eines Jahres nach dem Tag der Ausgabe an. Beginnend mit dem Tag der Ausgabe der virtuellen Aktienoptionen der ersten Tranche gilt eine 12-monatige-Sperrfrist.

(4) Wartezeit und Laufzeit der virtuellen Aktienoptionen

Die virtuellen Aktienoptionen können erstmals nach einer Wartezeit von vier Jahren, beginnend ab dem Tag der Ausgabe der virtuellen Aktienoptionen und vorbehaltlich des Erreichens des Erfolgsziels oder der Erfolgsziele, ausgeübt werden. Die virtuellen Aktienoptionen können nur innerhalb von sechs Jahren nach Ablauf dieser Wartezeit ausgeübt werden und verfallen danach.

(5) Bezugsrechte im Falle eines Kontrollwechsels (*Change of Control*)

Für den Fall, dass es unter bestimmten Voraussetzungen, die im Zuteilungsschreiben festgelegt werden, zu einer wesentlichen Veränderung der gesellschaftlichen Mehrheitsverhältnisse kommt, verkürzt sich der Ansparzeitraum für die virtuellen Aktienoptionen der geschäftsführenden Direktoren und fallen auch die Wartezeiten teilweise weg.

(6) Ausübungszeitraum

Nach Ablauf der Wartezeit können die jeweils angewachsenen virtuellen Aktienoptionen 10 Handelstage nach der Veröffentlichung eines Jahres- oder Halbjahresfinanzberichts innerhalb eines Ausübungszeitraums von 12 Handelstagen ganz oder teilweise ausgeübt werden, sofern das Erfolgsziel und etwaige weitere Ausübungsbedingungen erfüllt wurden.

(7) Bad Leaver-Regelung

Die virtuellen Aktienoptionen dürfen grundsätzlich nur ausgeübt werden, wenn der jeweilige geschäftsführende Direktor im Zeitpunkt der Ausübung in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis mit der Gesellschaft steht. Die bereits angewachsenen virtuellen Aktienoptionen können grundsätzlich auch noch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausgeübt werden, es sei denn es liegt ein sog. Bad Leaver-Fall gemäß den Optionsbedingungen vor. In einem Bad Leaver-Fall verfallen alle bis dahin nicht ausgeübten virtuellen Optionen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors entschädigungslos und unabhängig davon, ob sie bis dahin angewachsen sind oder nicht. Bad Leaver-Fälle sind zum Beispiel die Aufnahme einer Tätigkeit bei einem Wettbewerber innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ausscheiden oder ein Widerruf der Bestellung und/oder Kündigung des Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund.

(8) Höhe der variablen Vergütung und Ausübungspreis

Die konkrete Höhe der variablen Vergütung aus jeder ausgeübten virtuellen Aktienoption aus dem VSOP 2019 entspricht der Differenz des durchschnittlichen Kurses der Aktien der Gesellschaft im Zeitpunkt der Ausübung der virtuellen Aktienoption (maßgebend ist der arithmetische Durchschnitt des Schlusskurses der Aktien im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse über die letzten zehn Handelstage vor dem Datum der Ausübung der jeweiligen virtuellen Aktienoption) und dem jeweils festgelegten Ausübungspreis. Eine virtuelle Aktienoption gewährt den geschäftsführenden Direktoren einen Anspruch auf eine Barzahlung in Höhe der Differenz.

Der Ausübungspreis, zu dem die virtuellen Aktienoptionen ausgeübt werden können, wird für die einzelnen Tranchen individuell bestimmt und beträgt mindestens 100% des Basispreises. Der Basispreis entspricht dem arithmetischen Durchschnitt des Schlusskurses der Aktien im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse über die letzten zehn Handelstage vor dem Tag der Ausgabe der jeweiligen virtuellen Aktienoption. Mindestausübungspreis ist jedoch in jedem Fall der geringste Ausgabebetrag im Sinn von § 9 Abs. 1 AktG.

Die Anzahl der virtuellen Aktienoptionen erhöht sich im Falle einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und verringert sich im Falle einer Kapitalherabsetzung durch Zusammenlegung von Aktien ohne Kapitalrückzahlung oder entgeltlichem Erwerb eigener Aktien.

(9) Erfolgsziel

Die virtuellen Aktienoptionen können grundsätzlich nur ausgeübt werden, wenn der durchschnittliche Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft den Ausübungspreis der jeweiligen Aktienoption nach Abschnitt (8) um mindestens 25% übersteigt.

(10) Ausschließlicher Anspruch auf Geldzahlung, wahlweise Lieferung von Aktien der Gesellschaft im ausschließlichen Ermessen der Gesellschaft

Eine virtuelle Aktienoption gewährt den geschäftsführenden Direktoren einen Anspruch auf eine Barzahlung in Höhe der Differenz des durchschnittlichen Aktienpreises der Aktien der Gesellschaft im Zeitpunkt der Ausübung der virtuellen Aktienoption und des jeweils festgelegten Ausübungspreises.

Ein sog. Cap, also eine Begrenzung des Zahlungsanspruchs, kann durch den Verwaltungsrat in Ausnahmefällen auch nachträglich vorgesehen werden, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vergütung bei außerordentlichen Entwicklungen, die durch solche Ausnahmefälle entstanden sind, sicherzustellen.

Die Gesellschaft ist wahlweise nach eigenem Ermessen berechtigt, die Zahlungsansprüche gegen sie oder verbundene Unternehmen durch die Lieferung von Aktien der Gesellschaft anstatt durch die Zahlung eines Geldbetrags zu bedienen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Hauptversammlung eine entsprechende Möglichkeit zur Gewährung von Aktien der Gesellschaft (genehmigtes Kapital, bedingtes Kapital, eigene Aktien) geschaffen hat.

6. Verhältnis der festen und variablen Vergütungsbestandteile

Die Höhe des Anspruchs, der den geschäftsführenden Direktoren aus der langfristigen, aktienbasierten variablen Vergütung in Form der virtuellen Aktienoptionen zusteht, hängt maßgeblich von der zukünftigen Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft ab. Dementsprechend lässt sich das Verhältnis der festen und variablen Vergütungsbestandteile zueinander nicht vorab bestimmen.

7. Maximalvergütung

Die maximale jährliche Vergütung eines geschäftsführenden Direktors unter Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile soll den Betrag von TEUR 750 nicht übersteigen.

8. Abfindungscap

Eine etwaige Abfindung eines geschäftsführenden Direktors für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit als geschäftsführender Direktor soll den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap).

9. Nachträgliche Wettbewerbsverbote

Die Vereinbarung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote ist nicht vorgesehen.

10. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Der Anstellungsvertrag eines geschäftsführenden Direktors wird grundsätzlich auf unbestimmte Zeit geschlossen. Er kann grundsätzlich von beiden Seiten mit einer Frist von zwölf Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Im Falle der Niederlegung des Amtes als geschäftsführender Direktor kann sich die Frist für die Beendigung des Anstellungsvertrags verkürzen.

11. Leistungskriterien; Rückforderungsmöglichkeiten

Abgesehen von der Entwicklung des Aktienkurses als maßgebliches Leistungskriterium im Rahmen der langfristigen, aktienbasierten variablen Vergütung durch virtuelle Aktienoptionen werden keine weiteren finanziellen oder nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile herangezogen.

Die langfristige, aktienbasierte variable Vergütung gemäß dem VSOP sieht den Verfall virtueller bereits angewachsener virtueller Aktienoptionen vor. Darüber hinaus und abgesehen von den gesetzlichen Regelungen sind keine Möglichkeiten der Gesellschaft vorgesehen, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

IV.

Vergütungssystem für die Verwaltungsratsmitglieder

1. Wortlaut des Beschlusses zur Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder vom 18. September 2019

„Jedes Verwaltungsratsmitglied erhält eine jährliche Vergütung in Höhe von EUR 10.000,00. Der Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält das Doppelte und sein Stellvertreter das Anderthalbfache dieser Vergütung. Ein Verwaltungsratsmitglied, das zugleich Vorsitzender eines Ausschusses des Verwaltungsrats ist, erhält darüber hinaus eine jährliche Vergütung in Höhe von EUR 3.000,00, sofern der Ausschuss zumindest einmal im Geschäftsjahr getagt hat. Sofern ein Mitglied den Vorsitz in mehreren Ausschüssen übernommen hat, erhält es diese Vergütung für jeden Ausschuss. Verwaltungsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Verwaltungsrat angehören oder den Vorsitz in einem seiner Ausschüsse übernommen haben, erhalten die Vergütung insoweit, als es dem Verhältnis ihrer Zugehörigkeitsdauer zum gesamten Geschäftsjahr entspricht. Die Gesellschaft kann für die Mitglieder des Verwaltungsrats eine angemessene Organhaftpflichtversicherung abschließen. Sofern und solange ein Mitglied des Verwaltungsrats zugleich geschäftsführender Direktor der Gesellschaft ist, ruht seine Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats.

Die vorstehende Vergütungsregelung gilt ab Beginn des Geschäftsjahres 2019, also für das laufende Geschäftsjahr sowie alle folgenden Geschäftsjahre, bis die Vergütungsregelung durch einen weiteren Beschluss der Hauptversammlung aufgehoben oder geändert wird.“

2. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung

Das System entspricht insgesamt den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Entsprechend der Anregung in G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex sind für die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder ausschließlich fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder und leistet so einen mittelbaren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG.

Das Vergütungssystem incentiviert Verwaltungsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die Förderung der Geschäftsstrategie im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG einzusetzen, indem entsprechend G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist (D.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex), und des stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt wird.

3. Vergütungsbestandteile

Die beiden fixen Vergütungsbestandteile, die Basisvergütung und die Zusatzvergütung für die Ausschusstätigkeit, ergeben sich zusammengefasst wie folgt (siehe bereits Beschlusswortlaut):

Vergütungsbestandteil	Vorsitzender	Stellvertretender Vorsitzender	Ordentliches Mitglied
Basisvergütung (EUR)	20.000,00	15.000,00	10.000,00
Vergütungsbestandteil	Vorsitzender eines Ausschusses		
Zusatzvergütung (EUR)	3.000,00 (pro Ausschussvorsitz)		

Hinzu kommt die Erstattung der durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen. Zudem erstattet die Gesellschaft eine etwaig auf Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.

Sofern und solange ein Mitglied des Verwaltungsrats zugleich geschäftsführender Direktor der Gesellschaft ist, ruht seine Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats.

4. Keine variable Vergütung, keine vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte

Da das Vergütungssystem keine variablen Vergütungsbestandteile beinhaltet, entfallen Angaben gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, 6, 7 AktG.

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wird unmittelbar durch Beschluss der Hauptversammlung festgesetzt, so dass keine vertraglichen vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG abgeschlossen worden sind oder abgeschlossen werden sollen.

5. Aufschubzeiten

Aufschubzeiten, die vor allem bei variablen Vergütungsbestandteilen Sinn ergeben können, sind im Vergütungssystem mangels variabler Vergütungsbestandteile nicht vorgesehen.

6. Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Eine rechtlich verbindliche Verknüpfung ist nicht vorgesehen, entspricht nicht der Funktionsverschiedenheit des nicht operativ tätigen Verwaltungsrats und würde die Entscheidungsfreiheit der Aktionäre über die Vergütung des Verwaltungsrats ungebührlich einschränken.

7. Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem und die konkrete Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder werden durch die Hauptversammlung festgesetzt, die gemäß § 38 Abs. 1 SEAG i.V.m. § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre Beschluss über die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder fasst. Ein bestätigender Beschluss ist zulässig.

Der Verwaltungsrat überprüft die von der Hauptversammlung festgesetzte Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder fortlaufend auf ihre Vereinbarkeit mit etwaigen neuen gesetzlichen Vorgaben, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, Erwartungen des Kapitalmarkts und auf ihre Marktangemessenheit. Erkennt der Verwaltungsrat diesbezüglich einen Änderungsbedarf, entwickelt er ein angepasstes Vergütungssystem und schlägt dieses der Hauptversammlung gemäß § 124 Abs. 3 Satz 1 AktG zur Abstimmung vor.

Interessenkonflikte bei der Überarbeitung des Vergütungssystems sind durch die Letzt- und Alleinentscheidungskompetenz der Hauptversammlung ausgeschlossen. Gleichmaßen haben die

Aktionäre unter den gesetzlichen Voraussetzungen ihrerseits die Möglichkeit, das Vergütungssystem und die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder nebst etwaiger Änderungsvorschläge gemäß Art. 56 Satz 2 und Satz 3 SE-VO, § 50 Abs. 2 SEAG zum Gegenstand der Tagesordnung einer Hauptversammlung zu machen oder gemäß § 126 AktG entsprechende (Gegen-)Anträge zu stellen.

Berlin, im April 2021

NEXR Technologies SE

Der Verwaltungsrat