

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 9. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 91,65% gebilligt.

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Festlegung der Vergütung von Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft orientiert sich an der Größe und globalen Tätigkeit des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten der Gesellschaft sowie an der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen im In- und Ausland. Es werden die Aufgaben des Vorstands und seine persönliche Leistung berücksichtigt. Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die Vergütungsstruktur ist so ausgerichtet, dass sie am internationalen Markt wettbewerbsfähig ist und Anreize für erfolgreiche Arbeit zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung schafft.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vergütung

Der Aufsichtsrat erarbeitet und beschließt das Vergütungssystem im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe, unabhängige Berater hinzuziehen.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die Höhe der Vergütung des Vorstands. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Alle Aufsichtsratsmitglieder sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und dürfen daher weder persönliche noch dritte Interessen verfolgen. Aufsichtsratsmitglieder haben daher etwaige Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen. Im Fall eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsratsmitglied nicht an der davon betroffenen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat teil.

3. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Die außergewöhnlichen Umstände, die eine Abweichung erforderlich machen, sind durch Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile.

4. Festlegung der konkreten Gesamtvergütung

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung für den Vorstand fest, die sich aus den fixen und variablen Vergütungsbestandteilen (letztere für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung) einschließlich Nebenleistungen zusammensetzt. Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von dem Zielerreichungsgrad die Höhe der individuell für das jeweilige Geschäftsjahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile fest. Der Zielerreichungsgrad wird dabei im Zusammenhang mit der Aufstellung und Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses bestimmt.

Zur Überprüfung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung werden sowohl Unternehmen aus der Branche der Gesellschaft als auch andere im Prime Standard notierte Unternehmen herangezogen (horizontal). Neben dem Horizontalvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Gesamtvergütung auch die Vergütung des Senior Management Teams und der Gesamtbelegschaft des DATA MODUL-Konzerns (vertikal). Hierbei betrachtet der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Vergleichsgruppe. Die so ermittelte Relation wird dabei auch in ihrer zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

5. Vergütungsbestandteile im Überblick

Die Gesamtvergütung des Vorstands besteht aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen.

Die feste erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus dem Jahresgrundgehalt, den Nebenleistungen und einem fixen Bonus für Konzerntreue zusammen.

Die variable erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer Tantieme, die an das EBIT des DATA MODUL-Konzerns anknüpft.

An der Ziel-Gesamtvergütung haben die einzelnen Vergütungsbestandteile des Alleinvorstands folgenden relativen Anteil:

Festvergütung	~40 %
Nebenleistungen	~4 %
Bonus für Konzerntreue	~16 %
Tantieme gemäß EBIT	~40 %
Ziel-Gesamtvergütung	100 %

6. Vergütungsbestandteile im Detail

6.1 Feste Vergütungsbestandteile

Jahresgrundgehalt

Die Festvergütung ist ein festes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils zum Monatsende ausbezahlt wird.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen bestehen vor allem aus der Bereitstellung eines Dienstwagens, Beitragszuschüssen für Unfall-, Lebens- und Krankenversicherung sowie dem Abschluss einer D&O-Versicherung. Auf die Erteilung von betrieblichen Pensionszusagen wird verzichtet.

Bonus für Konzerntreue

Als Anerkennung für langjährige Konzerntreue gewährt die Gesellschaft einen fixen Bonus, sofern das Vorstandsmitglied zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres noch bei der Gesellschaft beschäftigt ist.

6.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die variable erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer Tantieme, die an das EBIT des DATA MODUL-Konzerns anknüpft. Berechnungsgrundlage ist das EBIT, wie es sich unter Zugrundelegung des Konzernabschlusses für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr ergibt. Das EBIT stellt einen der bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für die operative Leistung des DATA MODUL-Konzerns dar.

Der Auszahlungsbetrag der Tantieme ist davon abhängig, welchen Prozentsatz das tatsächliche EBIT des DATA MODUL-Konzerns (EBIT-Performance) am geplanten EBIT des DATA MODUL-Konzerns (EBIT-Planung) erreicht, wobei der Auszahlungsbetrag maximal EUR 250.000 beträgt. Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres verabschiedet der Aufsichtsrat einen Planwert für das EBIT des DATA MODUL-Konzerns. Maßgeblich für das tatsächlich erreichte EBIT des DATA MODUL-Konzerns sind die Werte, die in dem festgestellten Konzernabschluss der Gesellschaft für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr ausgewiesen worden sind.

Die Tantieme incentiviert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur Steigerung des Unternehmenswertes. Damit die Tantieme für das Vorstandsmitglied eine langfristige Anreizwirkung hat, wird im Anstellungsvertrag geregelt, dass nur 2/3 der Tantieme nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr ausbezahlt werden. Das ausstehende 1/3 der Tantieme kommt erst bei einer weiter positiven Entwicklung des DATA MODUL-Konzerns im darauffolgenden Geschäftsjahr zur Auszahlung.

Überschreitet die EBIT-Performance die EBIT-Planung um bis zu 200%, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf Auszahlung eines Performance Bonus. Der Auszahlungsbetrag des Performance Bonus ist davon abhängig, welchen Prozentsatz das tatsächliche EBIT des DATA MODUL-Konzerns am geplanten EBIT des DATA MODUL-Konzerns erreicht.

Eine nachträgliche Änderung der vorgenannten Parameter ist ausgeschlossen.

7. Maximale Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat festgelegt, dass die Gesamtvergütung, die ein Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr auf Basis des aktuellen Vergütungssystems erreichen kann, einen Betrag in Höhe von EUR 870.000,00 nicht überschreiten darf (Maximalvergütung).

8. Sonstige vergütungsrelevante Regelungen

Das neue Vergütungssystem soll ab dem 1. Januar 2023 Anwendung finden.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, in begründeten Fällen die variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern.

9. Laufzeit und Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Laufzeiten

Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung, soweit nichts anderes vereinbart wird.

Im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten.

Sonderkündigungsrecht

Im Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft haben sowohl die Gesellschaft als auch das Vorstandsmitglied einmalig das Recht, den Anstellungsvertrag unter Einhaltung einer Frist von acht Wochen mit Wirkung zum Monatsende zu kündigen.

Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein anderer Aktionär als Arrow, Inc. oder ein mit Arrow, Inc. verbundenes Unternehmen durch das Halten von mindestens 30 % der Stimmrechte an der Gesellschaft – auch mittelbar durch Zurechnung gemäß § 30 WpÜG – die Kontrolle über die Gesellschaft im Sinne des § 29 WpÜG erworben hat.

Falls der Anstellungsvertrag aufgrund Ausübung des Sonderkündigungsrechts endet, erhält das Vorstandsmitglied (i) die Festvergütung bis zum Ende der Laufzeit des Anstellungsvertrags sowie (ii) eine zeitanteilig ab dem Wirksamwerden der Sonderkündigung bis zum Ende der Laufzeit des Anstellungsvertrags berechnete Tantieme, wobei sämtliche Auszahlungen an das Vorstandsmitglied den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap).

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels bestehen nicht.

Karenzentschädigung

Mit den Vorstandsmitgliedern bestehen nachvertragliche Wettbewerbsverbote für die Dauer von sechs Monaten, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots vorsehen. Die Karenzentschädigung beträgt 70 % (i) des monatlichen Anteils der Festvergütung und (ii) des gedanklich gleichmäßigen monatlichen Anteils der auf das abgelaufene Geschäftsjahr insgesamt entfallenden Tantieme.

Arbeitsunfähigkeit

Im Fall der Erkrankung oder bei sonstiger unverschuldeter Dienstverhinderung zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied die monatliche Festvergütung für die Dauer

von sechs Monaten fort. Für weitere sechs Monate zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied 80 % der monatlichen Festvergütung fort.