

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2014 wird ebenfalls in einem Vergütungsbericht im Rahmen des zusammengefassten Lageberichts dargestellt und veröffentlicht. Diese Darstellung im Lagebericht entspricht bereits den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, die verbindlich erst für Geschäftsjahre sind, die nach dem 31. Dezember 2013 beginnen. Zur Vermeidung einer doppelten Darstellung macht sich dieser Corporate Governance-Bericht auch hier die Darstellung im zusammengefassten Lagebericht ausdrücklich zu eigen und verweist auf diese.

Die Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 29. April 2010 das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gebilligt. In seiner Sitzung am 22. Mai 2014 hat der Aufsichtsrat ein in einigen Punkten geändertes Vergütungssystem beschlossen. Das neue Vorstandsvergütungssystem trägt den Erfahrungen mit dem bisherigen System und veränderten Markttrends bei einzelnen Vergütungskomponenten Rechnung. Das neue System gilt für Abschlüsse, Änderungen und Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen seit dem 22. Mai 2014. Auch das geänderte Vergütungssystem beinhaltet ein Festgehalt und erfolgsunabhängige Nebenleistungen in Form von Sachbezügen als fixe Vergütungselemente sowie einen Jahresbonus, eine Nachhaltigkeitskomponente und Aktienwertsteigerungsrechte als variable Vergütungselemente. Alle variablen Vergütungskomponenten sind durch Auszahlungscaps begrenzt. Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund oder infolge eines Kontrollwechsels sind Abfindungscaps im Rahmen der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen.

Die Höhe des Festgehalts wird für jedes Vorstandsmitglied vom Aufsichtsrat individuell festgelegt, um eine marktgerechte Differenzierung der einzelnen Funktionen sicherzustellen. Darüber hinaus werden Sachbezüge gewährt, die sich im Wesentlichen aus Dienstwagennutzung und Versicherungsprämien zusammensetzen. Für die Mitglieder des Vorstands besteht zudem eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einem Selbstbehalt von 10 % pro Schadensfall, begrenzt auf das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

Der Jahresbonus als kurzfristige variable Barvergütung ist zukünftig nur noch an das Erreichen der drei unterschiedlich gewichteten Finanzkennzahlen Adjusted EBITDA, Umsatzerlöse und Net Working Capital geknüpft. Die Zielkomponente Investitionsvolumen entfällt. Bei der Zielkomponente Net Working Capital wird von einer digitalen Zielerreichung auf einen Zielkorridor

von 95 % bis 105 % umgestellt. Bei Erreichen sämtlicher Zielwerte beträgt der Jahresbonus 50 % des individuellen Festgehalts. Der Jahresbonus ist begrenzt auf einen Betrag in Höhe von 70 % (bisher 60 %) des individuellen Festgehalts.

Die Nachhaltigkeitskomponente besteht aus einem rollierenden Bonussystem, das an das Erreichen bestimmter Ziele über einen Zeitraum von drei Jahren anknüpft. Die für die Zielerreichung relevanten Kennzahlen sind das organische Umsatzwachstum und die Gesamtkapitalrendite (ROCE). Der ROCE-Zielkorridor soll statt der bisher vorgegebenen festen Werte zukünftig auf Basis der Unternehmensplanung jährlich neu für den Dreijahreszeitraum festgelegt werden. Die Auszahlungen erfolgen, bezogen auf das Basisjahr, nach drei Jahren. Bei Erreichen des Zielvolumens beträgt der aufgrund der Nachhaltigkeitskomponente auszuzahlende Bonus 40 % (bisher 30 %) des individuellen Festgehalts. Die Nachhaltigkeitskomponente kann maximal 55 % (bisher knapp 40 %) des individuellen Festgehalts betragen.

Die Aktienwertsteigerungsrechte sind als virtuelle Aktienoptionen (Phantom Stocks) ausgestaltet, die jährlich in Tranchen ausgegeben werden und nicht den Erwerb von Aktien aus eigenen Mitteln durch das Vorstandsmitglied erfordern. Die Zuteilung der Phantom Stocks soll zukünftig wertbasiert statt stückbasiert sein. Die Vorstandsmitglieder bekommen also nicht mehr eine bestimmte Stückzahl von Aktienwertsteigerungsrechten zugeteilt, sondern erhalten einen Zahlungsanspruch (Wertanspruch) für den Fall, dass die Ausübungs- und Zahlungsvoraussetzungen vorliegen. Das Vorstandsmitglied ist berechtigt, nach Ablauf einer Sperrfrist von fünf (bisher vier) Jahren innerhalb eines sich anschließenden Zeitraumes von 24 (bisher 16) Monaten eine Zahlung in Höhe der zwischen dem Ausgabezeitpunkt und dem Ausübungszeitpunkt (Laufzeit) eingetretenen, nach dem Börsenkurs bemessenen Wertsteigerung der Gerresheimer Aktie zu verlangen. Voraussetzung für die Auszahlung ist, dass innerhalb der Laufzeit eine Wertsteigerung von mindestens 20 % (bisher 12 %) oder eine höhere prozentuale Wertsteigerung als die des MDAX eingetreten ist und die Mitgliedschaft im Vorstand innerhalb der Laufzeit mindestens ein volles Jahr lang bestand. Die Zielvergütung soll bei Erreichung der Ausübungshürde einer 20%igen Steigerung des Börsenkurses 40 % des individuellen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitgliedes betragen. Beträgt die Börsenkurssteigerung während der Laufzeit 40 % oder mehr, ist der Wertanspruch der Vorstandsmitglieder auf maximal 80 % des individuellen Festgehalts begrenzt.

Auch beim neuen Vorstandsvergütungssystem liegt wie bisher der Anteil der variablen Vergütungskomponenten deutlich über 50 % der Gesamtvergütung.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 10. Februar 2015 für neu zu bestellende Vorstandsmitglieder als integralen Bestandteil des neuen Vorstandsvergütungssystems auch das Pensionssystem geändert. Die bisher im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung für heutige Vorstandsmitglieder gegebene Leistungszusage von 1,5% – 2,2% pro Dienstjahr, begrenzt auf 40% der Festbezüge bei Rentenbeginn im Alter von 65, soll für neue Vorstandsmitglieder auf eine beitragsorientierte Zusage umgestellt werden.

Zukünftig errechnen sich die von der Gesellschaft für die Altersversorgung der neuen Vorstandsmitglieder aufzubringenden Beträge aus der Summe von 20% des aktuellen Festgehalts und von 20% des erzielten Jahresbonus. Zur Verwendung dieser Beträge hat ein neues Vorstandsmitglied die Wahl unter drei Optionen: (1) Einzahlung von 20% des Festgehalts in eine Versicherung und Einzahlung von 20% des Bonus in eine Kapitalanlage; (2) Einzahlung von 20% des Festgehalts in eine Versicherung und Auszahlung von 20% des Bonus zur Eigenvorsorge; (3) Auszahlung von 20% des Festgehalts und 20% des Bonus zur Eigenvorsorge.

Aus der Versicherung erwirbt das Vorstandsmitglied bei Renteneintritt Ansprüche gegen die Versicherung auf eine wiederkehrende Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrente. Alternativ kann das Vorstandsmitglied bei Renteneintritt die Auszahlung des gesamten angesammelten Kapitals wählen. In diesem Fall entfallen dann aber die Versorgungsansprüche.

Bei der kapitalanlagebasierten Leistung besteht für die Gesellschaft bei Renteneintritt (Leistungsfall) des Vorstands das Risiko einer Ausgleichspflicht zur Auffüllung bis zur Höhe der eingezahlten Beiträge, falls der Wert der Kapitalanlage fällt, da das Unternehmen zur Anerkennung als betriebliche Altersversorgung den Kapitalerhalt garantieren muss. Deshalb müssen vor dem Zeitpunkt des Leistungsfalls – gegebenenfalls nur temporär – sich ergebende rechnerische Unterdeckungen bilanziert werden.

Das Vorstandsmitglied kann auch während der Laufzeit seines Anstellungsvertrages die Auszahlung des jährlich vorgesehenen Beitragssatzes als zusätzlichen Gehaltsbestandteil zur Eigenvorsorge erhalten. Nach Auszahlung besteht in diesem Fall für die Gesellschaft keine weitere Verpflichtung mehr.

Zielsetzung des neuen Pensionssystems ist es, den Markttrends zu folgen und dabei die Vorteile eines möglichst gleichmäßigen Aufwands sowie einer möglichst bilanzschonenden Bilanzierung Rechnung zu tragen. Neben der Erhöhung der Transparenz der Vorstandsvergütungen ist das neue Pensionssystem primär auf Kapitalerhaltung ausgerichtet und garantiert die eingezahlten Beträge, soweit diese nicht nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben zur Eigenvorsorge ausgezahlt werden.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten deutschen Aktiengesellschaft sind gemäß § 161 Aktiengesetz verpflichtet, einmal jährlich zu erklären, ob den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht.

Vorstand und Aufsichtsrat der Gerresheimer AG haben zuletzt am 9. September 2014 die nachstehend aufgeführte Entsprechenserklärung beschlossen.

„Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gerresheimer AG zu den Empfehlungen der ‚Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex‘ gemäß § 161 Aktiengesetz

Die Gerresheimer AG hat allen Empfehlungen der ‚Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex‘ in der geltenden Fassung vom 13. Mai 2013 seit der letzten unterjährigen Änderung der Entsprechenserklärung vom 22. Mai 2014 entsprochen.

Die Gerresheimer AG wird auch zukünftig allen Empfehlungen der ‚Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex‘ in der Fassung vom 13. Mai 2013 entsprechen.“

Die vorangegangene unterjährige Änderung der Entsprechenserklärung vom 22. Mai 2014 ist ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.gerresheimer.com zugänglich.