

Ordentliche Hauptversammlung der Mutares SE & Co. KGaA am 4. Juni 2024

Vergütungssystem für die Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Mutares SE & Co. KGaA

I. Festlegung der Vergütung durch die Hauptversammlung

§ 19 Abs. 2 der Satzung der Gesellschaft sieht vor, dass die Hauptversammlung über die Höhe der Vergütung beschließt. Die Hauptversammlung hat bislang keine Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft festgelegt. Um den gesteigerten Anforderungen an die Mitglieder des Gesellschafterausschusses und dem entsprechend erhöhten Arbeitsaufwand Rechnung zu tragen, soll die Hauptversammlung der Gesellschaft am 4. Juni 2024 über eine angepasste Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses mit Wirkung zum 1. Januar 2024 beschließen, der das nachfolgende Vergütungssystem zugrunde liegt.

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

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt einzelne Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) für die Vergütung des Aufsichtsrats.

Die Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft soll insgesamt ausgewogen sein und in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer Verantwortung und ihren Aufgaben sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Die Höhe der festen jährlichen Vergütung berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft. Zugleich soll die Vergütung die Übernahme eines Mandats als Mitglied hinreichend attraktiv erscheinen lassen, um entsprechend qualifizierte Kandidaten für den Gesellschafterausschuss gewinnen und halten zu können. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Wahrnehmung seiner Aufgaben durch den Gesellschafterausschuss, die wiederum einen wesentlichen Beitrag für eine erfolgreiche Geschäftsstrategie und den langfristigen Erfolg der Gesellschaft leistet.

Entsprechend der Anregung G.18 DCGK für die Vergütung des Aufsichtsrats sehen die aktuellen Vergütungsregelungen keine erfolgsorientierte Vergütung, sondern eine reine Festvergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft vor. Auf diese Weise kann der Gesellschafterausschuss der Gesellschaft seine Aufgaben am besten wahrnehmen. Der Umfang der Arbeitsbelastung und des Haftungsrisikos der Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft entwickelt sich in aller Regel nicht parallel zum geschäftlichen Erfolg des Unternehmens beziehungsweise zur Ertragslage der Gesellschaft. Vielmehr wird häufig gerade in schwierigen Zeiten, in denen eine variable Vergütung unter Umständen zurückgeht,

eine besonders intensive Wahrnehmung der Aufgaben durch die Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft erforderlich sein. Variable Vergütungsbestandteile sowie finanzielle oder nichtfinanzielle Leistungskriterien sind nicht vorgesehen.

III. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses besteht aus einer festen Vergütung in Höhe von EUR 10.000,00. Zudem erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Gesellschafterausschusses die in Ausübung ihres Amtes entstandenen notwendigen Auslagen, zu denen auch die anfallende Umsatzsteuer gehört. Ferner werden die Mitglieder des Gesellschafterausschusses in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder einbezogen, soweit eine solche besteht.

Die Vergütung ist zahlbar nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Mitglieder des Gesellschafterausschusses, die nur während eines Teils eines vollen Geschäftsjahres dem Gesellschafterausschuss angehören, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung.

IV. Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Die Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft werden vorbehaltlich einer anderweitigen Festlegung der Amtszeit bei der Wahl bis zur Beendigung der Hauptversammlung bestellt, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt. Das Geschäftsjahr, in welchem die Amtszeit beginnt, wird hierbei nicht mitgerechnet. Mitglieder des Gesellschafterausschusses können vorbehaltlich der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen abberufen werden und sie können ihr Amt ohne wichtigen Grund durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorsitzenden des Gesellschafterausschusses – oder, im Falle einer Amtsniederlegung durch den Vorsitzenden, seinem Stellvertreter – mit einer Frist von zwei Wochen niederlegen. Der Vorsitzende des Gesellschafterausschusses oder, im Fall der Amtsniederlegung durch den Vorsitzenden, sein Stellvertreter, können die Frist abkürzen oder auf die Einhaltung der Frist verzichten. Es gibt keine weitere Vergütung im Falle des Ausscheidens oder eine Bestimmung hinsichtlich der Vergütung nach der Amtszeit.

Die Vergütung des Gesellschafterausschusses wird regelmäßig, mindestens jedoch alle vier Jahre, von der persönlich haftenden Gesellschafterin Mutares Management SE sowie vom Aufsichtsrat und vom Gesellschafterausschuss der Gesellschaft überprüft. Dazu kann ein horizontaler Marktvergleich mit Vergütungen von Gesellschafterausschüssen und/oder Aufsichtsräten in anderen Unternehmen erstellt werden. Der Gesellschafterausschuss der Gesellschaft kann dabei von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt werden. Bei wesentlichen Änderungen, spätestens jedoch alle vier (4) Jahre, werden das Vergütungssystem und die Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Hauptversammlung zum Beschluss vorgelegt. Die Hauptversammlung kann das jeweils bestehende

System der Vergütung des Gesellschafterausschusses bestätigen oder einen Beschluss zur Änderung fassen. Entsprechende Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung werden gemäß der gesetzlich geregelten Kompetenzordnung von der persönlich haftenden Gesellschafterin, vom Gesellschafterausschuss und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft unterbreitet, sodass es zu einer gegenseitigen Kontrolle der Organe kommt. Die in den Geschäftsordnungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin sowie für den Gesellschafterausschuss und den Aufsichtsrat der Gesellschaft festgelegten Regeln für den Umgang mit Interessenkonflikten werden bei den Verfahren zur Einrichtung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems eingehalten. Die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung des Vergütungssystems ist der Hauptversammlung zugewiesen. Somit ist ein System der gegenseitigen Kontrolle bereits in den gesetzlichen Regelungen verankert.