

**SYSTEM DER VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER DER DELTICOM AG  
GEMÄß BESCHLUSS DES AUFSICHTSRATS VOM 20. MÄRZ 2012**

Der Aufsichtsrat der Delticom AG hat in seiner Sitzung am 20. März 2012 die Einführung eines neuen, den Vorgaben des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) vom 31. Juli 2009 (BGBl. I Seite 2509) genügenden, Systems der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Delticom AG eingeführt, welches ab sofort auf alle Änderungen und Neuabschlüsse von Vorstandsdienstverträgen Anwendung findet. Im Vordergrund stand dabei, unter Beibehaltung der vom Aufsichtsrat nach wie vor für sinnvoll erachtet Grundkonzeption, die Vergütungsstruktur noch mehr auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die Eckpunkte dieses Vergütungssystems sind die folgenden:

**1. FESTVERGÜTUNG**

Unverändert werden die Mitglieder des Vorstands eine in monatlichen Raten jeweils nachträglich zum Monatsende zu zahlende Festvergütung erhalten, deren Höhe für die Mitglieder des Vorstands individuell festgesetzt wird.

**2. VARIABLE VERGÜTUNG**

**2.1. Erfolgstantieme**

Hauptbaustein der variablen Vergütung soll eine Erfolgstantieme, bestehend aus zwei zu addierenden Komponenten, sein.

Die erste Komponente errechnet sich aus dem Produkt eines bestimmten Betrages in Euro, dessen Höhe für die Mitglieder des Vorstands individuell festgesetzt wird, und dem Quotienten aus den Umsatzerlösen im Konzern entsprechend IAS 1.81 (a) des abgelaufenen Geschäftsjahres ("**Konzernumsatz**") und Euro 50 Millionen ("**Komponente 1**"):

$$\text{Eurobetrag} \quad \times \quad \frac{\text{Umsatzerlöse im Konzern entsprechend IAS 1.81 (a)}}{\text{EUR 50 Millionen}}$$

Die zweite Komponente errechnet sich aus dem Produkt eines bestimmten Betrages in Euro, dessen Höhe für die Mitglieder des Vorstands individuell festgesetzt wird, und dem Quotienten aus dem EBT im Konzern entsprechend IAS 1.83 des abgelaufenen Geschäftsjahres ("**Konzern-EBT**") und Euro 2,5 Millionen ("**Komponente 2**"):

$$\text{Eurobetrag} \quad \times \quad \frac{\text{EBT im Konzern entsprechend IAS 1.83}}{\text{EUR 2,5 Millionen}}$$

Zur Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung erfolgt die Auszahlung zeitlich gestreckt, und die zurückgestellten Vergütungsbestandteile unterliegen zudem der Anpassung durch ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Bonus-/Malussystem:

- 1/3 der Erfolgstantieme wird am Tag nach der ordentlichen Hauptversammlung des auf das Geschäftsjahr X folgenden Geschäftsjahres, also des Geschäftsjahres X+1, ausgezahlt, ohne dass eine Anpassung des Betrages erfolgen würde.

- 1/3 der Erfolgstantieme wird am Tag nach der ordentlichen Hauptversammlung des übernächsten Geschäftsjahres nach dem Geschäftsjahr X, also des Geschäftsjahres X+2, ausgezahlt. Ausgezahlt wird dieser Bestandteil nach Anpassung nach folgenden, sich an der Nachhaltigkeit der Entwicklung des Konzernumsatzes und des Konzern-EBTs orientierenden Kriterien:
  - Die auf dieses Drittel entfallenden Teile der Komponenten 1 und 2 werden jeweils mit einem Faktor zwischen 0,75 und 1,25 multipliziert.
  - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 1 bei 0,75, wenn der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 87,5 % oder weniger des Konzernumsatzes im Geschäftsjahr X beträgt.
  - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 1 zwischen 0,75 und 1,25, wenn der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 mehr als 87,5 %, aber weniger als 112,5 % des Konzernumsatzes im Geschäftsjahr X beträgt. Der Bonus oder Malus entspricht dem zweifachen Prozentsatz, um den der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 über oder unter dem Konzernumsatz im Geschäftsjahr X liegt.
  - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 1 bei 1,25, wenn der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 mehr als 112,5 % des Konzernumsatzes im Geschäftsjahr X beträgt.
  - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 2 bei 0,75, wenn das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 75 % oder weniger des Konzern-EBT im Geschäftsjahr X beträgt.
  - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 2 zwischen 0,75 und 1,25, wenn das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 mehr als 75 %, aber weniger als 125 % des Konzern-EBT im Geschäftsjahr X beträgt. Der Bonus oder Malus entspricht dem einfachen Prozentsatz, um den das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 über oder unter dem Konzern-EBT im Geschäftsjahr X liegt.
  - Der Faktor betreffend die Komponente 2 liegt bei 1,25, wenn das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 mehr als 125 % des Konzern-EBT im Geschäftsjahr X beträgt.
- Das letzte Drittel der Erfolgstantieme wird am Tag nach der ordentlichen Hauptversammlung des Geschäftsjahres X+3 ausgezahlt. Die Berechnung des Bonus oder Malus richtet sich dabei grundsätzlich nach den vorstehenden Grundsätzen, jedoch ist betreffend die Komponente 1 der zweifache Prozentsatz, um den der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+2 über oder unter dem Konzernumsatz im Geschäftsjahr X liegt und betreffend die Komponente 2 der einfache Prozentsatz, um den das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+2 über oder unter dem Konzern-EBT im Geschäftsjahr X liegt, zugrunde zu legen.

## **2.2. Ermessenstantieme**

Zusätzlich zum Festgehalt und der Erfolgstantieme erhalten die Vorstandsmitglieder bei außerordentlichen Leistungen eine Ermessenstantieme in bar oder in Form von Optionsrechten auf nennbetragslose Stückaktien an der Gesellschaft auf der Grundlage des jeweils geltenden Aktienoptionsplans. Im Falle derartiger außerordentlicher Leistungen setzt der Aufsichtsrat die Art und Höhe der Ermessenstantieme nach billigem Ermessen fest. Berücksichtigt werden hierbei neben außerordentlichen Leistungen im Einzelfall insbesondere außerordentliche Verdienste des Vorstandsmitglieds für die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

## **3. Cap**

Insbesondere zur Begrenzung der Auswirkungen außerordentlicher positiver Entwicklungen auf die variable Vorstandsvergütung gilt ein zweifacher Cap.

Für kein Geschäftsjahr darf die Summe aus Erfolgs- und Ermessenstantieme eine bestimmte vorab definierte Grenze, die für die Vorstandsmitglieder individuell festgelegt wird, überschreiten. Sofern dies rechnerisch der Fall wäre, werden Erfolgs- und Ermessenstantieme pro rata bis zu dieser Grenze gekürzt. Betreffend die Erfolgstantieme bezieht sich dieser Cap auf den vollen, unangepassten Betrag für ein Geschäftsjahr.

Zusätzlich darf nach der in Ziffer 2.1 beschriebenen Anpassung der Erfolgstantieme im Rahmen des Bonus-/Malussystems die Summe aus Erfolgs- und Ermessenstantieme, die, wenn auch zeitlich gestreckt, für ein bestimmtes Geschäftsjahr ausgezahlt wird, eine bestimmte vorab definierte Grenze, die für die Vorstandsmitglieder individuell festgelegt wird, nicht überschreiten. Ist dies der Fall, wird der die Grenze übersteigende Betrag nicht ausgezahlt und verfällt ersatzlos.

## **4. SONSTIGES**

Mitglieder des Vorstands erhalten darüber hinaus angemessenen Aufwendungsersatz.

Delticom hat eine branchenübliche Vermögensschadenhaftpflicht-Versicherung für Organe und leitende Angestellte (D&O Versicherung) abgeschlossen, welche die Mitglieder des Vorstands mitumfasst, und wird dies auch zukünftig tun.

Die Vorstandsdiensverträge werden auch weiterhin übliche Regelungen zu einer befristeten Fortzahlung der Bezüge bei Arbeitsunfähigkeit und Tod enthalten.

Beim Abschluss von Vorstandsdiensverträgen wird der Aufsichtsrat dafür sorgen, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten (vgl. Ziffer 4.2.3 Abs. 4 DCGK).