



**MAINOVA AKTIENGESELLSCHAFT
FRANKFURT AM MAIN**

Vergütungssystem des Vorstandes der Mainova AG (Punkt 7 der Tagesordnung)

1. Unternehmensstrategie und Übersicht zu den Anpassungen

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet und fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines kontinuierlichen und profitablen Wachstums. Es unterstützt die Umsetzung nicht-finanzieller strategischer Ziele und setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Wertschaffung, bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken. Daneben werden insbesondere auch die Interessen der Aktionäre an einer angemessenen langfristigen, kontinuierlichen und nachhaltigen Rendite unterstützt. Den Vorstandsmitgliedern soll im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgaben, Zuständigkeiten und Leistungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket gewährt werden, um qualifizierte Vorstände an die Mainova AG zu binden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen gewinnen zu können.

Das bisherige Vergütungssystem für den Vorstand der Mainova AG wurde vom Aufsichtsrat am 31. März 2021 beschlossen, gilt seit dem 1. Januar 2021 und wurde von der Hauptversammlung mit Beschluss vom 25. April 2021 gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) gebilligt („**Vergütungssystem 2021**“).

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig, ob das Vergütungssystem weiterhin die auf ein langfristiges kontinuierliches und profitables Wachstum fokussierte Unternehmensstrategie fördert, marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig ist, und es die Belange der Investoren in relevanter Weise berücksichtigt.

Auf der Basis dieser Prüfungen hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2021 mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2025 fortentwickelt („**Vergütungssystem 2025**“), um erkannte operative und vergütungsbezogene Anpassungsbedarfe zu adressieren, die sich unter anderem aus der fortgeschriebenen Unternehmensstrategie der Mainova AG und den Belangen der Aktionäre ergeben haben. Das Vergütungssystem 2025 setzt im Ausgangspunkt auf die bewährte Grundstruktur des sich als klar, verständlich, zielgerichtet und wirkungsvoll erwiesenen Vergütungssystems 2021 auf und enthält inhaltlich nur punktuelle Fortschreibungen bzw. sonstige Modifizierungen gegenüber dem Vergütungssystem 2021. Das Vergütungssystem 2025 entspricht – wie schon das Vergütungssystem 2021 – den Vorgaben des AktG und, soweit die Gesellschaft keine Abweichung erklärt, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“).

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Anpassungen:

Bisherige Ausgestaltung im Vergütungssystem 2021	Ausgestaltung im Vergütungssystem 2025: Anpassung und Hintergrund
Variable Vergütung: Anteil der einzelnen (variablen) Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung Keine (eindeutig) transparente Darstellung des Anteils	Anpassung: Transparente Darstellung der einzelnen (variablen) Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung Hintergrund: Erhöhung der Transparenz zur Erfüllung der Anforderungen des § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG
Variable Vergütung: Erfolgssparameter für die variable Vergütung (STI): Konzern-EBT Maximaler Zielerreichungsgrad bei Übererfüllung des Ziels von 150 %	Anpassung: Erhöhung des maximalen Zielerreichungsgrads bei Übererfüllung des Ziels auf 200 % Hintergrund: Erhöhung des für den STI berücksichtigungsfähigen maximalen Ambitionsniveaus mit dem Ziel der weiteren Incentivierung des Vorstands als Gremium zur Umsetzung der ambitionierten und zugleich nachhaltigen Geschäftsstrategie
Variable Vergütung: Erfolgssparameter für die variable Vergütung (LTI): Konzern-EBT Modifizier zur Anpassung des rechnerischen Ergebnisses bei außergewöhnlichen Entwicklungen	Anpassung: Einführung eines Modifiers unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zur Anpassung des rechnerischen Ergebnisses bei außergewöhnlichen Entwicklungen Hintergrund: Flexibilisierung der Performancebewertung durch die Möglichkeit der Berücksichtigung von außergewöhnlichen Entwicklungen beim LTI-Vergütungsbestandteil und damit verbundene Ergänzung der bereits im Vergütungssystem vorgesehenen Modifier-Regelung für den STI-Vergütungsbestandteil
Öffnungsklausel: Möglichkeit der Abweichung vom Vergütungssystem Umfassende Öffnungsklausel mit Festlegung von Regelbeispielen für zulässige Abweichungs-Sachverhalte	Anpassung: Klarstellung und Erweiterung der einzelnen Regelbeispiele für mögliche Abweichungssachverhalte Hintergrund: Klarstellung und Erweiterung der Regelbeispiele mit Blick auf § 87a Abs. 2 S. 2 AktG für eine bedarfsgerechte(re) Durchführung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem 2025 besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen. Das Verhältnis der kurzfristig orientierten einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) zur langfristig orientierten mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) beträgt bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern bei einem Zielerreichungsgrad von jeweils 100 % zwischen 29:71 und 34:66.

Auf der Basis des Vergütungssystems 2025 bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Er berücksichtigt die folgenden wesentlichen Leitplanken:

- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds steht in einem angemessenen Verhältnis zu dessen Aufgaben und Leistungen.
- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds übersteigt die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe. Sie trägt insbesondere der Größe, Komplexität, Internationalität und wirtschaftlichen

Lage der Gesellschaft Rechnung und berücksichtigt auch die Relation zur Vergütung der mit der Mainova AG im Rahmen der horizontalen Angemessenheit bestimmten vergleichbaren Unternehmen und im Rahmen der vertikalen Angemessenheit zur Vergütung der Mitarbeiter der Mainova AG.

- Der sich aus dem Erreichen der langfristig orientierten Ziele ergebende Anteil der variablen Vergütung übersteigt den Anteil der sich aus den kurzfristig orientierten Zielen ergebenden Anteils der variablen Vergütung, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder besonders auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten.
- Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds wird angemessen berücksichtigt. Erfolge werden honoriert und Zielverfehlungen führen zu einer angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung. Die Vergütungsstruktur verleitet nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems

Die Vorstandsvergütung und das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat der Mainova AG festgelegt, wobei dem Präsidium des Aufsichtsrats die Vorbereitung der entsprechenden Beschlussfassungen des Aufsichtsrats übertragen ist. Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf externe Berater hinzuziehen. Im Fall der Mandatierung externer Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Im Fall der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Grundsätzlich bereitet das Präsidium des Aufsichtsrats die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt es dem Aufsichtsrat Änderungen vorzunehmen. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Überprüfung des Vergütungssystems, bei dessen Änderungen sowie bei der Festlegung der konkreten Vergütungshöhen beachtet. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenzulegen. Der Aufsichtsrat hat in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung zu informieren. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Das vom Aufsichtsrat am 25. April 2025 beschlossene Vergütungssystem 2025 wird der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Juni 2025 zur Billigung vorgelegt. Es tritt in den am 1. Januar 2025 bestehenden Vorstandsdienstverhältnissen nach dem Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung in Kraft und findet zudem Anwendung auf alle nach dem Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung neu abzuschließenden Vorstandsdienstverträge.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr (Performancezeitraum) insgesamt zufließt, wenn für den STI, unter Berücksichtigung des festgelegten Multiplikators, der relevante individuelle STI-Ziel-Betrag der Höhe nach erreicht wird, und für den LTI der Grad der Zielerreichung von 100 % erreicht wird; dies unabhängig davon, ob der einzelne Vergütungsbestandteil in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. Die Maximalvergütung entspricht dem Betrag, den die Vorstandsmitglieder bei Anwendung der maximal erreichbaren Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteile des STI (in Höhe von 200 % des Zielwerts) sowie des LTI (in Höhe von 150 % des Zielwertes) erreichen können (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG).

Der Aufsichtsrat legt in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei berücksichtigt er neben einem angemessenen Verhältnis

zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten der Mainova AG. Der Aufsichtsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Ziel-Gesamtvergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Der Aufsichtsrat führt eine regelmäßige Überprüfung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung durch und legt bei einer, nach den vorgenannten Kriterien, angezeigten Anpassung die relevante modifizierte Höhe der Ziel-Gesamtvergütung fest.

Die Beurteilung der Marktüblichkeit erfolgt horizontal (externer Vergleich) und vertikal (interner Vergleich).

3.1 Horizontaler Vergleich

Gegenstand des horizontalen Vergleichs ist die Beurteilung der Vergütungshöhe der Gesamtvergütung des Vorstandes mit einer adäquaten Vergleichsgruppe.

Die Gruppe der Vergleichsunternehmen wird auf der Grundlage der aktienrechtlichen Anforderungen und den Empfehlungen des DCGK mit den Kriterien Branche, Größe und Landesüblichkeit gebildet. Die Kennzahlen für die Größe eines Unternehmens sind maßgeblich für die angemessene Vergütungshöhe und damit als Beurteilungskriterium zum Zweck des Vergütungsvergleiches etabliert. Als konkrete quantitative Kriterien für die Bildung der Vergleichsgruppe werden die Umsatzerlöse und die Mitarbeiterzahl verwendet. Um für den Vergütungsvergleich die Branchenzugehörigkeit zu berücksichtigen, werden Unternehmen aus der Branche „Versorgung/Energiewirtschaft“ in die Vergleichsgruppe einbezogen. Für den im vierten Quartal 2024 durchgeführten horizontalen Vergleich wurden 14 deutsche Unternehmen aus der Branche „Versorgung/Energiewirtschaft“ (davon vier börsennotiert) herangezogen, die in Bezug auf Umsatzerlöse, Bilanzsumme und Mitarbeiterzahl mit der Mainova AG vergleichbar sind.

Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung im Horizontalvergleich erfolgt regelmäßig durch den Aufsichtsrat, um in Anbetracht der wirtschaftlichen Lage der Mainova AG die Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung zu gewährleisten.

3.2 Vertikaler Vergleich

Im Rahmen des vertikalen Vergleichs werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter des Unternehmens berücksichtigt.

Für den internen Vergleich zur Überprüfung der vertikalen Angemessenheit wird auf der Grundlage interner Gehaltsstrukturen untersucht, welche Ansatzpunkte für die Bewertung einer angemessenen vertikalen Vergütungsstruktur im Unternehmen bestehen und wie diese zu beurteilen sind. Somit können auch Ausstrahlungswirkungen auf die Vergütungsmodelle nachgeordneter Ebenen untersucht werden. Die Relation zum oberen Führungskreis und zur Belegschaft des Unternehmens insgesamt dient im Rahmen dieser Prüfung als Referenzgröße. Werden bei dieser Analyse Auffälligkeiten oder extreme Unterschiede sichtbar, ist eine detaillierte Analyse unter Berücksichtigung von Vergütungssystemen und Vergütungsbandbreiten der insoweit relevanten Mitarbeiterkreise der Mainova AG durchzuführen.

4. Konkrete Vergütungsbestandteile

4.1 Anteile der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung (Ziel-Gesamtvergütung, Maximalvergütung)

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Mainova AG besteht grundsätzlich aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Bestandteilen. Die festen Vergütungsbestandteile setzen sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen (inklusive der Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) zusammen. Die erfolgsabhängige variable Vergütung umfasst einen STI-Vergütungsbestandteil und einen aus finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsparametern bestehenden LTI-Vergütungsbestandteil. Diese Vergütungsbestandteile und die dafür geltenden Festlegungen sind nachstehend in den Ziffern 4.2, 4.3.1 und 4.3.2 jeweils näher erläutert.

Die einzelnen Vergütungsbestandteile werden individuell für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Ist das einzelne Vorstandsmitglied im jeweiligen Performancezeitraum nicht für volle 12 Monate für die Mainova AG tätig, werden die einzelnen Vergütungsbestandteile zeitanteilig (pro rata) gewährt.

4.2 Feste Vergütungsbestandteile

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen (inklusive der Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) zusammen. Sie hat bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern einen Anteil von 70 % bis 75 % der Ziel-Gesamtvergütung.

4.2.1 Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste jährliche Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Die Grundvergütung orientiert sich an dem Verantwortungsbereich und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitgliedes sowie an den Marktverhältnissen. Zweck der Grundvergütung ist es, hochqualifizierte Führungskräfte mit einschlägigen fachlichen und managementbezogenen Erfahrungen als Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu halten und zu gewinnen. Sie sichert den Vorstandsmitgliedern zudem ein angemessenes Einkommen und vermeidet das Eingehen unangemessener Risiken für die Gesellschaft.

4.2.2 Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen im Einzelnen:

- Dienstwagen, den das einzelne Vorstandsmitglied auch für private Zwecke nutzen kann,
- D&O-Versicherung, mit Selbstbehalt in Bezug auf das einzelne Vorstandsmitglied in Höhe von 10% des Sachadens, maximal 1,5facher Betrag der festen jährlichen Vergütung im jeweiligen Kalenderjahr,
- Zusage einer betrieblichen Altersversorgung,
- Unterstützungsleistungen für die Krankenversicherung,
- Jährliche ärztliche Vorsorgeuntersuchungen.

4.3 Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl an operative als auch an strategische Ziele gekoppelt. Daneben will die Mainova AG langfristig eine attraktive und nachhaltige Rendite für die Aktionäre sicherstellen. Die variablen erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten beinhalten dazu das STI und das LTI, welche in einem ausgewogenen Maße sowohl an finanzielle als auch an nicht-finanzielle Erfolgsparameter gekoppelt sind. Die variablen Vergütungsbestandteile betragen in der Ziel-Gesamtvergütung bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern 25 % bis 30 % der Ziel-Gesamtvergütung.

4.3.1 Einjährige variable Vergütung (STI-Vergütungsbestandteil)

4.3.1.1 Erfolgsparameter und rechnerische Ermittlung des STI-Vergütungsbestandteils

Der STI beträgt in der Ziel-Gesamtvergütung bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern zwischen 29 % und 34 % der variablen Vergütungsbestandteile. Erfolgsparameter des STI bildet das operative Konzernergebnis der Mainova AG (Konzern-EBT). Damit wird der operative Erfolg eines Geschäftsjahres (STI-Performancezeitraum) berücksichtigt und zugleich der jährliche Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie vergütet.

Der Aufsichtsrat legt hierzu zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für das Konzern-EBT für den jeweiligen STI-Performancezeitraum fest. Die Festlegung des Zielwerts erfolgt unter Berücksichtigung der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung für das jeweilige Geschäftsjahr. Aus dem Zielwert für das Konzern-EBT und aus dem STI-Zielbetrag wird ein Multiplikator abgeleitet, der einem definierten EUR-Betrag je 1 Mio. EUR Konzern-EBT entspricht.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des Geschäftsjahres auf Basis des geprüften Konzernabschlusses durch Multiplikation des Multiplikators mit dem STI-Zielbetrag.

Die Bandbreite des für den STI relevanten Zielerreichungsgrades beträgt zwischen 80 % und 200 % des Konzern-EBT und des damit verbundenen STI. Ein Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBT von 80 % bildet die Untergrenze für den STI, d.h., bei einem Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBT von weniger als 80 % wird kein STI gewährt. Der Zielerreichungsgrad ist auf 200 % des Zielwertes des

Konzern-EBT und die Höhe des STI ist damit verbunden auf 200% des STI-Zielbetrags (Cap) begrenzt. Innerhalb der Bandbreite steigt der Zielerreichungsgrad linear zum Konzern-EBT.

4.3.1.2 Festsetzung und Auszahlung des STI-Vergütungsbestandteils

Die Festsetzung des STI für das jeweilige Geschäftsjahr erfolgt in zwei Schritten:

Im ersten Schritt wird das Konzern-EBT mit dem Multiplikator multipliziert. Der Aufsichtsrat kann das sich daraus ergebende rechnerische Ergebnis für den STI bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80 % und 120 % anpassen. Außergewöhnliche Entwicklungen inkludieren alle besonderen Ereignisse, die außerhalb des Einflussbereichs der Mainova AG liegen und die die Höhe des ursprünglich geplanten Konzern-EBT hinaufziehen lassen, sofern diese nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine Anpassung auf mehr als 200% des STI-Zielbetrags ist ausgeschlossen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht transparent berichtet.

Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im STI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten STI erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder die Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen dieser Malus-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Dieser liegt insbesondere vor bei einer schwerwiegenden Verletzung der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund (§ 84 Abs. 3 Satz 1 AktG) und/oder eine außerordentliche fristlose Kündigung des Dienstvertrags gemäß § 626 BGB zu rechtfertigen. Im Übrigen wird auf die zusammenfassende Darstellung der Festlegungen zur Reduzierung und Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen unter Ziffer 4.3.3 verwiesen.

Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte STI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar und wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Er ist fällig zum 31. März des auf den jeweiligen STI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres, sofern der Konzernabschluss zu diesem Zeitpunkt bereits vom Aufsichtsrat gebilligt ist; andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat.

4.3.2 Mehrjährige variable Vergütung (LTI-Vergütungsbestandteil)

4.3.2.1 Erfolgsparameter und rechnerische Ermittlung des LTI-Vergütungsbestandteils

Mit dem LTI-Vergütungsbestandteil soll eine langfristig erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie berücksichtigt werden. Er beträgt in der Ziel-Gesamtvergütung bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern 66 % und 71 % der variablen Vergütungsbestandteile.

Er setzt sich zusammen aus einem finanziellen Erfolgsparameter (KPI I) und zwei nicht-finanziellen Erfolgsparametern (KPI II und III). Im Rahmen des LTI-Vergütungsbestandteils wird der finanzielle Erfolgsparameter mit 70 % und werden die nicht-finanziellen Erfolgsparameter mit 30 % gewichtet. Der Performancezeitraum für den LTI-Vergütungsbestandteil beträgt drei Jahre (LTI-Performancezeitraum), beginnend mit dem Geschäftsjahr, für das der konkrete LTI-Vergütungsbestandteil gewährt wird.

Finanzieller Erfolgsparameter (KPI I: Konzern-EBT)

Der finanzielle Erfolgsparameter bezweckt die Incentivierung der Vorstandsmitglieder mit Blick auf eine nachhaltige Wertentwicklung der Mainova AG und die damit verbundene umfassende Berücksichtigung der quantitativen Interessen der Aktionäre der Mainova AG. Die konkrete Incentivierung erfolgt mit dem Erfolgsparameter des Konzern-EBT über einen dreijährigen Performancezeitraum. Der finanzielle Erfolgsparameter wird in der Ziel-Gesamtvergütung mit einem Wert von 70% des LTI gewichtet.

Seine Höhe ist abhängig vom erreichten kumulierten Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT Mainova-Konzern) gegenüber dem relevanten Vergleichswert aus der Mehrjahresplanung.

Der Aufsichtsrat legt hierzu zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für das Konzern-EBT für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum fest. Die Festlegung des Zielwerts erfolgt unter Berücksichtigung der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmens-Mehrjahresplanung für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des Geschäftsjahres auf Basis des geprüften Konzernabschlusses als Vergleich des Zielwerts mit dem tatsächlich erzielten Konzern-EBT für das jeweilige Geschäftsjahr, ausgedrückt in einem Zielerreichungsgrad. Der Aufsichtsrat kann das sich daraus ergebende rechnerische Ergebnis bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80 % und 120 % anpassen. Außergewöhnliche Entwicklungen inkludieren alle besonderen Ereignisse, die außerhalb des Einflussbereichs der Mainova AG liegen und die die Höhe des ursprünglich geplanten Konzern-EBT hinaufziehen werden lassen, sofern diese nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine Anpassung auf mehr als 150% des Zielerreichungsgrads ist ausgeschlossen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im Vergütungsbericht transparent berichtet.

Die Bandbreite des finanziellen Erfolgsparameters beträgt zwischen 80 % und 150 % des Zielwertes. Ein Zielerreichungsgrad von 80 % bildet die Untergrenze für den LTI, d.h., bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 80 % wird der Zielerreichungsgrad mit 0 % festgesetzt. Der Zielerreichungsgrad ist auf 150% des Zielwertes begrenzt.

Nichtfinanzielle Erfolgsparameter

Die nicht-finanzielle Erfolgsparameter sollen den Beitrag des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen. Sie werden in der Ziel-Gesamtvergütung mit einem Wert von 30 % des LTI gewichtet.

Die nicht-finanziellen Ziele werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Mainova AG abgeleitet.

Der Aufsichtsrat legt die konkreten nicht-finanziellen Ziele zu Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraums fest. Insgesamt können zwei bis drei nicht-finanzielle Ziele festgelegt werden, die grundsätzlich gleich gewichtet sind. In der Festlegung der konkreten nicht-finanziellen Ziele wird definiert, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel „erfüllt“ ist (Zielerreichungsgrad 100 %) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Die Parameter können qualitativer und quantitativer Natur sein. Die Zielerreichung für das einzelne nicht-finanzielle Ziel wird anhand der folgenden möglichen Zielerreichungsgrade ermittelt:

Ziel	Zielerreichungsgrad (in %)
Nicht erfüllt	0
Teilweise erfüllt	50
Weitgehend erfüllt	75
Erfüllt	100
Übertroffen	125
Erheblich übertroffen	150

4.3.2.2 Festsetzung und Auszahlung des LTI

Die Festsetzung des LTI für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum erfolgt in zwei Schritten:

In einem ersten Schritt wird der gewichtete Gesamterreichungsgrad für den LTI, bestehend aus den Zielerreichungsgraden für den finanziellen Erfolgsparameter und für den nicht-finanziellen Erfolgsparameter, ermittelt. Anschließend wird dieser Gesamtzielerreichungsgrad mit dem LTI-Zielbetrag multipliziert.

Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im LTI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten LTI erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können danach Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder die Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen dieser Malus-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Dieser liegt insbesondere vor bei einer schwerwiegenden Verletzung der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund (§ 84 Abs. 3 Satz 1 AktG) und/oder eine außerordentliche fristlose Kündigung des Dienstvertrags gemäß § 626 BGB zu rechtfertigen. Im Übrigen wird auf die zusammenfassende Darstellung der Festlegungen zur Reduzierung und Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen unter Ziffer 4.3.3 verwiesen.

Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte LTI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar und wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Der Aufsichtsrat nimmt die Festsetzung des LTI in der Aufsichtsratssitzung des dem LTI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres vor, in der über den Jahresabschluss des Geschäftsjahres entschieden wird. Der Auszahlungsbetrag des LTI ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung des Aufsichtsrats folgenden Kalendermonats.

Der dem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte LTI wird nicht in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt. Die vom Gesetzgeber grundsätzlich der aktienbasierten Vergütung bzw. Anlage in Aktien der Gesellschaft zugeschriebene nachhaltige Incentivierungswirkung kann für die Aktien der Gesellschaft angesichts ihres sehr geringen Streubesitzes (deutlich weniger als 1 %) nicht erreicht werden.

4.3.3 Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestandteilen

Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile reduzieren. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können danach Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder die Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Dieser liegt insbesondere vor bei einer schwerwiegenden Verletzung der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund oder eine ausdrückliche Kündigung des Anstellungsvertrags zu rechtfertigen. Von diesen Möglichkeiten kann auch dann Gebrauch gemacht werden, wenn das Amt oder das Vorstandsstellungsverhältnis mit dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen der relevanten Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, behält sich die Mainova AG das Recht vor, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Über die Ausübung dieses Vorbehalts entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.

4.3.4 Vorübergehende Abweichung gemäß § 87 Abs. 2 AktG

Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft so, dass die Gewährung der vom Aufsichtsrat ursprünglich festgesetzten Vergütung an ein Vorstandsmitglied für die Gesellschaft i. S. von § 87 Abs. 2 AktG unbillig wäre, kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen und die Vergütung auf eine angemessene Vergütung herabsetzen.

4.3.5 Vorübergehende Abweichung gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG bei außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Derartige Abweichungen können beispielsweise auftreten in Zeiten (1) einer schwerwiegenden Unternehmenskrise der Mainova AG, (2) schwerwiegender Wirtschaftskrisen (v.a. aufgrund externer, zum Zeitpunkt des Erlasses dieses Vergütungssystems nicht erkennbarer Einflüsse mit gravierenden Auswirkungen auf das operative Geschäft der Mainova AG wie z.B. materielle Einschränkung der Nutzung von einzelnen Energieressourcen durch Pandemie, bewaffnete Konflikte, gravierende politische Markteingriffe), oder (3) in vergleichbaren Sachverhalten mit vergleichbaren gravierenden Auswirkungen auf das operative Geschäft der Mainova AG. Allein ungünstige Marktentwicklungen können jedoch nicht ausreichen, um eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem zu rechtfertigen.

Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung mit Fokus auf ein kontinuierliches und profitables Wachstum der Mainova AG ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds im Einklang stehen. Eine vorübergehende Abweichung kann nur nach einer sorgfältigen Analyse der außergewöhnlichen Umstände erfolgen und erfordert einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats auf Empfehlung des Präsidiums. Dieser Beschluss soll die außergewöhnlichen Umstände feststellen, die einer Abweichung zugrunde liegen und diese erforderlich machen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Festvergütung (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und die sonstigen Nebenleistungen (Höhe, Art und Gewährungs- bzw. Auszahlungszeitpunkt), die variablen Vergütungsbestandteile (insbesondere die jeweiligen Bemessungsgrundlagen, die Regelungen zur Zielfestsetzung, zur Ermittlung der Zielerreichung und zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge sowie die Gewährungs- bzw. Auszahlungszeitpunkte) einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander sowie die Maximalvergütung. Sollte eine angemessene Wiederherstellung der Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht möglich sein, ist der Aufsichtsrat berechtigt, zusätzliche vorübergehende Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere zu ersetzen, sofern die Voraussetzungen vorliegen.

Im Folgejahr werden im Vergütungsbericht detaillierte Angaben zu den Abweichungen gemacht, die eine Erklärung über die Notwendigkeit der Abweichungen sowie der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, beinhalten. Dies gewährleistet Transparenz und ermöglicht es den Aktionären, die Gründe für die vorübergehende Abweichung nachzuvollziehen.

5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Mit den Bezügen aus dem Vorstandsdienstvertrag ist die gesamte Tätigkeit der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und gegebenenfalls bei mit ihr nach §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen einschließlich aller Nebentätigkeiten abgegolten. Sofern ein Vorstandsmitglied aus solchen Tätigkeiten Vergütungsleistungen, Aufwandsentschädigungen oder ähnliche Vergütungen erhält, sind diese auf die festen Vergütungsbestandteile anzurechnen, soweit keine anderen Regelungen getroffen werden.

Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder vergleichbaren Mandaten durch Vorstandsmitglieder bei konzernfremden Gesellschaften bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wird im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, ob und inwieweit eine etwaige Vergütung für ein konzernfremdes Mandat anzurechnen ist.

Die Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge ist grundsätzlich an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern die Vorgaben des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei einer erneuten Bestellung gilt der Vorstandsdienstvertrag für die Zeit der Wiederbestellung fort, es sei denn die Gesellschaft und das einzelne Vorstandsmitglied treffen eine abweichende oder ergänzende Vereinbarung. Der Vorstandsdienstvertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied das gesetzliche Rentenalter erreicht. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 3 Satz 1 AktG aus einem Grund widerrufen, der auch eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB rechtfertigt oder

legt ein Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund nach § 626 BGB nieder, endet der Vorstandsdienstvertrag mit sofortiger Wirkung.

Bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsdienstvertrags erfolgen in keinem Fall Zahlungen an das Vorstandsmitglied, die - einschließlich Nebenleistungen - den Betrag von zwei Gesamtvergütungen oder einen Betrag, der der zeitanteiligen Gesamtvergütung entspricht, die insgesamt für die Restlaufzeit des Vertrages zu vergüten wäre, übersteigen (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr, in dem die vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrags erfolgt, abgestellt. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Der Vorstandsdienstvertrag des einzelnen Vorstandsmitglieds kann vorsehen, dass nach Kündigung des Vorstandsmitglieds wegen des Vorliegens eines sogenannten „Change of Control“-Tatbestandes eine Abfindung in der vorstehend genannten Maximalhöhe gewährt wird. Ein „Change of Control“-Tatbestand im vorgenannten Sinne liegt vor (1) bei Entstehen einer Übernahmeverpflichtung nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG), bezogen auf die Aktien der Gesellschaft, oder (2) bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einer Verschmelzung mit einem anderen Unternehmen, bei der die Mainova AG der untergehende Rechtsträger ist oder durch die die bisherigen Aktionäre der Mainova AG weniger als 50 % der Anteile der Gesellschaft halten oder die Mainova AG einen Hauptaktionär erhält, der im Falle eines Aktienerwerbs nach WpÜG zur Übernahme verpflichtet wäre, oder (3) bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einem Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag mit der Mainova AG als abhängigem Unternehmen.

Über diese Abfindung hinausgehende Leistungen werden nicht gewährt.

6. Berichterstattung

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich nach den gesetzlichen Bestimmungen einen Vergütungsbericht. Dabei wird der Aufsichtsrat transparent und nachvollziehbar erläutern, welche und wie die Leistungskriterien angewendet wurden und wie sich die jeweilige Höhe der variablen Vergütungsbestandteile errechnet.