

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

# 2021

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

## Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

### I. Einleitung

Der Vergütungsbericht erläutert die Struktur und die Höhe der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 („**Vergütungsbericht 2021**“). Er berücksichtigt die gesetzlichen Anforderungen des § 162 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK).

Der Vergütungsbegriff verwendet die Begriffe „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG gemäß den vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) in seinem Hinweisschreiben vom 21. Dezember 2021 verlautbarten Definitionen, demnach der jeweilige Vergütungsbestandteil dem einzelnen Vorstandsmitglied (1) in dem Geschäftsjahr „gewährt“ ist, in dem er dem einzelnen Vorstandsmitglied zufließt, und (2) in dem Geschäftsjahr „geschuldet“ ist, in dem er fällig ist.

Der Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt.

### II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

#### 1.1 Verabschiedung und Billigung des Vorstandsvergütungssystems 2021

Der Aufsichtsrat der Mainova AG hat, nach Vorarbeiten in den Geschäftsjahren 2020 und 2021, in seiner Sitzung am 31. März 2021 das an die Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der Aktionärsrichtlinie (ARUG II) und die Empfehlungen des DCGK (in der Fassung vom 16. Dezember 2019, DCGK 2019) angepasste System zur Vorstandsvergütung („**Vorstandsvergütungssystem 2021**“) beschlossen. Das Vorstandsvergütungssystem 2021 wurde von den Aktionären der Mainova AG in der

Hauptversammlung vom 27. Mai 2021 gebilligt.

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 inkludiert – in der Fortentwicklung des bisherigen Vergütungssystems („**Bisheriges Vorstandsvergütungssystem**“) – folgende Kernparameter:

- (1) Überführung der im Bisherigen Vorstandsvergütungssystem enthaltenen Garantietantieme in die Grundvergütung;
- (2) Festlegung eines Pay-Mix zwischen der fixen Vergütung (ohne bAV-Zusage) und der variablen Vergütung (Maßstab: Ziel-Gesamtvergütung) von 70%/30%; Festlegung der Anteile der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) von 30% der variablen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung (LTI) von 70% der variablen Vergütung (jeweils Ziel-Gesamtvergütung);
- (3) Bestimmung des Konzern-EBT als finanzielles Ziel des STI;
- (4) Bestimmung des Konzern-EBT über einen dreijährigen Performancezeitraum als finanzielles Ziel des LTI (mit einem Anteil von 70% am LTI) und jährliche Festlegung von nachhaltigen nicht-finanziellen Zielen durch Ableitung aus der Corporate Social Responsibility (CSR) Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Mainova AG (mit einem Anteil von 30% am LTI (Maßstab jeweils: Ziel-Gesamtvergütung));
- (5) Einführung von Malus- und Clawbackregelungen für STI und für LTI.

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 findet Anwendung auf alle Verträge mit Vorstandsmitgliedern, die ab dem 1. Januar 2021 abgeschlossen werden, deren Verlängerung sowie für neu abzuschließende Verträge. Vor dem 27. Mai 2021 mit den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern abgeschlossene Verträge bleiben von dem angepassten Vergütungssystem unberührt (§ 26j Abs. 1 S. 3 EGAktG). Insoweit war im Geschäftsjahr 2021 für einzelne Vergütungsbestandteile noch das Bisherige Vergütungssystem anwendbar, worauf in diesem

Vergütungsbericht jeweils gesondert eingegangen wird.

### 1.2 Verabschiedung und Billigung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats

Das bisherige Vergütungssystem des Aufsichtsrats genügt den Anforderungen des ARUG II sowie den Empfehlungen des DCGK. Eine Anpassung war entsprechend nicht erforderlich. Die Aktionäre der Mainova AG haben das Vergütungssystem des Aufsichtsrats in der Hauptversammlung vom 27. Mai 2021 gebilligt.

### 1.3 Koexistenz von altem und neuem Vergütungssystem

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 findet Anwendung auf die Vergütung des im Berichtsjahr bestellten Vorstandsmitglied, Martin Giehl. Da die Vergütung von Diana Rauhut sowie von Dr. Constantin H. Alsheimer und Peter Arnold weiterhin dem Bisherigen Vergütungssystem unterfallen, liegt aktuell die Koexistenz zweier Vergütungssysteme vor.

### 1.4 Erstellung des Vergütungsberichts 2021 und Prüfung durch den Abschlussprüfer

Der Vergütungsbericht 2021 wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat erstellt. Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht 2021 nach Maßgabe des § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Darüber hinaus hat der Abschlussprüfer im Auftrag von Vorstand und Aufsichtsrat eine inhaltliche Überprüfung des Vergütungsberichts vorgenommen. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht als Anlage 1 beigefügt.

## III. Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

### 1. Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines 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 nach einer angemessenen langfristigen Rendite unterstützt. Den Vorstandsmitgliedern soll im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen 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.

#### 1.1 Festlegung, Durchführung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat der Mainova AG festgelegt, wobei gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats dem Präsidium des Aufsichtsrats die Vorbereitung der entsprechenden

Beschlussfassungen des Aufsichtsrats übertragen ist. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Präsidium des Aufsichtsrats bereitet die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt es dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. 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 darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

### 1.2 Festlegung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat der Mainova AG festgelegt, wobei gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats dem Präsidium des Aufsichtsrats die Vorbereitung der entsprechenden Beschlussfassungen des Aufsichtsrats übertragen ist.

Der Aufsichtsrat stellt dabei sicher, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Hierzu stellt der Aufsichtsrat jährlich einen horizontalen Vergleich und einen vertikalen Vergleich mit den relevanten Vergleichsgruppen an.

Für den horizontalen Vergleich bildet der Aufsichtsrat eine Vergleichsgruppe und wählt hierzu die relevanten Vergleichsunternehmen auf Basis der aktienrechtlichen Kriterien Land, Größe und Branche aus. Aufgrund ihrer vergleichbaren Größe und unter Berücksichtigung des Kriteriums der Branche wurden zuletzt 15 nationale Unternehmen aus der Branche „Versorgung/Energie“ (davon vier börsennotiert) herangezogen, die in Bezug auf den Umsatz, das Jahresergebnis (EBIT) und die Mitarbeiterzahl mit der Mainova AG vergleichbar sind. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung mit Blick auf den horizontalen Vergleich wurde zuletzt im Rahmen der Erarbeitung des Vorstandsvergütungssystems 2021, anhand der vorgenannten Benchmark-Gruppe, überprüft.

Für den vertikalen Vergleich zieht der Aufsichtsrat gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG und den Empfehlungen des DCGK die Mitarbeiterkreise der Mainova AG des oberen Führungskreises (der sich aus den Bereichsleitern zusammensetzt) und der Gesamtbelegschaft heran und betrachtet die Entwicklung dieser Mitarbeiterkreise im Vergleich zur Entwicklung der Vorstandsvergütung über den Referenzzeitraum der letzten fünf Geschäftsjahre. 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, führt der Aufsichtsrat eine detaillierte Analyse unter Berücksichtigung von

Vergütungssystemen und Vergütungsbandbreiten der insoweit relevanten Mitarbeiterkreise der Mainova AG durch.

### 1.3 Hinzuziehung externer Berater, Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat und das Präsidium können bei Bedarf bei der Festlegung, Durchführung und Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems und der Vorstandsvergütung externe Berater hinzuziehen. Im Fall der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems, 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.

## 2. Überblick über das Vergütungssystem für den Vorstand

### 2.1 Vorstandsvergütungssystem 2021, Ziel-Gesamtvergütung, Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat strebt bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur ein möglichst einheitliches Vergütungssystem für alle Vorstandsmitglieder an. Das Vorstandsvergütungssystem 2021 besteht aus festen und variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen.

Die Ziel-Gesamtvergütung inkludiert den 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. Sie besteht zu 70% aus den festen Vergütungsbestandteilen (ohne bAV-Zusage) und zu 30% aus den variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen.

Die im Vorstandsvergütungssystem 2021 vorgesehene Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximal möglichen Höhe der Vergütung für das relevante Geschäftsjahr, die sich aus den festen Vergütungsbestandteilen und den variablen Vergütungsbestandteilen zusammensetzt; dies unabhängig davon, ob die Vergütung in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. Sie wird vom Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied

betragsmäßig festgelegt. Die Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI betragen jeweils 150% des jeweiligen Zielbetrags.

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende maximal mögliche Höhe ist für den Vorsitzenden des Vorstandes auf den Betrag von 827.310,- EUR und für die weiteren Mitglieder des Vorstandes auf den Betrag von 673.950,- EUR (jeweils ohne Versorgungsaufwand betriebliche Altersversorgung) begrenzt. Hinzu kommt der Versorgungsaufwand aus den den einzelnen Vorstandsmitgliedern erteilten Zusagen der betrieblichen Altersversorgung, der der Höhe nach auf die Servicekosten gemäß der von der Mainova AG zur Ermittlung angewendeten Bilanzierungsmethode (IAS 19 (Project Unit Credit-Methode)) begrenzt ist. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Berichtsjahr wird die Gesellschaft in dem Geschäftsjahr überprüfen, in dem dem Vorstandsmitglied aus zeitlicher Sicht der letzte Vergütungsbestandteil für das Berichtsjahr gewährt worden ist. Im bisherigen Vergütungssystem ist die Bestimmung einer Maximalvergütung mangels einer Obergrenze im kurzfristigen variablen Element nicht möglich.

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung und Nebenleistungen. Hinzu kommen Zusagen für die betriebliche Altersversorgung.

Die Nebenleistungen inkludieren im Einzelnen die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens (den das einzelne Vorstandsmitglied auch für private Zwecke nutzen kann), die Zusage eines Versicherungsschutzes aus einer Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung; mit Selbstbehalt in Bezug auf das einzelne Vorstandsmitglied in Höhe von 10% des Sachadens, maximal 1,5 facher Betrag der festen jährlichen Vergütung im jeweiligen Kalenderjahr), Gruppenunfallversicherung, Beihilfe zu den Krankheitskosten, Beitragszuschuss zu der Kranken-/Pflegeversicherung und jährliche ärztliche Vorsorgeuntersuchungen. Zudem erbringt die Mainova AG für den Vorstandsvorsitzenden Zuführungen für die beamtenrechtliche Altersversorgung. Die beamtenrechtliche Altersversorgung des Vorstandsvorsitzenden wird bei der Auszahlung des Ruhegehalts in Abzug zu bringen sein und mindert entsprechend auch die zu bildenden Rückstellungen. Darüber hinaus hat die Mainova AG den Vorstandsmitgliedern jeweils eine Zusage einer betrieblichen Altersversorgung (bAV-Zusage) erteilt.

Die variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteile umfassen die kurzfristige variable Vergütung (STI) und die langfristige variable Vergütung (LTI).

Der STI beträgt in der Ziel-Gesamtvergütung 30% der variablen Vergütungsbestandteile. Erfolgsparameter des STI bildet das operative Konzernergebnis der Mainova AG nach HGB (EBT Mainova-Konzern). Der Performancezeitraum für den STI beträgt ein Jahr.

Der LTI beträgt in der Ziel-Gesamtvergütung 70% der variablen Vergütungsbestandteile. Er setzt sich zusammen aus einem finanziellen Erfolgsparameter und einem nichtfinanziellen Erfolgsparameter. Der finanzielle Erfolgsparameter

bemisst sich nach dem erreichten kumulierten Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT Mainova-Konzern) gegenüber dem relevanten Vergleichswert aus der Mehrjahresplanung.

Der finanzielle Erfolgsparameter wird in der Ziel-Gesamtvergütung mit einem Wert von 70% des LTI gewichtet. Der nicht-finanzielle Erfolgsparameter soll den Beitrag des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen; seine Ziele werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Mainova AG abgeleitet. Er wird in der Ziel-Gesamtvergütung mit einem Wert von 30% des LTI gewichtet. Der Performancezeitraum für den LTI beträgt drei Jahre (LTI-Performancezeitraum), beginnend mit dem Geschäftsjahr, für das der konkrete LTI zugesagt wird.

## 2.2 Bisheriges Vorstandsvergütungssystem

Das Bisherige Vorstandsvergütungssystem enthält, mit Blick auf seine Zusammensetzung aus den einzelnen Vergütungsbestandteilen, eine vergleichbare Systematik wie das Vorstandsvergütungssystem 2021.

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die gleichen Vergütungsbestandteile wie das Vorstandsvergütungssystem 2021.

Die variablen Vergütungsbestandteile umfassen die kurzfristige variable Vergütungskomponente (Tantieme), die zum Teil (Dr. Constantin H. Alsheimer: 87.000 Euro, Diana Rauhut/Peter Arnold: 81.000 Euro) garantiert ist, sowie ein langfristiges Anreizprogramm (LAP).

Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente bemisst sich am Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT Mainova-Konzern nach HGB), das mit einem vorabdefinierten Multiplikator multipliziert wird. Der Multiplikator ist fixiert, weshalb die Tantieme keine Obergrenze aufweist.

Die Höhe der langfristigen variablen Vergütungskomponente bemisst sich am finanziellen Parameter des erreichten kumulierten Ergebnisses der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT Mainova-Konzern nach HGB, 70% Gewichtung im LAP) sowie an den nichtfinanziellen Parametern der Mitarbeiterzufriedenheit und der Kundenzufriedenheit (30% Gewichtung im LAP, nichtfinanzielle Parameter untereinander gleichgewichtet) während eines dreijährigen Performancezeitraums. Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütungskomponente ist nach oben hin begrenzt (Kappung). Werden die Mindestziele in allen Komponenten nicht erreicht, so entfällt eine Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung vollständig.

Die Höhe des festen Jahresgehalts und der Zieltantieme (kurzfristige variable Vergütungskomponente) werden jährlich überprüft. Die jährliche Überprüfung erfolgt anhand eines jährlich durch einen externen Gutachter zu ermittelnden Medianwerts für die Jahresgesamtdirektvergütung (die sich zusammensetzt aus dem Grundgehalt, der Zieltantieme und der langfristigen variablen Vergütung gemäß dem LAP). Das feste Jahresgehalt und die Zieltantieme sollen dabei grundsätzlich stets so angepasst werden, dass die Jahresgesamtdirektvergütung insgesamt an den Medianwert vergleichbarer Unternehmen der Branche angeglichen wird. Die wirtschaftliche Entwicklung der Mainova AG sowie die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen finden hierbei Berücksichtigung. Bedeutet die Anpassung an den Median eine Herabsetzung der Bezüge oder werden die Bezüge durch den Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 2 S. 1 AktG herabgesetzt, so besteht für den Vorstand ein Sonderkündigungsrecht.

## 2.3 Vergleichende Darstellung des Vorstandsvergütungssystems 2021 und des Bisherigen Vergütungssystems

Die nachfolgende Übersicht enthält eine vergleichende Darstellung des Vorstandsvergütungssystems 2021 und des Bisherigen Vorstandsvergütungssystems

Vergütungsbestandteil	Vorstandsvergütungssystem 2021	Bisheriges Vorstandsvergütungssystem
<b>Feste Vergütungsbestandteile:</b>		
Festvergütung	Auszahlung in 12 monatlichen Raten	
Nebenleistungen	Dienstwagen, D&O-Versicherung, Gruppenunfallversicherung, Beihilfe zu den Krankheitskosten, Beitragszuschuss zur der Kranken-/Pflegeversicherung, jährliche ärztliche Vorsorgeuntersuchungen; Zuführung zur beamtenrechtlichen Altersversorgung	
bAV-Zusage	Direktzusage; Ausgestaltung als endgehaltsbezogene Leistungszusage (1 Vorstandsmitglied); Direktzusage mit Rückdeckung (1 Vorstandsmitglied) bzw. beitragsorientierte Leistungszusage über Unterstützungskasse (2 Vorstandsmitglieder)	

<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
<p>Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil</p>	<p>STI (einjähriger Performancezeitraum), abgeleitet aus STI-Zielbetrag und Erfolgsparameter Erfolgsparameter: Konzern-EBT; mit Transformation in einen Multiplikator (der Verhältnis zwischen Konzern-EBT und STI-Zielbetrag abbildet); mit Zielerreichungsgrad von 80% bis 150% Festsetzung in 3 Schritten: (1) Multiplikation des tatsächlich erzielten Konzern EBT mit Multiplikator (2) Mögliche Anpassung des rechnerischen Ergebnisses bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80% und 120% (3) Malus Prüfung</p>	<p>Tantieme (einjähriger Performancezeitraum, inkludiert einen Garantieanteil), abgeleitet aus Erfolgsparameter Erfolgsparameter: Konzern-EBT; mit Transformation in einen Multiplikator (der Verhältnis zwischen Konzern-EBT und STI-Zielbetrag abbildet) Festsetzung in 2 Schritten: (1) Multiplikation des tatsächlich erzielten Konzern EBT mit Multiplikator (2) Mögliche Anpassung des rechnerischen Ergebnisses bei außergewöhnlichen Entwicklungen</p>
<p>Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil</p>	<p>LTI (dreijähriger Performancezeitraum), abgeleitet aus LTI-Zielbetrag und Zielerreichungsgrad aus finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsparametern:  Finanzieller Erfolgsparameter: Konzern-EBT (70% des LTI, Basis: Zielerreichungsgrad) mit Bandbreite der Zielerreichung von 80% bis 150%  Nicht-finanzielle Erfolgsparameter (30% des LTI, Basis: Zielerreichungsgrad): 2-3 nicht-finanzielle Ziele, abgeleitet aus CSR-Strategie und aus Unternehmensstrategie mit Bandbreite der Zielerreichung von 50% bis 150% Festsetzung in 2 Schritten: (1) Multiplikation des Zielerreichungsgrads mit LTI-Zielbetrag (2) Malus Prüfung</p>	<p>LAP (dreijähriger Performancezeitraum), abgeleitet aus LAP-Zielbetrag und finanziellem sowie nichtfinanziellen Erfolgsparametern:  Finanzieller Erfolgsparameter (70%): kumuliertes Konzern-EBT aus 3-Jahresplanung mit Berücksichtigung des jeweiligen Jahres-Planziels als einzelne Komponente (Basis: Zielerreichungsgrad): Zielerreichungsgrad für jede einzelne Komponente von 50% bis 150% (bei Zielerreichung in einer Komponente von weniger als 50% wird Zielerreichungsgrad für Komponente auf 0% gesetzt)  Nicht-finanzielle Parameter (30%): Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit (untereinander gleichgewichtet) mit Bandbreite der Zielerreichung von 50% bis 150% Festsetzung in 2 Schritten: (1) Multiplikation des tatsächlich erzielten Konzern EBT mit Multiplikator und Ermittlung des Zielerreichungsgrades der nicht-finanziellen Parameter (2) Mögliche Anpassung des rechnerischen Ergebnisses bei außergewöhnlichen Entwicklungen</p>
<b>Sonstige Vergütungsregelungen:</b>		
<p>Ziel-Gesamtvergütung/ Pay Mix</p>	<p>Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung: 70% feste Vergütungsbestandteile, 30% variable Vergütungsbestandteile  Zusammensetzung der variablen Vergütung: 30% STI, 70% LTI (Basis: Ziel-Gesamtvergütung)</p>	<p>n.n.</p>
<p>Maximalvergütung</p>	<p>Abgeleitet aus den Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteile auf jeweils 150% des Zielbetrags</p>	<p>Cap des LAP auf 150% des LAP-Zielbetrags</p>
<p>Keine aktienbasierte Vergütung/Keine Verpflichtung zum Erwerb von Aktien</p>	<p>Die vom Gesetzgeber grundsätzlich der aktienbasierten Vergütung bzw. Anlage in Aktien der Gesellschaft zugeschriebene nachhaltige Incentivierungswirkung kann für die Aktien der Mainova AG angesichts ihres sehr geringen Streubesitzes (deutlich weniger als 1%) nicht erreicht werden</p>	
<p>Abfindungs-Cap</p>	<p>Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden (Zusage einer Abfindung aus dem Kreis der Vorstandsmitglieder nur gegenüber Dr. Constantin H. Alsheimer).</p>	
<p>Malus- und Clawback-Regelung</p>	<p>Malus: Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI/LTI) für den jeweiligen Bemessungszeitraum teilweise reduzieren oder vollständig entfallen lassen. Clawback: Möglichkeit des Aufsichtsrats der Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungen bei nachträglichem Bekanntwerden eines fehlerhaften Konzernabschlusses (Differenzbetrag)</p>	<p>n.n.</p>

### 3. Vergütungssystem für den Vorstand im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 bestand die Vergütung der Mitglieder der Vorstände aus (1) der Grundvergütung, (2) den Nebenleistungen, (3) der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und (4) der langfristigen variablen Vergütung (LTI). Hinzu kommen die Zusagen für die betriebliche Altersversorgung. Die Einzelheiten werden nachfolgend dargestellt:

#### 3.1 Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird. Bei der Festsetzung der Höhe der Grundvergütung orientiert sich der Aufsichtsrat an den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Dr. Constantin Alsheimer hat vom 1. Dezember 2020 (Beendigung der Vorstandstätigkeit von Norbert Breidenbach) bis zum 30. September 2021 (Eintritt Martin Giehl in den Vorstand) interimswise das bis zum 30. November Norbert Breidenbach zugeordnete Vorstandsressort zusätzlich zu seinen ordentlichen Aufgaben geleitet. Für diese zusätzliche Tätigkeit hat Herr Dr. Alsheimer eine Interimsvergütung erhalten.

#### 3.2. Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstandes werden einzelne Nebenleistungen vertraglich gewährt. Diese inkludieren konkret die Bereitstellung des Dienstwagens, die D&O-Versicherung, Gruppenunfallversicherung, Beihilfe zu den Krankheitskosten, Beitragszuschuss zu der Kranken-/Pflegeversicherung sowie die jährliche ärztliche Vorsorgeuntersuchung. Zudem erbringt die Mainova AG für den Vorstandsvorsitzenden Zuführungen für die beamtenrechtliche Altersversorgung.

#### 3.3 Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV-Zusagen)

Die bAV-Zusagen sind für die einzelnen Vorstandsmitglieder jeweils in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse erteilt worden und sehen jeweils als Versorgungsleistungen ein Ruhegehalt und Hinterbliebenenleistungen vor. Sie sind inhaltlich wie folgt ausgestaltet:

Die bAV-Zusagen für Diana Rauhut und Martin Giehl sind als beitragsorientierte Leistungszusagen in Form einer kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse ausgestaltet. Die bAV-Zusage von Peter Arnold ist in Form einer Direktzusage gewährt worden, die allerdings auch über eine Rückdeckungversicherung kongruent rückgedeckt ist. Die bAV-Zusage des Vorstandsvorsitzenden ist als Leistungszusage ausgestaltet. Als Ruhegehalt werden ab dem Eintritt in den Vorstand der Mainova 35% des zuletzt bezogenen festen Jahresgehalts garantiert. Der Anspruch von 35% erhöht sich

mit dem Ablauf eines jeden Jahres als Vorstandsmitglied der Mainova um jeweils 2% bis zum im Dienstvertrag geregelten Höchstbetrag. Erhöhungen des festen Jahresgehalts ab dem 1. Januar 2018 werden jeweils nur zu 90% bei der Bestimmung des zuletzt bezogenen festen Jahresgehalts berücksichtigt.

#### 3.4 Variable (erfolgsabhängige) Vergütung

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; dazu werden die Vorstandsmitglieder, als materielle Incentivierung im Rahmen des LTI, am nachhaltigen Erfolg der Mainova AG beteiligt.

##### 3.4.1 Kurzfristige variable Vergütung

###### 3.4.1.1 STI (Vorstandsvergütungssystem 2021)

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. Dieser Zielwert entspricht dem Wert des Konzern-EBT, der sich aus der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt. 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 150% 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 150% des Zielwertes des Konzern-EBT und die Höhe des STI ist damit verbunden auf 150% des STI-Zielbetrags (Cap) begrenzt. Innerhalb der Bandbreite steigt der Zielerreichungsgrad linear zum Konzern-EBT.

Die Festsetzung des STI für das jeweilige Geschäftsjahr erfolgt in zwei Schritten: In einem 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 hin-fällig werden lassen, sofern diese nicht vorhersehbar wa-ren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine Anpassung auf mehr als 150% des STI-Zielbetrags ist ausgeschlossen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht transparent berichtet. In einem 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. Der nach Abschluss des zweiten Schritts festge-setzte STI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar. Der Auszahlungsbetrag wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Er ist fällig im Folgemonat der Festsetzung im auf den jeweiligen STI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahr.

#### 3.4.1.2 Tantieme (Bisheriges Vergütungssystem)

Die Tantieme berechnet sich nach einem fixen Multiplikator, der mit jeder angefangenen Mio. Euro EBT des Mainova-Konzerns multipliziert wird. Das EBT wird dabei bestimmt als „Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit“ ge-mäß § 275 Abs. 2 Nr. 14 HGB zzgl. des „außerordentli-chen Ergebnisses“ gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB des Mainova-Konzerns. Der Mainova-Konzern umfasst die-jenigen Unternehmen, die gemäß § 294 HGB bei einer Aufstellung eines Mainova-Konzernabschlusses konsoli-ert werden müssten. Eine Bescheinigung des erreichte-n EBT des Mainova-Konzerns erfolgt jährlich durch den Abschlussprüfer der Mainova AG. Der Aufsichtsrat behält sich vor, das festgestellte EBT des Mainova-Konzerns um außerordentliche Effekte zu bereinigen.

#### 3.4.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

Der LTI setzt sich zusammen aus einem finanziellen Erfolgsparameter (in der Ziel-Gesamtvergütung in Bezug auf den LTI mit einem Wert von 70% gewichtet) und einem nicht-finanziellen Erfolgsparameter (in der Ziel-Gesamtvergütung in Bezug auf den LTI mit einem Wert von 30% gewichtet). Sein Performancezeitraum (LTI-Performancezeitraum) be-trägt drei Jahre, beginnend mit dem Geschäftsjahr, für das der konkrete LTI zugesagt wird.

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. Seine Höhe ist abhängig vom erreichten kumulierten Ergebnis der ge-wöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT Mainova-Konzern) gegenüber dem relevanten Vergleichswert aus der Mehr-jahresplanung. Der Aufsichtsrat legt hierzu zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für das Konzern-EBT für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum fest. Dieser Zielwert entspricht dem Wert des Konzern-EBT, der sich aus der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmens-Mehrjahresplanung für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum ergibt. 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 den jeweiligen LTI-Performancezeitraum, ausgedrückt in einem Zielerreichungsgrad. Die Bandbreite des für den LTI rele-vanten Zielerreichungsgrades beträgt zwischen 80% und 150% des Zielwertes. Ein Zielerreichungsgrad von 80% bil-det die Untergrenze für den LTI in Bezug auf die finanziellen Erfolgsparameter, d.h., bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 80% wird für den betroffenen Parameter ent-sprechend seinem Anteil am gesamten LTI keine Vergütung gewährt. Der Zielerreichungsgrad ist auf 150% des Zielwertes und die Höhe des LTI ist damit verbunden auf 150% des LTI-Zielbetrags (Cap) begrenzt.

Der nicht-finanzielle Erfolgsparameter soll den Beitrag des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen. Die nicht-finanziellen Ziele werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Mainova AG abgelei-tet. 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 jeweili-ge Ziel „erfüllt“ ist (Zielerreichungsgrad 100%) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Die Parameter können qualitativ- und quantitativer Natur sein. Ein Zielerreichungsgrad von 50% bildet die Untergrenze für den LTI in Bezug auf die nicht-finanziellen Erfolgsparameter, d.h., bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 50% wird für den be-troffenen Parameter entsprechend seinem Anteil am gesam-ten LTI keine Vergütung gewährt. Der Zielerreichungsgrad ist auf 150% des Zielwertes und die Höhe des LTI ist damit verbunden auf 150% des LTI-Zielbetrags (Cap) begrenzt.

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 multipli-ziert. 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. Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte LTI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar.

Der Auszahlungsbetrag wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Der Aufsichtsrat nimmt die Festsetzung des LTI in der ersten Aufsichtsratssitzung des dem LTI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres vor. Der Auszahlungsbetrag des LTI ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung des Aufsichtsrats folgenden Kalendermonats.

#### 3.4.3 Anwendung des LAP im Berichtsjahr

Für Vorstandsmitglieder, auf deren Anstellungsvertrag im Geschäftsjahr 2021 das Bisherige Vorstandsvergütungssystem anwendbar war, ermittelte sich die langfristige variable Vergütung nach Maßgabe des LAP. Das LAP, das ebenfalls einen jeweiligen Performancezeitraum von drei Jahren vorsieht, setzt sich zusammen aus einem finanziellen Erfolgsparameter (Gewichtung: 70%) und einem nichtfinanziellen Erfolgsparameter (Gewichtung: 30%). Der finanzielle Erfolgsparameter wird anhand des kumulierten EBT der Performanceperiode bewertet. Das EBT inkludiert das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Mainova-Konzerns als Ergebnis nach Steuern gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 15 HGB zuzüglich Steuern vom Einkommen und Ertrag gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 14 HGB, auf der Basis der vom Aufsichtsrat genehmigten 3-Jahres-Planung. Der Mainova Konzern umfasst diejenigen Unternehmen, die gemäß § 294 HGB bei einer Aufstellung des Konzernabschlusses der Mainova AG zu konsolidieren sind.

Der nichtfinanzielle Erfolgsparameter besteht aus den gleichwertigen Zielen der Kundenzufriedenheit und der Mitarbeiterzufriedenheit.

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird wie folgt erhoben: Zu Beginn der Performanceperiode wird vom Aufsichtsrat eine Zielerreichungstabelle definiert, die jedem Mitarbeiterzufriedenheitsgrad (auf einer Skala von 1-5) eine Zielerreichung zuordnet. Die Zielerreichung wird am Ende der Performanceperiode anhand dieser Tabelle und des Ergebnisses der zuletzt durchgeführten Mitarbeiterbefragung in der jeweiligen Performanceperiode bestimmt. Die Kundenzufriedenheit wird wie folgt erhoben: Zu Beginn der Performanceperiode wird vom Aufsichtsrat eine Zielerreichungstabelle für die Komponente Kundenzufriedenheit definiert. Die mittlere Zufriedenheit (arithmetisches Mittel) der Mainova-Kunden wird mit der mittleren Zufriedenheit (arithmetisches Mittel) der Wettbewerberkunden verglichen. Die Zielerreichung für die Komponente Kundenzufriedenheit wird am Ende der Performanceperiode anhand dieser Tabelle

und dem Vergleichsergebnis der im letzten Jahr der Performanceperiode durchgeführten Kundenbefragungen bestimmt.

Der Grad der Zielerreichung sämtlicher Erfolgsparameter wird gemäß der beschriebenen Performancemessung bestimmt. Dabei kann die Zielerreichung des einzelnen Erfolgsparameters den Wert 150% nicht übersteigen. Beträgt die Zielerreichung bei einem Erfolgsparameter weniger als 50%, so wird diese mit 0% festgelegt. Die Gesamtzielerreichung errechnet sich entsprechend der Gewichtung der Zielerreichung der einzelnen Komponenten.

#### 3.4.4 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.

#### 3.4.5 Übersicht über die Ziel-Gesamtvergütung und die Maximalvergütung

Für das Geschäftsjahr 2021 können die einzelnen Vorstandsmitglieder die in den nachfolgenden Übersichten ausgeführten Ziel-Gesamtvergütungen und folgende Maximalvergütungen erzielen.

Der in den einzelnen Übersichten in Zeile 10 (Dr. Constantin H. Alsheimer) bzw. in Zeile 9 (alle sonstigen Vorstandsmitglieder) ausgewiesene Gesamtbetrag inkludiert den Gesamtbetrag der Ziel-Gesamtvergütung und den Gesamtbetrag der Maximalvergütung (unter Berücksichtigung der Grundvergütung (inklusive Garantietantieme und Interimsvergütung (Dr. Constantin H. Alsheimer), der variablen Vergütung, der Nebenleistungen und der bAV-Zusage).

Aus Transparenzgründen weist die Übersicht in Zeile 11

(Dr. Constantin H. Alsheimer) bzw. in Zeile 10 (alle sonstigen Vorstandsmitglieder) zusätzlich die Gesamtbeträge der Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung ohne bAV-Zusage gemäß dem unter Ziffer 2.1 ausgeführten Vorstandsvergütungssystem 2021 sowie in Zeile 12 (Dr. Constantin H. Alsheimer) bzw. in Zeile 11 (alle sonstigen Vorstandsmitglieder) die Gesamtbeträge der

Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung ohne Nebenleistungen und bAV-Zusage auf. Die Prozentangaben für die einzelnen Vergütungsbestandteile bei der Ziel-Gesamtvergütung und bei der Maximalvergütung beziehen sich auf den in Zeile 10 (Dr. Constantin H. Alsheimer) bzw. in Zeile 9 (alle sonstigen Vorstandsmitglieder) ausgewiesenen Gesamtbetrag.

Zeile		<b>Dr. Constantin H. Alsheimer</b>			
		Ziel-Gesamtvergütung		Maximalvergütung	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung	401.004	35,7	401.004	-
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	393.902	-	393.902	-
3	+ Interimsvergütung	85.500	7,6	85.500	-
4	+ Nebenleistungen	46.916	4,1	46.916	-
5	<b>= Vergütung aus Summe der Zeilen 1, 3 und 4</b>	<b>533.420</b>	<b>47,4</b>	<b>533.420</b>	<b>-</b>
6	+ Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)	164.808	14,7	No Cap	-
7	+ Langfristige variable Vergütung (LAP)	97.000	8,7	145.500	-
8	<b>= Variable Vergütungsbestandteile</b> (= Summe aus Zeilen 6 und 7)	<b>261.808</b>	<b>23,3</b>	<b>No Cap</b>	<b>-</b>
9	+ BAV-Service Costs	329.297	29,3	329.297	-
10	<b>= Gesamtbetrag (= Summe aus Zeilen 5, 8 und 9)</b>	<b>1.124.525</b>	<b>100</b>		<b>-</b>
11	Gesamtbetrag Vorstandsvergütungssystem 2021 (ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 5 und 8)	795.228	-	-	-
12	<b>Gesamtbetrag</b> (ohne Nebenleistungen und ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 1, 3 und 8)	<b>748.312</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Zeile		<b>Peter Arnold</b>			
		Ziel-Gesamtvergütung		Maximalvergütung	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung	306.996	46,1	306.996	-
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	306.996	-	306.996	-
3	+ Nebenleistungen	16.509	2,5	16.509	-
4	<b>= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3</b>	<b>323.505</b>	<b>48,6</b>	<b>323.505</b>	<b>-</b>
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)	141.809	21,3	No Cap	-
6	+ Langfristige variable Vergütung (LAP)	77.000	11,6	115.500	-
7	<b>= Variable Vergütungsbestandteile</b> (= Summe aus Zeilen 5 und 6)	<b>218.809</b>	<b>32,9</b>	<b>No Cap</b>	<b>-</b>
8	+ BAV-Service Costs	122.929	18,5	122.929	-
9	<b>= Gesamtbetrag (= Summe aus Zeilen 4, 7 und 8)</b>	<b>665.243</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
10	Gesamtbetrag Vorstandsvergütungssystem 2021 (ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 4 und 7)	542.314	-	-	-
11	<b>Gesamtbetrag</b> (ohne Nebenleistungen und ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 1 und 7)	<b>525.805</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Zeile		Diana Rauhut			
		Ziel-Gesamtvergütung		Maximalvergütung	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung	306.996	49,3	306.996	-
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	306.996	-	306.996	-
3	+ Nebenleistungen	19.971	3,2	19.971	-
4	<b>= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3</b>	326.967	52,5	326.967	-
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)	141.809	22,8	No Cap	-
6	+ Langfristige variable Vergütung (LAP)	77.000	12,4	115.500	-
7	<b>= Variable Vergütungsbestandteile</b> (= Summe aus Zeilen 6 und 7)	218.809	35,1	No Cap	-
8	+ BAV-Service Costs	76.836	12,3	76.836	-
9	= Gesamtbetrag (= Summe aus Zeilen 4, 7 und 8)	622.612	100	-	-
10	Gesamtbetrag Vorstandsvergütungssystem 2021 (ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 4 und 7)	545.776	-	-	-
11	<b>Gesamtbetrag</b> (ohne Nebenleistungen und ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 1 und 7)	<b>525.805</b>	-	-	-

Zeile		Martin Giehl			
		Ziel-Gesamtvergütung		Maximalvergütung	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung	96.999	61,2	96.999	54,8
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	76.750	-	76.750	-
3	+ Nebenleistungen	4.431	2,8	4.431	2,5
4	<b>= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3</b>	101.430	64	101.430	57,3
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI)	11.250	7,1	16.750	9,5
6	+ Langfristige variable Vergütung (LTI)	26.500	16,7	39.750	22,4
7	<b>= Variable Vergütungsbestandteile</b> (= Summe aus Zeilen 6 und 7)	37.750	23,8	56.500	31,9
8	+ BAV-Service Costs	19.187	12,1	19.187	10,8
9	= Gesamtbetrag (= Summe aus Zeilen 4, 7 und 8)	158.367	100	177.117	100
10	Gesamtbetrag Vorstandsvergütungssystem 2021 (ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 4 und 7)	139.180	-	157.930	-
11	<b>Gesamtbetrag</b> (ohne Nebenleistungen und ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 1 und 7)	<b>134.749</b>	-	<b>153.499</b>	-

### 3.5 Geschäftsjahr 2021

#### 3.5.1 Zielerreichungen für die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 AktG umfasst den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil für das Geschäftsjahr 2020, sowie die langfristigen Vergütungsbestandteile aus dem LAP für den Referenzzeitraum 2018 bis 2020, die jeweils im April 2021 zur Auszahlung gelangt sind.

Der für die im Geschäftsjahr 2020 gewährte und geschuldete variable Vergütung zu berücksichtigende Personenkreis inkludiert die im Geschäftsjahr 2020 bestellten Vorstandsmitglieder, denen neben drei aktuellen Vorstandsmitgliedern (Dr. Constantin H. Alsheimer, Peter Arnold und Diana Rauhut) das am 30. November 2020 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Norbert Breidenbach zugehört.

Für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile waren jeweils folgende Ziele vorgegeben:

Ziele	Dr. Constantin H. Alsheimer (bestellt seit 01.01.2006)	Peter Arnold (bestellt seit 01.05.2020)	Diana Rauhut (bestellt seit 01.11.2018)	Norbert Breidenbach (bestellt vom 01.07.2013 bis 30.11.2020)
Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil 2020: Konzern-EBT	102,2 Mio. gemäß Jahresplanung			
LAP 2018 bis 2020	Kumuliertes EBT 2018 – 2020 (315 Mio.), Kundenzufriedenheits- und Mitarbeiterzufriedenheits-Index	Kumuliertes EBT 2018 – 2020 (315 Mio.), Kundenzufriedenheits- und Mitarbeiterzufriedenheits-Index	Kumuliertes EBT 2018 – 2020 (315 Mio.), Kundenzufriedenheits- und Mitarbeiterzufriedenheits-Index	Kumuliertes EBT 2018 – 2020 (315 Mio.), Kundenzufriedenheits- und Mitarbeiterzufriedenheits-Index

Für die Ziele konnten folgende Zielerreichungen verzeichnet werden:

Rechnerische Zielerreichungen	Dr. Constantin H. Alsheimer	Peter Arnold	Diana Rauhut	Norbert Breidenbach
Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil 2020: Konzern-EBT	122,5 Mio. Konzern-EBT = 123%			
LAP 2018 bis 2020	118%	118%	118%	118%
Kumuliertes EBT (2018 – 2020)	364,2 Mio. Konzern-EBT = 116%			
Kundenzufriedenheit	73,5 = 125%	73,5 = 125%	73,5 = 125%	73,5 = 125%
Mitarbeiterzufriedenheit	3,6 = 121%	3,6 = 121%	3,6 = 121%	3,6 = 121%

Die Höhen der aus den jeweiligen Zielerreichungen für das einzelne Vorstandsmitglied resultierenden und im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile sind in den Übersichten unter Ziffer 4.1 ausgeführt.

### 3.5.2 Angaben zu Aktien und Aktienoptionen

Der dem einzelnen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 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.

### 3.5.3 Malus/Clawback

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keinen Anlass, von der Möglichkeit eines Malus und/oder Clawbacks Gebrauch zu machen, weshalb der Aufsichtsrat derartige Maßnahmen auch nicht durchführen musste.

### 3.5.4 Leistungen im Falle des vorzeitigen Ausscheidens und Leistungen im Fall des regulären Ausscheidens

Für den Fall, dass die Stadt Frankfurt am Main mit dem ihr direkt und indirekt zuzurechnenden Anteil nicht mehr die Mehrheit am stimmberechtigten Grundkapital der Mainova AG innehat (Kontrollwechsel), oder im Falle eines Rechtsformwechsels gemäß §§ 190 ff. Umwandlungsgesetz oder beim Abschluss eines wirksamen Vertrags, der die Mainova AG der Beherrschung eines anderen Unternehmens außerhalb des Stadtwerke-Frankfurt-Konzerns unterstellt (Beherrschungsvertrag gemäß § 291 Abs. 1 S. 1 1. Alt. AktG), gewährt die Mainova AG dem Vorsitzenden des Vorstands ein Sonderkündigungsrecht und das Recht zur Niederlegung seines Amtes. Für den Fall der wirksamen und fristgerechten Kündigung und Amtsniederlegung erhält der Vorsitzende des Vorstands eine Abfindung in Höhe des Zweifachen seiner letztmaligen Jahresgesamtbezüge (Grundvergütung und Tantieme). Maximale Obergrenze ist jedoch die Höhe der Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags. Den sonstigen Vorstandsmitgliedern sind vertraglich keine Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt. Im Geschäftsjahr 2021 hat kein Vorstandsmitglied Leistungen im Fall des vorzeitigen Ausscheidens erhalten.

Leistungen im Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit sind dem Vorsitzenden des Vorstandes in der Weise zugesagt, dass seine bAV-Zusage einen Versorgungsanspruch auf die Ruhegeldleistungen als vorzeitigen Versorgungsfall ansieht, wenn der Dienstvertrag nach Ablauf des jeweiligen befristeten Zeitraums nicht verlängert wird, wenn er im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat aus der Mainova AG ausscheidet, oder wenn seine Beurlaubung durch die Stadt Frankfurt aufgehoben

wird und er als Beamter in den Dienst der Stadt Frankfurt zurückkehrt. Den sonstigen Vorstandsmitgliedern sind vertraglich jenseits der Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung keine Leistungen für den Fall der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt. Im Geschäftsjahr 2021 hat kein Vorstandsmitglied Leistungen im Fall des regulären Ausscheidens jenseits der betrieblichen Altersversorgung erhalten.

### 3.5.5 Leistungen von Dritten

Den Vorstandsmitgliedern sind keine Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt worden und im Geschäftsjahr 2021 hat auch kein Vorstandsmitglied solche Leistungen erhalten.

### 3.5.6 Abweichungen vom Vorstandsvergütungssystem 2021

Um möglichst einen Gleichlauf der Höhe der Gesamtdirektvergütung hinsichtlich des neuen und der drei bestehenden Dienstverträge zu erreichen, wurde bei Herrn Giehl für die Ziel-Gesamtvergütung (gemäß dem Vorstandsvergütungssystem 2021) eine Gewichtung zwischen fixem und variablem Element von 72/28 gewählt.

### 3.5.7 Leistungen an frühere Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 beendet haben

Im Geschäftsjahr 2021 hat kein früheres Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet.

## 4. Angaben zur Höhe der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung

Die nachfolgenden Übersichten zeigen die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütungen nach Maßgabe des § 162 AktG und des DCGK 2017. Die Darstellung der Daten für das Geschäftsjahr 2020 wurde dazu an die überarbeiteten Vorgaben des § 162 AktG – aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit – angepasst.

4.1 Angaben zu den im Geschäftsjahr 2021 bestellten  
Vorstandsmitgliedern

Zeile		<b>Dr. Constantin H. Alsheimer</b>			
Gewährte und geschuldete Vergütung		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung (ohne Garantietantieme)	401.004	48,1	395.004	52,7
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	393.902	-	388.502	-
3	+ Interimsvergütung	85.500	10,3	9.500	1,3
4	+ Nebenleistungen	46.916	5,6	50.512	6,7
5	<b>= Vergütung aus Summe der Zeilen 1, 3 und 4</b>	<b>533.420</b>	<b>64</b>	<b>455.016</b>	<b>60,7</b>
6	+ Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) (Referenzzeitraum)	185.976 (2020)	22,3	178.608 (2019)	23,9
7	+ Langfristige variable Vergütung (LAP) (Referenzzeitraum)	114.460 (2018-2020)	13,7	115.430 (2017-2019)	15,4
8	<b>= Variable Vergütungsbestandteile (= Summe aus Zeilen 6 und 7</b>	<b>300.436</b>	<b>36</b>	<b>294.038</b>	<b>39,3</b>
9	<b>= Gesamtbetrag</b>	<b>833.856</b>	<b>100</b>	<b>749.054</b>	<b>100</b>

Zeile		<b>Peter Arnhold</b>			
Gewährte und geschuldete Vergütung		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung (ohne Garantietantieme)	306.996	62,6	202.000	95,8
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	306.996	-	202.000	-
3	+ Nebenleistungen	16.509	3,4	8.965	4,2
4	<b>= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3</b>	<b>323.505</b>	<b>66</b>	<b>210.965</b>	<b>100</b>
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) (Referenzzeitraum)	106.682 (2020)	21,7	-	-
6	+ Langfristige variable Vergütung (LAP) (Referenzzeitraum)	60.573 (2018-2020)	12,3	-	-
7	<b>= Variable Vergütungsbestandteile (= Summe aus Zeilen 5 und 6)</b>	<b>167.255</b>	<b>34</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
8	<b>= Gesamtbetrag</b>	<b>490.760</b>	<b>100</b>	<b>210.965</b>	<b>100</b>

Zeile		<b>Diana Rauhut</b>			
Gewährte und geschuldete Vergütung		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung (ohne Garantietantieme)	306.996	53,1	303.000	52,9
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	306.996	-	303.000	-
3	+ Nebenleistungen	19.971	3,5	19.059	3,3
4	<b>= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3</b>	326.967	56,6	322.059	56,2
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) (Referenzzeitraum)	160.023 (2020)	27,7	158.722 (2019)	27,8
6	+ Langfristige variable Vergütung (LAP) (Referenzzeitraum)	90.860 (2018-2020)	15,7	91.630 (2017-2019)	16
7	<b>= Variable Vergütungsbestandteile</b> (= Summe aus Zeilen 5 und 6)	250.883	42,4	250.352	43,8
8	<b>= Gesamtbetrag</b>	<b>577.850</b>	<b>100</b>	<b>572.411</b>	<b>100</b>

Zeile		<b>Martin Giehl</b>			
Gewährte und geschuldete Vergütung		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung	96.999	95,6	-	-
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	76.750	-	-	-
3	+ Nebenleistungen	4.431	4,4	-	-
4	<b>= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3</b>	101.430	100	-	-
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI) (Referenzzeitraum)	-	-	-	-
6	+ Langfristige variable Vergütung (LTI) (Referenzzeitraum)	-	-	-	-
7	<b>= Variable Vergütungsbestandteile</b> (= Summe aus Zeilen 5 und 6)	-	-	-	-
8	<b>= Gesamtbetrag</b>	<b>101.430</b>	<b>100</b>	-	-

4.2 Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die im Berichtsjahr noch eine Vergütung aus der Vorstandstätigkeit im Vorstandsstellungsverhältnis sowie Leistungen der

betrieblichen Altersversorgung erhalten haben (als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Zeile		Norbert Breidenbach (bestellt vom 01.07.2013 bis 30.11.2020)			
		2021		2020	
Gewährte und geschuldete Vergütung		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung (ohne Garantietantieme)	-	-	277.750	49,4
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	-	-	272.922	-
3	+ Nebenleistungen	-	-	16.526	2,9
4	+ Leistungen der betrieblichen Altersversorgung	59.714,47	19,9	5.323	0,9
5	<b>= Vergütung aus Summe der Zeilen 1, 3 und 4</b>	59.714,47	19,9	299.599	53,3
6	+ Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) (Referenzzeitraum)	146.688 (2020)	48,8	158.722 (2019)	28,2
7	+ Langfristige variable Vergütung (LTI) (Referenzzeitraum)	94.105 (2018-2020)	31,3	103.530 (2017-2019)	18,4
8	<b>= Variable Vergütungsbestandteile</b> (= Summe aus Zeilen 6 und 7)	240.793	80,1	262.252	46,7
9	<b>= Gesamtbetrag</b>	<b>300.507,47</b>	100	<b>561.851</b>	100

4.3 Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die im Berichtsjahr Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten haben (als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Name	Vorname	-	-	-	Summe <sup>1</sup>
Birkner	Peter	-	-	-	114.068,97 €
Herbst	Lothar	-	-	-	185.007,69 €
-	-	-	-	-	-

4.4 Angaben zu aktiven Vorstandsmitgliedern: Für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit zugesagte Leistungen (§ 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG)

Barwert der Pensionsverpflichtungen (nach HGB) für den Vorstand in EUR:			
	31.12.2021	Veränderung	31.12.2020
<b>Dr. Constantin H. Alsheimer</b>	3.758.890	644.001	3.114.889
<b>Peter Arnold</b>	454.282	116.020	338.262

<sup>1</sup> ausschließlich feste Vergütungsbestandteile

## Gesamtzuführung zu den Unterstützungskassen für den Vorstand in EUR:

	31.12.2021	Veränderung	31.12.2020
<b>Martin Giehl</b>	19.187	-	-
<b>Diana Rauhut</b>	234.521	76.836	157.685

### 5. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung inkludiert eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung (§ 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Die nachstehende Übersicht zeigt hierzu die Entwicklung der durchschnittlichen IST-Barvergütung der

Vorstandsmitglieder in Relation zur Gesamtbelegschaft als auch zu den Tarifmitarbeitern. In die Vergleichsgruppe der Tarifmitarbeiter wurden alle MA im TV-V aufgenommen. Bei der Gesamtbelegschaft wurden alle außertariflich vergüteten Mitarbeiter aufgenommen. Mitarbeiter in Altersteilzeit bleiben hierbei grundsätzlich unberücksichtigt. Nicht aufgenommen wurden Auszubildende, Aushilfskräfte, Praktikanten und Studenten.

Entwicklung der durchschnittlichen IST-Barvergütung<sup>1</sup> der Vorstandsmitglieder

#### Zum 31.12.2021 amtierende Vorstandsmitglieder

	2021			2020			2019			2018			2017			2016	
	[in EUR]	[0 VZÄ]	[in %]	[in EUR]	[0 VZÄ]	[in %]	[in EUR]	[0 VZÄ]	[in %]	[in EUR]	[0 VZÄ]	[in %]	[in EUR]	[0 VZÄ]	[in %]	[in EUR]	[0 VZÄ]
<b>Dr. Constantin H. Alsheimer</b>	833.856	-	11,3	749.054	-	7,6	696.347	-	3,1	675.282	-	6,6	633.654	-	9,4	579.170	-
<b>Peter Arnold</b>	490.760	-	132,6	210.965	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Martin Giehl</b>	101.430	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Diana Rauhut</b>	577.850	-	1,0	572.411	-	63,0	351.118	-	582,4	51.452	-	-	-	-	-	-	-
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder<sup>2</sup></b>																	
<b>Norbert Breidenbach</b>	300.507	-	-46,5	561.851	-	3,2	544.689	-	1,9	534.658	-	7,6	496.671	-	8,9	456.128	-
<b>Gesamtbelegschaft<sup>3</sup></b>																	
	72.587	2.478	0,7	72.115	2.339	3,3	69.792	2.317	1,6	68.723	2.308	3,1	66.649	2.322	2,7	64.885	2.336
<b>Beschäftigte TV-V<sup>4</sup></b>																	
	69.616	2.372	0,5	69.271	2.236	3,8	66.765	2.213	1,7	65.679	2.197	3,1	63.732	2.216	2,9	61.941	2.231
<b>EBT Mainova AG (HGB) [in Mio. EUR]</b>																	
	99,1	-	-10,5	110,7	-	16,8	94,8	-	19,5	79,3	-	-29,1	111,8	-	1,3	110,4	-

<sup>1</sup> Festvergütung, variable Vergütung, Nebenleistungen sowie die unständigen Bezüge der Tarifmitarbeiter (z. B. Zulagen, Rufbereitschafts- und Überstundenvergütung, Zeitzuschläge), ohne bAV, auf Vollzeitäquivalent normiert

<sup>2</sup> Ehemalige Vorstandsmitglieder ohne solche, die im Berichtsjahr ausschließlich Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung erhalten haben.

<sup>3</sup> Ohne Vorstand, Arbeitnehmer in Altersteilzeit, Auszubildende, Aushilfskräfte, Praktikanten und Studenten inkl. der außertariflichen Angestellten

<sup>4</sup> Ohne Arbeitnehmer in Altersteilzeit, Auszubildende, Aushilfskräfte, Praktikanten und Studenten

## 6. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats führt derzeit Gespräche zur Prüfung weiterer nichtfinanzieller Ziele.

### IV. Vergütungssystem des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

#### 1. Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Grundlage der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist § 14 der Satzung der Mainova AG. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt.

Zur konkreten Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats enthält § 14 der Satzung folgende Regelungen: Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält nach Ablauf des Geschäftsjahres eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 10.000 EUR; der Vorsitzende erhält das Doppelte, die stellvertretenden Vorsitzenden erhalten das Anderthalbfache dieser Vergütung. Die Vergütung erhöht sich für Vorsitzende von Ausschüssen des Aufsichtsrats um 5.000 EUR, für die übrigen Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats um 2.000 EUR. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur für einen Teil des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und die Mitglieder der Ausschüsse erhalten zusätzlich für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilgenommen haben, eine Auslagenpauschale von jeweils 400 EUR.

Eine variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängt, ist für die Aufsichtsratsmitglieder nicht vorgesehen.

Die Vergütung ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Zusagen von Entlassungsentschädigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, spätestens alle vier Jahre, die Angemessenheit der Struktur und Höhe seiner Vergütung. Hierzu wertet der Aufsichtsrat – bei Bedarf unter Hinzuziehung externer Vergütungsexperten – die Aufsichtsratsvergütung bei anderen vergleichbaren Unternehmen aus und vergleicht diese mit der Vergütung des Aufsichtsrats der Mainova AG sowohl hinsichtlich der Bestandteile als auch der Höhe der Vergütung (horizontaler Vergleich). Die Gruppe der Vergleichsunternehmen wird mit den Kriterien Branche, Größe und Land 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 Kriterien für die Bildung der Vergleichsgruppe werden die Umsatzerlöse und die Mitarbeiterzahl verwendet. Um für den Vergütungsvergleich die Branchenzugehörigkeit zu

berücksichtigen, werden bevorzugt Unternehmen aus der Branche „Energieversorgung“ verwendet.

Im Falle der Befassung der Hauptversammlung (§ 113 Abs. 3 S. 1 AktG) werden Vorstand und Aufsichtsrat dieser das Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Sofern Anlass besteht, das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zu ändern, werden Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung in diesem Zusammenhang auch einen Vorschlag für eine entsprechende Änderung von § 14 der Satzung der Mainova AG vorlegen.

Es liegt in der Natur der Sache, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems eingebunden sind. Den innewohnenden Interessenkonflikten wirkt aber entgegen, dass die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung des Vergütungssystems kraft Gesetzes der Hauptversammlung zugewiesen ist und dieser hierzu ein Beschlussvorschlag sowohl des Aufsichtsrats als auch des Vorstands unterbreitet wird.

#### 2. Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2021 nach Maßgabe des § 14 der Satzung der Gesellschaft angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

#### 3. Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats für die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder

Die nachfolgende Übersicht stellt die den im Geschäftsjahr 2021 bestellten Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile dar (jeweils in EUR). Die Aufsichtsratsmitglieder bezogen jeweils ausschließlich feste Vergütungsbestandteile.

Name	Grundvergütung AR	Sitzungsgelder AR	Vergütung für Tätigkeit in Ausschüssen	Sitzungsgelder aus Ausschüssen	Gesamtvergütung
Peter Feldmann (Vorsitzender)	20.000	2.800	5.000	2.000	29.800
Ralf-Rüdiger Stamm (Stv. Vorsitzender)	12.917	3.200	2.000	3.600	21.717
Dr. Matthias Cord (Stv. Vorsitzender)	15.000	2.400	2.000	3.200	22.600
Peter Arnold	5.000	-,-	667	-,-	5.667
Gabriele Aplenz	10.000	3.200	-,-	-,-	13.200
Dr. Jörg Becker	10.000	3.200	2.000	1.600	16.800
Thomas R. Becker	6.667	3.200	1.167	2.400	13.434
Uwe Becker	10.000	2.400	5.000	3.200	20.600
Prof. Dr. Daniela Birkenfeld	10.000	3.200	5.000	800	19.000
Nicole Brunner	10.000	3.200	2.000	3.600	18.800
Thomas Dumke	10.000	3.200	2.000	2.800	18.000
Markus Frank	10.000	2.800	2.000	1.200	16.000
Renè Gehringer	10.000	3.200	2.000	1.600	16.800
Uwe Hartmann	10.000	3.200	-,-	-,-	13.200
Rosemarie Heilig	10.000	2.800	2.000	800	15.600
Holger Klingbeil	10.000	3.200	2.000	800	16.000
Cornelia Kröll	10.000	3.200	2.000	800	16.000
Beate Mensch	10.000	2.800	-,-	-,-	12.800
Claus Möbius	10.000	3.200	2.000	1.600	16.800
Eugenio Munoz del Rio	10.000	3.200	2.000	800	16.000
Roger Podstatny	10.000	3.200	2.000	1.600	16.800

#### Vergütung des Aufsichtsrats über die letzten fünf Jahre

Name	2021	Veränderung	2020	Veränderung	2019	Veränderung	2018	Veränderung	2017	Veränderung	2016
Peter Feldmann (Vorsitzender)	29.800	38,8%	21.467	794%	2.400	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Ralf-Rüdiger Stamm (Stv. Vorsitzender)	21.717	18%	18.400	2,2%	18.000	-4,3%	18.800	2,2%	18.400	0%	18.400

Dr. Matthias Cord (Stv. Vorsitzender)	22.600	0%	22.600	-1,7%	23.000	21,6%	18.917	43,3%	13.200	13,8%	11.600
Peter Arnold	5.667	-68,9%	18.200	-23,5%	23.800	-3,3%	24.600	3,4%	23.800	-1,7%	24.200
Gabriele Aplenzen	13.200	3,1%	12.800	23,5%	10.367	548%	1.600	-	-,-	-	-,-
Dr. Jörg Becker	16.800	2,4%	16.400	2,4%	16.800	-2,4%	16.400	-2,4%	16.800	2,4%	16.400
Thomas R. Becker	13.434	273,1%	3.600	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Uwe Becker	20.600	-22%	26.400	-13,7%	30.600	-2,6%	31.400	-1,3%	31.800	6,7%	29.800
Prof. Dr. Daniela Birkenfeld	19.000	2,2%	18.600	0%	18.600	2,2%	18.200	0%	18.200	5,2%	17.300
Nicole Brunner/ehem. Salm	18.800	4,4%	18.000	7,1%	16.800	23,5%	13.600	-17,1%	16.400	2,5%	16.000
Thomas Dumke	18.000	47,1%	12.233	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Markus Frank	16.000	2,8%	15.567	14,5%	13.600	25,9%	10.800	-3,6%	11.200	-4,3%	11.700
René Gehringer	16.800	7,9%	15.567	11,2%	14.000	12,9%	12.400	0%	12.400	-3,1%	12.800
Uwe Hartmann	13.200	39,4%	9.467	491,7%	1.600	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Rosemarie Heilig	15.600	2,6%	15.200	0%	15.200	-7,3%	16.400	5,1%	15.600	-9,3%	17.200
Holger Klingbeil	16.000	2,6%	15.600	5,4%	14.800	-2,6%	15.200	0%	15.200	-2,56%	15.600
Cornelia Kröll	16.000	11,1%	14.400	2,9%	14.000	0%	14.000	-2,8%	14.400	-5,26%	15.200
Beate Mensch	12.800	35,2%	9.467	491,7%	1.600	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Claus Möbius	16.800	37,3%	12.233	409,7%	2.400	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Eugenio Munoz del Rio	16.000	40%	11.433	471,7%	2.000	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Roger Podstatny	16.800	37,3%	12.233	409,7%	2.400	-	-,-	-	-,-	-	-,-

Frankfurt am Main, den 29. März 2022

Peter Feldmann  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dr. Constantin H. Alsheimer  
Vorsitzender des Vorstands

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers (Anlage 1)

An die Mainova Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Mainova Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Mainova Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufs pflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen,

die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit, der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

### Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Mainova Aktiengesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Frankfurt am Main, den 4. April 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Fischer  
Wirtschaftsprüfer

Marc Krizaj  
Wirtschaftsprüfer

