

Veröffentlichung gemäß § 120a Abs. 2 AktG

Beschluss der Hauptversammlung der Ströer SE & Co. KGaA über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands des persönlich haftenden Gesellschafters

Die ordentliche Hauptversammlung der Ströer SE & Co. KGaA hat am 4. Juni 2025 unter Tagesordnungspunkt 8 das ihr vorgelegte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands des persönlich haftenden Gesellschafter - wie in der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung am 24. April 2025 im Bundesanzeiger veröffentlicht - mit der erforderlichen Mehrheit gebilligt:

Bei der Abstimmung über das Vergütungssystem wurden insgesamt 49.219.314 gültige Stimmen abgegeben, das entspricht 88,13 % vom Grundkapital.

Die Abstimmung ergab folgendes Ergebnis:

	Stimmen	Prozent
JA-Stimmen	44.921.983	91,27%
NEIN-Stimmen	4.297.331	8,73%

Das von der Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem ist nachfolgend wiedergegeben:

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Ströer Management SE

A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Ströer SE & Co. KGaA (die „Gesellschaft“) ist eine börsennotierte Kommanditgesellschaft auf Aktien. Sie hat selbst keinen Vorstand, sondern einen persönlich haftenden Gesellschafter, die (nicht börsennotierte) Ströer Management SE. Deren Geschäfte, und somit mittelbar auch die Geschäfte der Ströer SE & Co. KGaA, führt der Vorstand der Ströer Management SE. Dieser „doppelstöckigen“ Struktur entspricht es, dass es zwei Aufsichtsräte gibt: einen Aufsichtsrat auf der Ebene der Ströer SE & Co. KGaA und einen Aufsichtsrat auf der Ebene der Ströer Management SE.

Daraus folgt, dass das hier vorgestellte Vergütungssystem die Vorstandsmitglieder des persönlich haftenden Gesellschafters Ströer Management SE betrifft. Mit Blick auf dieses Vergütungssystem kommt sowohl dem Aufsichtsrat der Ströer Management SE als auch dem Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA eine Rolle zu: Die Erarbeitung des Vergütungssystems, die Bestellung der Vorstandsmitglieder und der Abschluss ihrer Anstellungsverträge fallen in den Kompetenz- und Verantwortungsbereich des Aufsichtsrats der Ströer Management SE. Dieser Aufsichtsrat ist daher gemeint, wenn im Folgenden bei der Darstellung des Vergütungssystems auf den „**Aufsichtsrat**“ Bezug genommen wird. Demgegenüber ist der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA dazu berufen, das Vergütungssystem der Hauptversammlung der Ströer SE &

Co. KGaA zur Billigung vorzulegen und ihr den entsprechenden Beschlussvorschlag zu unterbreiten.

B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN

I. Vergütungsbestandteile

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativen Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das Grundgehalt und die Nebenleistungen. Eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Variable Bestandteile sind der Short Term Incentive mit einem einjährigen Bemessungszeitraum und der Performance Share Plan mit einem vierjährigen Bemessungszeitraum.

Vergütungsbestandteil		Bemessungsgrundlage / Parameter
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt		jeweils zum Monatsende
Nebenleistungen		Abdeckung bestimmter üblicher Leistungen, z.B. Dienstfahrzeuge, Versicherungsleistungen, sicherheitsrelevante Leistungen
Variable Vergütungsbestandteile		
Short Term Incentive („STI“)	Plantyp:	Zielbonus
	Begrenzung:	240 % des Zielbetrags
	Leistungskriterium:	– Cash-Flow (100 %) – ESG-Ziel(e) (Multiplikator 0,8-1,2)
	Bemessungszeitraum:	Jeweiliges Geschäftsjahr
	Auszahlung:	In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres
Long Term Incentive („LTI“)	Plantyp:	Virtueller Performance Share Plan
	Begrenzung:	300 % des Zielbetrags
	Leistungskriterium:	– Kapitalrendite (anteilig 50 %) – Organischer Umsatzwachstum (anteilig 50 %) ➤ Einbeziehung der Aktienkursentwicklung
	Bemessungszeitraum:	Vier Jahre vorwärtsgerichtet
	Auszahlung:	In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des letzten Jahres der Performance-Periode
Sonstige Leistungen		

Zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	– Ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile – Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot und Karenzenschädigung	Es besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 2 Jahren. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots werden den Vorstandsmitgliedern Entschädigungen in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gezahlt.
Change of Control	Es bestehen keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control).
Malus / Clawback-Regelungen	– Aufsichtsrat kann Jahresbonus und LTI bei relevantem Fehlverhalten während Bemessungszeitraum um bis zu 100 % kürzen oder zurückfordern – Rückforderung ausgeschlossen, wenn seit Auszahlung mehr als drei Jahre vergangen sind

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe der für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Zur Gesamtvergütung gehören das Grundgehalt, der Short Term Incentive und der Performance Share Plan sowie die Nebenleistungen. Bei dem Short Term Incentive und dem Long Term Incentive wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt.

	Feste Vergütung (Grundgehalt + Nebenleistungen)	Variable Vergütung	
		STI	LTI
(Co-)Vorstandsvorsitzender	45-55 %	20-30 %	25-35 %
Weiteres Vorstandsmitglied	50-60 %	15-25 %	20-30 %

2. Feste Vergütungsbestandteile

2.1 Grundgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Grundgehalt in zwölf gleichen Raten, die jeweils zum Monatsende gezahlt werden.

2.2 Nebenleistungen

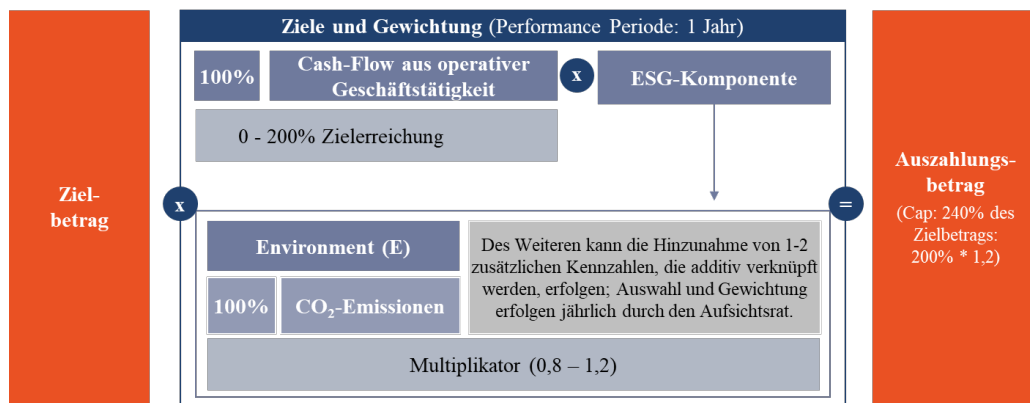
Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen pro Geschäftsjahr, die zum Beispiel Dienstfahrzeuge, Versicherungsleistungen und sicherheitsrelevante Leistungen beinhalten.

3. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile detailliert beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und den Auszahlungsbeträgen aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

3.1 Short Term Incentive (STI)

Der Short Term Incentive ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung ist zum einen die Entwicklung des finanziellen Erfolgsziels „Cash-Flow der Ströer Gruppe“ („finanzielles Teilziel“). Zum anderen hängt der Short Term Incentive von der Entwicklung von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (*Environment, Social and Governance*) ab, die über einen multiplikativen Faktor berücksichtigt werden („ESG-Faktor“).



3.1.1 Finanzielles Teilziel

Das finanzielle Teilziel Cash-Flow wird mit 100 % gewichtet.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr die Werte für das finanzielle Teilziel fest. Dabei legt der Aufsichtsrat fest:

- einen Schwellenwert, der bei Unterschreitung einem Teilzielerreichungsgrad von 0 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 100 % entspricht, und
- einen Maximalwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 200 % entspricht.

Werte zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

3.1.2 ESG-Faktor

Der Aufsichtsrat legt jährlich vorab nicht-finanzielle (strategische) Teilziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (zusammen „**ESG-Ziele**“) fest und

ermittelt nach Ablauf des Geschäftsjahres den erreichten ESG-Faktor. Der Aufsichtsrat setzt die ESG-Ziele nach pflichtgemäßem Interesse in Abstimmung mit der Jahresplanung des persönlich haftenden Gesellschafters so fest, dass sie möglichst quantifizierbar und damit objektiv messbar sind. Das Teilziel Umwelt berücksichtigt das Kriterium CO₂-Emission; zudem können bis zu zwei weitere Teilziele aus den Dimensionen Soziales und Governance definiert werden („**ESG-Kriterien**“).

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr für das Teilziel Umwelt fest:

- (i) einen Mindestwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 0,8 entspricht,
- (ii) einen Zielwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 1,0 entspricht, und
- (iii) einen Maximalwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 1,2 entspricht.

Werte zwischen dem Mindestwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

Dazu hinzugezogen werden können bis zu zwei zusätzliche ESG-Teilziele aus den Bereichen Soziales und Governance, die der Aufsichtsrat auswählt. Der Aufsichtsrat ist grundsätzlich berechtigt, nach billigem Ermessen für künftige Geschäftsjahre einzelne ESG-Teilziele oder die festgelegten ESG-Kriterien auszutauschen, wenn andere ESG-Teilziele oder ESG-Kriterien aus Sicht des Aufsichtsrats besser geeignet sind, die Entwicklung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance abzubilden und die Vorstandsmitglieder entsprechend zu incentivieren.

3.1.3 Berechnung des Auszahlungsbetrags

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung anhand folgender Formel ermittelt:

$$\text{Short Term Incentive} = \text{individueller Zielbetrag} \times \text{finanzieller Zielerreichungsgrad} \times \text{ESG-Faktor}$$

Sodann prüft der Aufsichtsrat, ob der Auszahlungsbetrag aufgrund eines Malus Tatbestands (dazu unter Ziffer 3.3) zu kürzen ist. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist zur Zahlung fällig in dem Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das maßgebliche Geschäftsjahr. Der Auszahlungsbetrag aus dem Short Term Incentive ist auf maximal 240 % des Zielbetrags begrenzt.

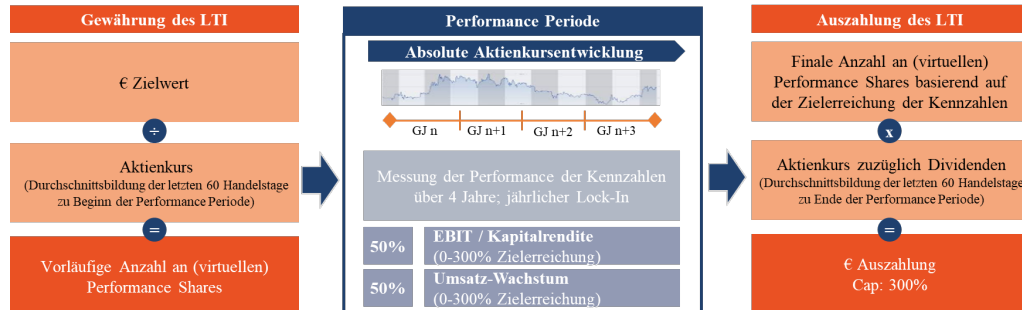
3.1.4 Unterjähriger Ein-/Austritt und außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen

Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns oder Endes des Dienstvertrags gekürzt. Für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstvertrag keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung), wird der Zielbetrag ebenfalls pro rata temporis gekürzt.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen des Short Term Incentive nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

3.2 Long Term Incentive (LTI)

Der Long Term Incentive wird in Form eines virtuellen Performance Share Plans mit vierjähriger Performance Periode gewährt. Maßgebliche wirtschaftliche Erfolgsziele sind die Kapitalrendite der Ströer Gruppe und das organische Umsatzwachstum.



Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres eine Tranche an Performance Shares der Ströer SE & Co. KGaA zugeteilt; die Performance Shares sind eine reine Rechengröße. Die Tranche beginnt am 1. Januar des ersten Geschäftsjahres der Performance-Periode („Gewährungsgeschäftsjahr“) und endet am 31. Dezember des dritten, auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres. Die Anzahl der bedingt zuzuteilenden Performance Shares errechnet sich aus dem zum Zeitpunkt der Zuteilung maßgeblichen vereinbarten Zielbetrag dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Ströer SE & Co. KGaA (Wertpapierkennnummer: 749399, „Ströer-Aktie“) im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG (bzw. des dieses ersetzenden Handelssystems) an den letzten 60 Handelstagen vor dem 1. Januar des jeweiligen Gewährungsgeschäftsjahres bzw. des Beginns der jeweiligen Performance Periode.

Am Ende jedes Geschäftsjahres während der Performance Periode wird ein Viertel der zugeteilten Performance Shares festgeschrieben. Die Anzahl der festzuschreibenden Performance Shares hängt von der Kapitalrendite auf Basis des um Sondereffekte bereinigten EBIT/Capital Employed (anteilig 50 %) sowie dem Umsatzwachstum der Ströer SE & Co. KGaA im Vergleich zur Veränderung des Brutto-Inlandsprodukts in den von der Ströer Gruppe bearbeiteten Märkten (anteilig 50 %) ab. Hierfür legt der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance Periode jeweils für die in die Performance Periode fallenden Geschäftsjahre fest:

Für die Kapitalrendite legt der Aufsichtsrat (anteilig) fest:

- (i) einen Mindestwert, der bei Unterschreitung einer Zielerreichung von 0 % entspricht,
- (ii) einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht und
- (iii) einen Maximalwert, der einer Zielerreichung von 300 % entspricht

Die Festsetzung des Mindest-, Ziel- und Maximalwerts erfolgt hierbei durch das ins Verhältnis setzen der Gesamtkapitalrendite mit dem durchschnittlichen WACC. Der Zielwert entspricht dabei einer Verzinsung in Höhe der Kapitalkosten.

Für das Umsatzwachstum legt der Aufsichtsrat (anteilig) fest:

- (i) einen Schwellenwert, der bei Unterschreitung einer Zielerreichung von 0 % entspricht,
- (ii) einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht und
- (iii) einen Maximalwert, der einer Zielerreichung von 300 % entspricht.

Die Festsetzung des Mindest-, Ziel- und Maximalwerts erfolgt hierbei dadurch, dass das organische Umsatzwachstum der Ströer Gruppe mit dem durchschnittlichen Wachstum des Werbemarkts, gemessen an der Entwicklung des jeweiligen Bruttoinlandproduktes in den Ströer-Märkten, ins Verhältnis gesetzt wird. Eine nachträgliche Änderung der Mindest-, Ziel- und Maximalwerte ist ausgeschlossen.

Werden die Zielwerte der beiden Kennzahlen in einem Geschäftsjahr genau erreicht, werden 100 % eines Viertels der zugeteilten Performance Shares festgeschrieben. Wird der Mindestwert unterschritten sowie der Schwellenwert nicht erreicht, verfällt ein Viertel der zugeteilten Performance Shares. Wird jeweils der Maximalwert erreicht oder übertroffen, werden 300 % eines Viertels der zugeteilten Performance Shares festgeschrieben. Werte zwischen dem Mindestwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

Der finanzielle Gesamtzielerreichungsgrad errechnet sich aus der Summe der gewichteten Teilzielerreichungsgrade nach folgender Formel:

Gesamtzielerreichungsgrad = Teilzielerreichungsgrad Kapitalrendite (anteilig) x 50 % + Teilzielerreichungsgrad operativer Umsatzwachstum x 50 %

Am Ende der Performance Periode wird der Auszahlungsbetrag aus dem Performance Share Plan berechnet, indem die festgeschriebenen Performance Shares mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Ströer-Aktie an den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode und den während der Performance Periode für die Ströer-Aktie ausgezahlten Dividenden multipliziert werden. Dividenden werden nicht verzinst oder reinvestiert.

Sodann prüft der Aufsichtsrat, ob der errechnete Betrag wegen eines Malus Tatbestandes (dazu unter Ziffer 3.3) zu kürzen ist. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist zur Zahlung fällig im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr der Performance Periode. Der Auszahlungsbetrag ist auf 300 % des Zielbetrags begrenzt.

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung des Dienstverhältnisses oder der Teilnahmeberechtigung am Performance Share Plan im Gewährungsgeschäftsjahr wird der Zielbetrag – und damit die Anzahl der zugeteilten Performance Shares – pro rata temporis gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen ein Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis im Gewährungsgeschäftsjahr keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung). Endet das Dienstverhältnis aufgrund dauerhafter Invalidität oder Tod, werden alle zugeteilten Performance Shares, deren Performance Periode noch nicht geendet hat, zum normalen Fälligkeitszeitpunkt ausbezahlt.

Sämtliche Performance Shares einer laufenden Performance Periode – unabhängig davon, ob lediglich zugeteilt oder bereits festgeschrieben – verfallen ersatz- und entschädigungslos in den folgenden Fällen (sog. Bad-Leaver-Fälle):

- Der Aufsichtsrat ist berechtigt, das Dienstverhältnis vor Ende der Performance Periode durch außerordentliche Kündigung aus wichtigen Grund nach § 626 BGB zu beenden.
- Das Vorstandsmitglied legt sein Amt vor Ende der Performance Periode nieder, ohne dass ein wichtiger Grund dafür besteht, oder die Niederlegung erfolgt zur Unzeit.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen des Performance Share Plan nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

3.3 Malus- und Clawbackregelung für die variable Vergütung

Im Falle eines relevanten Fehlverhaltens („**Malus-Tatbestand**“) des Vorstandsmitglieds während des für die variable Vergütung maßgeblichen Bemessungszeitraums – beim Short Term Incentive während des maßgeblichen Geschäftsjahres und beim Performance Share Plan während der vierjährigen Performance-Periode – kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen um bis zu 100 % kürzen („**Malus**“). Ein Malus-Tatbestand kann in einem individuellen Fehlverhalten oder einem Organisationsverschulden liegen. Sollte sich ein Malus-Tatbestand in einem Jahr ereignen, das in den Bemessungszeitraum mehrerer variabler Vergütungsbestandteile fällt, kann der Malus für jeden dieser variablen Vergütungsbestandteile festgelegt werden, d.h. es können insbesondere auch mehrere variable Vergütungsbestandteile mit mehrjährigen Bemessungszeiträumen einem Malus aufgrund desselben Malus-Tatbestands unterliegen.

Im Falle des nachträglichen Bekanntwerdens bzw. der nachträglichen Aufdeckung eines Malus-Tatbestands, der bei anfänglichem Bekanntwerden zu einem Malus berechtigt hätte, ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Bruttobetrag des Auszahlungsbetrags nach billigem Ermessen in Höhe von bis zu 100 % zurückzufordern. Dies gilt für den Performance Share Plan für jeden Bemessungszeitraum, in den das Jahr des Malus-Tatbestands fällt. Die Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind. Dies gilt entsprechend, wenn sich später herausstellt, dass die Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil Zielvorgaben nicht oder nicht in dem Umfang erreicht wurden, wie dies bei Ermittlung des Auszahlungsbetrags auf der Grundlage falscher Informationen angenommen wurde.

4. Sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen zu gewähren. Diese Leistungen können z.B. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber oder sonstiger finanzieller Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel sein.

II. Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in einem Geschäftsjahr ist nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“). Zur Gesamtvergütung in diesem Sinne gehören in Orientierung an den regulatorischen Vorgaben zum Aufbau der DCGK-Zuflusstabellen nach dem DCGK 2017 grundsätzlich das für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahlte Grundgehalt, die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen, der für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte und im Folgejahr ausgezahlte Short Term Incentive sowie die im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlten Performance Shares, deren Performance Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet.

Sofern der Aufsichtsrat neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Anstellungsvertrags vereinbarte Leistungen nach Ziffer I.4 gewährt, fließen auch diese Leistungen in dem Geschäftsjahr, für das sie gewährt werden, in die Maximalvergütung ein.

Die Maximalvergütung beträgt für Mitglieder des Vorstands brutto je EUR 3.000.000 pro Geschäftsjahr und für den bzw. die (Co-)Vorstandsvorsitzenden brutto je EUR 7.000.000 pro Geschäftsjahr. Soweit die Berechnung der Gesamtvergütung zu einem die Maximalvergütung übersteigenden Betrag führt, wird der Auszahlungsbetrag aus dem Short Term Incentive gekürzt. Sollte eine Kürzung des Short Term Incentive nicht ausreichen, um die Maximalvergütung einzuhalten, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits ausgezahlter Vergütung verlangen.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge von Short Term Incentive und Performance Share Plan relativ zum jeweiligen Zielbetrag auf 240 % bzw. 300 % begrenzt.

III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

1.1 Laufzeiten der Vorstandsanstellungsverträge

Die vereinbarte Laufzeit der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder entspricht der Dauer der vorgesehenen Bestellung zum Vorstandsmitglied. Bei einer Erstbestellung wird der Aufsichtsrat die Dauer der Bestellung dem jeweiligen Einzelfall angemessen und am Unternehmenswohl orientiert festlegen, wobei die Bestellsdauer grundsätzlich drei Jahre nicht überschreiten soll. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt unter Beachtung der Regelung des § 84 AktG maximal fünf Jahre. Im Fall einer Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds verlängert sich der Anstellungsvertrag entsprechend der Dauer einer erneuten Bestellung, anderenfalls endet er automatisch, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der vorgesehenen regulären Bestellsdauer. Über eine etwaige Verlängerung des Anstellungsvertrags bzw. eine etwaige Wiederbestellung soll spätestens zehn Monate vor dem Ablauf des Anstellungsvertrags bzw. der Bestellsdauer abschließend mit dem Vorstandsmitglied beraten werden.

Das Vorstandsmitglied kann im Falle einer Herabsetzung der Vergütung durch den Aufsichtsrat den Anstellungsvertrag nach Maßgabe von § 87 Abs. 2 S. 4 AktG zum Ablauf des nächsten Quartals mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

Wird das Vorstandsmitglied auf Dauer arbeitsunfähig, endet der Anstellungsvertrag mit Ende des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird. Dauernde Arbeitsunfähigkeit gilt als festgestellt, wenn die Arbeitsunfähigkeit seit einem Jahr andauert.

1.2 Koppelungsklausel

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied endet der Anstellungsvertrag grundsätzlich nach Ablauf der im Anstellungsvertrag vorgesehenen Auslauffrist, die mindestens der ordentlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 1, 2 BGB entspricht, sofern der Anstellungsvertrag nicht zu einem früheren Zeitpunkt aus wichtigem Grund gekündigt wurde.

2. Entlassungsentschädigungen

Soweit im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eine Abfindung vereinbart wird, ist deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen sowie auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags beschränkt (Abfindungs-Cap). Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Außer auf der Grundlage der anstellungsvertraglichen Regelungen können Abfindungen in dem vorgenannten Rahmen auch auf der Grundlage einer Aufhebungsvereinbarung mit dem Vorstandsmitglied gewährt werden.

Endet der Anstellungsvertrag aufgrund dauernder Arbeitsunfähigkeit, so erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der angemessenen abgezinsten Summe aus Festvergütung und Zielbetrag des STI für den noch verbleibenden Zeitraum der regulären Bestelldauer, maximal jedoch für die Dauer von zwölf Monaten.

3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach Beendigung des Anstellungsvertrages grundsätzlich einem bis zu zweijährigen nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, soweit ein solches im Anstellungsvertrag vereinbart wird. Der Aufsichtsrat kann auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots vor der Beendigung des Anstellungsvertrages verzichten. In diesem Fall endet die Pflicht zur Zahlung einer Karenzentschädigung sechs Monate nach Erklärung des Verzichts.

Die Vorstandsmitglieder erhalten während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen (Gesamtvergütung). Auf die Karenzentschädigung werden anderweitige Einkünfte entsprechend § 74c HGB angerechnet. Eine etwaige Abfindung wird ebenfalls auf die Karenzentschädigung angerechnet.

IV. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems sowie der konkreten Höhe der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Ströer SE & Co. KGaA. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat den oberen Führungskreis der Ströer SE & Co. KGaA definiert und vom Vorstand einerseits und der Gesamtbelegschaft der Ströer SE & Co. KGaA andererseits abgegrenzt. Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung prüft der Aufsichtsrat insbesondere, ob sich aus Veränderungen der Relationen der Vergütung von Vorstand, oberem Führungskreis und Gesamtbelegschaft ein etwaiger Anpassungsbedarf in Bezug auf die Vorstandsvergütung ergibt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

V. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Er überprüft das Vergütungssystem anlassbezogen nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß Ziffer B.IV. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die

Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Es entspricht der eingangs beschriebenen Struktur der Ströer SE & Co. KGaA, dass der Aufsichtsrat der Ströer Management SE zwar für die Erarbeitung und Umsetzung des Vergütungssystems zuständig ist. Er ist aber nicht dazu berufen, das erarbeitete Vergütungssystem auf der Hauptversammlung der börsennotierten Ströer SE & Co. KGaA zur Billigung vorzulegen und ihr einen entsprechenden Beschlussvorschlag zu unterbreiten. Diese Aufgabe und Kompetenz liegt vielmehr beim Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA. Er übernimmt es daher, das vom Aufsichtsrat der Ströer Management SE beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vorzulegen. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, wird der Aufsichtsrat der Ströer Management SE das Vergütungssystem überprüfen; sodann wird der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA das solchermaßen überprüfte System der nächsten ordentlichen Hauptversammlung erneut zur Billigung vorlegen.

Das neue Vergütungssystem gilt für Neuverträge und Vertragsverlängerungen. Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offen zu legen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie von den Bedingungen einzelner Vergütungsbestandteile abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Ströer SE & Co. KGaA notwendig erscheint. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen insbesondere für außergewöhnliche Umstände vor, wie z.B. eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise. Bei einer Wirtschaftskrise kann der Aufsichtsrat insbesondere von den Planbedingungen des Short Term Incentive und/oder des Performance Share Plan abweichen.