

## 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 3. September 2021 unter Tagesordnungspunkt 7 das ihr vorgelegte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands des persönlich haftenden Gesellschafter - wie in der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung am 22. Juli 2021 im Bundesanzeiger veröffentlicht – mit der erforderlichen Mehrheit gebilligt:

Bei der Abstimmung über das Vergütungssystem wurden insgesamt 49.596.137 gültige Stimmen abgegeben, das entspricht 87,52 % vom Grundkapital.

Die Abstimmung ergab folgendes Ergebnis:

	Stimmen	Prozent
JA-Stimmen	43.419.816	87,5468%
NEIN-Stimmen	6.176.321	12,4532%

Das von der Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem ist nachfolgend wiedergegeben:

#### Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands des persönlich haftenden Gesellschafters

##### A. Grundzüge des Vergütungssystems

Die Ströer SE & Co. KGaA (im Folgenden auch: 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, nämlich einen Aufsichtsrat auf der Ebene der Ströer SE & Co. KGaA sowie einen weiteren 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 auf der Ebene der Ströer Management SE als auch dem Aufsichtsrat auf der Ebene der Ströer SE & Co. KGaA eine Rolle zu: Die Erarbeitung des Vergütungssystems – ebenso wie 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.

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder besteht aus einer **Grundvergütung**, aus **Nebenleistungen** sowie aus einer **variablen Vergütung**, die sich wiederum aus einer einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, „**STI**“) sowie aus einer mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, „**LTI**“) zusammensetzt. Diese bewährte Struktur wird für das neue, überarbeitete Vergütungssystem beibehalten. Die vom Aufsichtsrat beschlossenen Anpassungen des Vergütungssystems betreffen insbesondere die nähere Ausgestaltung der variablen Vergütungskomponenten und erfüllen die relevanten Anforderungen an moderne Vergütungssysteme:

- Klare Ausrichtung an der Unternehmensstrategie
- Einfach, verständlich und transparent
- Hohe Kapitalmarktorientierung
- Marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges System
- Erfüllung der regulatorischen Anforderungen.

Die Ströer SE & Co. KGaA hat sich zum Ziel gesetzt, das Unternehmen zukünftig noch stärker an den Kriterien der Nachhaltigkeit und der unternehmerischen sowie gesellschaftlichen Verantwortung auszurichten. Umweltfreundliches Handeln und nachhaltiges profitables Wachstum sind hierbei gleichermaßen von herausragender Bedeutung. Diese strategischen Ziele werden durch das neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Ströer Management SE maßgeblich unterstützt, insbesondere durch die Ausgestaltung der variablen Vergütungskomponenten und dort durch die Auswahl der Erfolgsziele.

Im Detail ist die einjährige variable Vergütung (**STI**) an dem wirtschaftlichen Erfolgsziel **operativer Cash-Flow** der Ströer Gruppe sowie an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen (Environmental, Social und Governance, „**ESG-Ziele**“) ausgerichtet. Das wirtschaftliche Erfolgsziel fördert bei den eher kurzfristig zu beeinflussenden Geschäftsparametern das strategische Ziel des profitablen Wachstums entsprechend der jährlichen Planungs-Budgets. Dabei wird gezielt nicht auf „weichere“ Parameter wie adjusted EBITDA oder profitunabhängiges, organisches Wachstum abgestellt, sondern ultimativ auf die Cash-Generierung im laufenden Jahr incentiviert. Durch die Integration der Nachhaltigkeitsziele wird zudem der Bedeutung der Faktoren Umwelt, Soziales und Governance- angemessen und deutlich Rechnung getragen. Im Startscenario wird zunächst nur ein ESG-Ziel aus der Dimension Umwelt (Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emission) gewählt. Mittelfristig wird allerdings durch die Wahl von bis zu drei Zielen für die einzelnen ESG-Dimensionen eine weitreichende Abdeckung verschiedener Nachhaltigkeitskomponenten sichergestellt, die bei der Ströer SE & Co. KGaA von hoher strategischer Relevanz sind.

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Entwicklung der Ströer SE & Co. KGaA auszurichten, nimmt die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein. Die mehrjährige variable Vergütung (**LTI**) wird in Form eines virtuellen Performance Share Plans mit vierjähriger Performance-Periode gewährt. Die wirtschaftlichen Erfolgsziele sind die **Kapitalrendite auf Basis des adjusted EBIT / Capital Employed** sowie das **organische Umsatzwachstum** während der Performance Periode. Gerade bei einem Infrastruktur-ähnlichen Geschäft mit langfristigen Investitionszyklen ist die Kapitalrendite eine zentrale, langfristige Steuerungsgröße. Kombiniert mit dem nachhaltigen organischen Umsatzwachstum, das durch den immer härter werdenden Verdrängungswettbewerb im Medien- und Vermarktungsgeschäft der zweite zentrale Werttreiber ist, fördert die Ausgestaltung des LTI das strategische Ziel des wettbewerbsfähigen Wachstums. Daneben hängt der Auszahlungsbetrag von der Entwicklung des Aktienkurses der Ströer SE & Co. KGaA und den ausgeschütteten Dividenden während der Performance Periode ab. Die wirtschaftlichen Erfolgsziele Kapitalrendite und organisches Umsatzwachstum in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und den ausgeschütteten Dividenden, gemessen über vier Jahre,

stellen eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher. Auf diese Weise werden durch geeignete Anreize maßgeblich auch die langfristigen Interessen der Investoren berücksichtigt.

In alledem trägt das Vergütungssystem der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Konzernstrategie umzusetzen und ein international operierendes Unternehmen im globalen Wettbewerb zu führen. Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, damit die Ströer SE & Co. KGaA kompetente und dynamische Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Dabei ist das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (ARUG II; BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt außerdem die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung.

Das neue Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab der Vorlage des Vergütungssystems zur Billigung durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen oder verlängert werden.

## **B. Das neue 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.

<b>Vergütungsbestandteil</b>	<b>Bemessungsgrundlage / Parameter</b>	
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>		
Grundgehalt	jeweils zum Monatsende	
Nebenleistungen	Abdeckung bestimmter üblicher Leistungen, z.B. Dienstfahrzeuge	
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
Short Term Incentive (STI)	Plantyp:	Zielbonus
	Begrenzung:	200 % des Zielbetrags
	Leistungskriterium:	– Operativer 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:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kapitalrendite (anteilig 50 %)</li> <li>- Organischer Umsatzwachstum (anteilig 50 %)</li> <li>➤ Einbeziehung der Aktienkursentwicklung</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile</li> <li>- Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel</li> </ul>
--	--

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 STI und der Performance Share Plan sowie die Nebenleistungen. Bei STI und LTI 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

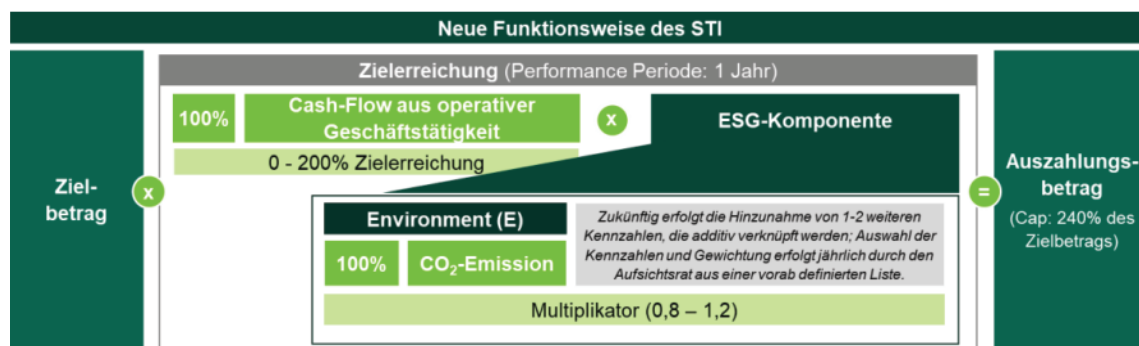
Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen pro Geschäftsjahr. Diese Nebenleistungen beinhalten insbesondere Dienstfahrzeuge.

### 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 Vergütungsbeiträge 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 „operativer 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**“). Im ersten Jahr wird hierbei nur auf ein Ziel aus dem Bereich Umwelt zurückgegriffen (Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emission). Wie eingangs bereits erwähnt, wird mittelfristig aber durch die Wahl von bis zu drei Zielen für die einzelnen ESG-Dimensionen eine weitreichende Abdeckung verschiedener Nachhaltigkeitskomponenten sichergestellt, die bei der Ströer SE & Co. KGaA von hoher strategischer Relevanz sind.



##### 3.1.1 Finanzielles Teilziel

Das finanzielle Teilziel operativer 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,
- 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

Maßgebliches Teilziel zur Berechnung des ESG-Faktors ist im ersten Jahr das Teilziel Umwelt. In den Folgejahren werden bis zu zwei weitere Teilziele (Teilziel Soziales und Teilziel Governance (zusammen die „**ESG-Teilziele**“) hinzugenommen. Das Teilziel Umwelt berücksichtigt das Kriterium CO<sub>2</sub>-Emission; die Kriterien für die bis zu zwei weiteren Teilzielen werden in den entsprechenden Folgejahren definiert („**ESG-Kriterien**“).

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

- einen Mindestwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 0,8 entspricht,
- einen Zielwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 1,0 entspricht,
- 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.

Die Ströer Gruppe hat mit Fokus auf die deutschen Gesellschaften erstmalig im Zeitraum Dezember 2020 bis April 2021 einen Corporate Carbon Footprint (CCF) erhoben. Unterstützt wurde sie dabei vom renommierten Dienstleister Climate Partner. Auf Basis des CCF wurde eine CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt, aus welcher Maßnahmen zur Reduktion abgeleitet werden. Die Erhebung des CCF wird künftig jährlich erfolgen, zusammen mit einem externen Partner (z.B. Climate Change).

Für künftige Geschäftsjahre sollen bis zu zwei zusätzliche ESG-Teilziele aus den Bereichen Soziales und Governance hinzugenommen werden, 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 Malusstatbestands (dazu unter 3.3) zu kürzen ist. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist zur Zahlung fällig im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das maßgebliche Geschäftsjahr. Der Auszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus ist auf maximal 240 % des Zielbetrags begrenzt.

### **3.1.4 Unterjähriger Ein-/Austritt und außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen**

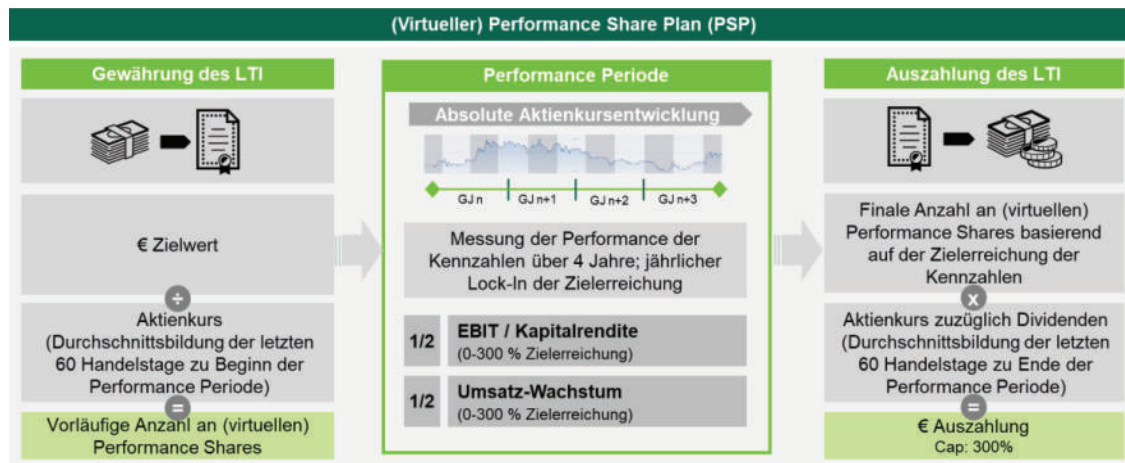
Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag grundsätzlich pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns oder Endes des Dienstvertrags gekürzt. Für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstvertrag keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen 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 LTI 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 zugeordneten 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 (anteilig):

- einen Mindestwert, der bei Unterschreitung einer Zielerreichung von 0 % entspricht,
- einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht und
- 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 (anteilig):

- einen Schwellenwert, der bei Unterschreitung einer Zielerreichung von 0 % entspricht,
- einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht und
- 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 grundsätzlich 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:

$$\text{Gesamtzielerreichungsgrad} \\ = \text{Teilzielerreichungsgrad Kapitalrendite (anteilig)} \times 50 \% + \text{Teilzielerreichungsgrad operativer Umsatzwachstum} \times 50 \%$$

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 Malustatbestandes (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 der Planteilnehmer 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 unter Beibehaltung der bisherigen Praxis der Ströer SE & Co. KGaA und 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 Maximal-

vergütung 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 200 % 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 Bestelldauer 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 Bestelldauer. Über eine etwaige Verlängerung des Anstellungsvertrags bzw. eine etwaige Wiederbestellung soll spätestens zehn Monate vor dem Ablauf des Anstellungsvertrags bzw. der Bestelldauer 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 Auslaufrfrist, 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 Fest-

vergütung 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.