

NORDWEST Handel AG
Dortmund

Veröffentlichung des Beschlusses und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Abs. 2 AktG

Die ordentliche Hauptversammlung der NORDWEST Handel AG am Mittwoch, den 17. Mai 2023, hat unter Tagesordnungspunkt 9 (Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder) die Billigung des (geänderten) Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, dessen Inhalt nachstehend abgedruckt ist, mit folgendem Ergebnis beschlossen:

Bei 2.262.272 Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden
(= 70,59 % des eingetragenen Grundkapitals),

sind

2.259.062 Ja-Stimmen = 99,86 % und

3.210 Nein-Stimmen = 0,14 %

abgegeben worden.

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

1) Vorbemerkung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der NORDWEST Handel AG („Gesellschaft“ bzw. „NORDWEST“) ist klar und verständlich gestaltet. Es berücksichtigt die Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Fassung vom 28. April 2022 (Kodex 2022) mit Ausnahme von Abweichungen, die in der Entsprechenserklärung vom 2. Februar 2023 erklärt und begründet wurden.

Dieses geänderte Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat grundsätzlich mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft angewendet, die ab dem Tag nach der Billigung dieses Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen oder verlängert werden. Ferner ist beabsichtigt, auch die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder anzupassen, die am Tag der Hauptversammlung, der dieses geänderte Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt wurde, bereits abgeschlossen sind; um das geänderte Vergütungssystem insoweit umzusetzen, sollen mit den betreffenden Vorstandsmitgliedern entsprechende Änderungen der derzeit bestehenden Dienstverträge vereinbart werden.

2) Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr höchstens zu gewährende (Ziel-)Gesamtvergütung des Vorstandes wird – unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr ein Vergütungsbestandteil ausbezahlt wird – auf einen absoluten Maximalbetrag begrenzt („Maximalvergütung“). Damit sollen unangemessen hohe Auszahlungen an Vorstandsmitglieder vermieden werden. Diese rechnerisch mögliche Maximalvergütung beträgt für den/die Vorstandsvorsitzende/n EURO 1.295.000,00 und für das einzelne ordentliche Vorstandsmitglied EURO 1.205.000,00. Bei der Berechnung werden für amtierende Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendete Vergütungsbeträge, einschließlich der festen und variablen Vergütungsbestandteile nebst Nebenleistungen, berücksichtigt, wobei Sach- und/oder Nebenleistungen mit ihren Kosten oder in Höhe ihres für die Lohnsteuer maßgeblichen Wertes angesetzt werden.

3) Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem unterstützt die strategische Ausrichtung der Gesellschaft und des von ihr geführten Konzerns („NORDWEST-Konzern“) sowie ihr Geschäftsmodell als erfolgreiche Verbundgruppe im Produktionsverbindungshandel mit einem langfristigen und nachhaltigen wirtschaftlichen Wachstum.

Das Vergütungssystem gibt den Rahmen für eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder vor und hat Einfluss darauf, dass qualifizierte Personen als Mitglieder für den Vorstand der Gesellschaft gewonnen werden können. Dabei verfolgt es zudem das Ziel, den Vorstandsmitgliedern eine marktübliche, wettbewerbsfähige Gesamtvergütung zu gewähren, die dazu beiträgt, dass sie möglichst langfristig an das Unternehmen gebunden werden können.

4) Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

4a) Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen ein Grundgehalt und verschiedene Nebenleistungen.

Das Grundgehalt ist eine auf das Kalenderjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie an der Erfahrung und den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds individuell orientiert.

Auf das Grundgehalt werden etwaige Vergütungen, die das Vorstandsmitglied für Mandate und Tätigkeiten in Unternehmen erhält, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, angerechnet. Im Fall der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate kann der Aufsichtsrat oder dessen Personalausschuss, insbesondere im Rahmen der Zustimmung zu Nebentätigkeiten des Vorstandsmitglieds, entscheiden, ob und inwieweit Vergütungen insoweit auf das Grundgehalt anzurechnen sind.

Neben dem Grundgehalt werden weitere Nebenleistungen gewährt, mit denen im Wesentlichen die Arbeitsfähigkeit der Vorstandsmitglieder sichergestellt werden soll.

Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied im Regelfall einen Personenkraftwagen (Dienstwagen), auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Das Vorstandsmitglied hat dabei den Wert der privaten Nutzung als geldwerten Vorteil selbst zu versteuern.

Darüber hinaus werden dem Vorstandsmitglied in der Regel die Beiträge gezahlt, die aufgrund der Vorschriften des Sozialversicherungsrechts für es zu zahlen wären (Arbeitgeberanteile), wenn es der gesetzlichen Sozialversicherungspflicht unterliegen würde, höchstens jedoch die gesetzlich vorgesehenen Arbeitgeberbeiträge.

Des Weiteren besteht für die Vorstandsmitglieder Versicherungsschutz mit angemessenen Deckungssummen gegen Unfälle im Rahmen der von der Gesellschaft abgeschlossenen Gruppen-Unfallversicherung.

Außerdem sind die Vorstandsmitglieder in eine von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O-Versicherung) einbezogen, deren Prämien die Gesellschaft entrichtet. Die D&O-Versicherung wird zu marktüblichen, angemessenen Konditionen abgeschlossen und deckt die gesetzliche Haftpflicht für Vorstandsmitglieder aus deren Tätigkeit mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt ab. Kosten einer solchen D&O-Versicherung werden bei Berechnungen der Vergütung (einschließlich Nebenleistungen) jedoch nicht berücksichtigt (mithin auch nicht im Rahmen der (Ziel-)Gesamtvergütung bzw. der Maximalvergütung und der Anteile der Vergütungsbestandteile an der Vergütung in den Ziffern 2) und 4c)), weil es sich bei ihnen nicht um Vergütungsleistungen im engeren Sinne handelt, sondern um Aufwand im Eigeninteresse der Gesellschaft.

Ansonsten werden jedem Vorstandsmitglied von der Gesellschaft Spesen und sonstige Aufwendungen im Rahmen seiner Tätigkeit ersetzt, wobei es etwaige Steuern auf Sachbezüge selbst zu tragen hat.

Neu eintretenden Vorstandsmitgliedern können ergänzend zu den vorstehend bezeichneten festen Vergütungsbestandteilen auch Ausgleichsleistungen für Vergütungs- und/oder Versorgungsansprüche gewährt werden, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zur Gesellschaft verloren gehen. Ihnen können für einen vom Aufsichtsrat festzulegenden Übergangszeitraum als besondere Nebenleistungen zudem Umzugskosten und weitere mit dem Wechsel zur Gesellschaft verbundene Kosten (insbesondere für Umzug, Heimfahrten, doppelte Haushaltsführung) bis zu einem individualvertraglich vorzusehenden, angemessenen Höchstbetrag erstattet werden. Ziel solcher Regelungen ist es, zu ermöglichen, dass gegebenenfalls bestmöglich qualifizierte Personen als Mitglieder für den Vorstand der Gesellschaft gewonnen werden können.

4b) Variable Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien

Als variable Vergütungsbestandteile sind eine Tantieme 1 (als kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil) und eine Tantieme 2 (als langfristiger variabler Vergütungsbestandteil) sowie eine Sondervergütung (als kurz- oder langfristiger variabler Vergütungsbestandteil) vorgesehen.

Aktienbasierte Vergütungsbestandteile oder dienstvertragliche Regelungen betreffend die Anlage variabler Vergütungsbeträge in Aktien der Gesellschaft durch Vorstandsmitglieder gibt es bei NORDWEST hierbei nicht.

Leistungen aus den Tantiemen 1 und 2 setzen das Erreichen eines positiven Konzern-EBT bzw. dessen Wachstum über eine definierte Schwelle hinaus voraus und knüpfen damit unmittelbar an die zentrale Steuerungsgröße des NORDWEST-Konzerns an. Die Verknüpfung des betreffenden variablen Vergütungsbestandteils besteht im Fall der Tantieme 1 zum jährlichen Unternehmenserfolg und im Fall der Tantieme 2 zum mehrjährigen Unternehmenserfolg sowie zur zukunftsorientierten, stetigen und dauerhaften Steigerung des Unternehmenswerts.

Den Vorstandsmitgliedern wird eine jährliche variable Erfolgsvergütung („Tantieme 1“) als erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil mit einem einjährigen Bemessungszeitraum gewährt. Dem jeweiligen Vorstandsmitglied wird dabei grundsätzlich eine prozentuale Beteiligung am in der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzernabschlusses der Gesellschaft ausgewiesenen (positiven) Konzern-EBT (Ergebnis vor Ertragsteuern) der Gesellschaft, jeweils nach Veränderung (Zuführung oder Auflösung) der Einzelwertberichtigungen bzw. vor Veränderung (Zuführung oder Auflösung) der Pauschalwertberichtigungen („angepasstes Konzern-EBT“ bzw. „Bemessungsgrundlage der Tantieme 1“), gewährt. Maßgeblich für die Tantieme 1 ist der vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss des zurückliegenden Geschäftsjahres bzw., in Ermangelung einer solchen Billigung, der von der Hauptversammlung gebilligte Konzernabschluss des zurückliegenden Geschäftsjahres,

wobei der Aufsichtsrat über die Berücksichtigung von außerordentlichen Erträgen und Aufwendungen nach billigem Ermessen entscheidet; hierdurch kann der Aufsichtsrat außergewöhnlichen Entwicklungen insoweit angemessen Rechnung tragen. Die Bemessungsgrundlage der Tantieme 1 (und damit mittelbar auch der mathematisch höchstens erreichbare Betrag der Tantieme 1 selbst) ist jeweils auf einen maximalen Betrag jährlich beschränkt („Tantieme 1-Cap“); damit sollen insoweit unangemessen hohe Zahlungen an Vorstandsmitglieder vermieden werden. Bei Übersteigen des Tantieme 1-Cap steht es im Ermessen des Aufsichtsrates, die Tantieme 1 für das entsprechende Geschäftsjahr freiwillig zu erhöhen; auch hierdurch kann der Aufsichtsrat außergewöhnlichen Entwicklungen insoweit angemessen Rechnung tragen.

Den Vorstandsmitgliedern wird ferner eine über einen mehrjährigen Zeitraum zu berechnende variable Erfolgsvergütung („Tantieme 2“) als erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil mit einem mehrjährigen Bemessungszeitraum gewährt, wobei dieser im Regelfall drei Bemessungsgeschäftsjahre umfasst. Dem jeweiligen Vorstandsmitglied wird dabei grundsätzlich eine prozentuale Beteiligung an der Summe der angepassten Konzern-EBTs für die den Bemessungszeitraum umfassenden Bemessungsgeschäftsjahre („Bemessungsgrundlage der Tantieme 2“) gewährt, sofern das angepasste Konzern-EBT der Gesellschaft im letzten Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums („Zielgeschäftsjahr“) das angepasste Konzern-EBT der Gesellschaft in dem Geschäftsjahr vor dem ersten Bemessungsgeschäftsjahr („Basisgeschäftsjahr“) um einen vom Aufsichtsrat dienstvertraglich bestimmten Prozentsatz („hurdle rate“) überschritten hat. Ein negatives angepasstes Konzern-EBT in einem Bemessungsgeschäftsjahr ist bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage der Tantieme 2 in voller Höhe zu saldieren („Malus“). Maßgeblich für die Tantieme 2 ist jeweils der vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss des betreffenden Geschäftsjahres bzw., in Ermangelung einer solchen Billigung, der von der Hauptversammlung gebilligte Konzernabschluss des betreffenden Geschäftsjahres, wobei der Aufsichtsrat über die Berücksichtigung von außerordentlichen Erträgen und Aufwendungen nach billigem Ermessen entscheidet; hierdurch kann der Aufsichtsrat außergewöhnlichen Entwicklungen insoweit angemessen Rechnung tragen. Die Bemessungsgrundlage der Tantieme 2 (und damit mittelbar auch der mathematisch höchstens erreichbare Betrag der Tantieme 2 selbst) ist jeweils auf einen maximalen Betrag jährlich beschränkt („Tantieme 2-Cap“); damit sollen insoweit unangemessen hohe Zahlungen an Vorstandsmitglieder vermieden werden. Bei Übersteigen des Tantieme 2-Cap steht es im Ermessen des Aufsichtsrates, die Tantieme 2 freiwillig zu erhöhen; auch hierdurch kann der Aufsichtsrat außergewöhnlichen Entwicklungen insoweit angemessen Rechnung tragen.

Die dem jeweiligen Vorstandsmitglied konkret auszahlenden Beträge der Tantieme 1 und der Tantieme 2 ergeben sich im Ausgangspunkt nach Vorliegen der vom Abschlussprüfer geprüften Konzernabschlüsse mittels Ausführung von Rechenoperationen, ergänzt durch eine sodann – wie vorstehend dargestellt – erfolgende etwaige Ausübung des dem Aufsichtsrat vorbehaltenen Ermessens.

Im Rahmen des Vergütungssystems kann dem Vorstandsmitglied im Fall von außerordentlichen Leistungen – ausnahmsweise auch nachträglich – vom Aufsichtsrat nach dessen pflichtgemäßem Ermessen eine freiwillige Sondervergütung in Höhe von jährlich bis zu 15 % des Betrages der nach Ziffer 2 für das betreffende Vorstandsmitglied einschlägigen Maximalvergütung gewährt werden. Der dem betreffenden Vorstandsmitglied konkret auszahlende Betrag einer Sondervergütung wird nach Maßgabe der Ausübung des dem Aufsichtsrat vorbehaltenen Ermessens festgelegt.

4c) Anteile der Vergütungsbestandteile an der Vergütung

Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile (jährliches Grundgehalt, Nebenleistungen) an der Maximalvergütung liegt bei 30 % bis 100 %.

Der Anteil der Tantieme 1 an der Maximalvergütung liegt bei 0 % bis 25 % und der Anteil der Tantieme 2 liegt bei 0 % bis 35 % der Maximalvergütung. Der Anteil der Sondervergütung an der Maximalvergütung liegt bei 0 % bis 15 %.

Für die bei den festen Vergütungsbestandteilen angegebene Untergrenze und die bei den variablen Vergütungsbestandteilen angegebenen Obergrenzen wird dabei angenommen, dass alle jeweiligen festen und variablen Vergütungsbestandteile zugleich vollumfänglich anfallen. Mit der bei den festen Vergütungsbestandteilen angegebenen Obergrenze von 100 % sowie der bei den variablen Vergütungsbestandteilen angegebenen Untergrenze von 0 % wird hingegen berücksichtigt, dass bei einem Verfehlen der Leistungskriterien für die Tantieme 1 bzw. die Tantieme 2 die betreffende variable Vergütung auch vollständig ausfallen kann; für eine Sondervergütung gilt dies sinngemäß.

4d) Fälligkeiten bzw. Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen

Das Grundgehalt wird dem Vorstandsmitglied in zwölf gleichen Raten jeweils am Ende eines jeden Kalendermonats gezahlt.

Die Tantieme 1 ist vier Wochen nach der Hauptversammlung zur Zahlung fällig, in welcher der Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr vorgelegt bzw. gebilligt wird.

Die Tantieme 2 ist vier Wochen nach der Hauptversammlung zur Zahlung fällig, in welcher der Konzernabschluss für das Zielgeschäftsjahr vorgelegt bzw. gebilligt wird.

Eine vorgesehene Sondervergütung wird in Orientierung an den vorstehend beschriebenen Fälligkeitsterminen im Anschluss an den Zeitraum, für den sie gewährt wird, nach Maßgabe einer Festlegung durch den Aufsichtsrat fällig.

Aufschubzeiten hinsichtlich der Vergütungszahlungen sind ansonsten nicht vorgesehen.

4e) Möglichkeiten zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Es werden keine vertraglichen Ansprüche für die Gesellschaft zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile geschaffen. Mithin bestehen insoweit bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen allein die etwaigen gesetzlichen Möglichkeiten.

Vorgesehen werden hingegen Rechte der Gesellschaft zum Einbehalt von variablen Vergütungsbestandteilen wie folgt:

Für das Kalenderjahr, in dem ein bestimmter sogenannter Bad-Leaver-Fall eintritt, entfällt der Anspruch des betroffenen Vorstandsmitglieds auf dessen Tantieme 1. Bad-Leaver-Fälle sind die Kündigung oder Abberufung des Vorstandsmitglieds wegen eines wichtigen Grundes in seiner Person, den es zu vertreten hat, und die vorzeitige Kündigung bzw. Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied, ohne dass die Gesellschaft einen wichtigen Grund hierfür gesetzt hat. Außerdem wird die Tantieme 1 für das Kalenderjahr einer etwaigen vorzeitigen Vertragsbeendigung auch in sogenannten Good-Leaver-Fällen in Abhängigkeit von der Dauer des jeweiligen Bestands des Dienstvertrages im Kalenderjahr gekürzt. Sie kann zudem nach dem billigen Ermessen des Aufsichtsrates zeitanteilig gekürzt werden, wenn das Vorstandsmitglied aus bestimmten Gründen wie etwa Krankheit oder Freistellung im betreffenden Jahr nicht mindestens sechs Monate für die Gesellschaft tätig war.

Der Anspruch auf die Tantieme 2 setzt voraus, dass das Vorstandsmitglied mindestens bis zum Ende des Zielgeschäftsjahres bestellt ist bzw. bleibt. Er entfällt ersatzlos, wenn vorzeitig einer der oben genannten Bad-Leaver-Fälle eintreten sollte.

5) Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen

Die Dienstverträge der Gesellschaft mit Vorstandsmitgliedern sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen, die der Dauer ihrer Bestellung entspricht. Erstbestellungen von Vorstandsmitgliedern erfolgen bei der Gesellschaft im Regelfall für längstens drei Jahre, Verlängerungen der Bestelldauer für bis zu fünf Jahre. Das Recht zu einer ordentlichen Kündigung unter Wahrung von Fristen ist in den Dienstverträgen vor diesem Hintergrund nicht vorgesehen.

Die Dienstverträge mit den derzeitigen Vorstandsmitgliedern haben folgende feste Laufzeiten: Der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds Jörg Axel Simon endet zum Ablauf des 31. Dezember 2025. Der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds Michael Rolf endet zum Ablauf des 31. Mai 2024.

6) Entlassungsentschädigungen

Mit Vorstandsmitgliedern kann individualvertraglich im Dienstvertrag eine Abfindung als Kompensation für eine vorzeitige Vertragsbeendigung bis zur Höhe des zweifachen Betrages ihres jeweiligen jährlichen Grundgehalts (Abfindungs-Cap) für den Fall vereinbart werden, dass der Vertrag nach Widerruf der Bestellung oder Amtsniederlegung vorzeitig endet und der Grund im Fall des Widerrufs der Bestellung nicht zugleich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung des Dienstvertrages darstellt. Die Gesellschaft soll zudem jedenfalls keine Abfindungen zahlen bzw. zusagen, die mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten. Für den Fall, dass mit dem Vorstandsmitglied ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, soll eine etwaige Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung in voller Höhe angerechnet werden. Durch diese Maßgaben sollen unangemessen hohe Zahlungen an Vorstandsmitglieder vermieden werden.

7) Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Ruhegehälter werden den amtierenden und künftigen Vorstandsmitgliedern nicht gewährt. Auf Wunsch des betreffenden Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft im Zuge der Vergütungsgestaltung oder mittels sogenannter Entgeltumwandlung Lebens- oder sonstige Versicherungen zu dessen Altersvorsorge abschließen oder Beitragsleistungen zu solchen Versicherungen tragen. Ansonsten werden, wie vorstehend unter Ziffer 4a) erläutert, lediglich etwaige Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung bzw. diesen wirtschaftlich entsprechende Zuschüsse gewährt.

8) Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter anderem anhand eines Vergleichs mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (Vertikalvergleich). Bei der Beurteilung der Angemessenheit in vertikaler Hinsicht wird die Vergütung des Vorstandes mit den Vergütungen der bei NORDWEST und ihren Konzerngesellschaften beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowohl auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes als auch hinsichtlich der Gesamtbelegschaft sowie deren Änderungen im Zeitablauf verglichen.

9) Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat beschlossen und sodann der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen, mindestens jedoch alle vier Jahre, überprüft. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt, der Personalentscheidungen des Aufsichtsrates, insbesondere zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und deren Dienstverträgen, vorbereitet. Die Überprüfung erfolgt daraufhin, ob insoweit Höhe und Ausgestaltung noch marktgerecht sind und in einem angemessenen Verhältnis insbesondere zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandes bzw. des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Hierzu wird unter anderem der vorstehend beschriebene Vertikalvergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Arbeitnehmer durchgeführt und es werden allgemein zugängliche Informationen über Vergütungen bei anderen Unternehmen genutzt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat auch externe Berater hinzuziehen; im Fall der Beauftragung eines externen Vergütungsexperten wird auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Etwaigen Interessenkonflikten bei diesem Verfahren wird bereits zugleich mittels der gesetzlich vorgesehenen Zuständigkeitsverteilung entgegengewirkt. Ansonsten werden insoweit die für die Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen beachtet. Sollte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds ein Interessenkonflikt vorliegen, so wird es dies dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenlegen und sich an der Beschlussfassung – im Fall von wesentlichen Interessenkonflikten auch an der Beratung – nicht beteiligen.

Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt, wobei dieser Billigungsbeschluss keine Rechte oder Pflichten begründet.

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und von allen seinen einzelnen Bestandteilen abzuweichen oder neue Vergütungsbestandteile einzuführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, insbesondere im Fall einer weitreichenden Änderung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (beispielsweise durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise oder eine Pandemie) oder im Fall einer Unternehmenskrise, die besondere Maßnahmen erfordert. Für jede solche Abweichung bedarf es eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Im Falle von Abweichungen im Sinne des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG bedarf es ihrer Angabe im Vergütungsbericht unter Erläuterung ihrer Notwendigkeit und Angabe der konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).

Dortmund, 17. Mai 2023

NORDWEST Handel AG
Der Vorstand