

Anlage zu TOP 5 Vergütungssystem der NFON AG für Vorstandsmitglieder

I. Grundsätze

Die NFON AG verfolgt im Rahmen ihrer Unternehmensstrategie das Ziel, ihre Stellung als führender paneuropäischer Anbieter von sprachzentrischen Businesskommunikationslösungen mit ambitionierten Wachstumszielen langfristig zu festigen und weiter auszubauen. Damit liegt der strategische Fokus der Gesellschaft vor allem auf Wachstum. Ihr Handeln richtet die NFON-Gruppe dabei auf einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg aus und nimmt ihre unternehmerische Verantwortung ganzheitlich wahr.

Im Einklang mit diesen Zielen basiert das Vergütungssystem für den Vorstand auf drei zentralen Leitlinien: Erstens legen eine ausgeprägte Performance-Orientierung und hohe Leistungsdifferenzierung durch ambitionierte interne und externe Zielsetzungen den Fokus auf das überdurchschnittliche Wachstum des Unternehmens. Zweitens vermeiden Langfristigkeitskomponenten Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken. Drittens zielt das Vergütungssystem auf eine starke Aktienkultur ab und trägt so zur Angleichung der Interessen von Aktionären, Management und weiteren Stakeholdern bei. Insbesondere durch die Gestaltung der individuellen Ziele werden auch besondere Anreize zu nachhaltigem Handeln im Sinne der ESG-Kriterien gesetzt.

Die aktuell bestehenden Vorstandsverträge entsprechen bereits dem Vergütungssystem.

Im Lichte der gesetzlichen Vorgaben v.a. in §§ 87, 87a und 120a AktG und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) wird nachfolgendes Vergütungssystem eingeführt:

II. Feste und variable Vergütungsbestandteile und ihr jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist leistungsorientiert und setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen. Im Einzelnen handelt es sich dabei um eine erfolgsunabhängige Jahresfestvergütung (Fixum), eine aus einem Short-Term-Incentive-Programm (STI) und einem Long-Term-Incentive-Programm (LTI) bestehende erfolgsbezogene variable Vergütung sowie Nebenleistungen.

Die jährliche Maximalvergütung beträgt im Falle des Vorstandsvorsitzenden 1,5 Mio. € und im Falle eines ordentlichen Vorstandsmitglieds 0,75 Mio. €.

Als Zielkorridore der jährlichen Gesamtvergütung werden definiert: Fixum 30 – 50 %, das STI 10 – 25 % und das LTI 40 – 50 %.

1. Jahresfestvergütung

Das Fixum wird in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt.

2. Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile

Die dem Vorstandsmitglied gewährten erfolgsbezogenen variablen Vergütungsbeträge, insbesondere aber das LTI, sollen von ihm überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden.

Die erfolgsbezogene variable Vergütung umfasst zwei Bestandteile:

das STI und das LTI.

a. STI

Für jedes Mitglied des Vorstands legt der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr (bzw. bei unterjähriger Bestellung in den Vorstand zum Eintrittsdatum) individuelle STI und deren Gewichtung

fest. STI können auch für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden. Die STI sollen - neben operativen Zielsetzungen - zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der NFON-Gruppe beitragen. Die STI müssen anspruchsvoll und ambitioniert sein. Sie sind hinreichend konkret zu fassen, um die Messbarkeit der Zielerreichung zu ermöglichen. Hierzu werden jeweils konkrete Kennzahlen oder Erwartungen für die Zielerreichung vorgegeben. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind. Die vom Aufsichtsrat im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung heranzuziehenden Leistungskriterien können sowohl finanzieller als auch nicht finanzieller Art sein und müssen in jedem Jahr mindestens ein Leistungskriterium aus dem Bereich ESG (Economic, Society und Governance) enthalten, sofern der Aufsichtsrat hiervon nicht aufgrund von besonderen Umständen im Einzelfall absieht. ESG-Kriterien können exemplarisch sein:

- Kundenzufriedenheit
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Diversität
- Risikomanagement
- Compliance
- Corporate Governance/Unternehmensführung
- Corporate Social Responsibility
- Begrenzung der CO₂-Emissionen/ Schonende Ressourcen-Nutzung
- Berichterstattung und Kommunikation
- Nachfolgeplanung

Als Kriterium für die Festsetzung der finanziellen Leistungskriterien der STI in einem Unternehmen in Reife und Entwicklungsstadium der NFON-Gruppe werden derzeit für alle Stakeholder relevante Key Performance Indicators (KPI's) wie z.B. Konzern-Ergebnis vor Steuern und Abschreibungen (EBITDA) oder Konzernumsatz angewandt.

Der Zielwert für das STI basiert auf der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr. Nach Abschluss des jeweiligen Vergütungsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied. Die Zielerreichung muss dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein. Um dem Aufsichtsrat die Möglichkeit einzuräumen, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen, bewegt sich die Höhe der Auszahlung aus dem STI innerhalb einer Bandbreite von 0 % bis 150 % des Zielbetrags. Dabei kommen 150 % des Zielbetrags zur Auszahlung, wenn der Planwert um 50 % oder mehr überschritten wird. Bei Zwischenwerten in der Zielerreichung kommt ein entsprechender Wert innerhalb der Bandbreite zur Auszahlung. In begründeten Fällen kann die variable Vergütung somit einbehalten werden.

Die vom Aufsichtsrat für die STI für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegten Zielparameter können nachträglich nicht geändert werden.

Die STI werden jeweils im Folgejahr nach Fertigstellung des Jahresabschlusses und Feststellung desselben durch den Aufsichtsrat ausgezahlt.

Diese Zielparameter, ergänzt durch individuelle Zielvorgaben, finden mehrheitlich auch bei leitenden Angestellten Anwendung, um insoweit die Einheitlichkeit und Durchgängigkeit des Zielsystems im gesamten Konzern zu gewährleisten.

Da die STI an die Umsatz- und Ergebnisentwicklung anknüpfen, unterstützen sie maßgeblich die kurz- und mittelfristige Wachstumsstrategie sowohl im Hinblick auf das angestrebte Größen- als auch das Ergebniswachstum. Die STI leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie, weil sie für einen Gleichlauf der Interessen der Vorstandsmitglieder mit der kurz- und mittelfristigen Unternehmensstrategie sorgen.

b. LTI

Zur stärkeren Ausrichtung der Vorstandsvergütungsstruktur auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ist zudem ein LTI Bestandteil der Vorstandsvergütung. Das LTI besteht aus Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2018 der Gesellschaft (AOP 2018) bzw. dem der ordentlichen Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegten Aktienoptionsprogramm 2021 (AOP 2021). AOP 2018 und AOP 2021 umfassen folgende wesentliche Parameter:

- Wartezeit für Optionen aus dem Programm: 4 Jahre
- Laufzeit ab Zuteilung: 10 Jahre
- Ausübungspreis: arithmetisches Mittel der Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten zehn Börsentagen vor Zuteilung der jeweiligen Aktienoptionen.
- Erreichung des Erfolgsziels (AOP 2018): Wachstum des Umsatzes laut Konzernjahresabschluss im Geschäftsjahr der Zuteilung der Aktienoptionen, gegenüber dem Umsatz im Geschäftsjahr vor der Zuteilung um 20 %.
- Erreichung des Erfolgsziels (AOP 2021): Für je ein Viertel der einem Berechtigten zugeteilten Aktienoptionen gilt ein eigenes Erfolgsziel, das am Umsatzwachstum im Jahr der Ausgabe der Aktienoptionen bzw. der drei folgenden Jahre anknüpft. Danach muss zur Erreichung des Erfolgsziels für je ein Viertel der Aktienoptionen das organische Wachstum des wiederkehrenden Umsatzes laut Konzernjahresabschluss im Jahr der Zuteilung der Aktienoptionen bzw. den drei Folgejahren jeweils im Vergleich zum Vorjahr mindestens 20 % betragen. Bei einer Zuteilung der Aktienoptionen in 2021 genügt für das Erfolgsziel des ersten Viertels der Aktienoptionen ein Wachstum des wiederkehrenden Umsatzes laut Konzernjahresabschluss von mindestens 15 % in 2021 im Vergleich zu 2020.

Ordentliche Mitglieder des Vorstands erhalten Aktienoptionen für bis zu 0,5 % des jeweiligen Grundkapitals. Der CEO erhält Aktienoptionen für bis zu 1,25 % des jeweiligen Grundkapitals zugeteilt.

Im Rahmen des LTI wird der Ausübungsgewinn begrenzt. Die Kappungsgrenze liegt beim 1,5-fachen der jeweils vom Vorstandsmitglied erzielten jährlichen Grundvergütung bzw. nach Ausscheiden des Vorstandsmitglieds bei der fingierten zuletzt erzielten jährlichen Grundvergütung. Zur Berechnung der Kappungsgrenze werden sämtliche erhaltenen oder fingierten Grundvergütungen kumuliert.

Die Erreichung des LTI ist an die Erreichung der Erfolgsziele des AOP 2018 bzw. des AOP 2021 gebunden, welche selbst Gegenstände von Beschlüssen der Hauptversammlung waren bzw. werden. Der Aufsichtsrat hatte der Hauptversammlung 2018 das Erfolgsziel vorgeschlagen, da ihm die Kennzahl des Umsatzwachstums für ein stark wachsendes, frisch börsennotiertes Unternehmen am passendsten erschien. Speziell die Kapitalmärkte messen ein expansives Unternehmen in erster Linie an seiner Umsatzentwicklung und erst in zweiter Linie an Kenngrößen wie EBITDA, ROCE o.ä. Für den AOP 2021 soll erneut auf die Umsatzentwicklung, allerdings bezogen auf die wiederkehrenden Umsätze abgestellt werden.

Auch durch die LTI wird ein wesentlicher Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie geleistet.

c. Nebenleistungen bzw. weitere Vergütungsbestandteile

Zusätzlich zum Fixum erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; diese können im Wesentlichen aus Zuschüssen zur gesetzlichen oder privaten Renten- bzw. Krankenversicherung sowie der Dienstwagenutzung für geschäftliche wie private Zwecke bestehen.

Der Aufsichtsrat kann nach freiem Ermessen im Ausnahmefall einen Sonderbonus, z.B. für besondere Leistungen oder besonderen Einsatz, oder wenn und soweit das Vorstandsmitglied durch seine Tätigkeit in besonderer Weise einen Vorteil für die Gesellschaft geschaffen hat, gewähren. Ein Anspruch der Vorstandsmitglieder auf die Gewährung dieses Sonderbonus besteht nicht.

Neben den Bezügen bestehen eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) sowie eine D&O-Rechtsschutzversicherung, wobei im Rahmen der D&O-Versicherung grundsätzlich ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bzw. in Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung vereinbart wird.

3. Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

Das Vergütungssystem sieht keine Möglichkeit vor, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, da dies angesichts der absoluten Höhe der Vorstandsvergütung weder zielführend noch vertretbar erscheint.

Die Gesamtvergütung ist in Übereinstimmung mit der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) der Höhe nach begrenzt. Durch die Festlegung eines Höchstbetrags (Cap) für das STI und das LTI sind beide variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßig begrenzt.

4. Laufzeiten und die Voraussetzungen für die Beendigung der VorstandsDienstverträge einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen und etwaige Zusagen von Entlassungsentschädigungen

Die Vorstandsverträge laufen grundsätzlich drei Jahre. Sie sehen für den Fall, dass die Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund auf Wunsch der Gesellschaft vorzeitig endet, eine Ausgleichszahlung vor. Diese ist auf maximal ein Jahresfestgehalt einschließlich Nebenleistungen begrenzt (Abfindungscap) und vergütet maximal die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags.

Im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen (bei angenommenen 100% Zielerreichung) und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauer.

Im Falle eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft können die VorstandsDienstverträge für beide Vertragsparteien das Recht vorsehen, den Dienstvertrag unter Einhaltung einer Frist zu kündigen. Ein Kontrollwechsel wäre gegeben, wenn mindestens 50,1 % des Grundkapitals unter der Kontrolle eines Aktionärs vereinigt werden. Die VorstandsDienstverträge können für diesen Fall eine Abfindung vorsehen, welche jedoch begrenzt sein muss auf die für die Restlaufzeit geschuldete Gesamtvergütung inklusive Nebenleistungen.

Die VorstandsDienstverträge können ferner vorsehen, dass eine etwaige Karenzentschädigung angerechnet wird, wenn das Vorstandsmitglied von seinem Kündigungsrecht im Fall des Kontrollwechsels Gebrauch gemacht hat.

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

Der Aufsichtsrat berücksichtigt für die Entwicklung der Vorstandsvergütung den internen Vergleich zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen des oberen Führungskreises, also die der sogenannten CxO und Vice Presidents, und der Gesamt-Mitarbeiterschaft der NFON-Gruppe in Deutschland (vertikaler Vergleich). Dies erfolgt über einen Vergleich der Relation der Vorstandsvergütung zu den Vergütungen nebst Nebenleistungen der definierten Personengruppen. Darüber hinaus erfolgt ein Vergleich der Relation der Vorstandsvergütung zur Gesamt-Mitarbeiterschaft, sofern die Informationen verfügbar sind, auch gegenüber vergleichbaren Unternehmen.

Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

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

Die Höhe der Vorstandsvergütung sowie die wesentlichen Dienstvertrags Elemente werden vom Aufsichtsrat der NFON AG beschlossen und regelmäßig überprüft. Die Vergütung soll im Vergleich zum Wettbewerb attraktiv sein und damit die Möglichkeit bieten, qualifizierte Vorstände zu gewinnen und langfristig zu binden.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vorstandsvergütungssystem unter Zugrundelegung sämtlicher relevanter Informationen umfassend und insbesondere dahingehend, ob die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seinen persönlichen Leistungen sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens – unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds – stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen (horizontaler Vergleich).

Die Vergütung soll so bemessen sein, dass sie im nationalen und europäischen Vergleich wettbewerbsfähig ist und damit einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit bietet. Eine

Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung erfolgt regelmäßig durch den Aufsichtsrat, welcher sich hierzu eines von Vorstand und Aufsichtsrat unabhängigen externen Vergütungsexperten bedienen kann. Die nächste turnusgemäße Überprüfung wird im Jahr 2023 erfolgen. Die Vergleichsgruppe wird dabei so gewählt, dass, falls verfügbar, die Vorstandsvergütungen größtmäßig vergleichbarer börsennotierter deutscher Unternehmen der IT/TK-Branche herangezogen werden. Sofern und sobald die Verlängerung eines Vorstandsdienstvertrages oder die Berufung eines neuen oder weiteren Vorstandsmitglieds ansteht, prüft der Aufsichtsrat darüber hinaus, ob es tunlich ist, eine Vergütungsvergleichsstudie einzuholen und diese bei der Verhandlung der Vorstandsbezüge und der Beschäftigungsbedingungen einzubeziehen. Sofern sich bei der Berufung von Vorständen oder der Verhandlung der Vorstandsdienstverträge Interessenkonflikte ergeben sollten, so ist die Person, in welcher der Konflikt auftritt – wie auch in sonstigen Konfliktfällen – gehalten, diesen Konflikt aufzudecken. Die Verhandlungspartner werden danach besorgt sein, die entsprechende Person von diesem Vorgang auszunehmen bzw. eine Stimmenthaltung fordern.

Im Fall der Vorlage eines gemäß § 120 a Abs. 3 AktG überprüften Vergütungssystems wird dies eine Erläuterung aller wesentlichen Änderungen und eine Übersicht, inwieweit Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre in Bezug auf das Vergütungssystem und die Vergütungsberichte berücksichtigt wurden, enthalten.

7. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsmitglieder sollen Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate und/oder sonstige administrative oder ehrenamtliche Funktionen außerhalb des Unternehmens nur in sehr begrenztem Umfang übernehmen. Zudem benötigen sie zur Aufnahme von Nebentätigkeiten die Zustimmung des Aufsichtsrats, welcher bei Erteilung der Zustimmung sicherstellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für das Unternehmen führt. Für die Wahrnehmung von Mandaten in Konzerngesellschaften besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung. Bei der Übernahme konzernfremder Organmitgliedschaften oder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

8. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Eine Abweichung von der festgelegten Maximalvergütung ist jedoch ausgeschlossen.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.