

Vergütungssystem für den Vorstand

Stand 2021

1. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für den Vorstand

Der Aufsichtsrat der **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft hat am 14. März 2021 das nachfolgende System zur Vergütung des Vorstands der **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft beschlossen. Das Vergütungssystem setzt die geänderten regulatorischen Anforderungen zur Vorstandsvergütung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) um. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG wurde von der Hauptversammlung am 11.06.2021 das Vorstandsvergütungssystem mit einer Mehrheit von 88,61 % gebilligt.

Das Vergütungssystem gilt für alle ab dem 1. Mai 2021 neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

I. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Strategie und langfristigen Entwicklung der **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft

Die **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft ("Gesellschaft") ist ein europäischer Spezialist für die Entwicklung, Produktion und Vermarktung von Markenprodukten aus dem Bereich Media/Entertainment. Die Strategie der **UNITEDLABELS**-Gruppe ist darauf ausgerichtet, zu den führenden Herstellern und Vermarktern von Markenprodukten aus dem Bereich Media/Entertainment in Europa zu gehören. In diesem Zusammenhang soll insbesondere durch einen Multikanal-Ansatz im Vertrieb, bei dem der Vertrieb über Filialisten, Discounter und über den Fachhandel mit dem Direktvertrieb an Endkunden über eigene und externe Internetshops kombiniert wird, die Reichweite der Produkte der **UNITEDLABELS**-Gruppe europaweit vergrößert werden. Qualität und Nachhaltigkeit haben hierbei eine wachsende Bedeutung und sind demnach Teil der Unternehmensstrategie.

Das System zur Vergütung des Vorstands der **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswerts zugunsten aller Aktionäre ausgerichtet. Durch bestimmte Leistungskriterien setzt das System Anreize für eine an der Strategie ausgerichtete wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend dem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen und leistungsgerecht zu entlohnen, wobei durch die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile insbesondere auch der persönlichen Leistung des Vorstandsmitglieds Rechnung getragen werden soll.

II. Verfahren für die Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Zuständigkeit für das Vergütungssystem und die Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt das System und die Höhe der Vorstandsvergütung einschließlich der Maximalvergütung fest. Falls erforderlich, werden externe Vergütungsberater hinzugezogen, wobei auf deren Unabhängigkeit geachtet wird.

Der Aufsichtsrat gestaltet das System zur Vergütung des Vorstands unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere der Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. Das vom Aufsichtsrat so beschlossene Vorstandsvergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorgelegt. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest.

Sollte bei den Entscheidungen über das Vergütungssystem für den Vorstand in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds ein Interessenkonflikt auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln, wie andere Interessenkonflikte innerhalb des Aufsichtsrats, so dass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwerwiegenden Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung von Interessenkonflikten sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachfremde Erwägungen beeinflusst werden.

Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem des Vorstands und die Angemessenheit der Vergütung. Im Einklang mit den Vorgaben des § 120a Abs. 1 AktG wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für den Vorstand im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Struktur, Gewichtung und Höhe der einzelnen Vergütungskomponenten sollen angemessen und adäquat sein. Bei der Überprüfung der Angemessenheit werden auch Veränderungen der Lebenshaltungskosten, die allgemeine wirtschaftliche Situation und die wirtschaftliche Situation der **UNITEDLABELS**-Gruppe berücksichtigt. Von einem vertikalen (internen) Vergleich mit der Vergütungsstruktur innerhalb der **UNITEDLABELS**-Gruppe unterhalb der Vorstandsebene (einschließlich einer Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer) hat der Aufsichtsrat bis auf weiteres abgesehen, da nach Auffassung des Aufsichtsrats gegenwärtig keine für einen solchen Vergleich geeigneten Vergleichsgruppen bestimmt werden können.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann in besonderen begründeten Ausnahmefällen vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des hier beschriebenen Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dabei ist die Vorstandsvergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht zu

überfordern. Unter einen solchen begründeten Ausnahmefall könnten außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation fallen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen für den Aufsichtsrat im Zeitpunkt der Festlegung der Leistungskriterien und Ziele nicht vorhersehbar waren. Eine allgemein ungünstige Marktentwicklung gilt allerdings ausdrücklich nicht als begründeter Ausnahmefall. Abweichungen werden im Rahmen des jeweiligen Vergütungsberichts dargelegt und begründet.

III. Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und gegebenenfalls eine betriebliche Altersversorgung. Variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung (Kurzfristige Prämie) und die langfristige variable Vergütung (Langfristige Prämie). Darüber hinaus kann für besondere Verdienste eine Sondervergütung gewährt werden.

1. Feste Vergütung

Die feste Vergütung besteht aus dem festen Jahresgehalt, den Nebenleistungen sowie gegebenenfalls Beiträgen zu einer betrieblichen Altersversorgung. Sie ist erfolgsunabhängig und sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen, wodurch das Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen vermieden wird. Die einzelnen erfolgsunabhängigen Komponenten der Vorstandsvergütung setzen sich wie folgt zusammen:

1.1 Festes Jahresgehalt

Das feste Jahresgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt.

1.2 Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern können neben dem festen Jahresgehalt ferner vertragliche Nebenleistungen gewährt werden. Diese werden mit den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich individuell vertraglich vereinbart. Solche Nebenleistungen können insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, die Bereitstellung von Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere Unfallversicherung, Rechtsschutz- und Industrie-Strafrechtsschutzversicherung und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), Zuschüsse zu einer Kranken- und Pflegeversicherung sowie Zuschüsse zur Einzahlung in ein persönliches Vorsorgekonzept (soweit keine betriebliche Altersversorgung gewährt wird), beispielsweise in Form der Erstattung der bei angenommener Beschäftigung als Arbeitnehmer üblichen Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, umfassen. Bei Neubestellungen können weitere Nebenleistungen einzelvertraglich vereinbart werden.

Darüber hinaus können bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern in Ausnahmefällen Einmalzahlungen aus Anlass des Amtsantritts, insbesondere zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis, gewährt werden. Diese Zahlungen müssen stets angemessen sein und fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

1.3 Betriebliche Altersversorgung

Die Gesellschaft hat ihrem derzeitigen Alleinvorstand eine betriebliche Altersversorgung gewährt, die durch eine entsprechende Versicherung rückgedeckt ist. Im Falle der Wiederbestellung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft soll diese betriebliche Altersversorgung fortgeführt werden. Des Weiteren kann der Aufsichtsrat neu eintretenden Vorstandsmitgliedern ebenfalls eine betriebliche Altersversorgung anbieten. Im Falle einer betrieblichen Altersversorgung werden keine weiteren Zuschüsse zur Einzahlung in ein persönliches Vorsorgekonzept (siehe oben unter Ziffer 1.2 "Nebenleistungen") gezahlt.

Die Versorgungszusage besteht grundsätzlich aus einer Alters- und Invalidenrente oder wahlweise einer Alters-Kapitalzahlung. Sie kann zusätzlich eine Witwen-/Witwerrente bzw. wahlweise eine Witwen/Witwer-Kapitalzahlung und/oder eine Waisenrente vorsehen.

Die Versorgungszusage kann vorsehen, dass das Vorstandsmitglied, wenn es am oder nach dem Ende des Kalenderjahres, indem es sein 65. Lebensjahr vollendet hat, oder aufgrund dauernder Arbeitsunfähigkeit aus dem Vorstandsdienstverhältnis ausscheidet, eine Altersrente (bzw. Invalidenrente) in Höhe von bis zu 60% des Jahresfestgehalts, das dem Durchschnitt der letzten fünf vollen Jahre der Beschäftigung als Vorstand entspricht, erhält. Gleiches kann für den Fall vorgesehen werden, dass das Vorstandsmitglied aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, weil ihm die Gesellschaft weder die Verlängerung des bisherigen Dienstvertrages noch den Abschluss eines neuen Dienstvertrages zu mindestens gleichgünstigen Bedingungen angeboten hat. In diesem Fall muss sich das Vorstandsmitglied jedoch bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres auf die Hälfte der Altersrente das anrechnen lassen, was es anderweitig durch Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder böswillig zu erwerben unterlässt.

Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet, kann vorgesehen werden, dass das Vorstandsmitglied seine bis zu diesem Zeitpunkt erdiente Anwartschaft behält.

Die Versorgungszusage kann vorsehen, dass der Ehepartner des Vorstandsmitglieds im Todesfall des Vorstandsmitglieds eine lebenslange monatliche Witwen-/Witwerrente i.H.v. bis zu 60% der vereinbarten Altersrente erhält. Für den Fall des Ablebens sowohl des Vorstandsmitglieds als auch des Ehepartners kann eine monatliche Waisenrente in Höhe von jeweils 25% der zugesagten Altersrente, insgesamt für alle Kinder jedoch maximal 100% der Altersrente, vorgesehen werden.

Die Alters- bzw. Invaliden-, Witwen-/Witwer oder Waisenrente wird jeweils zum Monatsende ausgezahlt. Die monatliche Altersrente kann durch eine einmalige Kapitalleistung in Höhe des Barwerts der Altersrentenverpflichtung, der auf Grundlage praxisüblicher versicherungsmathematischer Methoden berechnet wird, abgelöst werden. In diesem Fall erlöschen sämtliche Ansprüche aus der Versorgungszusage. Das gleiche Recht kann dem Ehepartner hinsichtlich der Witwen-/Witwerrente eingeräumt werden.

2. Variable Vergütung

Den Vorstandsmitgliedern kann zusätzlich zu der festen Vergütung eine variable Vergütung gewährt werden. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen

jährlichen und einer langfristigen Prämie, die jeweils in bar ausgezahlt werden. Die variable Vergütung darf dabei insgesamt das Vierfache des festen Jahresgehalts nicht übersteigen.

2.1 Kurzfristige Prämie

Die Kurzfristige Prämie hängt vom Konzernjahresüberschuss vor Steuern und Tantiemen der Vorstandsmitglieder ("Konzernjahresüberschuss vor Steuern und Tantiemen"), der Entwicklung des Börsenkurses der Gesellschaft sowie dem Erreichen bestimmter Nachhaltigkeitsziele in dem entsprechenden Geschäftsjahr ab.

Der Konzernjahresüberschuss vor Steuern ist neben dem Umsatz die wichtigste Kennzahl für die **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft. Eine stabile Ertragssituation ist eine maßgebliche Grundlage für die Umsetzung der Geschäftsstrategie. Durch die Einbeziehung des Börsenkurses wird die Vergütung zudem mittelbar an die Kursentwicklung gekoppelt, wodurch ein Gleichlauf von Management- und Aktionärsinteressen erwartet wird. Durch die Nachhaltigkeitsziele werden Verhaltensanreize mit langfristiger Wirkung gesetzt. Die Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen trägt zudem zu einem positiven Bild der **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft sowohl nach innen als nach außen bei. Insgesamt dient die Kurzfristige Prämie damit der Förderung der Geschäftsstrategie und nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die Kurzfristige Prämie entspricht einem Prozentsatz (Prämiensatz) des Konzernjahresüberschusses vor Steuern und Tantiemen der Gesellschaft in dem maßgeblichen Bemessungszeitraum (Geschäftsjahr).

Der zunächst festgelegte Prämiensatz (Ausgangs-Prämiensatz) bleibt unverändert, sofern der Konzernjahresüberschuss vor Steuern und Tantiemen innerhalb eines zuvor festgelegten prozentualen Zielkorridors des Plan-Konzernjahresüberschusses der Gesellschaft vor Steuern und Tantiemen ("Ergebnis-Zielkorridor") für das betreffende Bemessungsjahr liegt.

Die Kurzfristige Prämie entfällt in voller Höhe, sofern der in dem betreffenden Geschäftsjahr erzielte Konzernjahresüberschuss vor Steuern und Tantiemen unterhalb des Ergebnis-Zielkorridors liegt.

Der Prämiensatz erhöht sich jeweils um eine zuvor festgelegte Anzahl von Prozentpunkten, sofern in dem maßgeblichen Bemessungsjahr

- der erzielte Konzernjahresüberschuss vor Steuern und Tantiemen den Ergebnis-Zielkorridor übersteigt,
- der Börsenkurs der **UNITEDLABELS**-Aktie 120% des Vorjahreskurses, jeweils berechnet auf Basis eines 60-Tage-Durchschnitts, übersteigt; sowie
- ein oder mehrere zuvor festgelegte Nachhaltigkeitsziele erreicht wurden.

Der Prämiensatz vermindert sich um eine zuvor festgelegte Anzahl von Prozentpunkten, sofern der Börsenkurs der **UNITEDLABELS**-Aktie weniger als 120% des Vorjahreskurses, jeweils berechnet aufgrund eines 60-Tage-Durchschnitts, beträgt.

Der Ausgangs-Prämiensatz, der Ergebnis-Zielkorridor sowie die möglichen Abschläge bzw. Zuschläge auf den Prämiensatz (einschließlich einer eventuellen Höchstgrenze) werden im Dienstvertrag oder einer gesonderten Vereinbarung

vorab festgelegt. Der für den Bemessungszeitraum relevante Plan-Konzernjahresüberschuss vor Steuern und Tantiemen wird jährlich jeweils im Vorjahr oder vor Billigung des Vorjahresabschlusses festgelegt. Des Weiteren legt der Aufsichtsrat im Vorjahr anhand der konkreten Verhältnisse im bevorstehenden Geschäftsjahr ein oder mehrere nicht finanzielle Nachhaltigkeitsziele und gegebenenfalls deren Gewichtung aus den folgenden Kategorien fest: Umweltaspekte, Corporate Social Responsibility und Diversität.

Eine nachträgliche Änderung der jeweils (jährlich) festgelegten Parameter und Ziele ist ausgeschlossen.

Nach Ablauf des jeweiligen Bemessungsjahres und Vorlage des Konzernabschlusses für das maßgebliche Bemessungsjahr ermittelt der Aufsichtsrat den jeweiligen Zielerreichungsgrad der einzelnen Komponenten sowie etwaige Zu- bzw. Abschläge auf den vorab festgelegten Ausgangsprämiensatz. Sofern die Kurzfristige Prämie nicht wegen Unterschreitens des Ergebnis-Zielkorridors vollständig entfällt, errechnet sie sich aus dem Konzernjahresüberschuss vor Steuern und Tantiemen des Bemessungsjahres multipliziert mit dem angepassten Prämiensatz.

Die Kurzfristige Prämie ist in dem auf die Billigung des Konzernabschlusses für das Bemessungsjahr folgenden Monat zur Zahlung fällig. Endet der Dienstvertrag während des Bemessungsjahres, kann die Kurzfristige Prämie zeitanteilig gezahlt werden.

2.2 Langfristige Prämie

Die langfristige variable Vergütungskomponente besteht aus einer Langfristigen Prämie, die in Form von virtuellen Aktien an die mehrjährige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft gekoppelt ist.

Sie ist damit an einer Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet und soll eine nachhaltige Steigerung des Börsenwerts der Gesellschaft über jeweils mehrere Jahre incentivieren und fördern. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die langfristig orientierte Vergütung der Vorstandsmitglieder durch virtuelle Aktien einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung leistet. Sie führt zu einem Gleichlauf der Aktionärs- und Managementinteressen. Nur eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie wird zu einer nachhaltigen Steigerung des Börsenkurses führen, die erforderlich ist, damit die Vorstandsmitglieder von ihren virtuellen Aktien profitieren können.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres werden dem Vorstandsmitglied eine vertraglich festgelegte Anzahl an virtuellen Aktien zugeteilt.

Der Anspruch auf die Langfristige Prämie entsteht jeweils mit Ablauf des dritten, auf die Zuteilung folgenden Geschäftsjahres (Prämienjahr), wobei das Jahr der Zuteilung nicht mitgerechnet wird.

Die Langfristige Prämie berechnet sich aus der Anzahl der virtuellen Aktien multipliziert mit der Differenz zwischen (i) dem Aktienkurs zum Bilanzstichtag des Prämienjahres und (ii) dem Aktienkurs zum Bilanzstichtag des der Zuteilung der virtuellen Aktien unmittelbar vorhergehenden Geschäftsjahres.

Beispiel: Zuteilung der virtuellen Aktien im Januar 2022. Die Höhe der langfristig variablen Prämie errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Börsenkurs zum 31. Dezember 2025 und dem Börsenkurs zum 31.

Dezember 2021. Diese Differenz wird mit dem vertraglich vereinbarten Multiplikator multipliziert und führt bei einer positiven Differenz zur einer Prämienauszahlung im Dezember 2025 für die im Januar 2022 zugeteilten virtuellen Aktien.

Maßgeblich ist der jeweilige 30-Tage-Durchschnittskurs der Aktien der **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse.

Ist die Differenz negativ, entfällt die Langfristige Prämie. Die Langfristige Prämie entfällt ebenfalls, soweit sie dazu führen würde, dass der Jahresüberschuss der Gesellschaft oder der Konzernjahresüberschuss für das Prämienjahr negativ würde.

Nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraumes wird die Höhe der Langfristigen Prämie durch den Aufsichtsrat berechnet. Die Langfristige Prämie ist in dem Monat, der auf die Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr des Bemessungszeitraums (Prämienjahr) folgt, zur Zahlung fällig. Scheidet das Vorstandsmitglied während des Bemessungszeitraums als Vorstandsmitglied der Gesellschaft aus, kann der Aufsichtsrat vorsehen, dass die Langfristige Prämie zeitanteilig gezahlt wird.

2.3 Außerordentliche Entwicklungen

Im Falle außerordentlicher Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, den hierauf beruhenden Teil der variablen Vergütung im Rahmen der Angemessenheit zu begrenzen. Zu den außerordentlichen Entwicklungen zählen insbesondere Beeinflussungen des Ergebnisses durch Unternehmensübernahmen, die Veräußerung von Unternehmensteilen und andere vergleichbare externe Einflüsse.

2.4 Sondervergütungen

Der Aufsichtsrat kann außerdem nach billigem Ermessen für jedes Vorstandsmitglied für während seiner Bestellung zum Mitglied des Vorstands erbrachte besondere Verdienste oder Leistungen, die nicht mit der ihm im Übrigen gewährten Vergütung abgegolten sind und die sich für die Gesellschaft wirtschaftlich signifikant vorteilhaft auswirken, eine „Sondervergütung“ festsetzen. Solche Verdienste oder Leistungen beinhalten insbesondere

- eine außergewöhnlich hohe Arbeitsbelastung und/oder außergewöhnliche Erfolge im Zusammenhang mit M&A Aktivitäten des Unternehmens; oder
- außergewöhnliche Erfolge bei der nachhaltigen strategischen, technischen, produktseitigen oder strukturellen Weiterentwicklung des Unternehmens; oder
- außergewöhnliche Leistungen und/oder Erfolge im Zusammenhang mit Reorganisationen des Unternehmens; oder
- sonstige vergleichbare außergewöhnliche Verdienste oder Leistungen.

Die Höhe der Sondervergütung hat sich nach dem für die Gesellschaft erzielten wirtschaftlichen Vorteil zu richten und ist vertraglich begrenzt.

IV. Ziel-Gesamtvergütung und relative Anteile

Die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt sich aus der Summe aller Vergütungsbeträge für ein Geschäftsjahr, namentlich dem festen Jahresgehalt, den Nebenleistungen, ggf. den jährlichen Versorgungsbeiträgen sowie den variablen

Vergütungsbestandteilen bei 100%-Zielerreichung und unter Berücksichtigung gegebenenfalls vereinbarter Höchstbeträge.

Für den Fall, dass dem Vorstandsmitglied eine betriebliche Altersversorgung gewährt wird, liegt der Anteil des festen Jahresgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung bei 55% bis 70%, der Anteil der Nebenleistungen bei 2% bis 7% der Ziel-Gesamtvergütung und der Aufwand für die betriebliche Altersversorgung bei 15% bis 25%. 5% bis 10% der Ziel-Gesamtvergütung entfallen in diesem Fall auf die kurzfristige variable Vergütung und 10% bis 20% auf die langfristige variable Vergütung.

Für den Fall, dass dem Vorstandsmitglied keine betriebliche Altersversorgung gewährt wird, liegt der Anteil des festen Jahresgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung bei 55% bis 65% und der Anteil der Nebenleistungen bei 10% bis 15% der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt in diesem Fall 5% bis 10% und der Anteil der langfristigen variablen Vergütung 10% bis 20%.

V. Maximalvergütung

Die Summe aus fester Vergütung und variablen Vergütungsbestandteilen, die ein Geschäftsjahr betrifft (die Langfristige Prämie wird für die geschäftsjährliche Maximalvergütung dem Prämienjahr zugerechnet), unterliegt - unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird - einer allgemeinen Vergütungsobergrenze und ist auf einen Maximalbetrag von EUR 850.000.- für den Gesamtvorstand begrenzt.

Die aktienrechtlich geforderte Maximalvergütung setzt lediglich eine zusätzliche absolute Grenze nach oben, um etwa bei unvorhersehbar guten Geschäftsjahren eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. In Anbetracht des Umstands, dass der Vorstand der Gesellschaft zurzeit lediglich aus einer Person besteht, berücksichtigt sie zudem eine mögliche Erweiterung des Vorstands. Es handelt sich keinesfalls um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder.

VI. Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsverträge

Vorstandsverträge werden für die jeweilige Bestelldauer des Vorstandsmitglieds abgeschlossen. Bei Erstbestellungen wird die von dem Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlene Höchstbestelldauer von drei Jahren beachtet. Wiederbestellungen erfolgen für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren. Über die Verlängerung des Vorstandsvertrages soll spätestens sechs Monate vor Ablauf entschieden werden. Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsvertrages ist für beide Parteien grundsätzlich ausgeschlossen; jede Partei hat jedoch ein Recht zur außerordentlichen Kündigung des Vorstandsvertrages aus wichtigem Grund (§ 626 BGB).

Für den Fall, dass der Dienstvertrag durch Tod oder dauernde Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds endet, kann vorgesehen werden, dass das feste Jahresgehalt und anteilige Prämien zeitanteilig für die Dauer von bis zu sechs Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis weitergezahlt werden. Gleiches kann für den Fall vorgesehen werden, dass dem Vorstandsmitglied keine Verlängerung seines bisherigen Vertrages oder der Abschluss eines neuen Dienstvertrages zu mindestens gleichünstigen Bedingungen angeboten wird.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund darf eine im Zusammenhang mit der Beendigung vereinbarte Abfindung weder die Summe der Gesamtvergütungen von zwei Geschäftsjahren noch die aufgrund der Restlaufzeit des Vertrages voraussichtlich zu zahlende Vergütung übersteigen (Abfindungscap). Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels darf die Abfindung 150% der nach dem vorstehenden Satz maximal zu zahlenden Abfindung nicht übersteigen.

Der Vorstandsdienstvertrag kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von bis zu zwei Jahren vorsehen. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots kann eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zu 75% der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung (i.S.v. §§ 74 ff HGB) vereinbart werden.

VII. Interne und externe Mandate von Vorstandsmitgliedern

Nimmt das Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft vollumfänglich abgegolten bzw. werden Vergütungen aus solchen Mandaten auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Vorstandsmitglieder können eine begrenzte Anzahl an Aufsichtsratsmandaten in konzernfremden Gesellschaften ausüben, sofern die Interessen der **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft gewahrt bleiben und der Aufsichtsrat der **UNITEDLABELS** Aktiengesellschaft diesen Mandaten vorab zugestimmt hat. Der Aufsichtsrat entscheidet im Rahmen der Zustimmung im Einzelfall, ob und inwieweit eine Aufsichtsratsvergütung auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.