

Gigaset AG System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a AktG

A. Einleitung

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50).

Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gigaset AG anwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 EGAktG).

Die derzeit mit den Vorstandsmitgliedern bestehenden Dienstverträge bleiben davon grundsätzlich unberührt; der Aufsichtsrat behält sich eine Anpassung an das neue Vergütungssystem im Einvernehmen mit den Vorstandsmitgliedern vor.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder (Summe aller von der Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) ist – unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr ein Vergütungselement ausbezahlt wird – auf absolute Maximalbeträge begrenzt („**Maximalvergütung**“).

Die Maximalvergütung beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder EUR 550.000,00 und für den Vorstandsvorsitzenden EUR 650.000,00.

II. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Das Vergütungssystem unterstützt die strategische Ausrichtung der Gigaset AG und des von ihr geführten Konzerns (zusammen Gigaset), ihre führende Rolle im Kerngeschäftsfeld Phones zu behaupten und durch Steigerung der Marktanteile in den von Innovationen geprägten Wachstumsbereichen Smartphones, Smart Home und Professional langfristig rentables Wachstum zu generieren.

Das Vergütungssystem setzt Anreize zur Förderung dieser Geschäftsstrategie:

Die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive - STI) bemisst sich teilweise (zu 50% bis 75%) nach finanziellen Leistungskriterien (einer Ertragskennzahl (auszuwählen aus EBIT, EBITDA oder EBIT-Marge), Free Cashflow und Umsatz) womit die Ausrichtung auf eine Steigerung der Profitabilität, die frei verfügbare Liquidität und eine angemessene Erlösentwicklung unterstützt wird. Im Übrigen (zu 25% bis 50%) bemisst sich der STI an durch den Aufsichtsrat jährlich festzulegenden operativen Zielen mit besonderer Bedeutung für die strategische Unternehmensentwicklung, wie z.B. wesentliche Projekte.

Die an der Erreichung langfristiger Ziele innerhalb einer vierjährigen Performance-Periode ausgerichtete, jährlich ausgelobte langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive – LTI) berücksichtigt im Schwerpunkt die Erreichung strategischer Mehrjahresziele, daneben aber

Gigaset

auch nichtfinanzieller Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (Environmental Social and Governance, ESG). Über die Festlegung der Mehrjahresziele kann der Aufsichtsrat insbesondere die erfolgreiche strategische Transformation der Gigaset im Rahmen der Vision „Gigaset 2025“ und darüber hinaus incentivieren. Die maßgeblichen nichtfinanziellen ESG-Ziele knüpfen an die langfristige Unternehmensentwicklung im Interesse aller Stakeholder der Gigaset AG (z.B. durch Berücksichtigung einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit) im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft an.

Durch die Einführung einer Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline) wird die Ausrichtung der Vergütung auf eine langfristige und nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens zusätzlich gestärkt.

Die langfristig erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie hängt wesentlich davon ab, dass qualifizierte Führungskräfte für die Leitung der Gigaset AG gewonnen und gehalten werden können. Das vorliegende Vergütungssystem legt einen entsprechenden strukturellen Rahmen vor, der eine solche am Unternehmensinteresse ausgerichtete Personalpolitik des Aufsichtsrats und eine angemessene Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands ermöglicht.

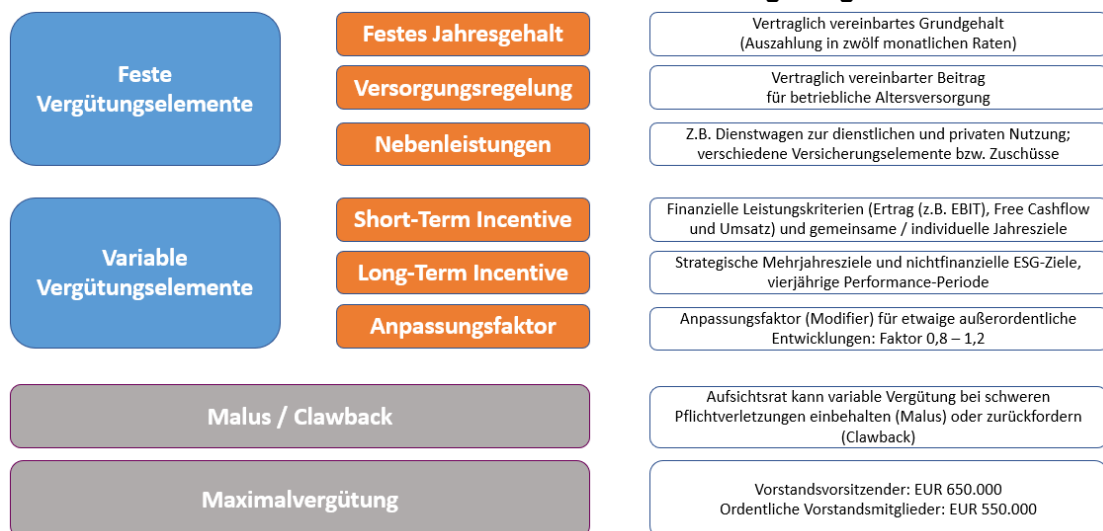
III. Vergütungsbestandteile und Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 und 4 AktG)

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relative Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder umfassen ein festes Jahresgehalt, Versorgungsleistungen sowie verschiedene Nebenleistungen.

Als variable Vergütungsbestandteile sind die an kurzfristigen Jahreszielen orientierte variable Vergütung (Short-Term Incentive - STI) und die langfristig orientierte variable Vergütung (Long-Term Incentive) vorgesehen.

Wesentliche Elemente der Vorstandsvergütung



Der Anteil der festen Vergütungskomponenten (Jahresgehalt, Nebenleistungen, Beiträge zu Versorgungsleistungen) an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei ca. 45% bis ca. 83%. Dabei liegt der Anteil der Nebenleistungen bei ca. 5% bis ca. 10% und der Versorgungsbeiträge bei bis zu ca. 2% der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der variablen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei ca. 17% bis ca. 55%. Der Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei ca. 7% bis ca. 22% und der Anteil des LTI bei ca. 10% bis ca. 33%

Gigaset

der Ziel-Gesamtvergütung, wobei der Anteil des LTI den Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung um ca. 50% übersteigt.

2. Fixe Vergütungsbestandteile

2.1 Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten, die jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt werden.

2.2 Versorgungsregelung

Zugunsten der Vorstandsmitglieder gewährt die Gesellschaft als arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einen festen, im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag festzulegenden Betrag, der auf Grundlage eines beitragsorientierten Plans an einen externen Versorgungsträger geleistet wird (z.B. im Rahmen einer Direktversicherung). Die Höhe der Beiträge beläuft sich maximal auf bis zu ca. 2% der Ziel-Gesamtvergütung. Weitere Einzelheiten werden im Vorstandsdienstvertrag und/oder einer gesonderten Pensionszusage festgelegt.

Abweichend davon besteht zugunsten von Herrn Weißing eine Direktzusage, die über ein Treuhandmodell (CTA) strukturiert ist und auf einer Übernahme der vormaligen Betriebsrentenregelung der Siemens AG (BSAV) beruht. Die Gesellschaft dotiert das zugehörige Versorgungskonto durch jährliche Beiträge i.H.v. EUR 7.000,-. Zusätzlich ist Herr Weißing berechtigt, Auszahlungsbeträge aus der variablen Vergütung (STI und/oder LTI) jeweils in voller Höhe in die Direktzusage einzubringen. Ferner hat Herr Weißing bei Austritt für den Zeitraum von sechs Monaten Anspruch auf ein Übergangsgeld (unter Anrechnung der Betriebsrentenleistungen) nach näherer Maßgabe einer vormaligen Firmenrichtlinie der Siemens AG, die im Hinblick auf den erfolgten Betriebsübergang auch für Herrn Weißing gilt. Die vorgenannten Versorgungsregelungen für Herrn Weißing können auch im Falle möglicher zukünftiger Vertragsänderungen oder -verlängerungen fortgesetzt werden.

2.3 Nebenleistungen

Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt. Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus werden bis zu 50% der für eine private Kranken- und Pflegeversicherung gezahlten Beiträge gewährt (beschränkt auf den Arbeitgeberzuschuss, der sich ergäbe, wenn das Vorstandsmitglied gesetzlich kranken- und pflegeversichert wäre). Ferner bestehen für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt sowie eine Unfallversicherung.

3. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile einschließlich der jeweiligen Leistungskriterien benannt und deren Zusammenhang zur Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft erläutert. Ergänzend wird auch auf die Methoden zur Beurteilung der Erreichung der Leistungskriterien eingegangen.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer variablen Vergütung mit kurzfristig orientierten Zielen (Short-Term Incentive - STI) und einer variablen Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive - LTI).

3.1 Short-Term Incentive (STI)

Gigaset

Den Vorstandsmitgliedern wird der STI als variable Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum gewährt. Der Auszahlungsbetrag des STI bei 100%iger Zielerreichung („STI-Zielbetrag“) wird im Vorstandsdienstvertrag festgelegt.

Zahlungen aus dem STI hängen zu 50% bis 75% von drei finanziellen Leistungskriterien (Ertragskennzahl (Auswahl aus EBIT, EBITDA oder EBIT-Marge, „**Ertrags-KPI**“), Free Cashflow und Umsatz) sowie zu weiteren 25% bis 50% von der Erreichung operativer Jahresziele mit strategischer Bedeutung für die Unternehmensentwicklung ab. Ferner kann der Aufsichtsrat über einen sogenannten Modifier (Faktor: 0,8 bis 1,2) den etwaigen Eintritt außergewöhnlicher Entwicklungen berücksichtigen (s.u. Ziff. 3.3).

Die finanziellen Leistungskriterien werden insgesamt mit mindestens 50% bis maximal 75% gewichtet (Ertrags-KPI 10% bis 30%; Free Cashflow 10% bis 30%, Umsatz 10% bis 30%) die Jahresziele mit strategischer Bedeutung werden mit mindestens 25% bis maximal 50% gewichtet. Die Gewichtung der Leistungskriterien muss in Summe 100% ergeben. Die Gewichtung wird zu Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat innerhalb dieser Spannbreiten festgelegt, um basierend auf der Unternehmensstrategie und der geschäftlichen Entwicklung der Gigaset besonders relevante Schwerpunkte setzen zu können.

Die aus der Erfüllung der finanziellen Leistungskriterien sowie dem Erreichen vom Aufsichtsrat festgelegter gemeinsamer oder individueller Jahresziele errechnete Gesamtzielerreichung wird mit dem festgelegten STI-Zielbetrag (in Euro) und gegebenenfalls dem Modifier (0,8 bis 1,2) multipliziert und ergibt den Auszahlungsbetrag. Der jährliche Auszahlungsbetrag des STI ist auf maximal 125% des STI-Zielbetrags begrenzt.

Finanzielle Leistungskriterien: Ertrags-KPI, Free Cashflow und Umsatz

Als finanzielle Leistungskriterien sind ein Ertrags-KPI, der Free Cashflow und der Umsatz vorgesehen

Den maßgeblichen Ertrags-KPI wählt der Aufsichtsrat aus den folgenden drei Finanzkennzahlen aus:

- EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Ertragssteuer)
- EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Ertragssteuer, Abschreibungen und Wertminderungen)
- EBIT-Marge (Verhältnis von EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Ertragssteuer) und Netto-Umsatzerlösen).

Die Auswahl einer Kennzahl für den Ertrags-KPI trifft der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen insbesondere im Hinblick auf eine entsprechende Anreizeffizienz im Einklang mit der Unternehmensstrategie spätestens zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres.

Das finanzielle Leistungskriterium Free Cashflow beschreibt den Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit abzüglich des Mittelabflusses aus Investitionstätigkeit. Für den Umsatz sind die Netto Umsatzerlöse maßgeblich. Maßgeblich sind jeweils die Werte für den von der Gigaset AG geführten Konzern.

Mit den Leistungskriterien Ertrags-KPI (EBIT, EBITDA, oder EBIT-Marge) sowie Free Cashflow und Umsatz knüpft dieser Teil des STI an wesentliche finanzielle Kennzahlen zur Messung der Profitabilität, operativ generierter Liquidität und der Erlösentwicklung der Gigaset an, die auch zur Steuerung und Überwachung des Unternehmens eingesetzt werden und Kerngrößen zur Messung des Unternehmenserfolgs darstellen. Die Anbindung an diese finanziellen Leistungskriterien gewährleistet somit die strategische Ausrichtung des STI.

Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat einheitliche Zielvorgaben (einschließlich Schwellen- und Maximalwerte) für die finanziellen Leistungskriterien fest, die aus der Konzernplanung für das jeweilige Geschäftsjahr abgeleitet werden. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Gesamtzielerreichung auf Grundlage der Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien berechnet. Die Zielerreichung wird vom Aufsichtsrat durch

Vergleich der Ist-Werte mit den Zielvorgaben (Budget-Werte) des jeweiligen Geschäftsjahres ermittelt.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichungen liegt hinsichtlich der finanziellen Leistungskriterien Ertrags-KPI und Free Cashflow zwischen 0% und 150%; die Zielerreichung für das Umsatzkriterium ist auf maximal 100% beschränkt. In Abhängigkeit von den Zielwerten (Budget-Werte entsprechen 100% Zielerreichung) der finanziellen Leistungskriterien wird ein Schwellenwert und ein Maximalwert (Ertrags-KPI und Free Cashflow) festgelegt. Liegt der tatsächlich erzielte Wert des jeweiligen Geschäftsjahres auf oder unterhalb des Schwellenwerts, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0%. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb des Maximalwerts, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 150% (Ertrags-KPI und Free Cashflow). Zwischen dem Schwellen- und dem Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear.

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems werden auch die finanziellen Leistungskriterien dahingehend beurteilt, ob eine im Hinblick auf die Unternehmensziele angemessene Anreizwirkung erzielt wird. Ist dies nach der Beurteilung des Aufsichtsrats nicht mehr der Fall, ist der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen berechtigt, finanzielle Leistungskriterien für zukünftige Geschäftsjahre anzupassen. Dabei können insbesondere unter Berücksichtigung der strategisch relevanten Steuerungsgrößen der Gigaset einzelne finanzielle Leistungskriterien durch andere finanzielle Leistungskriterien ersetzt oder auch die Kriterienanzahl geändert werden.

Leistungskriterium: Gemeinsame oder individuelle Jahresziele

In die Gesamtzielerreichung des STI geht neben den finanziellen Leistungskriterien auch die Erreichung operativer Jahresziele mit strategischer Bedeutung ein. Die Erreichung der Jahresziele wird neben der Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen Ziele mit 25% bis 50% gewichtet. Hierzu legt der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres ein oder mehrere individuelle oder kollektive Jahresziele für den STI fest, die auf Jahressicht strategische Bedeutung für den Unternehmenserfolg der Gigaset haben. Solche Zielvorgaben können insbesondere folgende Aspekte umfassen:

- Finanzierungssicherung
- Umsetzung strategischer Produkt-Roadmap

Die Aufnahme der Erreichung strategisch relevanter Jahresziele als bis zu 50% gewichtetes Leistungskriterium neben finanziellen Zielen ermöglicht es dem Aufsichtsrat, individuelle oder kollektive Anreize zur Erfüllung spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die strategische Unternehmensentwicklung zu setzen.

Die Zielfestlegung nimmt der Aufsichtsrat zu Beginn jedes Geschäftsjahres unter Berücksichtigung der am Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensstrategie nach pflichtgemäßem Ermessen vor und legt dabei auch fest, ob und in welchem Umfang individuelle Ziele für einzelne Vorstandsmitglieder oder kollektive Ziele für den Gesamtvorstand maßgeblich sind. Den Jahreszielen sind qualitativ oder quantitativ messbare Kriterien zuzuordnen, die nach Abschluss des Geschäftsjahres eine nachvollziehbare Feststellung der Zielerreichung ermöglichen. Mehrere festgelegte Jahresziele werden untereinander gleich gewichtet, soweit der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres keine abweichende Gewichtung bestimmt hat. Die Zielerreichung wird durch den Aufsichtsrat auf Basis geeigneter quantitativer oder qualitativer Erhebungen nach pflichtgemäßem Ermessen beurteilt. Die mögliche Zielerreichung liegt zwischen 0% und 100%.

Eine nachträgliche Änderung der Zielvorgaben für das Geschäftsjahr erfolgt nicht.

3.2 Long-Term Incentive (LTI)

Neben dem STI wird den Vorstandsmitgliedern eine variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (LTI) gewährt. Der Auszahlungsbetrag des LTI bei 100%iger Zielerreichung („LTI-Zielbetrag“) wird im Vorstandsdienstvertrag festgelegt. Maßgeblich ist die Zielerreichung innerhalb einer vierjährigen Performance-Periode, wobei jedes Geschäftsjahr eine dem LTI-Zielbetrag entsprechende Tranche ausgelobt wird.

Zahlungen aus dem LTI hängen zu ca. 66% von der Erreichung strategischer Mehrjahresziele sowie zu ca. 33% von nichtfinanziellen ESG-Zielen ab. Ferner kann der Aufsichtsrat über einen sogenannten Modifier (Faktor: 0,8 bis 1,2) den etwaigen Eintritt außergewöhnlicher Entwicklungen berücksichtigen (s.u. Ziff. 3.3).

Die aus dem Erreichen strategischer Mehrjahresziele errechnete Zielerreichung geht mit einer Gewichtung von ca. 66% und diejenige aus dem Erreichen von nichtfinanziellen ESG-Zielen mit ca. 33% in die Gesamtzielerreichung für den LTI ein und wird mit dem festgelegten LTI-Zielbetrag (in Euro) und gegebenenfalls dem Modifier (0,8 bis 1,2) multipliziert und ergibt den Auszahlungsbetrag. Der jährliche Auszahlungsbetrag des LTI ist auf maximal 100% des LTI-Zielbetrags begrenzt.

Leistungskriterium: Strategische Mehrjahresziele

Leistungskriterium für die Auszahlung eines LTI ist zum einen die Erreichung strategischer Mehrjahresziele, gewichtet mit insgesamt ca. 66%, innerhalb einer vierjährigen Performance-Periode. Hierzu legt der Aufsichtsrat zu Beginn jedes Geschäftsjahres mindestens drei individuelle oder kollektive Mehrjahresziele mit langfristiger strategischer Bedeutung für den Unternehmenserfolg der Gigaset fest. Strategische Mehrjahresziele können insbesondere Meilensteine in der Verbesserung des Transformationsprozesses der Gigaset sein, etwa das Wachstum in neuen Segmenten. Auch der erfolgreichen Fortsetzung der Digitalisierungsstrategie der Gigaset kann durch die Festlegung entsprechender Zielsetzungen Rechnung getragen werden. Ferner kann der Aufsichtsrat für die Festlegung der Mehrjahresziele auch die Margen-Entwicklung und den Anteil wiederkehrender Erlöse berücksichtigen.

Die Aufnahme der Erreichung strategischer LTI-Ziele als Leistungskriterium mit überwiegendem Gewicht ermöglicht es dem Aufsichtsrat, gezielte Anreize im Zusammenhang mit der strategischen Unternehmensentwicklung im Allgemeinen und dem laufenden Transformationsprozess der Gigaset im Besonderen zu setzen.

Leistungskriterium: Nichtfinanzielle ESG-Ziele

In die Gesamtzielerreichung des LTI geht zudem auch die Erreichung nichtfinanzieller ESG-Ziele, gewichtet mit ca. 33%, ein. Maßgeblich ist die Erreichung eines oder mehrerer durch den Aufsichtsrat festzulegender ESG-Ziele.

Durch die Aufnahme von nichtfinanziellen ESG-Zielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung, wie beispielsweise einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit oder Umweltaspekten (z.B. CO₂-Ausstoß) und vergleichbarer nichtfinanzieller ESG-Ziele (z.B. EcoVadis-Rating), werden langfristige Anreize zur Berücksichtigung der Interessen aller Stakeholder der Gigaset gesetzt. Dem kommt für den nachhaltigen Unternehmenserfolg der Gigaset wesentliche Bedeutung zu, weshalb sich der Aufsichtsrat für eine signifikante Gewichtung mit ca. 33% des LTI-Zielbetrags entschieden hat.

Die Festlegung der konkreten nichtfinanziellen ESG-Ziele trifft der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsstrategie der Gigaset AG, die auch Gegenstand des CSR-Berichts der Gigaset AG ist.

Zielfestlegung und Zielerreichung der Mehrjahresziele und ESG-Ziele

Die Festlegung der strategischen Mehrjahresziele sowie der nichtfinanziellen ESG-Ziele, jeweils für die maßgebliche vierjährige Performance-Periode, nimmt der Aufsichtsrat zu Beginn jedes Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen vor und legt dabei auch fest, ob und in welchem Umfang individuelle Ziele für einzelne Vorstandsmitglieder oder kollektive Ziele für den Gesamtvorstand maßgeblich sind. Den Zielen sind qualitativ oder quantitativ messbare Kriterien zuzuordnen, die nach Abschluss der Performance-Periode eine nachvollziehbare Feststellung der Zielerreichung ermöglichen. Mehrere festgelegte LTI-Ziele werden innerhalb des jeweiligen Leistungskriteriums (strategische Mehrjahresziele, nichtfinanzielle ESG-Ziele) gleich gewichtet, soweit der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode keine abweichende Gewichtung bestimmt hat; einzelne strategische Mehrjahresziele sind mit mindestens 10% zu gewichten. Eine nachträgliche Änderung der Zielvorgaben für eine Performance-Periode erfolgt nicht.

Die jeweilige Zielerreichung für die Leistungskriterien des LTI wird nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode durch den Aufsichtsrat auf Basis geeigneter quantitativer oder qualitativer Erhebungen nach pflichtgemäßem Ermessen beurteilt. Die mögliche Zielerreichung liegt zwischen 0% und 100%.

3.3 Anpassungsfaktor im Falle etwaiger außergewöhnlicher Entwicklungen

Für die variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) ist ein sog. Modifier als Anpassungsfaktor (Faktor: 0,8 bis 1,2) vorgesehen, über den das Auftreten etwaiger außergewöhnlicher Entwicklungen berücksichtigt werden kann. Dies ermöglicht eine Berücksichtigung etwaiger Sondersituationen (etwa außergewöhnliche, weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation), die in den Leistungskriterien nicht hinreichend erfasst sind.

Der Modifier wird durch den Aufsichtsrat im Falle des Auftretens etwaiger außergewöhnlicher Entwicklungen nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt. Dabei kann der Faktor, der multiplikativ auf die Gesamtzielerreichung des STI und/oder des LTI angewendet wird, zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Über eine etwaige Anwendung des Modifiers zur Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr berichtet.

IV. Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG)

Der LTI wird grundsätzlich nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode und der erfolgten Zielfeststellung ausgezahlt.

Wegen der zeitlich begrenzten Möglichkeit eines Einbehalts bzw. einer Rückforderung variabler Vergütung (Malus/Clawback) wird auf nachstehende Ausführungen unter Ziff. V. verwiesen.

V. Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Auszahlungsbeträge aus variablen Vergütungsbestandteilen (STI, LTI) unter bestimmten Voraussetzungen ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).

Begeht ein Vorstandsmitglied mindestens grob fahrlässig einen schwerwiegenden Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten, so hat der Aufsichtsrat das Recht, die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig herabzusetzen. Zudem kann der Aufsichtsrat den Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern.

Eine Rückforderung aufgrund der Malus- und Clawback-Regelung ist ausgeschlossen, wenn der Auszahlungszeitpunkt bereits mehr als zwei Jahre zurückliegt. Gesetzliche

Rückforderungsmöglichkeiten, wie z.B. die Geltendmachung von Schadensersatz, bleiben hiervon unberührt.

VI. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG)

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 a) AktG)

Vorstandsdienstverträge sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sehen dementsprechend keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Die Vorstandsdienstverträge der derzeitigen Vorstandsmitglieder haben folgende Laufzeiten und Beendigungsregelungen: Der Vorstandsdienstvertrag des Vorstandsvorsitzenden Herrn Klaus Weßing hat eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2022. Falls die ordentliche Hauptversammlung der Gigaset AG für das Geschäftsjahr 2021 nach dem 30. Juni 2022 stattfindet, endet der Vorstandsdienstvertrag mit Ablauf des Monats, in dem die ordentliche Hauptversammlung der Gigaset AG für das Geschäftsjahr 2021 stattfindet.

Der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Schuchardt hat eine Laufzeit bis zum 31. Juli 2022. Die Vorstandsdienstverträge von Herrn Weßing und Herrn Schuchardt sind wie folgt an die Bestellung als Vorstandsmitglied gekoppelt: Im Falle einer etwaigen vorzeitigen Abberufung aus wichtigem Grund (§ 84 Abs. 3 AktG) enden auch die Vorstandsdienstverträge zum Ende einer Auslaufzeit von zwölf Monaten zum Monatsende. Stellt der Abberufungsgrund zugleich einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 BGB dar, enden die Vorstandsdienstverträge bereits mit Wirksamwerden der Abberufung.

2. Entlassungsentschädigungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 b) AktG)

Zahlungen an Vorstandsmitglieder im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrages sind vertraglich auf zwei Jahresvergütungen beschränkt und dürfen die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrages nicht überschreiten.

Der Aufsichtsrat entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen darüber, ob im Falle einer Beendigung eines Vorstandsdienstvertrages noch nicht fällige variable Vergütungsbestandteile nach den ursprünglich vereinbarten Zielen, Vergleichsparametern und Fälligkeitszeitpunkten bzw. Haltedauern ausbezahlt werden. Eine zeitlich vorgezogene Abrechnung und der Ansatz einer abweichenden Bemessung (z.B. prognostisch ermittelte Zielerreichung) bleiben im Einzelfall vorbehalten.

3. Ruhegehaltsregelungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 c) AktG)

Die Hauptmerkmale der Ruhegehaltsregelungen sind im Rahmen der Angaben unter Ziff. III.2.2 erläutert.

4. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Im Rahmen einer Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline) sind sämtliche Vorstandsmitglieder verpflichtet, jährlich Aktien der Gesellschaft zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zu halten. Die Erwerbsverpflichtung besteht in einem jährlich wiederkehrenden Umfang von mindestens 5% des festen Jahresgehalts (brutto). Die Erwerbsverpflichtung ist auf 100% des festen Jahresgehalts (brutto) gedeckelt, wobei bereits gehaltene Aktien eines Vorstandsmitglieds angerechnet werden.

VII. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats 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 Vorstands mit der Vergütung der im Inland beschäftigten Bereichsleiter mit direkter Berichtspflicht an den Vorstand (oberer Führungskreis) sowie der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft der Gigaset AG und ihrer Konzerngesellschaften verglichen. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs wird insbesondere das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der genannten Mitarbeiter in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

VIII. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG)

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats kann vorbereitend tätig werden und dem Plenum insbesondere einen Vorschlag für das Vergütungssystem unterbreiten.

Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führen Aufsichtsrat und gegebenenfalls vorbereitend Personalausschuss nach pflichtgemäßem Ermessen (regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen) - zumindest aber alle vier Jahre - durch. Hierzu erfolgt zum einen ein Vertikalvergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Belegschaft (vgl. bereits unter Ziff. VII.). Darüber hinaus wird die Vergütungshöhe und -struktur mit einer vom Aufsichtsrat definierten Peergroup aus in der Regel börsennotierten Unternehmen verglichen, die u.a. eine vergleichbare Marktstellung aufweisen und deren Zusammensetzung veröffentlicht wird (sog. horizontaler Vergleich). Im Hinblick auf die eventuelle Anpassung finanzieller Leistungskriterien des STI (z.B. durch Ersetzung eines Kriteriums durch ein geeigneteres Kriterium) für zukünftige Geschäftsjahre wird auf die entsprechenden Ausführungen unter Ziff. III.3.1 verwiesen.

Im Rahmen der Überprüfung können der Aufsichtsrat, ebenso wie gegebenenfalls auch der Personalausschuss, bei Bedarf externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzuziehen. Dabei achten Aufsichtsrat und Personalausschuss auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und treffen Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Sollte ein Interessenkonflikt bei der Fest- oder Umsetzung oder der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, werden Aufsichtsrat und Personalausschuss diesen ebenso behandeln, wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds (insbesondere durch Stimmenthaltung bei der Beschlussfassung). Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gigaset AG notwendig ist. Unter den genannten Umständen hat der Aufsichtsrat auch das Recht, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren. Abweichungen können vorübergehend auch zu einer abweichenden Höhe der Maximalvergütung führen. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur aufgrund eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des

Gigaset

Vergütungssysteme, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erläutern (§ 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG).