

Allgemeines

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat mit der Zielsetzung entwickelt, es innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen an der Strategie und den Zielen des Unternehmens auszurichten. Es soll die Vorstandsvergütung eng mit dem Erfolg unseres Unternehmens verknüpfen.

Das derzeitige System entspricht den Vorgaben des AktG noch nicht vollumfänglich in jedem Punkt, wird aber mit den Neuverträgen entsprechend angepasst. Die Umstellung erfolgt in 2022.

Das Vergütungssystem soll dabei der anspruchsvollen Aufgabe unserer Vorstandsmitglieder Rechnung tragen, ein globales Unternehmen in einer sehr innovativen und dynamischen Branche zu führen. Zugleich soll es eine Vergütung ermöglichen, die international konkurrenzfähig ist und init im weltweiten Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungskräfte unterstützt und um den besonderen Herausforderungen in der Hard- und Softwarebranche gerecht zu werden.

Wir sehen weiterhin Wachstumspotential für init und wollen für den Vorstand nachhaltige und perspektivische Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit schaffen, die eine angemessene Beteiligung am erfolgreichen Ausschöpfen dieses Wachstumspotenzials ermöglichen. Damit wird ein Gleichlauf der Interessen von Aktionären und Vorstand gewährleistet.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie bei den Festlegungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die folgenden Grundsätze:

- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet in ihrer Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Geschäftsstrategie.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Vergütungsstruktur, die generell im Unternehmen gilt. Hierfür wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung der init Führungskräfte und der init Mitarbeiter verglichen und die Verhältnismäßigkeit innerhalb der init sichergestellt.

Verfahren zur Festsetzung sowie zur Überprüfung

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig.

In der Aufsichtsratssitzung vom 23. März 2021 befasste sich der Aufsichtsrat mit dem Vergütungssystem. Ergebnis der Überprüfung des Vergütungssystems war die Entscheidung eine Maximalvergütung einzuführen.

Der Aufsichtsrat hat sich dagegen entschieden, nichtfinanzielle Leistungskriterien im Hinblick auf die variable Vergütung mit einzubeziehen, da Kriterien der Nachhaltigkeit schon durch das Produktportfolio der init und dem Unternehmenszweck vorgegeben sind.

Ausgehend von dem bisherigen Vergütungssystem wurde das vorliegende Vergütungssystem für Neuverträge- und Vertragsverlängerungen entwickelt.

Der Aufsichtsrat hat sodann in seiner Sitzung vom 23. März 2021 dieses System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, vorbehaltlich der Billigung der HV, festgelegt.

Bei der Festsetzung dieses Vergütungssystems wurde die Vergütung der init-Führungskräfte berücksichtigt, um die eingangs erwähnte Verhältnismäßigkeit innerhalb der init sicherzustellen.

Für das Vergütungssystem werden Unterscheidungen zwischen zwei Gruppen der Vorstände getroffen:

- Vorstandsgruppe 1: Vorstand allgemein (V1)
- Vorstandsgruppe 2: Vorstandsvorsitzender und dessen Stellvertreter (V2)

Hierbei werden einzelne Vergütungskomponenten (siehe unten) unterschiedlich ausgestaltet und einzelne Bandbreiten je Vorstandsgruppe festgelegt. Die konkreten Vergütungsvereinbarungen müssen sich innerhalb der festgelegten Bandbreiten bewegen.

Bei künftigen Neubestellungen und bei Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern wird der Aufsichtsrat auf dieser Grundlage über die konkrete Gesamtvergütung entscheiden.

Dabei sind die aktienrechtlichen Vorgaben und dieses Vergütungssystem zu beachten. Der Aufsichtsrat bestimmt in diesem Rahmen die näheren Einzelheiten, die in den konkreten Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern festgeschrieben werden.

Der Aufsichtsrat wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das

Vergütungssystem jährlich in seiner Sitzung einer Überprüfung unterziehen. Dabei wird insbesondere die Angemessenheit der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder überprüft und ein Benchmarking durchgeführt. Falls erforderlich, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem ändern und das geänderte System der ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

Billigt die ordentliche Hauptversammlung am 19. Mai 2021 das Vergütungssystem nicht, wird bereits in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt. Dadurch, dass das Gesetz die Zuständigkeit für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat zuweist, wird das Entstehen von Interessenkonflikten von vornherein weitgehend ausgeschlossen.

Komponenten der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Grundstruktur Vergütung

Erfolgsunabhängige Vergütung	
	Festvergütung
	Nebenleistungen
	Versorgungssystem
Erfolgsabhängige Vergütung	
STI	Short Term Incentive - Bartantieme
LTI	Long Term Incentive- Aktienbezug

1. Erfolgsunabhängige Vergütung

a. Festvergütung

Die Festvergütung erfolgt in zwölf gleichen Raten in Euro. Es kann eine Sonderzahlung (bspw. Weihnachtsgeld) vereinbart werden, die dann auch als Festvergütung gewertet würde. Der Aufsichtsrat überprüft die Festvergütung jährlich und legt immer zum April Gehaltssteigerungen fest. Die Steigerungen orientieren sich an der allgemeinen durchschnittlichen Gehaltsentwicklung der init Gruppe.

b. Nebenleistungen

Die Festvergütung wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt. Diese beziehen sich im Wesentlichen auf die üblichen Zusatzleistungen der init SE, die auch für Mitarbeiter und Führungskräfte gelten, wie beispielsweise Zuschüsse zu Kinderbetreuung, Versicherungen, geldwerte Vorteile wie private Nutzung des Firmenwagens. Im Fall des derzeitigen Vorstandsvorsitzenden wird dessen Pkw Versteuerung übernommen.

Sofern Vorstandsmitglieder ihren Lebensmittelpunkt im Ausland haben, können adäquate, der Situation angemessene Vereinbarungen getroffen werden z. B. Übernahme Steuerberatungskosten, Umzugskosten etc.

c. Versorgungssystem

Die Vorstandsmitglieder partizipieren an der Mitarbeiterversorgung der init Kerngesellschaften und am dort vereinbarten arbeitgeberfinanzierten Versorgungssystem. Sofern aus der Vorbeschäftigungszeit Modelle existieren, werden diese weiter fortgeführt. Neue Vorstandsmitglieder werden entsprechend in die im Unternehmen zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Modelle aufgenommen. Es handelt sich um dieselbe Einordnung wie Geschäftsführer und Prokuristen sie erhalten.

Weiterhin gibt es zusätzliche Absicherungen aufgrund der Funktion als Vorstand. Im Wesentlichen ist dies eine beitragsorientierte Einzahlung (bolZ) auf jährlicher Basis in ein Versorgungswerk. Die Einzahlungshöhen werden jährlich vertraglich festgesetzt und können sich unterscheiden. Parallel dazu erfolgt im Wege einer Leistungszusage eine Berufsunfähigkeitsabsicherung.

Nur im Falle des Bestehens einer seit Jahren durchgeführten Altversorgung im Wege einer Direktzusage wird diese entsprechend fortgeführt und ersetzt die vorliegend beschriebenen Darstellungen.

Weiterhin gibt es eine ergänzende Unfallversicherung.

Werden weitere Versicherungen allen Mitarbeitern des Unternehmens angeboten, gelten diese auch entsprechend für die Vorstandsmitglieder.

2. Erfolgsabhängige Vergütung

a. Short Term Incentive (STI)

Der STI ist eine kurzfristige, einjährig bemessene erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die im Erfolgsfall jährlich gewährt wird. Der STI setzt für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der Führung des init Konzerns die sich im EBIT des Konzerns der init SE niederschlagen. Die Auszahlungshöhe aus dem STI bestimmt sich dementsprechend auf Basis finanzieller Leistungskriterien.

Es muss ein Mindest-EBIT (nach Abzug der Kosten für alle Tantiemen aller Mitarbeiter im Konzern) erreicht werden. Danach bestimmt sich die Tantieme gemäß einem Prozentsatz vom EBIT.

Die Bartantieme darf 25 % der Festvergütung unter a) i. nicht übersteigen.

Die Auszahlung erfolgt immer nach Billigung des Konzernjahresabschlusses im laufenden Kalenderjahr durch den Aufsichtsrat. Das Erreichen dieses Erfolgszieles erfordert einen kontinuierlichen Leistungsbeitrag der Teilnehmer zum Ergebnis der Gesellschaft.

b. Long Term Incentive (LTI)

Der LTI ist eine langfristige, mehrjährige wirksame, erfolgsabhängige Vergütung, die in Form von init Aktien ausgekehrt wird. Der LTI setzt so für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der langfristigen strategischen Planung.

Der LTI belohnt die Vorstandsmitglieder außerdem für die Entwicklung des Aktienkurses der init und sorgt damit für einen Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre.

Es werden jährlich Aktien ausgegeben. Dazu muss ein Mindest-EBIT (nach Abzug der Kosten für alle Tantiemen aller Mitarbeiter im Konzern) erreicht werden, danach erfolgt eine Aktienausschüttung, die an die erreichte Höhe des EBIT gekoppelt ist. Die maximale Aktienanzahl ist begrenzt. Es können Differenzierungen bei den einzelnen Vorständen getroffen werden, dabei sind die beschriebenen Vorstandsgruppen V1 und V2 maßgeblich.

Für die Aktiantantieme werden die Steuern und Abgaben übernommen. Der maximale

Cap für den Wert aller für Vorstände ausgekehrten Aktien in einem Jahr inklusive deren Versteuerung liegt im besonderen Erfolgsfall dennoch höchstens bei 10 % des EBIT.

Die Mindesthaltefrist beträgt fünf Jahre.

Die Ausgabe/Übertragung erfolgt immer nach Billigung des Konzernjahresabschlusses im laufenden Kalenderjahr durch den Aufsichtsrat.

Die Ausgabe dieser Aktien dient der Motivation und Bindung der berechtigten Vorstände sowie dem Anreiz, den Börsenpreis der Aktie langfristig zu steigern, was auch dem Interesse der Aktionäre entspricht. Das Erreichen dieses Erfolgszieles erfordert einen kontinuierlichen Leistungsbeitrag der Teilnehmer zum Ergebnis der Gesellschaft. Zudem besteht für die Dauer der Haltepflicht ein erheblicher Anreiz für die Teilnehmer, den Aktienpreis der Gesellschaft durch eigene Leistung weiter zu fördern. Die Motivationswirkung dieses Programms soll wesentlich dazu beitragen, dass die teilnehmenden Vorstände langfristig ihre Energien in unsere Gesellschaft investieren und als Unternehmer im Interesse der Gesellschaft und aller Aktionäre entscheiden und agieren.

3. Unterjähriger Vertragsbeginn, unterjähriges Vertragsende

Im Falle eines unterjährigen Vertragsbeginns und im Falle einer unterjährigen Vertragsbeendigung werden die Festvergütung, der STI und der LTI zeitanteilig gezahlt bzw. gewährt.

Für den Todesfall gibt es Übergangsregelungen und der Höhe nach begrenzte Hinterbliebenenzahlungen.

Einzahlungen in besondere Versorgungswerke werden zeitanteilig gezahlt bzw. gewährt. Sofern ein Abfluss schon für das laufende Jahr erfolgt ist, werden die Einzahlungen für die Zukunft gestoppt.

Im Erkrankungsfall werden erfolgsunabhängige Vergütung und erfolgsabhängige Vergütung für einen begrenzten Zeitraum weiterbezahlt.

4. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem dient dazu, der init den notwendigen Handlungsspielraum zu geben, um auch künftig international konkurrenzfähige Vergütungen anbieten zu können.

5. Maximalvergütung

Aus Sicht des Aufsichtsrates stehen alle Vergütungskomponenten in einer angemessenen Relation. § 87a AktG schreibt die Dokumentation der Relation der Vergütungskomponenten für die Maximalvergütung vor.

Die Maximalvergütung ist die Vergütung die einem Vorstandsmitglied insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließen darf. Diese beträgt je Vorstandsmitglied der Vorstandsgruppe V1 Euro 2,6 Mio., je Vorstandsmitglied der Vorstandsgruppe V2 Euro 5,0 Mio.

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei den Beträgen lediglich um eine absolute Obergrenze handelt, die in einem Very-Best-Case allenfalls bei optimaler Zielerreichung und enormer Kurssteigerung der init Aktie erreicht werden kann. Dazu muss ein extrem hohes EBIT Jahresergebnis erzielt werden und sich ein außergewöhnlich hoher Aktienkurs von deutlich über Euro 100,00 ergeben.

6. Struktur der Vorstandsvergütung bei Maximalvergütung

Unter Zugrundelegung der Maximalvergütung basierend auf der Very-Best-Case Entwicklung des Unternehmens für alle Vergütungskomponenten ergibt sich die Relation der erfolgsabhängigen Vergütung zur erfolgsunabhängigen Vergütung wie folgt:

Vorstandsgruppe V1:

Die erfolgsunabhängige Vergütung entspricht gerundet 17 % und die erfolgsabhängige Vergütung 83 % der Gesamtbezüge, davon in etwa beträgt gerundet der STI 5 %-Punkte und der LTI 78 %-Punkte.

Vorstandsgruppe V2:

Die erfolgsunabhängige Vergütung entspricht gerundet 15 % und die erfolgsabhängige Vergütung 85 % der Gesamtbezüge, davon in etwa beträgt gerundet der STI 4 %-Punkte und der LTI 81 %-Punkte.

Innerhalb der Maximalvergütung verschieben sich die Quoten bei Veränderung der Ergebniswerte bei STI und LTI.

7. Festlegung der konkreten Vergütung für einzelne Vorstandsmitglieder

Die Höhe der Festvergütung und Zielbeträge der STI und LTI können je Vorstandsmitglied innerhalb der festgelegten Bandbreiten variieren. Die Differenzierung ergibt sich aus den übernommenen Aufgaben, der Qualifikation und Erfahrung des Vorstandsmitgliedes, den Leistungen des Vorstandmitgliedes und den Marktgegebenheiten.

Alle drei Jahre und bei Neuzugängen werden neue Vorstandsverträge geschlossen. Weiterhin orientiert sich der Inhalt an Vorverträgen und der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft. Variable Vergütung nebst finanziellen Leistungskriterien werden ebenfalls alle drei Jahre vom Aufsichtsrat überprüft und die Parameter erforderlichenfalls neu festgelegt.

Es werden dabei auch Vertikalvergleiche nebst Beurteilung zur Üblichkeit im Vergleich zu anderen Unternehmen herangezogen.

8. Besondere vertragliche Klauseln

a. Claw-Back Klausel

Teile der im Rahmen der LTI Ausschüttung ausgegebenen Aktien müssen im Fall einer strafrechtlichen Verurteilung zurückgegeben werden sofern der init SE Schaden zugefügt wurde.

b. Anrechnung konzerninterner Vergütungen

Die Übernahme konzerninterne Tätigkeiten insbesondere von Ämtern sind mit der Vorstandsvergütung abgegolten.

c. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

i. Vorstandsanstellungsverträge

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern in deren Vorstandsanstellungsverträgen vereinbart. Die Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge entspricht der Bestellperiode. In der Regel wird der Vorstandsvertrag zum Ende der Bestellperiode erneuert (Neuvertragsabschluss).

ii. STI/LTI Bedingungen

Für die jährlichen STI und LTI Tranchen gelten die im Vorstandsanstellungsvertrag enthaltenden Bestimmungen.

iii. Kündigung und sonst. Beendigung

Ein Recht zur außerordentlichen Kündigung besteht sofern eine adäquate Lage dazu vorliegen würde.

iv. Abfindungen

In den Verträgen finden sich Regelungen zur Abfindung. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung mit Ausnahme der fristlosen Kündigung, ist ein etwaiger Abfindungsanspruch begrenzt auf den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen (Grundgehalt, Tantieme und Nebenleistungen) oder, falls geringer, die Restlaufzeit des Dienstvertrages.