

PITTLER Maschinenfabrik Aktiengesellschaft

Ordentliche Hauptversammlung 2021

6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurde § 120 Abs. 4 AktG aufgehoben und § 120a AktG neu in das Aktiengesetz eingeführt. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre zu beschließen. Die erstmalige Beschlussfassung hat bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen. § 87a Abs. 1 S. 2 AktG sieht einen zwingenden Mindestkatalog von Angaben in Bezug auf Vergütungsbestandteile vor, jedoch nur, soweit diese tatsächlich vorgesehen sind.

Unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 87a Abs. 1 i.V.m. § 87 AktG hat der Aufsichtsrat am 07. Juli 2021 das nachfolgende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen:

„Der Vorstand erhält eine Festvergütung. Der Aufsichtsrat behält sich im Rahmen seines Ermessens vor, bei guter Entwicklung der Gesellschaft die Festvergütung des Vorstands anzuheben. Auch in diesem Fall ist die Vergütung auf einen Betrag von EUR 50.000 pro Geschäftsjahr (Maximalvergütung) beschränkt.“

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem zielt darauf ab, den Vorstand entsprechend seinem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten. Die vom Aufsichtsrat beschlossenen Eckpunkte der Vergütung des Vorstands orientieren sich an der Größe und Struktur der PITTLER Maschinenfabrik Aktiengesellschaft, der Tätigkeit des Vorstands sowie dem wirtschaftlichen Umfeld der Gesellschaft. Das Vergütungssystem für den Vorstand sieht ausschließlich eine feste Vergütung vor, die sich an dem Verantwortungsumfang des Alleinvorstands orientiert. Das Vergütungssystem für den Vorstand enthält keine erfolgsbezogenen variablen Komponenten. Es wird keine aktienbasierte Vergütung gezahlt, ebenso wenig werden Sachbezüge geleistet. Der prozentuale Anteil der Festvergütung an der Gesamtvergütung des

Vorstands beträgt 100 %. Die maximale Vergütung für den Vorstand beträgt EUR 50.000 pro Geschäftsjahr (Maximalvergütung).

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt durch den Abschluss von Vorstandsverträgen mit dem Vorstandsmitglied. Der Vorstandsvertrag gilt für die Dauer der Bestellung zum Mitglied des Vorstands. Der Vorstandsvertrag des aktuellen Alleinvorstands Markus Höhne läuft noch bis zum 25. Januar 2023. Endet die Bestellung ohne gleichzeitige Beendigung des Vorstandsvertrags, ist der Vorstand für die verbleibende Vertragsdauer von den weiteren Verpflichtungen unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung freigestellt. Wird der Vorstand während der Laufzeit des Vorstandsvertrags dauernd arbeitsunfähig, endet der Vertrag mit dem Tage, an dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird. Entlassungsentschädigungen, Ruhegehaltsregelungen und Vorruhestandsregelungen wurden nicht getroffen.

Die Übernahme von Nebentätigkeiten, Aufsichtsrats-, Beirats- oder vergleichbaren Funktionen in Unternehmen, die nicht mit der PITTLER Maschinenfabrik Aktiengesellschaft verbunden sind, bedarf der jederzeit widerrufbaren Zustimmung des Aufsichtsrats, soweit die Interessen der Gesellschaft berührt werden können.

Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung obliegt sowohl in Bezug auf das Vergütungssystem als auch in Bezug auf die Festlegung der individuellen Vorstandsvergütung dem Aufsichtsrat als Organ. Ausschüsse wurden diesbezüglich nicht gebildet. Da die Gesellschaft keine Arbeitnehmer beschäftigt, waren die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Erarbeitung des Vergütungssystems für den Vorstand nicht zu berücksichtigen.

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand. Der Aufsichtsrat zieht zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Vergütung des Vorstands im Vergleich zu anderen Unternehmen keine Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heran, da die Definition einer geeigneten Vergleichsgruppe mit Blick auf die spezifischen Besonderheiten der Gesellschaft nur schwer möglich ist.

Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. 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 schlägt vor, das in diesem Tagesordnungspunkt 6 beschriebene System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu billigen.