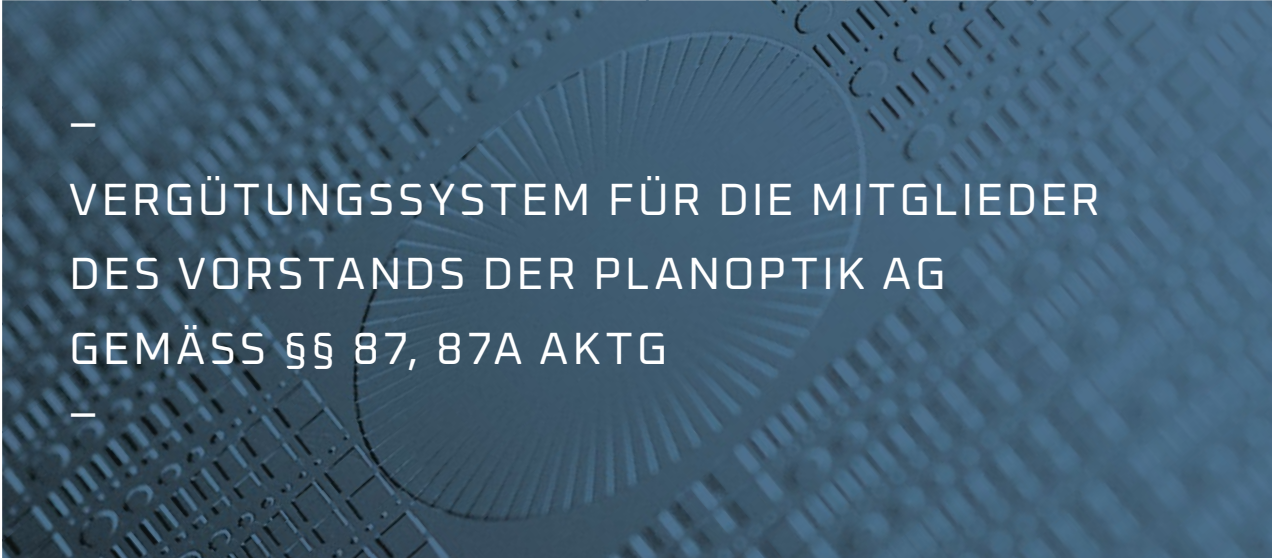


—
PLANOPTIK AG, ELSOFF



—
VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER
DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG
GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG
—

—
INHALT
—

1.	Grundsätze des Vergütungssystems	2
2.	Verfahren zur Festlegung und Umsetzung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung	3
3.	Struktur und Bestandteile des Vergütungssystems	4
3.1.	Vergütungskomponenten	4
3.2.	Zielvergütung, Angemessenheit der Vorstandsvergütung	4
3.3.	Relation der einzelnen Vergütungskomponenten	5
3.4.	Festlegung der Maximalvergütung	5
4.	Erläuterung der Vergütungsbestandteile	6
4.1.	Festgehalt	6
4.1.1.	Grundvergütung	6
4.1.2.	Nebenleistungen	6
4.2.	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	7
5.	Malus-/Claw-Back, Aufschubzeiten	8
6.	Aktienbasierte Vergütung	8
7.	Erläuterung weiterer (vergütungsbezogener) vertraglicher Regelungen	8
7.1.	Anrechnung einer Vergütung aus Nebentätigkeiten	8
7.2.	Laufzeiten von Dienstverträgen / Beendigungsregeln	9
8.	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	10
9.	Vorübergehende Abweichung	10

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG

1. GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat der PLANOPTIK AG (nachfolgend auch „**Gesellschaft**“) hat das folgende Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder entsprechend den Regelungen der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG erstellt und auf dieser Basis die nachfolgenden Grundsätze beschlossen.

Die in diesem Vergütungssystem vorgesehene Struktur der Vergütung ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der PLANOPTIK AG und deren Konzerngesellschaften (nachfolgend „**PLANOPTIK-Gruppe**“) ausgerichtet.

Die Vergütung des Vorstands umfasst sowohl feste (erfolgsunabhängige) Bestandteile als auch variable (erfolgsabhängige) Bestandteile. Im Rahmen der variablen Vergütung definiert der Aufsichtsrat nachfolgend Leistungskriterien und Zielvorgaben für die Erreichung dieser Leistungskriterien, von deren Erfüllung die Höhe der variablen Vergütung abhängt.

Bei der Bemessung der Vergütung lässt sich der Aufsichtsrat insbesondere von den folgenden Gesichtspunkten leiten:

- Das Vergütungssystem trägt zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie bei. Dafür werden ein oder mehrere geeignete Leistungskriterien definiert.
- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds ist leistungsbezogen und steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie dem Unternehmenserfolg. Um dies sicherzustellen, sind feste und variable Vergütungskomponenten vorgesehen.
- Die Vergütung soll die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Dementsprechend werden bei der leistungsbezogenen Vergütung Ereignisse der Vergangenheit berücksichtigt.
- Die Vergütung ist im Verhältnis zu vergleichbaren Unternehmen marktüblich und wettbewerbsfähig. Dadurch soll die Tätigkeit für qualifizierte Vorstände attraktiv sein, um solche zu gewinnen und zu halten.
- Die Vergütung soll der Größe und wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft Rechnung tragen. Das Vergütungssystem ist daher aktuell im Vergleich zu anderen Unternehmen strukturell einfach gehalten.
- Im Rahmen der Festlegung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Vergütung der Mitarbeiter der Gesellschaft.
- Die Vergütung soll zu einer Harmonisierung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denjenigen der Aktionäre und der weiteren Stakeholder beitragen.

—

**VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG
GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG**

—

**2. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG UND UMSETZUNG
DES VERGÜTUNGSSYSTEMS, ERSTMALIGE ANWENDUNG**

—

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder der PLANOPTIK AG wird im Einklang mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt.

Dabei kann der Aufsichtsrat durch einen vom Aufsichtsrat gebildeten Personalausschuss unterstützt werden. Bislang hat der Aufsichtsrat insbesondere aufgrund seiner Größe allerdings davon abgesehen, einen Personalausschuss zu bilden.

Der Aufsichtsrat kann ferner externe Berater (insbesondere Vergütungsberater) hinzuziehen, hat bislang aber von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht. Im Falle einer Mandatierung von externen Beratern wird der Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit achten. Die allgemeinen Regelungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Bisher ist es im Hinblick auf die Vergütung des Vorstands im Aufsichtsrat allerdings nicht zum Auftreten von Interessenkonflikten gekommen. Sofern es künftig zu Interessenkonflikten kommen sollte, wird der Aufsichtsrat geeignete Maßnahmen ergreifen.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende System zur Vergütung von Vorstandsmitgliedern gilt für alle nach dem Zeitpunkt der Vorlage zur Hauptversammlung neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und alle anstehenden Änderungen oder Verlängerungen bestehender Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG

3. STRUKTUR UND BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

3.1. Vergütungskomponenten

Die Vergütung umfasst sowohl erfolgsunabhängige, feste Bestandteile als auch erfolgsabhängige, variable Bestandteile. Sie setzt sich aus zwei Komponenten zusammen:

(1) einem jährlichen Festgehalt („**Festgehalt**“) zuzüglich marktüblicher Nebenleistungen, wie u. a. Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung und Versicherungsleistungen, sowie

(2) einer jahresbezogenen Tantieme als kurzfristiger, erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil oder auch Short-Term-Incentive („**STI**“), wobei der Aufsichtsrat nachfolgend die Leistungskriterien und Zielerreichung festlegt.

Die Summe der vorstehend genannten Vergütungen bildet die Gesamtvergütung („**Gesamtvergütung**“) eines Vorstandsmitglieds.

3.2. Zielvergütung, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied bestehend aus Festvergütung und variabler Vergütung mit Abschluss des jeweiligen Dienstvertrags für dessen Laufzeit fest (die „**Ziel-Gesamtvergütung**“).

Die Ziel-Gesamtvergütung entspricht der Gesamtvergütung, die bei einer unterstellten 100-%-Zielerreichung der Leistungskriterien für die variable Vergütung gezahlt wird. Ziel dabei ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und der PLANOPTIK-Gruppe ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Es ist dabei darauf zu achten, dass für die variable Vergütung aller Vorstandsmitglieder und jedes einzelnen Vorstandsmitglieds eine Höchstgrenze vereinbart ist. Zudem soll die variable Vergütung jedes Vorstandsmitglieds die Festvergütung nicht überschreiten.

Für die Beurteilung der Angemessenheit der Höhe der Vergütung werden sowohl externe (horizontale) als auch interne (vertikale) Vergleichsbetrachtungen angestellt. Da die variable Vergütung im Übrigen einer festen Berechnungsformel unterliegt und nicht jährlich festgelegt wird, erfolgte die nachfolgende Betrachtung auch nur bei deren Festlegung im jeweiligen Dienstvertrag und zur

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG

Überprüfung des Vergütungssystems.

Horizontaler Vergleich: Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat mehrere geeignete Vergleichsgruppen heran (horizontaler Vergleich). Für diesen Peer-Group-Vergleich ist u.a. die Marktstellung der Unternehmen im Vergleich zur Gesellschaft entscheidend. Dabei betrachtet der Aufsichtsrat die Struktur der Vergütung, die Ziel-Gesamtvergütung und die Einzelbestandteile sowie die Maximal-Gesamtvergütung bei den Vergleichsunternehmen.

Vertikaler Vergleich: Der interne (vertikale) Vergleich bezieht sich auf die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Managements der PLANOPTIK-Gruppe.

3.3. Relation der einzelnen Vergütungskomponenten

Der Anteil der verschiedenen Vergütungskomponenten ist nachstehend aufgeführt. Dabei bezieht sich der jeweils angegebene Prozentsatz auf eine unterstellte 100-% Zielerreichung. Die für die Zielerreichung maßgeblichen Zielwerte werden dabei vom Aufsichtsrat für die Laufzeit des Dienstvertrags vorgegeben. Die Vergütung des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung und die Nebenleistungen. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütung.

- Die Grundvergütung ohne Nebenleistungen (Festgehalt) tragen zwischen 45 % und 65 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei.
- Die Nebenleistungen tragen zwischen 5 % und 8 % der Ziel-Gesamtvergütung bei.
- Die variable Vergütung trägt zwischen 29 % und 45 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei, wobei diese die Grundvergütung nicht übersteigen soll.

Der relative Anteil der Vergütungskomponenten an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung beträgt zusammen immer insgesamt 100 %.

3.4. Festlegung der Maximalvergütung

Die für das Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung, d.h. die maximal erreichbare Vergütung eines Vorstandsmitglieds in einem Geschäftsjahr, ist gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG betragsmäßig zu begrenzen („**Maximalvergütung**“). Die Maximalvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied **EUR 520.000,00** pro Geschäftsjahr einschl. Nebenleistungen. Dabei bezieht sich die Maximalvergütung auf die Summe aller Werte, die aus den Vergütungsregelungen in einem Geschäftsjahr resultieren.

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG

Die Festsetzung der Maximalvergütung setzt lediglich eine absolute Grenze nach oben, um etwa bei unvorhersehbar guten Geschäftsjahren eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Es handelt sich keinesfalls um die vom Aufsichtsrat insgesamt angestrebte Vergütungshöhe der Mitglieder des Vorstands.

4. ERLÄUTERUNG DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

4.1. Festgehalt

Das Festgehalt setzt sich aus der Grundvergütung sowie den Nebenleistungen zusammen.

4.1.1. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe Vergütung, die in 12 gleichen Monatsraten an das Vorstandsmitglied ausgezahlt wird, und zwar letztmalig für den Monat, in dem der Dienstvertrag endet. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt erfolgt die Zahlung pro rata temporis. Bei der Festlegung der Höhe der Grundvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat den Verantwortungsbereich und die Aufgaben des Vorstandsmitglieds.

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen von dem Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, kann der Dienstvertrag vorsehen, dass dem Vorstandsmitglied das Festgehalt für die Dauer von bis zu 12 Monaten, längstens aber bis zu dem vertraglich bestimmten Ende des Dienstverhältnisses weitergewährt wird. Für dieselbe Zeit bleibt zudem der Anspruch auf die STI bestehen, wird jedoch gekürzt um 1/12 für jeden vollen Krankheitsmonat.

4.1.2. Nebenleistungen

Als Nebenleistung können jedem Vorstandsmitglied Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Dem Vorstandsvorsitzenden bzw. einem alleinigen Vorstand können dabei bis zu 3 Fahrzeuge gewährt werden.

Ferner besteht eine marktübliche D&O-Versicherung. Im Rahmen der D&O-Versicherung ist den Vorstandsmitgliedern das Recht einzuräumen, auf Kosten der Gesellschaft mit einem Selbstbehalt

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG

in der in § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG vorgeschriebenen Mindesthöhe in den Versicherungsschutz eingeschlossen zu werden.

Auch weitere Versicherungen (z. B. Einbeziehung in eine Gruppen-Unfallversicherung, gegen Todesfall, Invalidität, Körper- und Sachschäden sowie Verdienstaussfall) können in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder als Nebenleistungen vorgesehen werden.

Zudem können die Dienstverträge auch Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur freiwilligen Rentenversicherung vorsehen.

Im Übrigen können den Vorstandsmitgliedern Auslagen und Spesen z. B. für Dienstreisen, Repräsentation und Bewirtung von Geschäftspartnern im Rahmen des Angemessenen und steuerlich Zulässigen (maximal dem Doppelten) erstattet werden.

Die Gesellschaft gewährt keine Ansprüche auf Ruhe- oder Altersbezüge für Vorstandsmitglieder in ihren Dienstverträgen.

4.2. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Als kurzfristige variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine leistungs- bzw. erfolgsabhängige Tantieme (STI). Diese richtet sich nach dem messbaren Erfolg des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr und soll den Beitrag des Vorstands zum Unternehmenserfolg in einem konkreten Geschäftsjahr honorieren. Die jährliche STI darf die Grundvergütung nicht übersteigen. Eine nachträgliche Änderung der Berechnungsgrundlagen ist ausgeschlossen.

Das maßgebliche Leistungskriterium für die Erreichung der STI ist der Konzern-Jahresüberschuss als finanzielles Leistungskriterium. Bei der Berechnung des für die Ermittlung der variablen Vergütung relevanten Konzern-Jahresüberschusses sollen typische Komponenten, die nicht betriebswirtschaftlich geboten sind, adjustiert werden. Dazu können u.a. gewinnabhängige Bezüge, Gewerbesteuer, Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag, Sonderereignisse und andere nicht leistungsrelevante Aspekte gehören.

Sind mehrere Vorstände bestellt, wird maximal 35 % des Jahresüberschusses als Tantieme für alle Vorstände gezahlt.

Sind während der Tätigkeit des Vorstands für die Gesellschaft Verluste entstanden, soll der Vorstand erst dann wieder eine erfolgsabhängige Vergütung erhalten, wenn diese Verluste durch spätere Gewinne ausgeglichen sind. Im ersten Jahr nach dem Ausgleich des dem Vorstand zuzurechnenden Verlustvortrages richtet sich die erfolgsabhängige Vergütung nach dem den restlich auszugleichenden Verlust übersteigenden Teilbetrag des relevanten Konzern-Jahresüberschusses.

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG

Nichtfinanzielle Leistungskriterien, insbesondere ESG-Kriterien, werden derzeit nicht als gesonderte Leistungskriterien für die variable Vergütung herangezogen; der Aufsichtsrat behält sich jedoch vor, bei künftigen Überprüfungen des Vergütungssystems die Aufnahme weiterer Leistungskriterien zu prüfen.

Falls der Dienstvertrag während des Geschäftsjahres endet, wird die STI zeitanteilig (pro rata temporis) ermittelt.

Die variable Vergütung wird von der Gesellschaft berechnet, was vom Aufsichtsrat überwacht wird. Sie wird nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Angabe des daraus resultierenden Auszahlungsbetrags im Vergütungsbericht des Folgejahres gemäß § 162 AktG für jedes Vorstandsmitglied veröffentlicht. Die erfolgsabhängige Vergütung ist jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das abgelaufene Geschäftsjahr zu zahlen.

Die vorgenannten Leistungskriterien tragen zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem finanzielle Leistungskriterien mit einer Obergrenze und zugleich Verlustbeteiligung kombiniert werden.

5. MALUS-/CLAW-BACK, AUFSCHUBZEITEN

Eine Malus-/Claw-Back Regelung sowie Aufschubzeiten sind nicht vorgesehen.

6. AKTIENBASIERTE VERGÜTUNG

Eine aktienbasierte Vergütung ist nicht vorgesehen.

7. ERLÄUTERUNG WEITERER (VERGÜTUNGSBEZOGENER) VERTRAGLICHER REGELUNGEN

7.1. Anrechnung einer Vergütung aus Nebentätigkeiten

Die Mandatsvergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichtsratsmandaten oder sonstigen Doppelmandaten wird auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Sofern ein Vorstandsmitglied

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG

mit Zustimmung des Aufsichtsrats ein konzernexternes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen der erforderlichen Zustimmungsentscheidung, ob eine Anrechnung der externen Vergütung auf die Vorstandsvergütung erfolgt.

7.2. Laufzeiten von Dienstverträgen / Beendigungsregeln

Die Dienstverträge für Vorstandsmitglieder werden befristet auf die Dauer der jeweiligen Bestellung eines Vorstandsmitglieds geschlossen. Bei Wiederbestellung kann die Laufzeit maximal fünf Jahre betragen. Spätestens elf Monate vor dem regelmäßigen Ende des Dienstvertrags werden die Parteien über eine mögliche Fortsetzung des Dienstverhältnisses und eine Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds verhandeln. Ein Dienstvertrag kann eine Verlängerungsklausel vorsehen, nach der sich der Dienstvertrag automatisch um den Zeitraum verlängert, für den das jeweilige Vorstandsmitglied erneut zum Vorstand bestellt wird.

Der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds enthält keine Regelung zur ordentlichen Kündigung des Vertrags. Der Dienstvertrag kann vorsehen, dass, sollte die Gesellschaft die Bestellung zum Mitglied vorzeitig widerrufen, der Gesellschaft und dem jeweiligen Vorstandsmitglied das Recht zusteht, den Vertrag zu kündigen. Das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags bleibt unberührt.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags (ohne dass ein wichtiger Grund für die Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft vorliegt) kann eine Abfindungszahlung gewährt werden. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft wird keine Abfindung gezahlt.

Im Falle einer Erkrankung oder sonstiger unverschuldeter Verhinderung des Vorstands kann vorgesehen werden, dass das Festgehalt auf die Dauer von 12 Monaten weitergezahlt wird. Sofern für dieselbe Zeit der Anspruch auf die Tantieme bestehen bleiben soll, wird diese gekürzt um 1/12 für jeden vollen Krankheitsmonat. Wird der Vorstand während der Dauer des Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig, soll der Dienstvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist, enden.

Bei außerordentlichen Kündigungen des Dienstvertrages werden ab dem Zeitpunkt der Kündigung keine Vergütungen mehr bezahlt. Legt ein Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat nieder, endet zum gleichen Zeitpunkt auch der Vergütungsanspruch aus dem Dienstvertrag. Kündigungsrechte oder besondere Leistungen im Falle eines (Mehrheits-)Eigentümerwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

Im Falle eines Ein- oder Austritts während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Gesamtvergütung einschließlich der variablen Vergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer des Dienstvertrags im relevanten Geschäftsjahr reduziert.

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG

8. NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Im Dienstvertrag kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Rahmen des gesetzlich Zulässigen vereinbart werden. Für diesen Zeitraum kann eine angemessene Entschädigung in Höhe von jährlich bis zu 75 % des letzten vor seinem Ausscheiden von ihm bezogenen monatlichen Festgehalts gezahlt werden.

Der Vertrag darf übliche Verzichts- und Befreiungsklauseln vorsehen.

9. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNG

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen die Abweichung vom Vergütungssystem notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit der Gesellschaft insgesamt zu dienen oder um ihre Rentabilität zu gewährleisten. Derartige Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch unternehmensbezogenen außergewöhnlichen Umständen beruhen. Abweichungen sind insbesondere in wirtschaftlichen Krisen zulässig, in denen die Vergütung der vom Aufsichtsrat für geeignet gehaltenen (potenziellen) Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems und die dadurch bewirkte Anreizstruktur im Unternehmensinteresse als nicht ausreichend erscheint. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Grundvergütung (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt), die Nebenleistungen und Versorgungsbezüge (Höhe, Art und Gewährungszeitpunkt), die variablen Vergütungsbestandteile (insbesondere die jeweiligen Bemessungsgrundlagen, die Regelungen zur Zielfestsetzung, die Leistungskriterien, die Regelungen zur Ermittlung der Zielerreichung und zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge sowie die Auszahlungszeitpunkte) einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander sowie die Maximalvergütung.

Gelangt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßer Beurteilung zu der Auffassung, dass die Gewähr einer variablen Vergütung angesichts der außergewöhnlichen Situation nicht im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, kann er auf die Gewähr einer variablen Vergütung zugunsten erhöhter Festbezüge vorübergehend auch vollständig verzichten. Die Abweichung vom Vergütungssystem soll nur vorübergehend sein und einen vom Aufsichtsrat im pflichtgemäßen Ermessen festgelegten Zeitraum nicht übersteigen. Eine solche Abweichung von dem Vergütungssystem setzt ferner voraus, dass der Aufsichtsrat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (i) feststellt, dass eine Situation vorliegt, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erfordert und (ii)

—

**VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PLANOPTIK AG
GEMÄSS §§ 87, 87A AKTG**

festlegt, welche konkreten Abweichungen aus seiner Sicht geboten sind. Soweit die Regelungen des Vorstandsdienstvertrags eine einseitige Änderung der betreffenden Vergütungsbestimmungen erlauben, wird der Aufsichtsrat die für geboten gehaltenen Abweichungen einseitig umsetzen; ansonsten wird er sich bemühen, mit dem oder den betroffenen Vorstandsmitgliedern eine entsprechende vertragliche Regelung zu finden.

•

•