

Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag

zwischen

Müller - Die lila Logistik SE Ferdinand-Porsche-Str. 6, 74354 Besigheim

vertreten durch den Verwaltungsrat, dieser wiederum vertreten durch Herrn Joachim Limberg

– nachfolgend: „**Gesellschaft**“ –

und

Herrn Marcus Hepp

Im Wengert 34, 71229 Leonberg

– nachfolgend: „**Herr Hepp**“ oder „**Geschäftsführender Direktor**“ –

PRÄAMBEL

Herr Hepp kann krankheitsbedingt sein Amt als Geschäftsführender Direktor voraussichtlich nicht mehr ausüben. Eine einseitige Kündigung des Dienstvertrages für einen Geschäftsführenden Direktor vom 28. Januar 2021 (im Folgenden: „Dienstvertrag“) samt Amtsniederlegung kommt für Herrn Hepp aus Gründen nicht in Betracht, die der Verwaltungsrat nachvollziehen kann. Auf der anderen Seite möchte die Gesellschaft im Hinblick auf die dann kraft des Dienstvertrages entstehenden Folgen Herrn Hepp nicht ihrerseits abberufen. Als Kompromiss haben die Parteien vereinbart, dass die Gesellschaft ab dem 1. Januar 2023 noch insgesamt 500.000 € brutto für Herrn Hepp aufwendet. Mit dem (geschätzten) Erreichen dieses Betrages soll der Dienstvertrag spätestens selbst dann enden, wenn Herr Hepp seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangen kann. Der bis zum Ende des Dienstvertrages nicht aufgezehrte Restbetrag soll an Herrn Hepp oder seine Erben ausbezahlt werden. Zur Erleichterung einer Regelung seiner Nachfolge legt Herr Hepp sein Amt ohne Rücksicht auf die Laufzeit seines Dienstvertrages im Einvernehmen mit der Gesellschaft mit der diesem Vertrag anhängenden Erklärung nieder.

Dieser Aufhebungsvertrag soll aus Rechtsgründen zunächst keine irreversiblen Rechtswirkungen herbeiführen. Zwischen den Parteien besteht vielmehr Einigkeit, dass die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen erst vollzogen werden sollen, wenn die Hauptversammlung der Gesellschaft ihre Zustimmung zu diesem Vertrag unanfechtbar beschlossen hat. Daher wird dieser Aufhebungsvertrag unter den auflösenden Bedingungen des § 6 Abs. 2 dieses Vertrages geschlossen. Die originär aus diesem Vertrag fließenden Leistungen werden erst fällig, nachdem die Zustimmung der Hauptversammlung feststeht. Unbeschadet davon werden die unmittelbar aus dem Dienstvertrag folgenden Leistungen so fällig, wie es der Dienstvertrag vorsieht. Die Bestimmungen der §§ 2 ff. dieses Vertrages sollen zur Abwicklung des Dienstverhältnisses unabhängig davon Bestand haben, ob Herr Hepp den in § 1 dieses Vertrages vereinbarten Zeitpunkt der Beendigung seines Dienstvertrages erlebt.

§ 1 Aufhebung des Dienstvertrages, Bevollmächtigung zur Niederlegung von Ämtern

Der Dienstvertrag wird mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 aufgehoben. Bis zu seinem Ende – sei es nach vorstehendem Satz, sei es aus anderem Grunde – wird der Dienstvertrag ordnungsgemäß abgewickelt; der Anspruch des Herrn Hepp auf vertragliche Tantiemen wird durch diesen Aufhebungsvertrag nicht berührt.

Herr Hepp legt mit gesonderter, diesem Vertrag anhängender Erklärung sein Amt als Geschäftsführender Direktor nieder. Er bevollmächtigt die Gesellschaft, in seinem Namen die Niederlegung anderer Ämter zu erklären, die Herr Hepp im Interesse der Gesellschaft angenommen und ausgeübt hat.

§ 2 Rückgabe des Gesellschaftseigentums

Die Rückgabe des Gesellschaftseigentums sowie der firmeneigenen Dateien und Unterlagen richtet sich nach dem Dienstvertrag, insbesondere nach dessen § 8 Absatz 3 sowie dessen § 9 Absatz 8, mit der Maßgabe, dass Herr Hepp die vorgenannten Gegenstände und Dateien unverzüglich nach Wirksamwerden seiner Amtsniederlegung an die Gesellschaft zurückgibt. Abweichend hiervon ist Herr Hepp und sind nach Maßgabe der geltenden Regeln die Angehörigen des Herrn Hepp berechtigt, den Dienstwagen bis zum Ende des Dienstvertrages weiter zu nutzen.

§ 3 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot aus § 11 Absätze 2 bis 6 des Dienstvertrages wird aufgehoben.

§ 4 Leistungen aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses

Herr Hepp hat aus Anlass der Beendigung des Dienstvertrages Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von EUR 500.000,00 brutto. Der Abfindungsbetrag ermäßigt sich um sämtliche Brutto-Geldleistungen (insbesondere Gehalt, Tantieme) und um sämtliche geldwerten Leistungen (insbesondere umgewandeltes Gehalt, Kapitalisierung seiner Berechtigung zur Dienstwagennutzung), die Herr Hepp oder seine Erben nach dem 1. Januar 2023 von der Gesellschaft erhalten haben oder die sie noch beanspruchen können; nicht vom Abfindungsbetrag abgezogen werden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

§ 5 Entstehen, Vererblichkeit und Fälligkeit der Ansprüche aus diesem Vertrag

Die in diesem Vertrag geregelten Ansprüche entstehen mit Abschluss dieses Vertrages. Sie sind mit Entstehen vererblich.

Die in diesem Vertrag geregelten Ansprüche werden zwei Wochen nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des Zustimmungsbeschlusses der Hauptversammlung nach § 6 Abs. 2, im Falle Anfechtung des Beschlusses zwei Wochen nach Eintritt der Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung über die Wirksamkeit des Beschlusses fällig. Endet der Dienstvertrag nach den in dem vorstehenden Satz genannten Zeitpunkten, so wird die Abfindung aus § 4 dieses Vertrages erst mit dem Ende des Dienstvertrages fällig. Die vorstehenden Fälligkeitsregeln gelten nicht für die in § 1 Absatz 1 Satz 2 und § 2 dieses Vertrages geregelten Ansprüche; deren Fälligkeit richtet sich nach dem Dienstvertrag, soweit nicht in diesem Vertrag Abweichendes geregelt ist.

§ 6 Wirksamwerden des Vertrages, auflösende Bedingungen

Dieser Vertrag wird mit Zustandekommen wirksam. Die Wirksamkeit der §§ 2 ff. dieses Vertrages bleibt unberührt, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf des in § 1 dieses Vertrages geregelten Zeitpunktes endet; dies gilt nicht im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages.

Dieser Vertrag wird unwirksam, wenn ihm die Hauptversammlung der Gesellschaft nicht bis spätestens 31. Juli 2023 durch Beschluss zustimmt (auflösende Bedingung). Er wird ferner unwirksam, wenn die Zustimmung nach Satz 1 zwar erteilt wurde, der Zustimmungsbeschluss aber durch rechtskräftiges Gerichtsurteil für nichtig erklärt wurde (auflösende Bedingung).

Satz 1 des vorstehenden Absatzes findet auch Anwendung, wenn bis zu dem dort genannten Stichtag keine Hauptversammlung stattfindet. Schadensersatzansprüche des Geschäftsführenden Direktors sind soweit gesetzlich zulässig ausgeschlossen, wenn die Hauptversammlung nicht einberufen wird.

§ 7 Schlussbestimmungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform, es sei denn, die Änderungen oder Ergänzungen wurden nachweislich zwischen den Parteien ausgehandelt. Das gilt auch für den Verzicht auf und die Änderung dieser Schriftformklausel. Keine Partei kann sich auf eine vom Vertrag abweichende tatsächliche Übung berufen, solange die Abweichung nicht schriftlich festgehalten ist.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt, soweit rechtlich zulässig, eine solche ange-

messene Regelung als vereinbart, die wirtschaftlich dem am Nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder gewollt haben würden, wenn sie die Unwirksamkeit der Regelung bedacht hätten.

Besigheim, den 07.12.2022



Müller – Die lila Logistik SE,
vertreten durch den Verwaltungsrat,
dieser wiederum vertreten durch Herrn
Joachim Limberg

Leonberg, den 04.12.22



Marcus Hepp

Niederlegung des Amtes als Geschäftsführender Direktor

Hiermit lege ich, Marcus Hepp, mein Amt als Geschäftsführender Direktor der Gesellschaft mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 nieder.

Die Müller – Die lila Logistik SE nimmt die Amtsniederlegung hiermit an.

Leonberg, den 04.12.22



Marcus Hepp

Besigheim, den 07.12.2022



Müller – Die lila Logistik SE,
vertreten durch den Verwaltungsrat,
dieser wiederum vertreten durch Herrn
Joachim Limberg

Tragende Gründe für die Entscheidung über einen Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag mit dem Geschäftsführenden Direktor Marcus Hepp

I. Anlass der Maßnahme

Herr Marcus Hepp, Geschäftsführender Direktor und COO der Müller – Die lila Logistik SE (im Folgenden: Gesellschaft), hat nach einer schweren Erkrankung in 2021 einen Rückfall erlitten und ist seit dem 22. November 2022 krank geschrieben. Per E-Mail vom 21. November 2022 hat Herr Hepp mitgeteilt, dass er sich voll auf die Behandlung seiner Krankheit konzentrieren müsse. Die Gesellschaft müsse sich auf die Suche nach einem Nachfolger in die Rolle des COO (einschließlich Marketing) begeben. Wenn Herr Hepp zu der Gesellschaft zurückkehren könne, dann werde er eine andere Funktion übernehmen. Dem Verwaltungsrat ist bekannt, dass Herr Hepp nunmehr noch schwerer erkrankt ist. Es ist leider wahrscheinlich, dass Herr Hepp den aktuellen Rückfall nicht überleben wird.

Herr Hepp ist bereit, auf sein Amt als Geschäftsführender Direktor im Einvernehmen mit der Gesellschaft zu verzichten, um eine klare Nachfolgeregelung zu ermöglichen. Er ist aber aus den gegebenen Umständen heraus nicht bereit, seinen Dienstvertrag ohne Ausgleich aufzuheben. Vielmehr wünscht er eine vertragliche Aufhebung unter Rahmenbedingungen, die ihm oder seiner Familie eine zeitweise Überbrückung der Situation ermöglichen. Der Verwaltungsrat hat hierfür großes Verständnis.

II. Rahmenbedingungen des Dienstvertrages

In dem Dienstvertrag mit Herrn Hepp ist eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2025 vereinbart. Im Erlebensfall dürften sich die Leistungen aus dem Dienstvertrag bis zum Vertragsende einschließlich der noch für 2022 festzustellenden und auszuzahlenden Tantieme auf einen Betrag zwischen 1.050 T€ und 1.570 T€, wahrscheinlich um 1.250 T€ belaufen.

Der Dienstvertrag sieht eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Monate und für den Fall des Ablebens die Weiterzahlung der Festbezüge für weitere sechs Monate über den Tod des Herrn Hepp hinaus. Sollte Herr Hepp innerhalb des nächsten halben Jahres versterben, so würden die Leistungen aus dem Dienstvertrag an die Erben einschließlich der für 2022 zu zahlenden Tantieme voraussichtlich ca. 250 T€ betragen. Hinzu käme die Entgeltfortzahlung für Herrn Hepp, die zwischen 30 T€ im Falle eines zeitnahen Ablebens bis zu ca. 180 T€ betragen kann.

Eine ordentliche Kündigung (also ohne Kündigungsgründe) ist bis auf den folgenden Fall ausgeschlossen. Eine Abberufung des Herrn Hepp wirkt zugleich als ordentliche Kündigung mit einer Kündigungsfrist von neun Monaten; zudem wird kraft des Dienstvertrages eine Abfindung in Höhe des 1,25fachen der im Dienstvertrag genauer definierten Jahresgrundvergütung (Fixum inklusive Dotierung der Pensionszusagen, Mindesttantieme, Wert der Pkw-Nutzung) fällig. Der Gesamtwert dieser Leistungen liegt zwischen 650 T€ und 850 T€, wahrscheinlich um 750 T€. Ebenfalls noch zur Zahlung steht die Tantieme für 2022 an, die möglicherweise um 150 T€ betragen kann.

Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist durch den Dienstvertrag nicht ausgeschlossen.

III. Mögliche Konsequenzen

Der Verwaltungsrat sieht nach anwaltlicher Beratung der Gesellschaft – zumindest theoretisch – drei verschiedene Wege, auf die gegebene Lage zu reagieren:

- 1. Laufenlassen der Ereignisse ohne jegliche Maßnahme**
- 2. Einseitige Abberufung des Herrn Hepp**
- 3. Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages**

Eine außerordentliche fristlose Kündigung scheidet zumindest mittelfristig aus: Eine schwere Erkrankung alleine erscheint nicht als Grund für eine außerordentliche Kündigung, jedenfalls solange die Krankheit noch keine sechs Monate andauert.

1. Laufenlassen der Ereignisse ohne jegliche Maßnahme

Es ist nicht absehbar, wie sich die Gesundheit des Herrn Hepp entwickelt. Wenn Herr Hepp zeitnah versterben sollte, so beliefe sich die finanzielle Belastung der Gesellschaft aus dem Dienstvertrag auf einen Betrag unter 300 T€. Damit dürfte diese Lösung die finanziell günstigste Lösung für die Gesellschaft sein. Allerdings kann sich der Betrag auf rund 430 T€ erhöhen, wenn Herr Hepp noch die Dauer seiner Entgeltfortzahlung erleben sollte.

Allerdings sieht der Verwaltungsrat auch Aspekte, deren finanzielle Bedeutung sich nicht unmittelbar ermitteln lässt.

Zunächst einmal würde der Verwaltungsrat einen neuen COO suchen müssen, obwohl Herr Hepp noch dieses Amt innehat. Es erscheint daher schon als problematisch, etwaigen Kandidaten erklären zu müssen, dass die Gesellschaft einen COO sucht, ohne die Verhältnisse mit dem todkranken aktuellen COO geregelt zu haben. Der Verwaltungsrat befürchtet durch eine solche Vorgehensweise Imageverluste.

Es ist zudem zu befürchten, dass Herr Hepp – der wie beschrieben einerseits bereit ist, seine Funktion aktiv überzuleiten, andererseits aber einen Aufhebungsvertrag wünscht – im Falle einer solchen Haltung seine Mitwirkung an der Überleitung stark einschränken wird.

Die Gesellschaft pflegt einen sehr sozialen Umgang mit Mitarbeitern und Führungskräften. Dies stellt nach Überzeugung des Verwaltungsrates einen erheblichen Wettbewerbsvorteil gegenüber Wettbewerbern dar, nicht zuletzt auf dem in Teilen hart umkämpften Arbeitsmarkt. Herr Hepp hat sich in extremem Maße für die Wohle der Gesellschaft eingesetzt. Er hat die Entwicklung geprägt. Dies ist zwar einerseits mit der vereinbarten Vergütung grundsätzlich abgegolten. Auch der Todesfall ist vertraglich geregelt. Die Vertragsparteien sind allerdings bei Abschluss des Vertrages am 28. Januar 2021 nicht davon ausgegangen, dass dieser Fall alsbald eintreten würde. Herr Hepp hat noch eine junge Familie. Träfe ein ähnliches Schicksal

Arbeitnehmer der Unternehmensgruppe, so wäre eine gewisse Fürsorge für die Gesellschaft selbstverständlich.

2. Einseitige Abberufung des Herrn Hepp

Die einseitige Abberufung des Herrn Hepp würde wie beschrieben zu Belastungen der Gesellschaft von jedenfalls weit mehr als 500 T€ bis zu über 800 T€ führen. Dies wäre nach Überzeugung des Verwaltungsrates die weitaus teuerste Lösung. Von ihr wird daher Abstand genommen.

3. Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages

Herr Hepp wünscht, einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Nach Gesprächen mit Vertretern des Verwaltungsrates könnte eine Verständigung dahin stattfinden, dass Herr Hepp sein Amt umgehend selbst niederlegt. Als finanzielle Kompensation stellt sich Herr Hepp nach den Gesprächen einen Betrag von insgesamt 500 T€ vor, der durch sämtliche durch den Dienstvertrag anfallenden Leistungen aufgezehrt werden soll. Der Rest soll als auch an die Erben zu zahlender Abfindung vereinbart werden.

Ein solcher Vertrag könnte für die Gesellschaft einerseits zu einem einvernehmlichen sofortigen Verzicht des Herrn Hepp auf sein Amt führen. Er würde Herrn Hepp motivieren, nach Kräften an der Überleitung seines Amtes mitzuwirken. Vor allem würde sich eine solche Maßnahme aber in die erklärte personalpolitische Linie der Gesellschaft einfügen und damit Imageschaden vermeiden.

Der Verwaltungsrat hat auch in Erwägung gezogen, dass eine übermäßige finanzielle Dotierung der Trennung von Organen oder hohen Führungskräften ihrerseits zu einem hohen Imageschaden führen kann. Wie oben aufgezeigt kann die finanziell günstigste Lösung – das Laufenlassen des Vertrages ohne jede Maßnahme – zu finanziellen Belastungen von ca. 250 T€ bis zu 430 T€ führen. Die Mehrkosten des Aufhebungsvertrages betragen also im Falle einer späten Ablebens von Herrn Hepp nur rund 15 % über der günstigsten Lösung. Im Höchstfall betrüge die Differenz rund 250 T€ und damit deutlich weniger als die über 300 T€ betragenden Mindestbezüge, bestehend aus Fixum einschließlich Pensionsbeiträgen, Mindesttanntieme und Pkw. Der Verwaltungsrat sieht angesichts des unteren Bereiches der Mehrkosten nur sehr geringe Mehrkosten in einem Aufhebungsvertrag. Auch wenn die Aufhebungslösung im oberen Bereich der Schwankungsbreite liegen sollte, so besteht nach Überzeugung des Verwaltungsrates keine hohe Gefahr, dass der Mehrbetrag in Ansehung des Schicksals des Herrn Hepp und seiner Familie zu einem Imageschaden führen kann.

IV. Ergebnis der Abwägung der beschriebenen Gründe

Der Verwaltungsrat hält es in Ansehung aller Gründe – Nachfolgeregelung, Erhaltung des Images und damit auch der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmensgruppe, nur maßvolle Mehrkosten – als die sinnvollste und beste Lösung für die Gesellschaft, mit Herrn Hepp den ins Auge gefassten Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag zu schließen.

Um gleichwohl die Anteilseigner zu beteiligen, soll die Hauptversammlung dem Vertrag zustimmen. Zu diesem Zweck ist der Vertrag so zu gestalten, dass vor einer Entscheidung der Hauptversammlung und ggf. auch vor Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung nach einer etwaigen Anfechtungsklage gegen den Beschluss nicht mehr Leistungen an Herrn Hepp fällig werden, als ohnehin aus dem Dienstvertrag zu zahlen wären.

Besigheim, den 07. 12. 2022

Für den Verwaltungsrat:



Joachim Limberg