

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE GESCHÄFTSFÜHRENDE DIREKTOREN

Müller – Die lila Logistik SE
Sitz: Besigheim
Wertpapier-Kenn-Nr. 621468
ISIN DE0006214687

Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren

Vorbemerkung

Der Verwaltungsrat der Müller – Die Lila Logistik SE hat das nachfolgende System zur Vergütung der geschäftsführenden Direktoren der Müller – Die Lila Logistik SE beschlossen. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes i.V.m. § 40 Abs. 7 SEAG und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex am 16. Dezember 2019 beschlossenen und am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung.

1. Grundsätze des Vergütungssystems sowie Beitrag der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Lila Logistik Gruppe bietet ihren Kunden umfassende Logistikdienstleistungen in der Beschaffungs-, Produktions- und Distributionslogistik. Zu ihrem Dienstleistungsportfolio gehören die Entwicklung von Logistikkonzepten sowie die Steuerung, die Kontrolle und das Betreiben von Logistikprozessen. Damit durchbricht sie die klassische Trennung zwischen Beratung und Umsetzung. Die Geschäftsfelder umfassen die Bereiche Lila Consult (Beratung zur Optimierung der Lagerprozesse und der Lieferkette), Lila Operating (Transporte und Handling von Waren und Prozessen) und Lila Real Estate (Angebot und Management eigener Logistikkimmobilien). Die Schwerpunkte liegen auf den Branchen Automotive, Electronics, Consumer Goods, Industrial sowie Medical & Pharma.

Das Geschäftsmodell der Lila Logistik Gruppe soll auch weiterhin im Hinblick auf die wirtschaftliche Herausforderungen zukunftsorientiert fortentwickelt und in Bezug auf die strategischen Entscheidungen fokussiert werden. Hierdurch soll Mehrwert geschaffen werden – für Kunden und Aktionäre, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für das Unternehmen selbst.

Das Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren ist eng mit dieser Strategie verknüpft und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der beschriebenen Unternehmensziele. Auf dieser Basis hat das Vergütungssystem zum Ziel, die geschäftsführenden Direktoren entsprechend ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten und dabei nicht nur die persönliche Leistung des jeweiligen geschäftsführenden Direktors, sondern auch die Lage der Gesellschaft und den Unternehmenserfolg zu berücksichtigen.

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Durch die Einbeziehung der Hauptsteuerungskennzahlen der Müller – Die Lila Logistik SE in die Vergütung wird eine steigende Ertragskraft der Müller – Die Lila Logistik SE incentiviert.

2. Bestandteile der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

a) Überblick über die Vergütungsbestandteile und ihre relativen Anteile an der Vergütung

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen.

Die festen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlten Grundvergütung, einer jährlichen Mindestprämie mit Zahlungsaufschub bis zum März des auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Jahres, Zusagen für die Altersversorgung und Nebenleistungen.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive – „STI“) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive – „LTI“).

Die nachstehende Tabelle zeigt die Vergütungsbestandteile sowie ihre Bemessungsgrundlagen und Parameter im Überblick:

Feste Vergütung	Jährliches Grundgehalt	Feste Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten gezahlt wird
	Mindestprämie	Feste jährliche Vergütung, die im Folgejahr ausbezahlt wird
	Altersversorgung	Beitragsorientierte oder leistungsorientierte Zusage von Ruhegehältern
	Nebenleistungen	Private Nutzung des Dienstwagens Versicherungen (Unfallversicherung, D&O-Versicherung)
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Typus	Jährlicher Zielbonus mit finanziellen Leistungskriterien
	Mögliche Zielerreichung	0 % bis 200 %
	Begrenzung	200 % des Zuteilungsbetrags
	Leistungszeitraum	ein Geschäftsjahr
	Zahlungszeitpunkt	Nach dem Ende des Geschäftsjahres im März des Folgejahres
	Leistungskriterien	50% Umsatz 50% EBT, bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Typus	Mehrjähriger Zielbonus mit finanziellen Leistungskriterien
	Mögliche Zielerreichung	0 % bis 200 %
	Begrenzung	200 % des Zuteilungsbetrags
	Leistungszeitraum	drei Jahre (Geschäftsjahre)
	Abrechnung und Zahlungszeitpunkt	Nach dem Ende des dritten Geschäftsjahres im März des Folgejahres
	Leistungskriterien	50% Umsatz 50% EBT, bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile
Malus/Clawback	Rückforderung von variablen Gehaltsbestandteilen in bestimmten Fällen	

Der Anteil der erfolgsunabhängigen Komponenten (jährliches Grundgehalt, Mindestprämie, Altersversorgung und Nebenleistungen) liegt bei rund 82 % bis 84 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der erfolgsabhängigen Komponenten als variable Bestandteile bei rund 16 % bis 18 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegen die Anteile des STI-Zielbetrags und des LTI-Zielbetrags an der Ziel-Gesamtvergütung jeweils bei rund 8 % bis 9 %.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Vergütungsstruktur sowie die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung im Überblick:

Vergütungsstruktur

	Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI)	8 % bis 9 %
+	Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI)	8 % bis 9 %
+	Altersversorgung und Nebenleistungen	22 % bis 26 %
+	Grundgehalt und feste Mindestprämie	57 % bis 61 %
=	Gesamtvergütung	

b) Feste Vergütungsbestandteile

Beim jährlichen Grundgehalt handelt es sich um eine fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in monatlichen Raten gezahlt wird.

Ferner erhalten die geschäftsführenden Direktoren eine fest vereinbarte, erfolgsunabhängige jährliche Mindestprämie, die nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahrs ausbezahlt wird.

Der Verwaltungsrat gewährt den geschäftsführenden Direktoren für deren Altersversorgung beitragsorientierte oder leistungsorientierte Zusagen für Ruhegehälter. Die Pensionsansprüche können über den Zeitraum bis zum altershalben Ausscheiden aus der Gesellschaft mit Vollendung des 65. Lebensjahres erdient werden. Bei einem vorzeitigem Ausscheiden vor Erreichung der Altersgrenze werden die Pensionen ab der Vollendung des 65. Lebensjahres entsprechend anteilig gewährt.

Als Nebenleistung wird den geschäftsführenden Direktoren jeweils ein angemessener Dienstwagen zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden kann.

Die Gesellschaft schließt zudem zugunsten der geschäftsführenden Direktoren eine Unfallversicherung mit angemessenen Versicherungsleistungen ab, die auch Unfälle im Privatbereich abdeckt. Ferner werden die geschäftsführenden Direktoren als versicherte Personen in den Versicherungsschutz einer Rechtsschutz- und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (sog. D&O-Versicherung) einbezogen, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

c) **Die variablen Vergütungsbestandteile und ihre Leistungskriterien**

(1) **Bemessung und Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)**

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird anhand folgender Parameter der Lila Logistik Gruppe bemessen:

- ▶ Umsatz des Geschäftsjahres – gewichtet mit 20 %
- ▶ Ergebnis vor Steuern (Earnings before Tax – EBT), bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile des Geschäftsjahres – gewichtet mit 80 %

Diese Parameter werden im Rahmen der jährlichen Budgetplanung vom Verwaltungsrat verabschiedet und dienen dann als Grundlage für die Messung der Zielerreichung des jeweiligen Geschäftsjahres. Zur Berechnung des STI werden die erreichten IST-Parameter ins Verhältnis zu den Budget-Parametern gesetzt. Die sich daraus ergebende prozentuale Zielerreichung wird mit der im jeweiligen Dienstvertrag der geschäftsführenden Direktoren vereinbarten Mindestprämie multipliziert.

Der STI ist auf eine maximale Zielerreichung von 200 % begrenzt.

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird im März des auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Jahres ausbezahlt. Eine darüber hinausgehende Aufschubzeit für die Auszahlung besteht nicht.

(2) **Bemessung und Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung (LTI)**

Die langfristige variable Vergütung (LTI) wird anhand folgender Parameter der Lila Logistik Gruppe bemessen:

- ▶ Mittelwert des Umsatzes der vergangenen drei Geschäftsjahre – gewichtet mit 20 %
- ▶ Mittelwert des Ergebnisses vor Steuern (Earnings before Tax – EBT), bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile der vergangenen drei Geschäftsjahre – gewichtet mit 80 %

Als Grundlage für den Mehrjahresvergleich dient jeweils eine vom Verwaltungsrat verabschiedete Planung für die kommenden drei Geschäftsjahre der Lila Logistik Gruppe. Die sich aus dieser Planung ergebenden Mittelwerte der korrespondierenden Geschäftsjahre werden ins Verhältnis zu der tatsächlichen Entwicklung der Lila Logistik Gruppe in den jeweils zurückliegenden drei Jahren gesetzt. Die sich daraus ergebende prozentuale Zielerreichung wird mit der im jeweiligen Dienstvertrag der geschäftsführenden Direktoren vereinbarten Mindestprämie multipliziert.

Der LTI ist auf eine maximale Zielerreichung von 200 % begrenzt.

Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung (LTI) erfolgt jeweils im März nach Ablauf des Leistungszeitraums von jeweils drei Geschäftsjahren. Eine darüber hinausgehende Aufschubzeit für die Auszahlung besteht nicht.

(3) **Ausrichtung der variablen Vergütung auf die Unternehmensstrategie**

Die direkte Anbindung der variablen Vergütungsbestandteile an die Leistungskriterien des Konzernumsatzes und des Konzernergebnisses vor Steuern (Earnings before Tax – EBT) incentiviert die Ausrichtung der Geschäftstätigkeit auf eine stetige Steigerung der Ertragskraft der Lila Logistik Gruppe und sichert damit die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung. Die Ziele sind für alle geschäftsführenden Direktoren gleichermaßen maßgebend.

Für die variable Vergütung werden hingegen keinen nichtfinanziellen Leistungskriterien herangezogen. Die Gesellschaft hat das Thema Nachhaltigkeit bereits frühzeitig in ihre Unternehmensstrategie eingebunden (Gewinner des Deutschen Nachhaltigkeitspreises 2011 in der Kategorie kleinere und

mittlere Unternehmen). Als publizitätspflichtige Gesellschaft erstellt sie jährlich einen CSR-Bericht, der die bereits seit einem Jahrzehnt vorangetriebenen und weiter entwickelten Nachhaltigkeitsparameter dokumentiert. Da dieser Themenkomplex bereits vielfältig in der Lila Logistik Gruppe verankert ist, wurde auf die explizite Einbeziehung von nichtfinanziellen Leistungskriterien als Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütung verzichtet. Eine nachhaltige Unternehmensführung wird sich letztlich immer auch in einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung widerspiegeln.

(4) Änderung von Leistungskriterien und Ermessenstantieme

Eine Möglichkeit zur nachträglichen Änderung der Leistungskriterien oder der Anforderungen für die Berechnung der Vergütungsbestandteile des STI oder des LTI oder der für sie geltenden Begrenzungen ist in den Dienstverträgen der geschäftsführenden Direktoren nicht vorgesehen.

Der Verwaltungsrat kann jedoch im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, insbesondere falls sich der Geschäftsumfang der Lila Logistik Gruppe, z.B. aufgrund der Akquisition oder Veräußerung von Unternehmensteilen, wesentlich ändert, die Vergütungsbestandteile des STI und des LTI nach billigem Ermessen sachgerecht durch Vereinbarungen mit den geschäftsführenden Direktoren für den nachfolgenden Zeitraum anpassen.

Bei Vorliegen besonderer Umstände kann der Verwaltungsrat zudem nach seinem Ermessen den geschäftsführenden Direktoren im Einzelfall zusätzlich eine Ermessenstantieme für die in einem vorangehenden Geschäftsjahr erbrachten Leistungen gewähren. Die Ermessenstantieme darf jedoch zusammen mit der kurzfristigen variablen Vergütung des vorangehenden Geschäftsjahrs den Betrag nicht überschreiten, der sich für die kurzfristige variable Vergütung bei einer STI-Zielerreichung von 100 % ergeben würde

d) Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren als Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich der festen und der variablen Vergütungsbestandteile ist – unabhängig von dem Zeitpunkt der jeweiligen Auszahlung – nach oben absolut begrenzt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung beträgt für alle geschäftsführenden Direktoren insgesamt € 2.600.000,00.

3. Möglichkeit zur Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile

Die Dienstverträge der geschäftsführenden Direktoren enthalten Regelungen, die die Reduzierung (Malus) bzw. die Rückforderung (Clawback) von noch nicht ausbezahlten bzw. bereits ausbezahlten variablen Vergütungen unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen. Hiervon sind alle variablen Bestandteile der Vergütung, also sowohl der STI als auch der LTI, umfasst.

Die Gesellschaft ist insbesondere berechtigt, eine bereits gezahlte variable Vergütung zurückzufordern, wenn die Zielerreichung auf einem strafbaren Verhalten beruht. Die Rückforderung muss spätestens neun Monate nach der Auszahlung geltend gemacht werden. Der Verwaltungsrat entscheidet hierüber im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Verwaltungsrat berücksichtigt bei seiner Entscheidung insbesondere die Bedeutung der verletzten Pflicht, das Gewicht des Verursachungsbeitrags und die Höhe eines etwaigen Schadens.

Zudem behält sich der Verwaltungsrat vor, etwaige anderweitige Ansprüche nach dem Dienstvertrag sowie nach gesetzlichen Vorschriften, z. B. Schadensersatzansprüche, geltend zu machen. Dies gilt auch, soweit variable Vergütungen zu Unrecht ausbezahlt oder gewährt wurden, insbesondere weil sie aufgrund unrichtiger Daten bemessen worden sind.

4. Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren orientiert sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex an der üblichen Höhe und Struktur der Vergütung von geschäftsführenden Direktoren und Vorstandsmitgliedern bei vergleichbaren Unternehmen sowie an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens. Zusätzlich werden die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt.

Zur Sicherstellung der Angemessenheit führt der Verwaltungsrat regelmäßig einen Vertikalvergleich durch. Hierbei wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet, indem die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises gesetzt wird. Den oberen Führungskreis hat der Verwaltungsrat zu diesem Zweck abgegrenzt, indem er die Geschäftsführer und die Leiter der zentralen Fachabteilungen der Lila Logistik Gruppe einbezieht. Neben dem Status quo wird hierbei auch die zeitliche Entwicklung der Verhältnisse betrachtet.

Der horizontale Vergleich mit Vorständen bzw. geschäftsführenden Direktoren anderer Unternehmen vergleichbarer Größenordnung und Unternehmensverfassung ist nur eingeschränkt möglich, da hier meistens kein Zugang zu entsprechenden Informationen gegeben ist.

5. Laufzeiten und Regelungen zur Beendigung der Vorstandsverträge sowie Entlassungsentschädigungen

Die Bestellung der geschäftsführenden Direktoren erfolgt üblicherweise für drei Jahre bei der Erstbestellung und für fünf Jahre bei weiteren Bestellungen. Die Laufzeit der Dienstverträge ist hierzu korrespondierend ebenfalls befristet. Ein ordentliches Kündigungsrecht ist beidseitig ausgeschlossen, der Verwaltungsrat kann jedoch einen geschäftsführenden Direktor jederzeit ohne Angabe von Gründen von seinem Amt abberufen. Eine solche Abberufung wirkt zugleich als Kündigung des Dienstvertrags mit einer Frist von neun Monaten zum Ende des Monats. Zusätzlich erhält der geschäftsführende Direktor in diesem Fall eine Abfindung, die sich an der Restlaufzeit des Dienstvertrags orientiert und durch einen Abfindungs-Cap begrenzt wird.

Der Verwaltungsrat kann in Dienstverträgen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren, nach dem es dem geschäftsführenden Direktor für die Dauer von 18 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses untersagt ist, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten. In diesem Fall kann sich die Gesellschaft verpflichten, dem geschäftsführenden Direktor für die Dauer des nachvertrag-

lichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung zu bezahlen, die für jeden Monat des Verbots die Hälfte der vom geschäftsführenden Direktor zuletzt bezogenen monatlichen Gesamtvergütung erreicht.

Die Dienstverträge enden mit Ablauf des Monats, in dem ein geschäftsführender Direktor das 65. Lebensjahr vollendet.

6. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems, Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Der Verwaltungsrat legt das von ihm 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 Verwaltungsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Alle zu ändernden, zu verlängernden oder neu abzuschließenden Verträge mit den geschäftsführenden Direktoren basieren auf diesem Vergütungssystem.

Der Verwaltungsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig, wenn eine Wiederbestellung eines geschäftsführenden Direktors ansteht sowie im Rahmen der jährlichen Abgabe der Entsprechenserklärung.

Der Verwaltungsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Verwaltungsratsmitglieder vermieden und ggf. aufgelöst werden. Dabei hat jedes Verwaltungsratsmitglied Interessenkonflikte gegenüber dem Verwaltungsrat anzuzeigen, soweit dieser nicht offensichtlich ist. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass ein Mitglied des Verwaltungsrats zugleich zum geschäftsführenden Direktor bestellt ist. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Verwaltungsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Verwaltungsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Verwaltungsrats nicht teilnimmt.