

PEARL GOLD AG

Ordentliche Hauptversammlung der PEARL GOLD AG am 9. Januar 2025

Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands der PEARL GOLD AG gemäß § 87a AktG (Vergütungssystem 2025)

A. Grundzüge des Vergütungssystems

Das neue Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands („Vergütungssystem 2025“) zielt darauf ab, Vorstandsmitglieder der PEARL GOLD AG („Gesellschaft“) entsprechend ihrer Verantwortung und ihren Aufgaben angemessen zu vergüten. Es sieht hierzu die Zahlung einer Festvergütung vor und unterscheidet sich dadurch von dem bisherigen, der Hauptversammlung vom 4. November 2021 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem, nach welchem Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit keine Vergütung erhalten sollten; von der Einbeziehung variabler Komponenten in die Bemessung der Vergütung sieht der Aufsichtsrat in der derzeitigen Lage der Gesellschaft weiterhin ab, um zu vermeiden, dass eine stichtagsbezogene Betrachtung einzelner Erfolgsparameter dem Ziel eines dauerhaften unternehmerischen Erfolgs untergeordnet wird. Mit der Einführung einer Festvergütung soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass mit Wiederaufnahme der werbenden Tätigkeit der Gesellschaft die Arbeitsbelastung des Vorstands merklich gestiegen ist; zudem soll gewährleistet werden, dass die Vergütung von Mitgliedern des Vorstands weiterhin in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft steht, und sichergestellt werden, dass die Gesellschaft auch künftig geeignete, hochqualifizierte Kandidaten für den Vorstand gewinnen kann. Hierdurch soll die im Vergütungssystem 2025 vorgesehene Vergütung einen entscheidenden Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leisten. Da die Gesellschaft keine Arbeitnehmer beschäftigt, kam eine Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung des Vorstands nicht in Betracht. Aufgrund der derzeitigen besonderen Marktstellung der Gesellschaft konnte bei der Festsetzung des Vergütungssystems – mangels geeigneter Vergleichsgruppe anderer Unternehmen – auch nur eingeschränkt ein Abgleich mit der Vergütung von Vorständen anderer Unternehmen erfolgen.

Das Vergütungssystem 2025 gilt ab Beendigung der Hauptversammlung vom 9. Januar 2025, der es zur Billigung vorgelegt wird, für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für Anpassungen der Vergütung und Vertragsverlängerungen von bereits bestellten Vorstandsmitgliedern; es wird nach Billigung durch die

Hauptversammlung auch für den Dienstvertrag des derzeitigen Alleinvorstands Herrn Gregor Hubler gelten, der entsprechend angepasst werden soll.

B. Vergütungsstruktur und Bestandteile, Maximalvergütung

Die Vergütung von Vorstandsmitgliedern besteht nach dem Vergütungssystem 2025 aus einer rein festen Jahresvergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten zum Ende eines jeden Monats gezahlt wird. Der Anteil dieser Festvergütung an der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder liegt damit bei 100%. Vorstandsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Vorstand angehört haben, erhalten die Vergütung für dieses Geschäftsjahr anteilig, entsprechend der Dauer ihrer Vorstandszugehörigkeit (pro rata temporis).

Der Aufsichtsrat legt auf dieser Basis für jedes Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen die konkrete Höhe der Jahresvergütung fest; diese wird in den Dienstverträgen mit den Vorstandsmitgliedern festgehalten. Dabei stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vergütung in jeder Hinsicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Für die Vorstandsmitglieder ergibt sich die jährliche Ziel-Gesamtvergütung allein aus der jeweiligen Festvergütung. Der relative Anteil der Festvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt somit 100 %.

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder Ersatz ihrer Auslagen. Die Gesellschaft kann ferner eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für Vorstandsmitglieder abschließen. Hierbei ist ein Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent je Schadensfall vorzusehen, innerhalb eines Geschäftsjahres jedoch höchstens in Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds.

Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung pro Vorstandsmitglied beträgt EUR 55.000,00 p.a und schließt sämtliche feste Vergütungsbestandteile (einschließlich Nebenleistungen) ein.

Die Vergütung sowie der Ersatz von Auslagen kann, soweit nicht zwingende gesetzliche Regelungen entgegenstehen, auch an einen von dem Vorstandsmitglied benannten Dritten, auch an eine juristische Person oder rechtsfähige Personengesellschaft, ausgezahlt werden.

C. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet für die Dauer der laufenden Bestellung zum Vorstand geschlossen; sie enden mit Fristablauf ohne gesonderte Kündigungsfrist. Für die Bestellperiode gelten die folgenden Grundsätze: Die Bestellung zum Vorstandsmitglied erfolgt im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften auf höchstens fünf Jahre, wobei eine wiederholte Bestellung oder Verlängerung der Amtszeit, jeweils für höchstens fünf Jahre, zulässig ist. Über die Verlängerung des Dienstvertrags und die Wiederbestellung soll spätestens sechs Monate vor dem Ablauf des Dienstvertrags bzw. der Amtszeit entschieden werden.

Die Dienstverträge sehen grundsätzlich keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt kraft Gesetzes unberührt. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vertrags dauernd arbeitsunfähig, endet der Vertrag sechs Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern vereinbaren, dass diese für die Dauer von sechs Monaten nach der Beendigung ihres Dienstvertrags einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unterliegen, außer der Vertrag endet aufgrund eines Eintritts des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand oder wegen Invalidität des Vorstandsmitglieds. Wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, erhalten die Vorstandsmitglieder für dessen Dauer – ausgenommen für die Dauer eines etwaigen Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot – eine Karenzentschädigung, die für jeden Monat des Verbots der vom Vorstand zuletzt bezogenen monatlichen Festvergütung entspricht. Anderweitige Erwerbe sind entsprechend § 74c HGB anzurechnen. Die Gesellschaft kann auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten und wird dann nach einer Frist von drei Monaten von der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung frei.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Zusagen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control), Zusagen von Entlassungsschädigungen sowie Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen werden

nicht vereinbart.

Anderweitige berufliche, entgeltliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten dürfen Vorstandsmitglieder nur mit vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen, der dabei über die Anrechnung von Vergütungsleistungen, Aufwandsentschädigungen oder ähnlichen Zahlungen für Aufsichtsratsmandate (oder ähnliche Ämter) entscheidet.

D. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat beschlossen und regelmäßig überprüft; Ausschüsse zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat nicht gebildet. Der Aufsichtsrat gestaltet das Vergütungssystem unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere der Vorgaben des deutschen Aktiengesetzes und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“). Die Überprüfung des Vergütungssystems erfolgt nach pflichtgemäßem Ermessen, mindestens jedoch alle vier Jahre. Bei der Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat horizontal das Vergleichsumfeld der Gesellschaft, und zieht dabei – soweit geeignet – eine Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heran. Eine Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern bei der Festsetzung des Vergütungssystems kommt derzeit nicht in Betracht, da die Gesellschaft keine Arbeitnehmer beschäftigt.

Das beschlossene Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung zur Billigung vor. Bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen der Dienstverträge, die der Aufsichtsrat im Namen der Gesellschaft mit den Vorstandsmitgliedern schließt. Das Vergütungssystem 2025 gilt dabei ab Beendigung der Hauptversammlung vom 9. Januar 2025 für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für Anpassungen der Vergütung und Vertragsverlängerungen von dann bereits bestellten Vorstandsmitgliedern; es wird nach Vorlage an die Hauptversammlung zur Billigung auch für den Dienstvertrag des derzeitigen Alleinvorstands Herrn Gregor Hubler gelten.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über die Fest- und Umsetzung bzw. Überprüfung des Vergütungssystems beteiligten Mitglieder des Aufsichtsrats vermieden werden. Tritt ein Interessenkonflikt auf, legt das betroffene Aufsichtsratsmitglied dies unverzüglich gegenüber

dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen; im Falle eines Interessenkonflikts des Vorsitzenden legt dieser den Konflikt unverzüglich seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit etwaigen Interessenkonflikten entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Namentlich kommt in Betracht, dass ein von einem Interessenkonflikt betroffenes Aufsichtsratsmitglied an einer Sitzung bzw. einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt. Über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informiert der Aufsichtsrat in seinem Bericht an die Hauptversammlung.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem 2025 und dessen einzelnen Bestandteilen (sowohl von den Regelungen zum Verfahren als auch von den Regelungen zur Vergütungsstruktur) abweichen und Vergütungsbestandteile durch andere ersetzen oder neue Vergütungsbestandteile einführen oder die Maximalvergütung anpassen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist (vgl. § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG). Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen vor, z.B. zur Angleichung des Vergütungssystems bei einer aus Sicht des Aufsichtsrats wesentlichen Veränderung der wirtschaftlichen Lage und Situation der Gesellschaft oder des Umfangs ihres Geschäftsbetriebs, zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung oder im Fall einer schweren Wirtschafts- oder Gesellschaftskrise. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neuen Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren. Ein Abweichen setzt einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung, die Abweichung als solche sowie der Grund hierfür beschrieben sind.

Berlin, im November 2024

PEARL GOLD AG

Der Vorstand