



The Social Chain AG®



Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der The Social Chain AG

A. Einführung

Der Aufsichtsrat der The Social Chain AG hat am 20. April 2022 das nachfolgend beschriebene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Das Vergütungssystem ist mit Beschluss in Kraft getreten und gilt für alle ab dem 1. Mai 2022 neu abzuschließenden und zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern. Die bereits geschlossenen Dienstverträge mit den derzeit amtierenden Vorstandsmitgliedern (die „Altverträge“) bleiben nach der gesetzlichen Regelung in §26j Abs. 1 Satz 3 2. Halbsatz des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz (EGAktG) davon unberührt.

B. Verfahren zur Festlegung und Umsetzung des Vergütungssystems

Zuständig für die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat, der bei Bedarf zu seiner Unterstützung externe Vergütungsexperten hinzuziehen kann, auf deren Unabhängigkeit er zu achten hat.

Bei der Festsetzung und der Umsetzung des Vergütungssystems und bei seiner beständigen Überprüfung beachtet der Aufsichtsrat die Bestimmungen des Aktiengesetzes, des Deutschen Corporate Governance Kodex (in der jeweils aktuellen Fassung) und seiner Geschäftsordnung zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten. Im Fall von eventuell auftretenden Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden sich die betroffenen Aufsichtsratsmitglieder bei den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat und in den jeweiligen Ausschüssen der Stimmabgabe enthalten.

C. Grundsätze für die Vorstandsvergütung

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat werden die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung berücksichtigt. Dabei werden z.B. Berufserfahrung, Verantwortung und Umfang der Tätigkeit der einzelnen Vorstandmitglieder in die Entscheidung einbezogen. Ebenso wird der Aufsichtsrat bei der Bemessung vertikale und horizontale Vergütungs-Vergleiche anstellen. Der vertikale Vergleich der Vergütung erfolgt gegenüber der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt. Der horizontale Vergleich bezieht sich auf die Vorstandsvergütung vergleichbarer Gesellschaften.

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

- Die Mitglieder des Vorstands sollen dazu angehalten werden, auf die Erreichung der strategischen Unternehmensziele hinzuwirken. In deren Mittelpunkt stehen (i) die Sicherstellung einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung und Wertsteigerung, (ii) die Steigerung des Marktanteils und des weiteren Wachstums, (iii) der Ausbau der globalen Präsenz, insbesondere in ausgewählten Wachstumsmärkten, sowie (iv) die Verfolgung von sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitszielen, zu denen insbesondere eine Steigerung der Effizienz im Umgang mit Energie und Rohstoffen gehört.
- Insbesondere die langfristige variable Vergütung, die auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage basiert, ist ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungs-

struktur, der durch langfristige Verhaltensanreize die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung und die Geschäftsstrategie unterstützen soll.

- Die Vergütung soll der Größe und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens stets Rechnung tragen.
- Die Vergütung soll dem individuellen Leistungsbeitrag der einzelnen Vorstandmitglieder angemessen entsprechen; damit geht einher, dass besondere Leistungen mit einer entsprechend höheren Vergütung honoriert werden, während das Verfehlen von Leistungszielen zu spürbaren Abschlägen bei der Vergütungshöhe führt.
- Im Vergleich zu Unternehmen ähnlicher Größenordnung soll die Vergütung attraktiv sein, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und auf Dauer zu halten.
- Die Vergütung soll zu einer Harmonisierung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denjenigen der Aktionär:innen und der weiteren Stakeholder beitragen. Den variablen, performance-abhängigen Vergütungsbestandteilen kommt deshalb eine wesentliche Bedeutung zu.

Nach Maßgabe dieser Grundsätze legt der Aufsichtsrat die Struktur der Vorstandsvergütung fest und bestimmt die Höhe und das anteilige Gewicht der einzelnen Vergütungsbestandteile mit dem Ziel, die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

D. Struktur und Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung umfasst sowohl erfolgsunabhängige, feste Bestandteile als auch erfolgsabhängige, variable Bestandteile. Sie setzt sich aus drei Hauptkomponenten zusammen: einem jährlichen Festgehalt einschließlich marktüblicher Nebenleistungen wie u.a. Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung und Versicherungsleistungen („**Festgehalt**“), einer jahresbezogenen Tantieme als kurzfristigem, erfolgsabhängigem Vergütungsbestandteil oder auch Short Term Incentive („**STI**“) und einem weiteren variablen Vergütungsbestandteil in Form von Aktienoptionen nach Maßgabe von Aktienoptionsplänen („**SOP**“).

1. Maximalvergütung

Die für das Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung, d.h. die maximal erreichbare Vergütung eines Vorstandsmitgliedes in einem Geschäftsjahr ist wie folgt begrenzt:

Festgehalt plus STI	EUR 1.000.000
SOP	EUR 5.000.000
Maximalvergütung gesamt	EUR 6.000.000

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.

2. Erläuterung der Vergütungsbestandteile

2.1. Festgehalt

Das Festgehalt ist eine fixe Barvergütung, die in 12 gleichen Monatsraten an das Vorstandsmitglied ausbezahlt wird, und zwar letztmalig für den Monat, in dem der Anstellungsvertrag endet. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt erfolgt die Zahlung *pro rata temporis*.

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen von dem Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, wird das Festgehalt für die Dauer von drei (3) Monaten, längstens aber bis zu dem vertraglich bestimmten Ende des Anstellungsverhältnisses weitergewährt unter Anrechnung von etwaigen Schadensersatzansprüchen, die im Zusammenhang mit der Dienstverhinderung stehen.

Als Nebenleistung kann jedem Vorstandsmitglied ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Ferner besteht eine marktübliche D&O-Versicherung. Im Rahmen der D&O Versicherung ist den Vorstandsmitgliedern das Recht eingeräumt, auf Kosten der Gesellschaft mit einem Selbstbehalt in der in § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG vorgeschriebenen Mindesthöhe in den Versicherungsschutz eingeschlossen zu werden.

Auch weitere Versicherungen (z.B. Unfall, Sterbefall) können eine Nebenleistung darstellen. Im Übrigen werden dem Vorstandsmitglied Auslagen z.B. für Dienstreisen, Repräsentation und Bewirtung von Geschäftspartner:innen im Rahmen des Angemessenen und steuerlich Zulässigen erstattet.

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

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

2.2. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Als kurzfristige variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine leistungs- und erfolgsabhängige Tantieme (STI). Das STI richtet sich nach dem messbaren Erfolg des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie der Erreichung individueller Ziele. Für den Fall vollständiger Zielerreichung (100%) wird ein fester Bruttobetrag als Zieltantieme festgelegt. Bei nicht vollständiger Zielerreichung wird die Tantieme anteilig entsprechend dem Zielerreichungsgrad gewährt.

Die Basis hierzu ist eine vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegte Zielvereinbarung, die mehrere Einzelziele umfasst.

Der Aufsichtsrat legt die Einzelziele auf Grundlage des genehmigten Jahres-Budgets der Gesellschaft für den Gesamtkonzern vor Beginn des Geschäftsjahres fest, für welches die kurzfristige variable Vergütung gewährt wird. Bei den festzulegenden Einzelzielen handelt es sich um finanzielle (operative und strategische) Ziele, wie z.B. Umsatz, Ebitda, Cash-flow, Liquidität oder Ergebnis nach Steuern. Operative und strategische Ziele müssen immer mindestens 2/3 der erreichbaren Zieltantieme ausmachen.

Der Aufsichtsrat kann auch persönliche nicht quantifizierbare Ziele und/oder ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziele als nichtfinanzielle Einzelziele an Vorstandsmitglieder vergeben, wobei die quantifizierbaren Ziele immer mindestens 2/3 der erreichbaren Tantieme ausmachen müssen.

Bei der Festlegung der Ziele wird der Aufsichtsrat auch Untergrenzen bestimmen, bei deren Nichterreichung keine variable Vergütung bezogen auf dieses Einzelziel gewährt wird. Die Zielerreichung zwischen Untergrenze und Ziel wird linear berechnet.

Die jährliche [kurzfristige] variable Vergütung darf das fixe Grundgehalt nicht übersteigen. Die Gesamtjahresvergütung umfasst im Übrigen auch die langfristige variable Vergütung.

Die Höhe der jährlichen kurzfristigen variablen Vergütung wird nach Abschluss des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat anhand der Zielerreichung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands festgelegt und beschlossen. Falls der Anstellungsvertrag während des Geschäftsjahres endet, wird die Summe des STI zeitanteilig ermittelt.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter ist ausgeschlossen. Unberührt bleibt aber das Recht des Aufsichtsrats, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

2.3. Langfristige variable Vergütung (Aktionsoptionspläne)

Als langfristige variable Vergütung erhalten die Vorstandmitglieder Aktienoptionen. Die Gesellschaft hat auf Grundlage der Ermächtigungen der Hauptversammlung aus den Jahren 2017, 2019, 2020 und 2021 jeweils Aktionsoptionspläne (SOP) für Vorstandmitglieder, Führungskräfte und Arbeitnehmer:innen aufgelegt. Es ist Absicht von Vorstand und Aufsichtsrat mit Ablauf dieser SOP bzw. zum Zwecke der Ausgabe weiterer Aktienoptionen auch weitere SOP aufzulegen und diese

der Hauptversammlung zur Genehmigung vorzulegen.

Motivierte Mitarbeitende und Führungskräfte sind eine der wesentlichen Voraussetzungen für den Erfolg eines Unternehmens. Mit Aktienoptionen (Bezugsrechten auf Aktien) kann auch für die Vorstandmitglieder eine solche Motivation geschaffen werden. Sie erhalten einen Anreiz, den Aktienkurs der Gesellschaft – und damit den Wert des Unternehmens – zu steigern. Eine mittel- bis langfristige Vergütungskomponente, wie sie die Gewährung von Aktienoptionen darstellt, dient daher sowohl der Anwerbung leistungsbereiter Vorstandmitglieder als auch der mittel- und langfristigen Bindung der Vorstandmitglieder an die Gesellschaft. Der Aufsichtsrat sieht das Mittel der Aktienoptionen daher als geeignete langfristige Vergütungskomponente an, die noch dazu die Liquidität der Gesellschaft schont.

Die Vorstandmitglieder erhalten aus dem SOP eine festgelegte Zahl an Optionen, deren Ausübungspreis sich anhand des gewichteten Durchschnittspreises der Aktie in einem festgelegten Zeitraum vor Gewährung liegt. Die Option kann frühestens nach vier (4) und spätestens nach zehn Jahren ab dem jeweiligen Ausgabetermin ausgeübt werden. Es gibt besondere vertragliche Regelungen bei Ausscheiden von Vorstandmitgliedern vor einem im Einzelfall durch den Aufsichtsrat festgelegten Zeitraum (Vesting-Periode). Mit der Vesting-Periode soll sichergestellt werden, dass das jeweils begünstigte Vorstandmitglied dauerhaft über einen längeren Zeitraum der Gesellschaft zur Verfügung steht, um eine langfristige Incentivierung und Motivation zu schaffen.

Bei der Ausgestaltung der konkreten Optionsbedingungen für die Vorstandmitglieder sieht der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) für außerordentliche Entwicklungen vor.

Die konkreten Optionsbedingungen werden zusätzlich Bestimmungen vorsehen, die die Ausübung der Aktienoptionen pro Geschäftsjahr auf einen Höchstwert begrenzen, so dass die Einhaltung der nach diesem Vergütungssystem beschlossenen Maximalvergütung sichergestellt ist.

Im Übrigen wird der Aufsichtsrat die konkreten Optionsbedingungen für die Vorstandmitglieder so ausgestalten, dass eine Ausübung nur innerhalb genau definierter Ausübungszeiträume und nur nach Erreichen von genau definierten Erfolgszielen, in der Regel durch Festlegung einer Mindeststeigerung des Aktienkurses gegenüber dem Ausgabepreis, möglich ist.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass über die Ausgabe echter Aktienoptionen eine langfristige Anreizoption für die Mitglieder des Vorstands besteht, dauerhaft und nachhaltig die verabschiedete Geschäftsstrategie erfolgreich umzusetzen. Die gesetzlich vorgeschriebene Wartefrist bis zur erstmaligen Ausübung von vier vollen Jahren sorgt dafür, dass die Mitglieder des Vorstandes nicht ausschließlich kurzfristige Leistungsziele verfolgen, sondern ausreichend Anreiz haben, langfristige und damit nachhaltig wirksame Erfolgsziele zu verfolgen.

3. Bestimmung der Struktur und Höhe der Ziel-Gesamtvergütung; Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Für die Vorstandmitglieder ergibt sich die jährliche Ziel-Gesamtvergütung aus der Summe aus (i) dem Festgehalt, (ii) dem STI (bei einem Erreichen sämtlicher Bonusziele zu 100%) sowie (iii) dem potenziellen Wertzufluss aus der Veräußerung von Aktien, die das Vorstandmitglied aufgrund der Ausübung von Aktienoptionen nach den SOP erworben hat.

Der jährliche Wertzufluss bei Vorstandsmitgliedern aufgrund der Veräußerung von Aktien, die das Vorstandsmitglied aufgrund der Ausübung von Aktienoptionen nach den SOP erworben hat, kann sehr unterschiedlich ausfallen. Dies liegt unter anderem an den Unsicherheiten bezüglich der Zahl der gewährten Aktienoptionen, des Erreichens der Erfolgsziele für die gewährten Aktienoptionen, der allgemeinen Kursentwicklung der Aktie der The Social Chain AG und den individuellen Präferenzen des Vorstandsmitglieds bezüglich Ausübung von Aktienoptionen und Veräußerung der erworbenen Aktien der The Social Chain AG. Für die Zwecke der Ermittlung dieses Wertzuflusses zur Bestimmung der Maximalvergütung gemäß diesem Vergütungssystem wurden daher beispielhaft die folgenden Annahmen getroffen: (i) jährliche Ausübung von 50.000 Aktienoptionen nach Erreichen der Erfolgsziele und anschließende sofortige Veräußerung der erworbenen Aktien der The Social Chain AG, (ii) Ausübungspreis (d.h. Kurs der Aktie der The Social Chain AG bei Gewährung) von EUR 20,00 und (iii) jährliches lineares Kurswachstum zu einem Kurs bei Ausübung von EUR 120,00. Die tatsächlichen Wertzuflüsse können erheblich von diesem Rechenbeispiel abweichen.

Unter diesen Annahmen sollen die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder in etwa betragen:

- Festvergütung: ca. 8,33%
- Kurzfristige variable jährliche Vergütung (STI): ca. 8,33%
- Langfristige variable Vergütung durch Aktienoptionen: ca. 83%

Der Aufsichtsrat legt jeweils bei Abschluss des Vorstandsdienstvertrags in Übereinstimmung mit dem

Vergütungssystem die Festvergütung fest. Die Gewährung des STI (zahlbar bei Erreichen sämtlicher Bonusziele zu 100%) erfolgt jährlich durch Abschluss einer Zielvereinbarung. Die Gewährung der Aktienoptionen nach dem SOP erfolgt jährlich durch Abschluss eines Gewährungsvertrags. Gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der variablen Vergütung darauf, dass die langfristigen variablen Vergütungskomponenten die kurzfristigen übersteigen.

4. Angemessenheit der Vergütung

Bei der Festlegung der einzelnen Vergütungskomponenten achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds steht. Der Aufsichtsrat kann bei der Bestimmung der Höhe der Gesamtvergütung die Qualifikation und Erfahrung sowie die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigen. Außerdem berücksichtigt er die wirtschaftliche Lage, die künftige Geschäftsstrategie sowie den Erfolg des Unternehmens. Der Aufsichtsrat trägt dafür Sorge, dass die Vergütung marktüblich ist.

Der Aufsichtsrat zieht zur Bestimmung der Angemessenheit der Vergütung eine geeignete Vergleichsgruppe (horizontaler Vergleich) heran, um einen sogenannten Peer-Group-Vergleich anstellen zu können]. Der Aufsichtsrat hat als Vergleichsgruppe im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse notierte Unternehmen von ähnlicher Größe ausgewählt. Zur Konkretisierung der Vergleichsgruppe achtet der Aufsichtsrat auf unterschiedliche Vergleichskriterien und nutzt den horizontalen Vergleich mit Bedacht, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt. Als

Vergleichskriterien dienen Marktkapitalisierung, Mitarbeiterzahl und Umsatz.

Zudem erfolgt auch ein Vergleich mit dem oberen Führungskreis und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich). Der Aufsichtsrat hat zu diesem Zwecke einen oberen Führungskreis definiert. Dieser obere Führungskreis besteht aus Geschäftsführer:innen und leitenden Angestellten. Deren Gehaltsgefüge wird hierbei auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

5. Erläuterung weiterer (vergütungsbezogener) vertraglicher Regelungen

5.1. Clawback und sonstige Rückzahlungen der Vergütung

Ergänzend zu den Regelungen gemäß § 87 Abs. 2 AktG gilt für den Fall, dass das Vorstandsmitglied in seiner Eigenschaft als Mitglied des Vorstandes vorsätzlich eine wesentliche Pflichtverletzung begeht, nämlich die Verletzung

- einer Sorgfaltspflicht im Sinne von § 93 AktG,
- einer Pflicht nach dem Anstellungsvertrag, oder
- anderer wesentlicher Handlungsprinzipien der Gesellschaft, beispielsweise gemäß dem Code of Conduct oder von Compliance Guidelines sowie aller gültigen, schriftlich verfassten Richtlinien,

dass der Aufsichtsrat der Gesellschaft die nicht ausgezahlte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr gewährt wurde, in dem die Verletzung erfolgte, teilweise oder ganz (d.h. auf null) kürzen kann („**Malus**“), und zwar nach billigem Ermessen (§ 315 BGB). Bei einer vorsätzlichen Verletzung einer wesentlichen Pflicht kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) auch den Bruttobetrag einer variablen Ver-

gütung, die bereits ausgezahlt wurde, ganz oder teilweise zurückfordern („**Clawback**“), und zwar für das Geschäftsjahr, in dem die Verletzung aufgetreten ist.

Ein Clawback ist nicht zulässig, wenn ein Pflichtverstoß nach dem Ende des Anstellungsvertrages eingetreten ist. Ein Clawback kann also nur auf Verstöße während der Dauer des Anstellungsvertrages gestützt werden.

Im Übrigen hat das Vorstandsmitglied bereits ausbezahlte variable Vergütungen zurückzuzahlen, wenn und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der geprüfte und genehmigte konsolidierte Jahresabschluss, der der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde lag, fehlerhaft war und daher nach den einschlägigen Rechnungslegungsstandards korrigiert werden muss, und auf der Grundlage des korrigierten, geprüften konsolidierten Jahresabschlusses und des einschlägigen Vergütungssystems ein geringerer oder gar kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet gewesen wäre.

Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds ist nicht erforderlich. Ein Rückzahlungsanspruch kann nicht geltend gemacht werden, wenn das Ende des betreffenden Geschäftsjahres mehr als fünf Jahre zurückliegt.

5.2. Anrechnung einer Vergütung aus Nebentätigkeiten

Die Mandatsvergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichtsratsmandanten oder sonstigen Doppelmandaten wird auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Sofern ein Vorstandsmitglied 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. Dabei wird sich der Aufsichtsrat insbesondere an dem voraussichtlichen Zeitaufwand des konzernfremden Aufsichtsratsmandats orientieren.

5.3. Laufzeiten von Dienstverträgen / Beendigungsregeln

Die Dienstverträge für Vorstandsmitglieder werden in Anlehnung an den Deutschen Corporate Governance Kodex bei Erstbestellung in der Regel für maximal 3 Jahre geschlossen. Bei Wiederbestellung kann die Laufzeit maximal 5 Jahre betragen.

Mit Abberufung eines Vorstandsmitgliedes als Vorstand vor Ablauf seiner Bestelldauer endet auch der Dienstvertrag zum selben Zeitpunkt. Das Vorstandsmitglied hat in diesem Falle einen Abfindungsanspruch. Variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, werden entsprechend der Empfehlung G.12 des DCGK im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrages nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausgezahlt. Sämtliche Zahlungen sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Aktienoptionen nach Maßgabe des SOP werden ab Abberufung nicht mehr zugeteilt. 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.

5.4. Wettbewerbsverbote

Vorstandsmitglieder dürfen während der Dauer ihres Anstellungsvertrages nicht ohne Zustimmung der Gesellschaft für andere Unternehmen tätig werden.

Der Anstellungsvertrag kann zudem nachvertragliche Wettbewerbsverbote gegen Zahlung einer entsprechenden Karenzentschädigung enthalten. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, findet die Karenzentschädigung auf eine Abfindungszahlung aus Anlass der Beendigung des Anstellungsvertrages Anrechnung.

Der Aufsichtsrat kann durch Beschluss in begründeten Einzelfällen Ausnahmen oder Befreiungen von dem Wettbewerbsverbot erteilen, wenn dies ohne Nachteile für die Gesellschaft im Einzelfall möglich ist.

E. Überprüfung des Vergütungssystems und Abweichungen

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der The Social Chain AG wird vom Aufsichtsrat der Gesellschaft festgelegt. Die Überprüfung des Vergütungssystems erfolgt durch den Aufsichtsrat regelmäßig alle zwei Jahre. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird bei jeder wesentlichen Änderung, spätestens jedoch nach vier Jahren erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird der Aufsichtsrat spätestens der darauffolgenden ordentli-

chen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zur Billigung vorlegen.

Der Aufsichtsrat behält sich eine vorübergehende Abweichung von diesem Vergütungssystem vor, wenn besondere Gründe vorliegen und dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt (z.B. geänderte Anreizsetzung bei der variablen Vergütung bei geänderter Geschäftsstrategie, besondere Krisensituation).

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen. Auch die Grundvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.