

Vergütungssystem für die Geschäftsführung

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Geschäftsführung der EUROKAI GmbH & Co. KGaA

Der Aufsichtsrat hat der ordentlichen Hauptversammlung vom 11. Juni 2025 zu **Tagesordnungspunkt 9** vorgeschlagen, das vom Aufsichtsrat der EUROKAI GmbH & Co. KGaA am 9. April 2025 beschlossene Vergütungssystem für die Geschäftsführung der EUROKAI GmbH & Co. KGaA zu billigen.

Der Beschluss über die Billigung des Vergütungssystem für die Geschäftsführung der EUROKAI GmbH & Co. KGaA ist wie nachstehend am 11. Juni 2025 durch die Hauptversammlung mit 99,99 % der abgegebenen Stimmen bestätigt worden:

Tagesordnungspunkt 9

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Geschäftsführung der EUROKAI GmbH & Co. KGaA

Gemäß § 120a Abs.1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat nach den Vorgaben des § 87a AktG beschlossenen und der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Als Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) hat die Gesellschaft keinen Vorstand. Die Geschäfte der Gesellschaft werden von ihrer persönlich haftenden Gesellschafterin, der Kurt F.W.A. Eckelmann GmbH, geführt, die dabei von ihren Geschäftsführern vertreten wird.

Das Vergütungssystem für die Geschäftsführung der EUROKAI GmbH & Co. KGaA orientiert sich aus Gründen guter Corporate Governance und der Transparenz aber jedenfalls freiwillig an den Voraussetzungen von §§ 87a, 120a AktG, wurde vom Aufsichtsrat beschlossen und wird der diesjährigen Hauptversammlung der Gesellschaft zur Billigung vorgelegt.

Die erstmalige Vorlage eines Vergütungssystems für die Geschäftsführung der EUROKAI GmbH & Co. KGaA an die diesjährige Hauptversammlung erfolgt vor dem Hintergrund, dass der Aufsichtsrat beabsichtigt, den Geschäftsführern der persönlich haftenden Gesellschafterin der Gesellschaft erstmalig eine direkte Vergütung in Form einer betrieblichen Altersvorsorgeleistung auf Ebene der Gesellschaft zu gewähren.

Das Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in der Sitzung vom 9. April 2025 beschlossen und hat folgende wesentliche Inhalte:

- Das Vergütungssystem ermöglicht es dem Aufsichtsrat der Gesellschaft, einzelnen oder mehreren Geschäftsführern der persönlich haftenden Gesellschafterin, der Kurt F.W.A. Eckelmann GmbH, eine Vergütung in Form einer betrieblichen Altersvorsorgeleistung (beitragsorientierte Direktzusage) zu gewähren.
- Die Höhe der jährlich gewährbaren Vergütung ist durch den Aufsichtsrat festzulegen und ist betragsmäßig pro Geschäftsjahr beschränkt (Maximalvergütung).

- Die durch den Aufsichtsrat festzulegenden Beträge zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung der betroffenen Geschäftsführer werden in monatlichen Raten von der Gesellschaft an eine Treuhandgesellschaft gezahlt. Die betroffenen Geschäftsführer erhalten die Altersleistung in Form einer einmaligen Kapitalzahlung nach Eintritt des Leistungsfalls.

Für die Einzelheiten wird auf die vollständige Fassung des Vergütungssystems für die Geschäftsführung der EUROKAI GmbH & Co. KGaA verwiesen, die auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.eurokai.de/Investor-Relations/Hauptversammlung> verfügbar ist. (Anmerkung: siehe nachstehend die Erläuterung zu TOP 9)

Vor diesem Hintergrund schlägt der Aufsichtsrat vor, das vom Aufsichtsrat der EUROKAI GmbH & Co. KGaA am 9. April 2025 beschlossene Vergütungssystem für die Geschäftsführung der EUROKAI GmbH & Co. KGaA zu billigen.

Erläuterung zu TOP 9

Vorwort

Der Aufsichtsrat der EUROKAI GmbH & Co. KGaA erwägt ernsthaft, zukünftig – einzelnen oder mehreren – Geschäftsführern ihrer persönlich haftenden Gesellschafterin, der Kurt F.W.A. Eckelmann GmbH, eine Vergütung in Form einer Pensionszusage zu gewähren. Hierzu hat der Aufsichtsrat der EUROKAI GmbH & Co. KGaA das nachstehende Vergütungssystem entwickelt.

1. Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat börsennotierter Aktiengesellschaften beschließt gemäß § 87a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Über die Billigung dieses vom Aufsichtsrat vorgelegten Systems muss die Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier (4) Jahre beschließen.

Das vorliegende Vergütungssystem beschreibt die Grundsätze für die Festlegung der Vergütung der Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin der EUROKAI GmbH & Co. KGaA (nachfolgend „**EUROKAI**“), der Kurt F.W.A. Eckelmann GmbH (Hamburg) (nachfolgend „**Komplementärin**“), durch EUROKAI. Die Vorschriften der §§ 87a, 120a AktG über die Aufstellung und Billigung eines Vorstandsvergütungssystems sind auf die EUROKAI aufgrund ihrer Rechtsform als Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) jedenfalls nicht unmittelbar anwendbar. Die Geschäftsführung der EUROKAI obliegt ihrer Komplementärin. Bei der Komplementärin sind wiederum deren Geschäftsführer für die Geschäftsführung zuständig.

Mittelbar führen die Geschäftsführer die Geschäfte der EUROKAI. Daher orientiert sich dieses Vergütungssystem für die Geschäftsführung der EUROKAI aus Gründen guter Corporate Governance und der Transparenz freiwillig an den Voraussetzungen von §§ 87a, 120a AktG und soll entsprechend auch der ordentlichen Hauptversammlung 2025 der EUROKAI zur Billigung vorgelegt werden. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) werden in

diesem Vergütungssystem ebenfalls freiwillig berücksichtigt, soweit EUOKAI nicht ausweislich ihrer Entsprechenserklärung von einzelnen Empfehlungen abweicht.

Der Aufsichtsrat der EUOKAI (nachfolgend „**Aufsichtsrat**“) legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung der EUOKAI (nachfolgend „**Hauptversammlung**“) zur Billigung vor. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier (4) Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung abermals zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat, dieser durch den aus seiner Mitte gebildeten Prüfungsausschuss, überprüft das Vergütungssystem sowie die Angemessenheit der Vergütung regelmäßig anhand der in diesem Vergütungssystem beschriebenen Maßstäbe. Bei Bedarf erfolgt eine entsprechende Anpassung des Vergütungssystems.

2. Geltungsbereich des Vergütungssystems; Pensionszusage

Das Vergütungssystem betrifft die Möglichkeit des Aufsichtsrats zur Gewährung einer Vergütung der EUOKAI für Geschäftsführer der Komplementärin in Form einer betrieblichen Altersversorgung, nämlich als beitragsorientierte Direktzusage auf folgende Leistungen: Altersleistung und Hinterbliebenenleistung.

3. Struktur der Pensionszusage im Einzelnen

Die betroffenen Geschäftsführer erhalten im Falle der Gewährung einer Pensionszusage von EUOKAI unter bestimmten Bedingungen eine Altersleistung, wenn sie jeweils nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze in der Deutschen Rentenversicherung aus der Geschäftsführeranstellung bei der Komplementärin ausscheiden (Altersgrenze).

EUOKAI stellt zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung der betroffenen Geschäftsführer monatlich während der Dauer des Geschäftsführerstellungsverhältnisses jeweils einen vom Aufsichtsrat (nach Maßgaben von Ziffer 9) festzulegenden Betrag zur Verfügung, der von EUOKAI zur Finanzierung der Pensionszusage an eine Treuhandgesellschaft (nachfolgend „**Treuhänderin**“) im Rahmen eines eigens hierfür vereinbarten sogenannten „Contractual Trust Arrangement“ geleistet wird. Aufgabe der Treuhänderin ist es u.a., die Gelder vernünftig nach Maßgabe der Anlagerichtlinien des bei der Treuhänderin zu bildenden Beirats anzulegen (siehe auch Ziffer 9).

Für Zeiten, in denen das Geschäftsführerstellungsverhältnis zwischen den betroffenen Geschäftsführern und der Komplementärin ruht, besteht jeweils auch keine Pflicht der EUOKAI, Beitragszahlungen an die Treuhänderin zu leisten.

Die betroffenen Geschäftsführer erhalten von EUOKAI jeweils eine Altersleistung in Form einer einmaligen Kapitalzahlung nach Eintritt des Leistungsfalls. Die Höhe der Leistung richtet sich nach dem zu diesem Zeitpunkt bei der Treuhänderin für die betroffenen Geschäftsführer vorhandenen Vermögen nach Auflösung der von der Treuhänderin getätigten Wertpapieranlagen zum Zeitpunkt des Eintritts des Leistungsfalls. Die aus der Anlage der von EUOKAI eingezahlten Gelder resultierenden Gewinne stehen also jeweils den betroffenen Geschäftsführern ebenfalls zu. Mindestens erhalten die betroffenen Geschäftsführer jedoch eine Leistung in Höhe von 100 % der durch EUOKAI gegenüber der Treuhänderin jeweils für diese eingezahlten Beiträge.

Alternativ können die betroffenen Geschäftsführer jeweils unter bestimmten Voraussetzungen statt einer einmaligen Kapitaleistung die Auszahlung in Jahresraten wählen. Das Kapital kann dann während der Auszahlungsphase (zum Beispiel zwölf (12) Jahresraten) von der Treuhänderin leistungserhöhend ganz oder teilweise festverzinslich angelegt werden.

Entfällt vor Eintritt eines Leistungsfalles die Anstellung eines betroffenen Geschäftsführers als Geschäftsführer der Komplementärin, bleibt seine/ihre jeweils erdiente Anwartschaft auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unverfallbar bis zum Eintritt des Leistungsfalls bestehen.

Im Übrigen besteht für die Pensionszusage Insolvenzschutz: Die Ansprüche der betroffenen Geschäftsführer aus der Pensionszusage werden durch bestimmte Regelungen des Contractual Trust Arrangements zwischen EUROKAI und der Treuhänderin gegen eine etwaige Insolvenz von EUROKAI geschützt.

Mit der Einschaltung der Treuhänderin und der damit verbundenen Übertragung von Vermögensgegenständen, nämlich den Beitragszahlungen der EUROKAI, auf die Treuhänderin – als rechtlich selbständigen Dritten –, verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel einer insolvenzfesten Absicherung der Versorgungsverpflichtungen der EUROKAI.

Diese Absicherung erfolgt durch ein Doppeltreuhandverhältnis, in dem die Treuhänderin nach Maßgabe des Contractual Trust Arrangements das ihr von EUROKAI übertragene Vermögen, einschließlich der daraus gezogenen Nutzungen und Früchte bzw. deren Surrogate, bis zum Eintritt des Sicherungsfalles treuhänderisch für EUROKAI (nachfolgend „**Verwaltungstreuhand**“) und außerdem bei Eintritt des Sicherungsfalles treuhänderisch für die Versorgungsberechtigten, die betroffenen Geschäftsführer und ihre jeweiligen Hinterbliebenen im unter Ziffer 4 genannten Sinne (nachfolgend „**Sicherungstreuhand**“), verwaltet.

Sämtliche von EUROKAI nach dem Contractual Trust Arrangement auf die Treuhänderin übertragenen Vermögensgegenstände, einschließlich der daraus gezogenen Nutzungen und Früchte sowie hieraus resultierenden Erträge und Einnahmen, bzw. deren Surrogate stellen ein rechtlich von der Treuhänderin gehaltenes Vermögen dar, mit dem die Treuhänderin nach Maßgabe der Bestimmungen des Contractual Trust Arrangements zu verfahren hat.

Bis zum Eintritt des Sicherungsfalles verwaltet die Treuhänderin das Treuhandvermögen daher treuhänderisch für EUROKAI zur Finanzierung und Insolvenzsicherung der Ansprüche der Versorgungsberechtigten aus der Pensionszusage. Die näher geregelte Form der Anlage des Treuhandvermögens durch die Treuhänderin (hierzu wird bei der Treuhänderin ein Beirat gebildet; siehe auch Ziffer 9) erfolgt insoweit im Namen der Treuhänderin aber für Rechnung von EUROKAI.

Die Treuhänderin hält das Treuhandvermögen nicht nur als Verwaltungstreuhänderin der EUROKAI, sondern zugleich als Sicherungstreuhänderin jedes Versorgungsberechtigten mit der Maßgabe, Versorgungsansprüche der Versorgungsberechtigten aus der Pensionszusage abzusichern. Die Sicherungstreuhand wird bereits mit Abschluss des Contractual Trust Arrangements zugunsten der Versorgungsberechtigten im Wege eines echten Vertrages zugunsten Dritter gemäß § 328 Abs. 1 BGB begründet und ist unabhängig vom rechtlichen Bestand der Verwaltungstreuhand.

4. Hinterbliebenenversorgung

Im Falle des Versterbens eines betroffenen Geschäftsführers wird bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen eine Hinterbliebenenleistung an den/die mit dem jeweils

betroffenen Geschäftsführer zu diesem Zeitpunkt in gültiger Ehe lebende/n Ehegatten/Ehegattin und/oder etwaige leistungsberechtigte Kinder ausgezahlt. Sollte zum Zeitpunkt des Versterbens eine gültige Ehe des betroffenen Geschäftsführers nicht bestehen, ist eine etwaig vorhandene Lebensgefährtin bzw. ein etwaig vorhandener Lebensgefährte aus dieser Pensionszusage entsprechend der lebzeitigen Berechtigung des jeweils betroffenen Geschäftsführers berechtigt, voraus gesetzt, dass EUROKAI zum Leistungsfalleintritt eine schriftliche Erklärung des betroffenen Geschäftsführers über die gemeinsame Haushaltsführung mit seiner/seinem Lebensgefährtin/Lebensgefährten vorliegt, aus dessen/deren Name, Anschrift und Geburtsdatum hervorgehen.

5. Vorrübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Schließlich enthält die Pensionszusage einen Vorbehalt zu Gunsten von EUROKAI, um Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Pensionszusage maßgebenden Verhältnisse so wesentlich geändert haben, dass EUROKAI die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen, auch unter objektiver Beachtung der Belange der betroffenen Geschäftsführer, im Gesellschaftsinteresse nicht mehr zugemutet werden kann.

Dieser Vorbehalt unter der Pensionszusage unterliegt allerdings den Einschränkungen des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG, wonach der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt. Dies kann etwa bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen wie einer schwerwiegenden Finanz- und/oder Wirtschaftskrise der Fall sein; allein allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen keine solche außergewöhnliche, nicht vorhersehbare Entwicklung dar. Die Ausübung des Vorbehalts unter der Pensionszusage bedarf der einstimmigen Zustimmung des Aufsichtsrats unter sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden darf, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Der Aufsichtsrat kann in diesem Fall zudem vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vergütung der Geschäftsführung der Komplementärin durch EUROKAI in der konkreten Situation wiederherzustellen. Im Falle der Ausübung des Vorbehalts unter der Pensionszusage sind dessen Voraussetzungen und seine Fortgeltung fortlaufend, spätestens aber zum Ende jedes Kalenderquartals zu überprüfen, wofür der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats zuständig ist, der hierüber dem Plenum des Aufsichtsrats berichtet, dessen Entscheidungszuständigkeit unberührt bleibt.

6. Maximalvergütung

Zur Maximalvergütung für die betroffenen Geschäftsführer sieht das Vergütungssystem vor, dass diese von EUROKAI jeweils nur die Vergütung in Form der Pensionszusage bis zu der unten genannten maximalen Höhe erhalten (siehe Ziffer 9).

Im Übrigen erhalten die Geschäftsführer der Komplementärin keine Vergütung von EUROKAI.

7. Förderung von Geschäftsstrategie und langfristiger Entwicklung

Eine angemessene Pensionszusage stellt nach Auffassung des Aufsichtsrats ein wesentliches Element zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung von EUROKAI dar. Denn im Regelfall vergehen aus der Sicht eines jüngeren Geschäftsführers 30 Jahre oder mehr, bevor es zum Eintritt des Leistungsfalles und damit zur Auszahlung der Pension kommt, der im Rahmen einer üblichen Lebensplanung ein hoher Stellenwert zukommt.

Die betroffenen Geschäftsführer werden im Regelfall als Geschäftsführer der Komplementärin durch die Pensionszusage stärker an das Unternehmen gebunden; sie sollen dadurch ganz natürlich eine wesentliches Interesse an der langfristigen positiven Entwicklung des Unternehmens und damit der Sicherung der Werthaltigkeit der Pensionszusage haben.

8. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Da die EUROKAI keine eigenen Arbeitnehmer beschäftigt, werden deren Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen auch nicht bei der Festsetzung des Vergütungssystems für die betroffenen Geschäftsführer der Komplementärin berücksichtigt werden können.

Nach Auffassungen des Aufsichtsrats sind auch nicht die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Konzerngesellschaften der EUROKAI zu berücksichtigen. Auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen für die Arbeitnehmer der wesentlichen Konzerntochter Contship Italia S.p.A. (Melzo/Mailand, Italien) sind nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht für die Gewährung der Pensionszusage durch EUROKAI berücksichtigungsfähig. Denn die dortigen Arbeitnehmerverträge sehen keine Alterssicherung vor. Dies bedeutet, dass allenfalls auf die geldliche Vergütung und die sonstigen Beschäftigungsbedingungen wie Urlaub etc. der italienischen Arbeitnehmer abgestellt werden könnte. Das Maß dieser italienischen Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen lässt aber nach Auffassung des Aufsichtsrats keine Schlüsse auf die zu bestimmende Struktur der von Fall zu Fall in Frage stehenden Pensionszusage für die betroffenen Geschäftsführer und deren Höhe zu.

9. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems; Interessenskonflikte

Was das Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems betrifft, so ist die Struktur der Pensionszusage und die Bemessung der von EUROKAI von Fall zu Fall zu leistenden Beitragszahlungen eingehend vom Aufsichtsrat und dem Prüfungsausschuss unter Beteiligung des Geschäftsführers der Komplementärin Herrn Thomas Eckelmann (nämlich zur Einbindung seines EUROKAI betreffenden, aus jahrzehntelanger Geschäftsführungstätigkeit gewonnenen, umfassenden Wissens) beraten worden. Wesentlich beteiligt waren der Aufsichtsratsvorsitzende und insbesondere auch die EY Tax GmbH Steuerberatungsgesellschaft (einem zur Unternehmensgruppe Ernst & Young gehörendes Unternehmen) (nachfolgend „EY“), die beratend hinzugezogen wurde.

Wenn, wie oben dargestellt, die Pensionszusage die Einschaltung einer Treuhänderin auf Basis eines mit EUROKAI abzuschließenden Contractual Trust Arrangement

vorsieht, so beruht dies auf einer Empfehlung von EY, die damit gute Erfahrungen gemacht haben. Alternativ wäre der Abschluss einer Rückdeckungsversicherung in Betracht gekommen. Hierzu wurde ein detaillierter Vergleich beider Systeme vorgenommen.

Die Hinzuziehung von EY erfolgte insbesondere auch, um den Anforderungen des § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG gerecht zu werden, wonach Vergütungszusagen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Geschäftsführer der persönlichen haftenden Gesellschafterin der EUROKAI sowie zur Lage von EUROKAI stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen dürfen.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung empfahl EY, von Fall zu Fall eine Benchmark anfertigen zu lassen. Dem wird der Aufsichtsrat nachkommen, zu deren Verständnis folgendes zu berücksichtigen ist:

Gegenwärtig erhalten die Geschäftsführer der Komplementärin weder von EUROKAI noch von der Komplementärin eine geldliche Vergütung. Dies liegt daran, dass die Geschäftsführer der Komplementärin im Regelfall bereits geldliche Vergütungen für ihre Arbeitsleistung von anderen Unternehmen erhalten, an denen EUROKAI unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist und für die die Geschäftsführer unmittelbar tätig sind. Betroffen hiervon ist im vorliegenden Fall insbesondere die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG, an der EUROKAI zu 50 % beteiligt ist, und die EUROKAI-Konzerntochter Contship Italia S.p.A. Nur dann, wenn die von diesen dritten Unternehmen gezahlten Vergütungen nicht angemessen, also zu gering sind, sollen die betroffenen Geschäftsführer eine zusätzliche geldliche Vergütung von EUROKAI bzw. ihrer Komplementärin erhalten.

Aus diesem Grund hat EY empfohlen, bei der Erstellung der zu fertigenden Benchmark auf die als maßgeblich anzusehende Gesamtdirektvergütung abzustellen, die die betroffenen Geschäftsführer jeweils von diesen dritten Unternehmen (und womöglich zusätzlich von EUROKAI oder der Komplementärin) erhalten. Diese Gesamtdirektvergütungshöhe wird der zu beauftragende Sachverständige mit den Marktdaten für SDAX CEOs des letztgültigen Geschäftsjahres abzugleichen haben, um anhand dessen einen aktuellen Überblick zur marktüblichen Ausgestaltung von betrieblichen Altersversorgungen liefern zu können.

Der Aufsichtsrat wird die betragsmäßig an die jeweiligen Geschäftsführer der Komplementärin von EUROKAI gewährbare Vergütung – in Form von betrieblichen Altersvorsorgeleistungen – auf einen Betrag von maximal EUR 170.000,00 pro Geschäftsjahr beschränken. (Maximalvergütung).

Dieses Vergütungssystem wird zukünftig regelmäßig überprüft werden. Zuständig hierfür ist der Prüfungsausschuss, der im Zuge der jeweiligen Unterrichtung des Plenums des Aufsichtsrats diesem empfehlen wird, welcher sachkundige Berater hinzugezogen werden sollte.

Angesichts der Tatsache, dass es sich bei EUROKAI um ein Familienunternehmen der Familie Eckelmann handelt, gehört die Kontrolle von Interessenkonflikten zur regelmäßigen Aufgabe des Aufsichtsrats, wenn ein Familienmitglied als Geschäftsführer betroffen ist. Im Fall von eventuell auftretenden Interessenkonflikten nehmen daher die Aufsichtsratsmitglieder, die einem Interessenkonflikt unterliegen,

nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat und den jeweiligen Ausschüssen teil.