

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Die ordentliche Hauptversammlung der PNE AG hat am 19. Mai 2021 beschlossen, das vom Aufsichtsrat am 3. März 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen. Bei der Abstimmung wurden für 48.119.205 Stückaktien gültige Stimmen abgegeben (entspricht 62,82 % des eingetragenen Grundkapitals). Der am 7. April 2021 in der Einberufung im Bundesanzeiger veröffentlichte Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats wurde mit 45.028.749 Ja-Stimmen (entspricht 93,5775 % der abgegebenen Stimmen) gegen 3.090.456 Nein-Stimmen (entspricht 6,4225 % der abgegebenen Stimmen) angenommen.

Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Grundlagen, Zielsetzung und Zusammensetzung

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand der PNE AG soll dazu dienen, die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Dabei sollen mit der Vergütung Anreize für eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gesetzt sowie die Umsetzung der Unternehmensziele unterstützt werden. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der PNE AG. Diese ist darauf ausgerichtet, als „Clean Energy Solutions Provider“ ein nachhaltig erfolgreicher, börsennotierter Anbieter von Lösungen für saubere Energie zu sein und die gesamte Wertschöpfungskette der Erneuerbaren Energien sowie die Veredelung von Strom international abzudecken und zu bedienen.

Die Vergütung orientiert sich hierfür an verschiedenen Parametern, u.a. der Größe der PNE AG und der gesamten PNE-Gruppe, dem wirtschaftlichen Umfeld, an der Komplexität der Vorstandstätigkeit und der Lage des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften sowie an der Leistung des Gesamtvorstands und der Erfahrung und Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds. Um diese Faktoren angemessen zu berücksichtigen, unterliegt die Vergütungspolitik einer fortlaufenden Überprüfung durch den Aufsichtsrat.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich wie folgt zusammen:

- einer Festvergütung, d.h. einer festen auf das Gesamtjahr bezogenen Vergütung, die in zwölf gleichen Raten zum Ablauf des Monats ausgezahlt wird,

- einer erfolgsabhängigen Vergütung, d.h. Vergütungselementen, deren Auszahlung vom Erreichen zuvor festgelegter Ziele und dem Umfang des Zielerreichungsgerades abhängen, und welche sich aufteilt in
 - o eine erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristigen Zielen, d.h. variable Vergütungskomponenten, die auf einjährige Ziele ausgerichtet sind, und
 - o eine erfolgsabhängige Vergütung mit langfristigen Zielen; bei denen der Zielerreichungsgrad abschließend erst nach einem Zeitraum von drei Jahren festgestellt wird, sowie
- Sachbezügen und Nebenleistungen, insbesondere ein angemessener D&O-Versicherungsschutz sowie Prämien zu Kranken-/Pflege/Unfallversicherungen, ein Dienstfahrzeug und ein Mobiltelefon; diese Nebenleistungen werden den einzelnen Vorstandsmitgliedern unabhängig von Performance-Zielen gewährt und ergänzen die anderen Vergütungsbestandteile.

Anknüpfungspunkte für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind das Konzern-EBITDA, der Kurs der PNE-Aktie und individuelle persönliche Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder, die jährlich neu bestimmt werden. Die genauen Zielsetzungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder werden auf der Grundlage von Beschlüssen des Gesamtaufsichtsrats in Zielvereinbarungen zwischen der Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, und dem jeweiligen Vorstandsmitglied festgehalten. Erfolgsabhängige Vergütung und Festvergütung (ohne Nebenleistungen) stehen bei Erreichen der Maximalvergütung im Verhältnis 1/3 Festvergütung und 2/3 variable Vergütung nebeneinander. Die Aufteilung der einzelnen Komponenten kann bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern, gerade unter Berücksichtigung der gewährten Nebenleistungen, geringfügig schwanken.

Prozentual setzen sich die einzelnen Komponenten bei voller Zielerreichung – ausgehend von den aktuell gewährten Nebenleistungen - etwa wie folgt zusammen:

Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Maximalvergütung	
Festvergütung	ca. 33 %
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 19 %
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 45 %
Nebenleistungen	ca. 3 %
Maximalvergütung	100%

Bei der vorstehenden Zusammensetzung der Maximalvergütung sowie bei der Festsetzung der Zielgesamtvergütung wurden insbesondere folgende wesentliche Faktoren berücksichtigt:

- Der Festvergütung wird mit Blick auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder eine wesentliche Aufgabe beigemessen. Sie soll daher selbst bei Erreichen der Maximalvergütung - ohne Berücksichtigung der Nebenleistungen - etwa im Verhältnis 1/3 zu 2/3 zur variablen Vergütung stehen.
- Schon aufgrund der Laufzeiten bei der Projektentwicklung und dem langfristig ausgerichteten Geschäft der PNE AG sollen bei der erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder die langfristigen Anreize gegenüber den kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten deutlich überwiegen. Dies dient zugleich der Förderung einer insgesamt nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes. Um hierbei sowohl das operative Geschäft der Gesellschaft als auch die mittel- bis langfristige Entwicklung der Gesellschaft am Kapitalmarkt zu berücksichtigen und parallel für beide Faktoren Anreize zu setzen, werden sowohl langfristige Ziele in Bezug auf das Konzern-EBITDA als auch auf den Kurs der PNE-Aktie festgesetzt. Als maßgeblicher Zeitraum wurden drei Geschäftsjahre angesetzt.
- Bei der variablen Vergütung werden allerdings nicht nur Parameter in Bezug auf die Gesamtentwicklung der Gesellschaft ausgewählt, sondern bei der kurzfristigen variablen Vergütung werden auch individuelle, persönliche Ziele mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbart. Diese Ziele werden jährlich personen- und tätigkeitsspezifisch bestimmt. Hierdurch werden individuelle Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder und z.B. Projekte berücksichtigt. So können auch für kurzfristige Unternehmensziele, die in einzelnen Geschäftsbereichen relevant sind, Anreize gesetzt werden.
- Zusätzlich zu der Festvergütung im engeren Sinne und den variablen Vergütungskomponenten erhalten die Vorstandsmitglieder auch Nebenleistungen. Diese Leistungen haben nur einen vergleichsweise geringen Anteil an der Gesamtvergütung, der auch z.B. aufgrund sich ändernder Versicherungsbedingungen oder neuer Dienstfahrzeuge Schwankungen unterworfen ist, die nicht vom Erfolg des einzelnen Vorstandsmitglieds oder der Gesamtentwicklung der Gesellschaft abhängen.
- Mit Blick auf die Verantwortlichkeiten unterscheiden sich die festzusetzenden Beträge zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern in der Weise, dass der Vorstandsvorsitzende eine höhere Vergütung als andere Vorstandsmitglieder erhält.

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung holt der Aufsichtsrat auch Informationen zur Belegschaft und der Vergütung der einzelnen Hierarchieebenen ein, ohne bislang allerdings eine unmittelbare Verknüpfung zwischen der Vergütung der Mitarbeiter und dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder herzustellen. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass entsprechende Vergleichswerte mit dem Vergütungsbericht im Sinne von § 162 AktG auch künftig veröffentlicht werden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass sich die einzelnen Vergütungskomponenten und die Festsetzung der Vergütung je nach Hierarchieebene zwischen den einzelnen Mitarbeitern der PNE AG und der PNE-Gruppe in angemessener Form unterscheidet. Eben solche Differenzierungsmerkmale gibt es auch zwischen der Vorstandsvergütung und der Vergütung der Mitarbeiter.

Methoden zur Feststellung der Zielerreichung

Beim Vergütungssystem des Vorstands der PNE AG sind grundsätzlich jeweils drei Zielfestsetzungen zu unterscheiden:

- Bei den persönlichen Zielen werden für jedes einzelne Vorstandsmitglied konkrete und individuelle auf die jeweilige Tätigkeit bezogene Ziele für das kommende Jahr festgelegt. Beispielhaft kann sich dies auf ein umzusetzendes Projekt beziehen. Hier ist nur eine vollständige Zielerreichung möglich. Nach Abschluss des betreffenden Geschäftsjahres wird überprüft, ob das konkret festgelegte Ziel erreicht wurde.
- Bei den EBTIDA-Kennzahlen soll für eine bestimmte Periode ein festes Ziel bzw. ein Zielkorridor festgelegt werden. Dies betrifft einerseits die kurzfristige Vergütungskomponente, bei der es eine einjährige Zielsetzung gibt, und andererseits die langfristige Vergütungskomponente, bei der es eine dreijährige Zielsetzung gibt. Wird dieses Ziel bzw. der Zielkorridor genau erreicht, soll der Vorstand die festgelegte Summe zu 100% erhalten (vollständige Zielerreichung). Wird das jeweilige Ziel zum Ablauf des festgelegten Zeitraums zu weniger als 75% erreicht, erhält der Vorstand für dieses Ziel keine entsprechende variable Vergütung. Bei einer Zielerreichung von 75% bis 100% soll der Vorstand einen anteiligen Betrag, ausgehend von 75% als Basis erhalten. Bei einer Zielerreichung zwischen 100% und 125% erhält der Vorstand zusätzlich zur vereinbarten Zielgesamtvergütung eine Bonuszahlung von bis zu 50%, wobei dieser Wert bei einer Zielerreichung von 125% oder darüber anzusetzen ist und zwischen 100% und 125% linear ansteigt.
- Die auf den langfristigen Börsenkurs ausgerichteten Ziele werden auf den jährlichen durchschnittlichen gewichteten Aktienkurs festgesetzt. Hierbei soll unter Be-

rücksichtigung von Dividenden ein jährlicher Mehrwert der Aktien über den Bemessungszeitraum festgesetzt werden, wobei auch Kapitalmaßnahmen Berücksichtigung finden sollen. Auch für diese Zielfestsetzung wird ein Zielkorridor festgelegt. Bei Erreichen des Mittelwerts dieses Zielkorridors zum Abschluss der Zeitperiode wird dem jeweiligen Vorstandsmitglied 100% der Zielgesamtvergütung gewährt. Unterhalb des Korridors hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf diese Vergütungskomponente. Innerhalb des Korridors, unter 100% erhält der Vorstand einen anteiligen Betrag. Bei einer Zielerreichung oberhalb der 100% erhält der Vorstand eine Bonuszahlung, die am oberen Ende des Korridors 50% der Zielgesamtvergütung beträgt und von 100% an linear ansteigt. Für den Fall eines Anstiegs über den vereinbarten Korridor hinaus wird zusätzlich eine mit Cap von 150 % versehene Sonderzahlung auf das Ziel des gewichteten durchschnittlichen Aktienkurses vereinbart.

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat sieht bewusst für die den Vorstandsmitgliedern gewährte Vergütung eine Höchstgrenze bzw. Maximalvergütung vor. Diese bezieht sich bei der PNE AG auf das einzelne Vorstandsmitglied. Die jeweilige Höchstgrenze betrifft die innerhalb eines Jahres höchstens gewährte Maximalvergütung (inkl. Rückstellungen), also nicht die in einem Jahr tatsächlich zufließende Vergütung. Die Auszahlung der für ein Jahr gewährten Vergütung kann dann in unterschiedlichen Perioden erfolgen. Hierdurch kann die tatsächliche Auszahlung aufgrund von Auszahlungen für zurückliegende Perioden in einem Jahr die für dieses Jahr festgelegte Maximalvergütung übersteigen. Ebenso kann es zu Rückerstattungen an die Gesellschaft kommen.

Die höchstens zu gewährende Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds hängt von den einzelnen Vergütungskomponenten ab und wird bei der PNE AG auch bewusst vertraglich in den Vorstandsdienstverträgen in Bezug auf die Festvergütung und die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten fixiert. Die aktuelle Maximalvergütung darf danach pro Jahr den Betrag von € 1.076.700,00 brutto in Bezug auf die Person von Herrn Lesser und € 945.750,00 brutto in Bezug auf die Person von Herrn Klowat für die Vergütungskomponenten Festvergütung und kurzfristige sowie langfristige erfolgsabhängige Vergütung nicht übersteigen. Aufgrund der Veränderungen, die z.T. von externen, erfolgsunabhängigen Faktoren abhängen, hat der Aufsichtsrat die Nebenleistungen in den Verträgen nicht unmittelbar berücksichtigt. Allerdings ist mit Blick auf die gesetzliche Maximalvergütung auch hier eine Deckelung vorgesehen. Danach sollen die Sachbezüge und Nebenleistungen je Vorstandsmitglied per anno eine ma-

ximale Höhe von € 50.000 nicht übersteigen. Insgesamt folgt hieraus eine Maximalvergütung unter Einbeziehung sämtlicher Vergütungsbestandteile von € 1.126.700,00 in Bezug auf Herrn Lesser bzw. € 995.750,00 in Bezug auf Herrn Klowat.

Aufschubzeiten und Rückforderungsmöglichkeiten

Das Vergütungssystem der PNE AG sieht vor, dass grundsätzlich bereits nach Ablauf des ersten Jahres eines mehrjährigen Bemessungszeitraums eine Auszahlung für die entsprechende Vergütungskomponente veranlasst wird, soweit das Vorstandsmitglied nicht schriftlich die Auszahlung erst nach endgültiger Feststellung des Ziels wünscht. Im zweiten und dritten Jahr kann eine Anpassung erfolgen. Dies geschieht durch Nachzahlung, soweit eine höhere Zielerreichung erwartet wird, oder durch Rückzahlung durch das Vorstandsmitglied, wenn das Erreichen des jeweiligen Ziels als abgeschlossen erscheint. Auch von der Nachzahlung kann aufgrund einer schriftlichen Erklärung des betreffenden Vorstandsmitglieds abgesehen werden. Im Jahr nach Ablauf eines Bemessungszeitraums erfolgt schließlich eine Endabrechnung. Soweit am Ende eines Bemessungszeitraums für ein langfristiges Ziel festgestellt wird, dass der Zielerreichungsgrad unter 75% liegt und damit kein Anspruch besteht oder der bereits ausgezahlte Anteil über dem am Ende des Bemessungszeitraums festgestellten Anspruch liegt, besteht ein abschließender Rückzahlungsanspruch für ein langfristiges Ziel. Die Gesellschaft ist berechtigt, statt der Rückzahlung auch die Verrechnung mit einem Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Zahlung eines erfolgsabhängigen Vergütungsanteils vorzunehmen.

Das Vergütungssystem der PNE AG und die Vergütungsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sehen darüber hinaus für folgende Fälle Anpassungsmöglichkeiten vor:

- Es besteht ein einseitiges Anpassungsrecht des Aufsichtsrats im Sinne des § 87 Abs. 2 AktG für Fälle einer unvorteilhaften Entwicklung der im Rahmen der Langfristplanung anvisierten Leistungskennzahlen, mit dem der Aufsichtsrat im Interesse der Gesellschaft das variable Vergütungskonzept nach unten anpassen kann.
- Darüber hinaus kann beim Auftreten außergewöhnlicher Umstände eine Anpassung der Parameter für kurzfristige oder langfristige Ziele erfolgen, soweit ein Festhalten insbesondere aufgrund der Entwicklung für den Vorstand unbillig wäre.

Aktienbasierte Vergütung

Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder in Aktien oder Aktienoptionen erfolgt nicht. Die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft findet jedoch im Rahmen der Ziele

der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung Berücksichtigung (siehe oben). Hierdurch wird der Bedeutung der mittel- bis langfristigen Kursentwicklung der Gesellschaft Rechnung getragen, ohne jedoch seitens der Gesellschaft Aktien- oder Aktienoptionen – unter Berücksichtigung von Haltefristen, etc. - zu gewähren.

Der Aufsichtsrat empfiehlt den Vorstandsmitgliedern allerdings ausdrücklich bei Erreichen des langfristigen Ziels „durchschnittlicher gewichteter Aktienkurs“ den Erwerb von Aktien der PNE AG, wobei jedoch ein Hedging zu unterlassen ist.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen, zuzüglich der Zielvereinbarungen und der Feststellung der Erreichung der jeweiligen Ziele durch den Aufsichtsrat. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Beststellungszeitraum.

Der Vertrag mit Herrn Lesser hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023

Der Vertrag mit Herrn Klowat hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2024.

Allerdings können innerhalb der jeweiligen Zeiträume bei Bedarf, z.B. aufgrund gesetzlicher Änderungen, die Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden. Darüber hinaus gelten die bereits vorstehend genannten Sonderregelungen bei einem Anpassungsbedarf aufgrund außerordentlicher Umstände bzw. in einem Fall des § 87 Abs. 2 AktG. Hinzu kommt die Möglichkeit der Kündigung der Dienstverträge aus wichtigem Grund. Ruhegehalts- bzw. Vorruhestandsregelungen sind aktuell nicht in den Verträgen vorgesehen.

Für die Beendigung von Vorstandsmandaten sollen nach dem Vergütungssystem in bestimmten Fällen Sonderregelungen gelten:

- Bei einem unterjährigen Ende der Vertragslaufzeit, weil keine erneute Bestellung erfolgt, wird die erfolgsabhängige Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr pro rata temporis gewährt. Hierbei soll zwischen Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine Annahme getroffen werden, mit welcher Wahrscheinlichkeit bis zu Ablauf der noch maßgeblichen Bemessungszeiträume welcher Grad der Zielerreichung eintreten wird. Für das Austrittsjahr ist der geschätzte Zielerreichungsgrad des Vorstands maßgeblich. Für das darauffolgende Jahr ist grundsätzlich die Schätzung des Vorstands maßgeblich (sofern nicht offensichtlich abweichend), wobei eine Zielerreichung von mindestens 50% angenommen wird.

Für das darauffolgende Jahr ist – sofern nicht eindeutig abweichend – eine Zielerreichung von 100% anzunehmen. Die Auszahlung/Rückzahlung erfolgt mit dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds. Eine spätere Anpassung findet nicht statt.

- Bei einem Widerruf der Bestellung, ohne dass die Gesellschaft den Dienstvertrag aus wichtigem Grund kündigt, besteht für das Vorstandsmitglied anstelle der grundsätzlich vereinbarten Vergütungsansprüche aus dem Vertrag ein Anspruch auf eine einmalige Abfindungszahlung. Die Abfindung hat ein Abfindungs-Cap in zweifacher Höhe der von dem Vorstandsmitglied im letzten vollen Geschäftsjahr – einschließlich der in diesem Geschäftsjahr geleisteten Tantiemезahlungen für vorangegangene Geschäftsjahre – tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütung zzgl. der für langfristige Tantiemeanteile gebildeten Rückstellungen oder Verbindlichkeiten. Beläuft sich die Restlaufzeit des Vertrags zum Zeitpunkt des Widerrufs auf weniger als zwei Jahre, so verringert sich das Abfindungs-Cap pro rata temporis.
- Für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) steht den Vorstandsmitgliedern gemäß den Dienstverträgen ein Sonderkündigungsrecht zu, welches sie innerhalb der zwei auf den Kontrollwechsel folgenden Monaten mit einer Frist von vierzehn Tagen ausüben können. Ein Fall des Kontrollwechsels tritt ein, wenn ein Dritter der Gesellschaft nach § 33 WpHG (§ 21 WpHG a.F.) mitteilt, dass er 50% der Stimmrechte an der Gesellschaft erreicht oder überschritten hat. Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts steht dem Vorstandsmitglied das vereinbarte Festgehalt für die restliche nach dem Vertrag vorgesehene Vertragslaufzeit zu und ist ohne Abzinsung in einem Betrag auszahlbar. Zudem steht dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine Sonderprämie in Höhe von 100% der bis zu dem ursprünglich vereinbarten Vertragsende zu erwartenden Tantiemen zu, begrenzt durch ein Abfindungs-Cap in Höhe von 150% des für den Widerruf der Bestellung ohne Dienstvertragskündigung vereinbarten Abfindungs-Caps.
- Sofern ein Vorstandsmitglied ausscheidet und dessen Dienstvertrag aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt wird, verfallen sämtliche Ansprüche auf Zahlung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung ersatzlos, sofern sie nicht zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung bereits fällig und zahlbar waren.

Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses bestimmt.

Ebenso werden die Ausgestaltung und die Höhe der individuellen Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat – auf Vorschlag des Personalausschusses des Aufsichtsrates – durch das Vergütungssystem und die individuellen Verträge mit den Vorstandsmitgliedern sowie durch Zielvereinbarungen festgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Soweit er aus seiner Sicht einen entsprechenden Bedarf erkennt, greift er hierbei auf Unterstützung durch Vergütungsberater oder Rechtsberater zurück. Bei der Festsetzung der aktuellen Vergütung des Vorstands hat sich der Aufsichtsrat entsprechende externe Expertise eingeholt und u.a. für die Festsetzung des Vergütungsniveaus eine Peer-Group von 15 börsennotierten Unternehmen (TecDax, ÖkoDax) zusammengestellt. Soweit, z.B. in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens oder zum Vergleich mit den Arbeitnehmern, Daten benötigt werden, lässt sich der Aufsichtsrat entsprechende Informationen vom Vorstand aufbereiten und vorlegen.

Soweit Interessenkonflikte auftreten, sind diese nach den grundsätzlichen Vorgaben für Vorstand und Aufsichtsrat offenzulegen. Aktuell sind solche im Hinblick auf die Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsdiensverträge und die Zielvereinbarungen nicht erkennbar. Zur allgemeinen Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats gehört es, etwaige Risiken zu überprüfen und bei Auftreten von Konflikten zu reagieren.