



Your Family Entertainment Aktiengesellschaft

München

- ISIN DE000A161N14 -

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Die Bestimmung wurde durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie ("ARUG II") neu in das Aktiengesetz eingefügt. Die erstmalige Beschlussfassung hat bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die nach dem 31. Dezember 2020 stattfindet, zu erfolgen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgend dargestellte und vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft zu billigen.

Der Aufsichtsrat folgt den Empfehlungen des DCGK 2019, wonach Änderungen des Kodex nicht in laufenden Vorstandsverträgen, sondern die mit den Empfehlungen verbundenen Änderungen erst bei deren Verlängerung zu erfolgen hat. Damit gilt das bisherige Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder bis zur Beendigung der derzeitigen Amtszeit der Vorstandsmitglieder fort.

A. Grundsätze

Bei der Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich der Aufsichtsrat an folgenden Grundsätzen:

- **Förderung der Konzernstrategie**
Das Vergütungssystem leistet in der Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert werden.
- **Angemessenheit der Vergütung**
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen. Sie trägt der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung. Gegenüber vergleichbaren Unternehmen ist die Vergütung marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig.

- Verknüpfung von Leistung und Vergütung
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird an ihre Leistungen gekoppelt, indem die variablen Vergütungsbestandteile von der Erreichung bestimmter Ziel-Kriterien abhängig gemacht werden. Damit werden besondere Leistungen angemessen vergütet, während eine Verfehlung der vorgegeben Ziele zu einer spürbaren Absenkung führt.
- Harmonisierung mit Aktionärsinteressen
Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre. Ein Teil der variablen Vergütung knüpft an die positive Entwicklung der Unternehmenskennzahlen und damit an die Dividendenfähigkeit und den Aktienkurs des Unternehmens an.

B. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat setzt das System der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87, 87 a AktG fest. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird gem. § 120 a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung mindestens alle 4 Jahre beginnend mit dem Jahr 2021 bzw. bei jeder wesentlichen Änderung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120 a Abs.3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

C. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vorstandsmitglieder erhalten als Vergütung für ihre Tätigkeit ein Jahreseinkommen, das sich aus einer fixen sowie einer variablen Komponente zusammensetzt:

a. Fixe Vergütung:

Die fixe Vergütung besteht aus einem fest vereinbarten, erfolgsunabhängigen Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird. Die Vorstandsmitglieder erhalten darüber hinaus jeweils einen steuerpflichtigen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Rentenversicherung in Höhe des Arbeitgeberanteils, wie wenn eine gesetzliche Kranken- bzw. gesetzliche Rentenversicherungspflicht bestehen würde.

b. Variable Vergütung:

Die variable Vergütung ist aufgeteilt in zwei Komponenten und besteht aus einer jährlichen Tantieme und einer jährlichen qualitativen Erfolgskomponente.

Tantieme

Die Tantieme soll die Leistung im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr honorieren und wird auf Basis der erzielten Steigerung des Jahresergebnisses im Vergleich zum Vorjahreszeitraum berechnet, wobei ein positives Jahresergebnis von EUR 830.000 als Basis gilt. Sie wird vom Aufsichtsrat in zwei Stufen bestimmt:

Zunächst wird das Jahresergebnis nach Zinsen und Steuern (EAT - Earnings After Tax) bestimmt. Hierauf wird sodann folgende Formel angewendet:

Bonuszahlung = prozentuale Steigerung des Jahresergebnisses zu Basis EUR 830.000,00 x Faktor 0,72 x Grundgehalt : 100

Die Basis kann als Berechnungsgrundlage für die Tantieme mit einstimmigem Beschluss des Aufsichtsrats aufgrund von außerordentlichen und/oder einmaligen Einflüssen entsprechend erhöht oder vermindert werden. Die Tantieme kann in keinem Fall negativ werden und ist auf einen Maximalbetrag von EUR 40.000 je Vorstandsmitglied begrenzt.

Qualitative Erfolgskomponente

Der Aufsichtsrat ist darüber hinaus frei, besondere Leistungen des Vorstands nach vom Aufsichtsrat einstimmig festzulegenden, objektiven Kriterien (z.B. überdurchschnittliche Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft, signifikante Überschreitung des internen Jahresbudgets) durch eine weitere qualitative Erfolgskomponente zu honorieren. Die jährliche qualitative Erfolgskomponente, sofern auszuzahlen, beträgt EUR 40.000 und kann um +/- 10 % variieren.

Die finale Feststellung der erfolgsorientierten Vergütung (Tantieme und qualitative Erfolgskomponente) erfolgt durch den Aufsichtsrat innerhalb von 4 Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft.

C. Vertragliche Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem vertragliche Nebenleistungen. Diese umfassen:

- die Erstattung von Reisekosten
- eine D & O Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 S.3 AktG
- Zahlungen in freiwillige Direktversicherungen oder Pensionskassen im Wege der Gehaltsumwandlung, sofern vom Vorstandsmitglied gewünscht.

D. Angemessenheitsvergleich

Für den sogenannten „Peer-Group-Vergleich“ (horizontale Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung zu anderen Unternehmen) hat der Aufsichtsrat, soweit möglich, Vergleichsunternehmen aus dem börsennotierten Umfeld herangezogen, die nach ihrer Branche, Größe, Region und Transparenz mit der Your Family Entertainment AG sinnvoll zu vergleichen sind.

Für den Angemessenheitsvergleich innerhalb der Gesellschaft (vertikale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) hat der Aufsichtsrat insbesondere die Entwicklung der Vergütung des Führungskreises und der Belegschaft insgesamt herangezogen. Als Führungskreis wurden alle leitenden Angestellten definiert.

E. Höchstgrenzen der Vergütung

Die variable Vergütung soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, kann der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung daher auf null absinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung bei der variablen Vergütungskomponente jedenfalls auf 60 % des fixen Jahresgrundgehalts begrenzt.

Der Aufsichtsrat setzt nach § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in Verbindung mit den Empfehlungen des DCGK eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand fest (nachfolgend „Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 270.000. Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.