

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020

Der Vergütungsbericht liefert einen Überblick über die Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und beschreibt die Struktur und die Höhe der einzelnen Vorstandsbezüge. Darüber hinaus werden die Grundsätze des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats erläutert.

Vorstandsvergütung

Das bis zum 31. Dezember 2020 gültige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von *aap* zielt primär auf die Schaffung von Anreizen für eine erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. In diesem Zusammenhang sollen die Mitglieder des Vorstands an einer langfristigen und nachhaltigen Wertsteigerung der Gesellschaft partizipieren. Dabei werden besonders gute Leistungen im Rahmen der Zielerreichung honoriert, während Zielverfehlungen zu einer reduzierten Vergütung führen.

Alle zum 31. Dezember 2020 gültigen Vorstandsverträge entsprechen weitestgehend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017. Die Vergütungsstruktur wurde gemäß dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG; § 87 Abs. 1 AktG) auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Die im Geschäftsjahr 2020 gültigen Verträge des Vorstandsvorsitzenden (CEO) Rubino Di Girolamo und des Finanzvorstands (CFO) Marek Hahn verfügten über eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020. Beide Vorstandsansetzungsverträge wurden im Geschäftsjahr 2020 per Aufsichtsratsbeschluss um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Die Neufassung gilt ab dem 1. Januar 2021. Zudem hat der Aufsichtsrat im Rahmen derselben Beschlussfassung Frau Agnieszka Mierzejewska mit Wirkung zum 1. Januar 2021 als Chief Operating Officer (COO) in den Vorstand der *aap* berufen. Damit besteht der Vorstand der Gesellschaft fortan aus drei Mitgliedern.

Der ehemalige Vorstandsvorsitzende (CEO) der *aap*, Bruke Seyoum Alemu, ist zum 30. April 2019 vorzeitig aus dem Amt ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag wurde durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags zum selben Datum beendet. Unter dem geschlossenen Aufhebungsvertrag hat Herr Alemu Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von rund 0,5 Mio. EUR, die jeweils hälftig in den Geschäftsjahren 2019 und 2020 zur Zahlung fällig war. Durch den Abfindungsbetrag wurden sowohl die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses ausstehenden festen und variablen Gehaltsbestandteile berücksichtigt als auch sämtliche gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten Nebenleistungen abgegolten. Eine Ausnahme stellte in diesem Zusammenhang die Zahlung eines jährlichen fixen Betrags in eine rückgedeckte Unterstützungskasse zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (beitragsorientierte Leistungszusage ohne Mindestleistung) durch die Gesellschaft dar, die im Januar 2020 letztmals für das Jahr 2020 erfolgte. In Abweichung zu der obigen Regelung übernahm *aap* darüber hinaus bis zum 31. Dezember 2019 die Zahlung der Versicherungsprämien für die Unfallsversicherung des ehemaligen Vorstandsvorsitzenden. Mit Blick auf die bereits vor seinem Ausscheiden an Herrn Alemu ausgegebenen Aktienoptionen wurde zudem vereinbart, dass er diese behalten und, soweit nach den jeweiligen Optionsbedingungen zulässig, auch weiterhin ausüben kann.

Es gelten die folgenden Regelungen zur Vorstandsvergütung gemäß des bis zum 31. Dezember 2020 gültigen Vergütungssystems:

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einem fixen und einem erfolgsbezogenen variablen Bestandteil zusammen. Daneben besteht zusätzlich ein Sonderbonus. Der erfolgsbezogene variable Bestandteil entspricht maximal 33 % der Gesamtvergütung ohne Berücksichtigung des Sonderbonus. Durch die fixen Bestandteile ist einerseits eine Grundvergütung gewährleistet, die es dem einzelnen Vorstandsmitglied gestattet, seine Amtsführung an den wohlverstandenen Interessen des Unternehmens und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns auszurichten, ohne dabei in Abhängigkeit von lediglich kurzfristigen Erfolgszielen zu geraten. Demgegenüber stellen variable Bestandteile, die u. a. vom wirtschaftlichen Ergebnis des Unternehmens abhängen, eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher.

Die variable Vergütung bezieht sich sowohl auf die Erreichung qualitativer als auch quantitativer Ziele. Sie ist durch einen Maximalwert begrenzt und trägt durch einen dreijährigen Kontrollzeitraum auch der zukünftigen Unternehmensentwicklung Rechnung. Die qualitativen Ziele werden anhand der Management Agenda durch den Aufsichtsrat im Voraus im Rahmen der Genehmigung des Jahresbudgets festgelegt und gehen mit 10 % in den variablen Vergütungsbestandteil ein.

Die quantitativen Ziele gehen mit 90 % ein. Die Bezugsgrößen für den quantitativen variablen Gehaltsbestandteil bilden die für das Kalenderjahr 2020 festgelegten Umsatz- und EBITDA-Parameter mit einer Gewichtung von jeweils 50 %. Auch im Vorjahr sind die Parameter Umsatz und EBITDA mit einer Gewichtung von jeweils 50 % in den quantitativen Bonus eingeflossen.

Die Auszahlung des qualitativen Bonus erfolgt bei Zielerreichung vollständig eine Woche nach der ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres, während zum selben Zeitpunkt lediglich 50 % des quantitativen Bonus zur Auszahlung gelangen. Die Auszahlung der verbleibenden 50 % des quantitativen Bonus erfolgt jeweils zur Hälfte nach der ordentlichen Hauptversammlung des zweiten und dritten auf das Bonusjahr folgenden Jahres.

Sofern die quantitativen Ziele des auf das Bonusjahr folgenden Jahres und/oder des zweiten auf das Bonusjahr folgenden Jahres um mehr als 30 % unterschritten werden, verfällt der zu diesem Zeitpunkt jeweils fällige quantitative Bonuseinbehalt. Dadurch ergäbe sich eine potenzielle Kürzung des Bonus 2020 auf Basis einer Budgetunterschreitung 2021 und 2022. Der Verfall greift nur dann in voller Höhe, wenn sich die Unterschreitung auf beide quantitativen Teilziele erstreckt.

Bei Vertragsbeginn oder Vertragsende während eines Geschäftsjahres wird der Bonus zeitanteilig gewährt, hierbei wird eine Zielerreichung von 100 % unterstellt.

Der Sonderbonus wurde für ganz spezielle, außerordentliche vordefinierte Transaktionen vereinbart. Er bemisst sich je nach Transaktion auf einen festen Prozentsatz von einer bestimmten Bemessungsgrundlage. Im Berichtsjahr ist eine solche Bonustransaktion nicht eingetreten. Unter bestimmten Voraussetzungen wurde für den Fall einzelner bonusrelevanter Transaktionen ein Nachlaufschutz vereinbart, der den Anspruch auf den Sonderbonus regelt, wenn die Transaktion innerhalb von 18 Monaten nach Ausscheiden des Vorstands abgeschlossen wird. Bei diesem Sonderbonus handelt es sich um variable Vergütungsbestandteile, die entgegen der Empfehlungen der Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 3 und Satz 6 des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 weder betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen, noch eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die betreffenden

Vergütungselemente, die nur im Falle bestimmter außerordentlicher Ereignisse die Zahlung einer Sondervergütung beinhalten, den Vorstand im besten Interesse der Gesellschaft incentivieren. Der hierdurch bezweckte Gleichlauf von Interessen der Aktionäre und Vorstandsmitgliedern würde durch eine betragsmäßige Deckelung unterlaufen. Eine mehrjährige Bemessungsgrundlage ist bei der nur in Fällen bestimmter Sonderereignisse zu gewährender Vergütung strukturell ausgeschlossen. Im Zusammenhang mit diesem Sonderbonus besteht in bestimmten Fällen zudem ein Sonderkündigungsrecht. Danach sind die Vorstandsmitglieder berechtigt, erstmals nach Ablauf von zwölf Monaten nach dem Vollzug der entsprechenden Transaktion mit einer Frist von vierzehn Tagen zum Monatsende den Anstellungsvertrag zu kündigen.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, außerordentliche Geschäftsentwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf eine Steigerung des operativen Geschäftes zurückzuführenden Mehrerlösen geführt haben, bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die quantitativen Ziele zu eliminieren.

Die Gesellschaft zahlt darüber hinaus für den Finanzvorstand (CFO), Marek Hahn, jährlich einen fixen Betrag in eine rückgedeckte Unterstützungskasse zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung ein (beitragsorientierte Leistungszusage ohne Mindestleistung). Auch für den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden (CEO), Bruke Seyoum Alemu, dessen Amtszeit am 30. April 2019 vorzeitig endete, erfolgten solche Einzahlungen in eine rückgedeckte Unterstützungskasse zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung. Herr Hahn und Herr Alemu erhalten bereits vor Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die Versicherungsleistung. Weiterhin hat Herr Hahn nach dem Vergütungssystem Anspruch auf einen Dienstwagen zur unbeschränkten Nutzung, auf eine Unfallversicherung sowie auf einen Zuschuss in Höhe der Hälfte der privaten Kranken- und Pflegeversicherungsprämien maximal in Höhe des Arbeitgeber-Höchstsatzes bei Bestehen gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Auch Herrn Alemu standen diese Ansprüche zu. Herr Alemu erhielt zusätzlich monatlich die Hälfte des jeweiligen höchsten Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung. Der Vorstandsvorsitzende (CEO), Rubino Di Girolamo, hat Anspruch auf Erstattung seiner wöchentlichen Reisekosten zwischen seinem Wohnort und dem Dienstsitz der Gesellschaft.

Die Mitglieder des Vorstands werden unter Berücksichtigung eines Selbstbehalts in die Absicherung durch eine von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen. Auch der ehemalige Vorstandsvorsitzende (CEO), Bruke Seyoum Alemu, dessen Amtszeit am 30. April 2019 vorzeitig endete, war in die D&O-Versicherung inkludiert.

Für den Fall eines „Change of Control“ bei der Gesellschaft steht den Vorständen ein Sonderkündigungsrecht zu, das sie nach Ablauf des zweiten Monats nach Eintritt des „Change of Control“ (den Monat, in dem der Kontrollwechsel eintritt dabei nicht mitgerechnet) mit einer Frist von 14 Tagen zum Monatsende ausüben können. Ein zur Ausübung des Sonderkündigungsrecht berechtigender „Change of Control“ liegt in drei Fallgestaltungen vor: Ein derzeitiger Aktionär oder ein Dritter erwirbt mindestens 50 % der Stimmrechte und überschreitet damit die Pflichtangebotsschwelle gemäß dem WpÜG, die Gesellschaft schließt als abhängiges Unternehmen einen Unternehmensvertrag ab oder wird mit einem anderen Unternehmen verschmolzen.

Die Bezüge des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 betragen:

	Vergütungskomponenten			Gesamt 2020	Gesamt 2019
	erfolgsunabhängig	erfolgsbezogen	mit langfristiger Anreizwirkung		
	TEUR	TEUR	TEUR		
Rubino Di Girolamo, CEO (ab 01.05.2019)	166	39	0	205	113
Marek Hahn, CFO	223	40	16	279	248
Bruke Seyoum Alemu, CEO* (bis 30.04.2019)	0	0	0	0	134
	389	79	16	484	495

* Der Aufwand für die Abfindung im Rahmen des mit dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden (CEO) Bruke Seyoum Alemu geschlossenen Aufhebungsvertrags wurde bereits im Geschäftsjahr 2019 zurückgestellt. Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte lediglich die Zahlung des hälftigen Abfindungsbetrags.

Weitere Bezüge gemäß des mit dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden (CEO) geschlossenen Aufhebungsvertrags:

	Vergütungskomponenten			Gesamt 2020	Gesamt 2019
	erfolgsunabhängig	erfolgsbezogen	mit langfristiger Anreizwirkung		
	TEUR	TEUR	TEUR		
Bruke Seyoum Alemu, CEO* (bis 30.04.2019)	0	0	0	0	519

* Der Aufwand für die Abfindung im Rahmen des mit dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden (CEO) Bruke Seyoum Alemu geschlossenen Aufhebungsvertrags wurde bereits im Geschäftsjahr 2019 zurückgestellt. Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte lediglich die Zahlung des hälftigen Abfindungsbetrags.

Des Weiteren wurden dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden (CEO) Bruke Seyoum Alemu, dessen Amtszeit am 30. April 2019 vorzeitig endete, und dem Finanzvorstand (CFO) Marek Hahn Aktienoptionen im Rahmen verschiedener Aktienoptionsprogramme gewährt. Im Einzelnen verfügten Bruke Seyoum Alemu und Marek Hahn zum 31. Dezember 2020 über Aktienoptionen aus den folgenden Aktienoptionsprogrammen mit den entsprechenden Bedingungen:

Aktienoptionsprogramm 2015

Zum 31. Dezember 2019 verfügte der ehemalige Vorstandsvorsitzende (CEO) Bruke Seyoum Alemu, dessen Amtszeit am 30. April 2019 vorzeitig endete, über 8.900 und der Finanzvorstand (CFO) Marek Hahn über 6.100 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2015. Die Veränderung der Anzahl der gehaltenen Aktienoptionen gegenüber dem Vorjahr ergibt sich ausschließlich aufgrund der von der Hauptversammlung am 7. August 2020 beschlossenen Anpassung des Bedingten Kapitals 2015/I an die im Geschäftsjahr 2020 umgesetzte ordentliche Kapitalherabsetzung durch Zusammenlegung von Stückaktien im Verhältnis 10 zu 1.

Die wesentlichen Bedingungen des Aktienoptionsprogramms 2015 lauten wie folgt:

Im Rahmen des Aktienoptionsprogramms 2015 wurden Bezugsrechte an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft ausgegeben. Die Gewährung des Bezugsrechts erfolgte durch Abschluss eines Optionsvertrags zwischen der Gesellschaft und dem jeweiligen Bezugsberechtigten. Jedes Bezugsrecht gewährt dem Inhaber das Recht zum Bezug je einer auf den Inhaber lautender Stückaktie der Gesellschaft gegen Zahlung des Ausübungspreises. Der Ausübungspreis der ausgegebenen

Bezugsrechte ist der durchschnittliche Schlusskurs (arithmetisches Mittel) der *aap*-Aktie im elektronischen Handel (XETRA oder Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den fünf Handelstagen, die dem ersten Tag des Erwerbszeitraums vorangehen. Der Mindestausübungspreis ist in jedem Fall der geringste Ausgabebetrag im Sinne von § 9 Abs. 1 AktG. Der durch die Ausübung des Bezugsrechts erzielte Vermögensvorteil des Bezugsberechtigten (Differenz zwischen dem Schlussauktionspreis der *aap*-Aktie im XETRA-Handel oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem am Tag der Ausübung des Bezugsrechts und dem Ausübungspreis) darf das Vierfache des bei Ausgabe festgelegten Ausübungspreises nicht überschreiten. Die Bezugsrechte aus Aktienoptionen können erstmals nach Ablauf einer Wartezeit (vier Jahre ab Ausgabetag) und dann bis zum Ende der Optionslaufzeit (acht Jahre ab Ausgabetag) ausgeübt werden. Die Ausübung der Bezugsrechte ist jeweils nur innerhalb von vier Wochen beginnend am zweiten Handelstag an der Frankfurter Wertpapierbörse nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft und nach dem Tag, an dem die Geschäftsführung der Börse den Jahresfinanzbericht, den Halbjahresfinanzbericht oder den Zwischenbericht zum ersten oder dritten Quartal des Geschäftsjahres der Gesellschaft dem Publikum zur Verfügung gestellt hat, zulässig. Aus den Aktienoptionen können Bezugsrechte nur ausgeübt werden, wenn der Schlussauktionspreis der Aktien der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse am letzten Handelstag vor dem Ausübungstag mindestens EUR 35,00 beträgt. Die Gesellschaft kann dem Bezugsberechtigten in Erfüllung des Bezugsrechts wahlweise anstelle von neuen Aktien unter Inanspruchnahme des bedingten Kapitals auch eigene Aktien oder einen Barausgleich gewähren.

Aktienoptionsprogramm 2017

Zum 31. Dezember 2019 verfügte der ehemalige Vorstandsvorsitzende (CEO) Bruke Seyoum Alemu, dessen Amtszeit am 30. April 2019 vorzeitig endete, über 12.000 und der Finanzvorstand (CFO) Marek Hahn über 8.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2017. Die Veränderung der Anzahl der gehaltenen Aktienoptionen gegenüber dem Vorjahr ergibt sich ausschließlich aufgrund der von der Hauptversammlung am 7. August 2020 beschlossenen Anpassung des Bedingten Kapitals 2017 an die im Geschäftsjahr 2020 umgesetzte ordentliche Kapitalherabsetzung durch Zusammenlegung von Stückaktien im Verhältnis 10 zu 1.

Die wesentlichen Bedingungen des Aktienoptionsprogramms 2017 lauten wie folgt:

Im Rahmen des Aktienoptionsprogramms 2017 wurden Bezugsrechte an Mitarbeiter und Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft sowie an Mitarbeiter verbundener Unternehmen der Gesellschaft im Sinne von §§ 15 ff. AktG. ausgegeben. Die Gewährung des Bezugsrechts erfolgte durch Abschluss eines Optionsvertrags zwischen der Gesellschaft und dem jeweiligen Bezugsberechtigten. Jedes Bezugsrecht gewährt dem Inhaber das Recht zum Bezug je einer auf den Inhaber lautender Stückaktie der Gesellschaft gegen Zahlung des Ausübungspreises. Der Ausübungspreis der ausgegebenen Bezugsrechte ist der durchschnittliche Schlusskurs (arithmetisches Mittel) der *aap*-Aktie im elektronischen Handel (XETRA oder Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den fünf Handelstagen, die dem ersten Tag des Erwerbszeitraums vorangehen. Der Mindestausübungspreis ist in jedem Fall der geringste Ausgabebetrag im Sinne von § 9 Abs. 1 AktG. Der durch die Ausübung des Bezugsrechts erzielte Vermögensvorteil des Bezugsberechtigten (Differenz zwischen dem Schlussauktionspreis der *aap*-Aktie im XETRA-Handel oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem am Tag der Ausübung des Bezugsrechts und dem Ausübungspreis) darf das Vierfache des bei Ausgabe festgelegten Ausübungspreises nicht überschreiten. Die Bezugsrechte aus Aktienoptionen können erstmals nach Ablauf einer Wartezeit (vier Jahre ab Ausgabetag) und dann bis zum Ende der

Optionslaufzeit (acht Jahre ab Ausgabetag) ausgeübt werden. Die Ausübung der Bezugsrechte ist jeweils nur innerhalb von vier Wochen beginnend am zweiten Handelstag an der Frankfurter Wertpapierbörse nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft und nach dem Tag, an dem die Geschäftsführung der Börse den Jahresfinanzbericht, den Halbjahresfinanzbericht oder den Zwischenbericht zum ersten oder dritten Quartal des Geschäftsjahres der Gesellschaft dem Publikum zur Verfügung gestellt hat, zulässig. Aus den Aktienoptionen können Bezugsrechte nur ausgeübt werden, wenn der Schlussauktionspreis der Aktien der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse am letzten Handelstag vor dem Ausübungstag mindestens 15 % über dem Ausübungspreis liegt. Die Gesellschaft kann dem Bezugsberechtigten in Erfüllung des Bezugsrechts wahlweise anstelle von neuen Aktien unter Inanspruchnahme des bedingten Kapitals auch eigene Aktien oder einen Barausgleich gewähren.

Aufsichtsratsvergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß des bis zum 31. Dezember 2020 gültigen Vergütungssystems neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 30.000,00 EUR. Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied neben seinen Auslagen die auf seine Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer sowie etwaig anfallende Sozialabgaben. Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied den rechnerisch auf das Aufsichtsratsmitglied entfallenden Anteil der Versicherungsprämie für eine von der Gesellschaft zugunsten der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats abgeschlossenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung.