

# Veröffentlichung gemäß § 120a Abs. 2 AktG Hauptversammlung Nexus AG vom 27.04.2021

Tagungsordnungspunkt 6:

## 6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Zugleich hat der Gesetzgeber mit dem ARUG II in § 87a AktG die Anforderungen an das Vergütungssystem einer börsennotierten Gesellschaft konkretisiert.

Der Aufsichtsrat der Nexus AG hat das nachfolgende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Nexus AG mit Wirkung zum 01.01.2021 beschlossen. Das Vergütungssystem setzt die neuen bzw. geänderten regulatorischen Anforderungen zur Vorstandsvergütung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) um.

Das Vergütungssystem stellt zunächst die Grundsätze des Vorstandsvergütungssystems und das Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems dar. Sodann werden die einzelnen Vergütungsbestandteile beschrieben und die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festgelegt. Ferner werden die Möglichkeiten der Reduzierung und Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Malus und Clawbac) sowie die Regelungen zur Laufzeit und Beendigung von Vorstandsdiensverträgen erläutert.

Das Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsverträge, die auf den 01.01.2021 bzw. einen Zeitpunkt danach neu abgeschlossen oder ggf. verlängert werden, also auch für am 01.01.2021 bereits bestellte, wiederbestellte und neue Vorstandsmitglieder.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgend wiedergegebene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

## 1. § 120a Votum zum Vergütungssystem und zum Vergütungsbericht

### **Abstimmungsergebnis zu Tagesordnungspunkt 6:**

Bei der Beschlussfassung zu Tagesordnungspunkt 6 (Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder) wurden 9.304.860 gültige Stimmen abgegeben, das entspricht 59,070 % des eingetragenen Grundkapitals.

Diese teilen sich wie folgt auf:

**1.700.968** Nein-Stimmen, dies entspricht: 18,280 % und

**7.603.892** Ja-Stimmen, dies entspricht: 81,720 %

Damit stellte der Vorsitzende fest und verkündete, dass der Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat, wie am 17.03.2021 im Bundesanzeiger bekannt gemacht, mit der erforderlichen Mehrheit der abgegebenen Stimmen angenommen worden ist.

### **1.1 Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Nexus AG**

#### **I. Grundsatz**

*Das Vergütungssystem der Nexus AG für die Vorstandsmitglieder soll einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der langfristigen Unternehmensstrategie und Förderung der langfristigen Unternehmensziele leisten. Unsere Zielsetzung ist nachhaltiger Unternehmenserfolg und profitables Wachstum des Nexus-Konzerns. Neben der Berücksichtigung von Leistungskennzahlen zur Profitabilität, die bedeutende Komponenten für die Incentivierung im Rahmen unseres Vorstandsvergütungssystems bilden, soll das Vorstandsvergütungssystem insbesondere auf eine nachhaltige Unternehmensführung und hohe Innovationskraft unter Vornahme entsprechender Investitionen hinwirken, um den langfristigen Fortbestand der Nexus AG und des Nexus-Konzerns zu sichern.*

*Mit unseren Softwareprodukten und Dienstleistungen möchten wir einen signifikanten Beitrag zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Steigerung der Effizienz insbesondere von Krankenhäusern und Spitälern leisten, die in unserem Marktgebiet tätig sind. Damit sieht es der Nexus-Konzern auch als seine Aufgabe, der allgemeinen Krankenversorgung und durch nachhaltiges Wirtschaften der Gesellschaft zu dienen.*

*Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die erforderlichen Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der vorstehend bezeichneten Unternehmensziele und Entwicklung setzen und orientiert sich damit in hohem Maße an der langfristigen Wertschöpfung für unsere Aktionäre. Dabei erfüllt es in allen Belangen die Anforderungen des Aktiengesetzes und steht darüber hinaus im Einklang mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.*

*Bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung legt der Aufsichtsrat zudem Wert darauf, dass diese möglichst weitgehend im Einklang mit dem Vergütungssystem der Führungskräfte unterhalb des Vorstands steht und bei finanziellen Leistungskennzahlen die gleichen Zielwerte gesetzt werden.*

*Vor dem Hintergrund der vorstehenden Grundsätze ergibt sich das nachstehend dargestellte System der Vergütung, insbesondere deren Zusammensetzung aus einer Festvergütung sowie aus kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen wie folgt:*

**Übersicht der Bestandteile der Vorstandsvergütung**

Feste Bestandteile		Variable Bestandteile	
Festes Jahresgehalt	Betriebliche Altersvorsorge	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)
	Nebenleistungen Dienstleistungen D&O Versicherung	EBITDA-Marge	Marktkapitalisierung
Funktion und Verantwortung		Incentivierung des Beitrags zur Förderung der Geschäftsstrategie auf der Grundlage nicht finanzieller Leistungskriterien	

**II. Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems**

*Der Aufsichtsrat legt das System und die Höhe der Vorstandsvergütung einschließlich der Maximalvergütung auf Vorschlag des beratenden und vorbereitenden Personalausschusses fest. Sollte der Aufsichtsrat entsprechenden Bedarf sehen, kann er externe Berater hinzuziehen, bei deren Mandatierung insbesondere auf deren Unabhängigkeit geachtet wird.*

*Die in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats für den Fall von Interessenkonflikten vorgesehenen Maßnahmen finden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems Anwendung.*

*Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Genehmigung vor. Der Personalausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Hierzu führt er einerseits einen Horizontalvergleich der Vergütungshöhe und Struktur der einzelnen Vorstandsmitglieder anhand der Marktdaten einer vom Aufsichtsrat definierten Peergroup aus Unternehmen des*

*Prime Standard durch. Zum anderen berücksichtigt der Personalausschuss bei der Überprüfung und Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung die Höhe der Vorstandsvergütung in Relation zum Vergütungsniveau innerhalb der Nexus AG und des Nexus-Konzerns. Für diesen Vertikalvergleich wird die durchschnittliche Vergütung der Mitglieder der zweiten Führungsebene des Nexus-Konzerns herangezogen. Ergibt sich hieraus ein entsprechender Bedarf, empfiehlt der Personalausschuss dem Aufsichtsrat Änderungen vorzunehmen. Im Falle von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.*

*Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.*

## **1.2 Das Vergütungssystem im Einzelnen**

### **I. Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG und § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG)**

#### **1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung**

*Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersvorsorge. Variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive = "STI") und die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive = "LTI").*

*Der relative Anteil der festen und variablen Vergütungsbestandteile wird nachfolgend bezogen auf die Zielgesamtvergütung erläutert. Die Zielgesamtvergütung setzt sich aus dem festen Jahresgehalt, den Versorgungsbeiträgen (soweit gewährt), den Nebenleistungen sowie den variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Sowohl beim STI als auch beim LTI wird der Zielwert bei 100 % Zielerreichung berücksichtigt. Hieraus ergibt sich folgende Tabelle:*

## a) Grundmodell

Langfristige variable Vergütung 31 %	} Relation LTI : STI = 51,66 : 48,34
Kurzfristige variable Vergütung 29 %	
Festes Jahresgehalt inklusive Nebenleistungen 40 %	

## b) Bei Gewährung von Versorgungsbeiträgen

Langfristige variable Vergütung 31 %	} Relation LTI : STI = 51,66 : 48,34
Kurzfristige variable Vergütung 29 %	
Festes Jahresgehalt inklusive Nebenleistungen und Versorgungsbezüge 40 %	

**2. Feste Vergütungsbestandteile****2.1 Festes Jahresgehalt**

*Das feste Jahresgehalt ist eine in ihrer Höhe gleichbleibende, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung. Es wird in zwölf gleichen Monatsraten sowie ggf. einer Einmalzahlung als Festgehalt ausgezahlt.*

**2.2 Versorgungszusage**

*Soweit Vorstandsmitglieder auf der Grundlage von Dienstverträgen, die vor Errichtung dieses Vergütungssystems geschlossen wurden, Versorgungszusagen erhalten haben, werden diese auch in den neuen Dienstverträgen der betreffenden Vorstandsmitglieder ab dem 01.01.2021 fortgeführt.*

*Für neu eintretende Vorstandsmitglieder werden Versorgungszusagen im Sinne einer betrieblichen Altersversorgung nicht gewährt. Vielmehr wird erwartet, dass im Rahmen der Grundvergütung individuell die Maßnahmen der Altersversorgung vom Vorstandsmitglied selbst ergriffen werden.*

### *2.3 Nebenleistungen*

*Als Nebenleistungen der Nexus AG steht den Vorstandsmitgliedern jeweils ein Dienstfahrzeug, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Darüber hinaus besteht eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes in Höhe von 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe von 150 % des festen Jahresgehaltes. Die Vorstandsmitglieder sind ferner in die Gruppenunfallversicherung einbezogen. Bei Neubestellung können weitere Nebenleistungen einzelvertraglich vereinbart werden.*

## **3. Variable Vergütungsbestandteile**

### *3.1 Kurzfristige variable Vergütung*

*Das STI ist eine leistungsabhängige variable Vergütung mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Im Rahmen dieses kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteiles soll der jährliche Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie vergütet werden. Grundlage für die Auszahlung des STI ist die Erreichung der vom Aufsichtsrat im Rahmen seiner Planung für das jeweils folgende Geschäftsjahr festgesetzten Leistungskriterien. Hierbei wird der Aufsichtsrat die Ziele regelmäßig in Bezug auf das im betreffenden Geschäftsjahr erzielte Konzern-EBITDA definieren. Hinzu kommen für jedes Vorstandsmitglied individuell entsprechend dem betreuten Geschäftsbereich definierte Ziele, wobei sich der Aufsichtsrat ggf. für den Vorstandsvorsitzenden auf das Ziel-EBITDA beschränken kann.*

*Hierbei definiert der Aufsichtsrat im Vorhinein die Relation zwischen den einzelnen Zielwerten für die Bestimmung des STI.*

*Die Höhe des STI bei Erreichen sämtlicher der vorbezeichneten Zielwerte wird im Dienstvertrag festgelegt und beträgt 29 % der jährlichen Gesamtvergütung auf der Grundlage der bestehenden Zielwerte. Das STI ist auf maximal 150 % des Wertes beschränkt, der sich bei 100 % Erreichung sämtlicher Zielwerte ergibt. Der Aufsichtsrat wird einen Mindestprozentsatz - im Regelfall 50 % - festlegen, zu dem die Zielwerte erreicht werden müssen, widrigenfalls das STI vollständig entfällt.*

*Soweit individuelle Ziele vom Aufsichtsrat für einzelne Vorstandsmitglieder festgelegt worden sind, beträgt der Anteil am Betrag des STI, der sich bei 100 % Zielerreichung aller Bereiche ergibt, 20 % des STI mit den entsprechenden prozentualen Zu- und Abschlägen bei einer Zielerreichung des individuellen Zieles unterhalb oder oberhalb 100 %, wobei bei einer Zielerreichung von 150 % ein Cap und bei einer Zielerreichung unter 50 % ein Entfall des insoweit vergüteten STI vorgesehen ist.*

*Die Höhe des STI wird vom Aufsichtsrat in der Aufsichtsratssitzung, die über die Feststellung des Jahresabschlusses und die Billigung des Konzernabschlusses der Nexus AG für das betreffende Geschäftsjahr beschließt, festgelegt und ist innerhalb von zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr zur Zahlung fällig. Ist das Vorstandsmitglied nicht für volle zwölf Monate in einem Geschäftsjahr für die Nexus AG tätig, wird der STI entsprechend zeitanteilig gewährt und am vorgesehenen Fälligkeitstag ausgezahlt. Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds infolge einer Kündigung durch die Nexus AG aus wichtigem Grund oder widerruft die Nexus die Bestellung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund oder legt das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund nieder, verfällt ein etwaiger Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Zahlung eines STI für das entsprechende Geschäftsjahr. Maßgeblich ist der Tag des Zugangs der Kündigung, der Abberufung oder der Amtsniederlegung.*

### *3.2 Langfristige variable Vergütung*

*Mittels des LTI soll die langfristige Unternehmensentwicklung gefördert werden. Darüber hinaus soll das LTI die Übereinstimmung des*



*Vorstandshandeln mit den strategischen - einschließlich der nicht finanziellen - Zielen des Unternehmens gewährleisten.*

*3.2.1 Vorgesehen sind folgende gewichtete LTI-Leistungskriterien:*

- Kapitalmarktperformance bzw. Entwicklung der Marktkapitalisierung 80 %,*
- individuelle Ziele mit 20 % (z. B. Nachhaltigkeitsziele, Durchführung und Abschluss von langfristigen Entwicklungsprojekten auf der Grundlage der dafür vorgesehenen Investitionen, Marktziele, sonstige strategische Ziele, auch nicht finanzieller Art, wie z. B. Compliance oder Soziales).*

*3.2.2 Die Leistungskriterien werden für jeweils einen Zeitraum von drei Jahren ("Performance-Periode") für die Nexus AG insgesamt vom Aufsichtsrat festgelegt (und entsprechend im Vergütungsbericht veröffentlicht). Derzeit stimmt die Performance-Periode mit der Laufzeit der Vorstandsverträge (01.01.2021 bis 31.12.2023) überein. Dies muss jedoch nicht zwingend sein, maßgeblich ist die Performance-Periode für das Unternehmen. Der Zielbetrag (der entsprechend der vorstehend bezeichneten Gewichtung aufzuteilen ist) wird ebenfalls für die Performance-Periode definiert. Die Zielerreichungen der Leistungskriterien können je nach Erfolg einen Wert zwischen 0 % und 200 % annehmen.*

*3.2.3 Eine Auszahlung erfolgt grundsätzlich nur dann, wenn der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds mit der Nexus AG während der gesamten Performance-Periode besteht. Beim Eintritt eines Vorstandsmitglieds während einer laufenden Performance-Periode oder bei Sonderkündigungsrechten der Vorstandsmitglieder erhält dieses Vorstandsmitglied den LTI pro rata temporis. Entsprechendes gilt beim Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds während einer laufenden Performance-Periode, wenn die Vertragsbeendigung auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, erfolgt oder wenn während einer laufenden Performance-Periode die Vertragslaufzeit abläuft, eine einvernehmliche Vertragsaufhebung vorgenommen oder die Altersgrenze erreicht wird.*

*3.2.4 Die Auszahlung des LTI erfolgt innerhalb von zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Nexus AG für das letzte Geschäftsjahr innerhalb der Performance-Periode.*

## **II. Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)**

*Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variabler Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder - unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird - ist für die einzelnen Vorstandsmitglieder auf einen Maximalbetrag begrenzt ("Maximalvergütung"). Die geschäftsjährliche Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden ab dem Geschäftsjahr 2021 bis einschließlich dem Geschäftsjahr 2023 EUR 1.746.000,00 und für die weiteren Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2021 bis einschließlich 2023 jeweils EUR 682.500,00 (Vorstand Vertrieb) bzw. EUR 682.500,00 (Vorstand Entwicklung) wobei für die Berechnung der geschäftsjährlichen Maximalvergütung die in der Performance Periode erzielte LTI-Vergütung durch drei dividiert und jeweils 1/3 den Geschäftsjahren 2021, 2022 und 2023 zugewiesen wird.*

## **III. Sonstiges**

### **1. Vertragslaufzeiten**

*Der Aufsichtsrat wird im Regelfall die Bestellung von Vorstandsmitgliedern für drei Jahre vornehmen. Für die derzeitigen Vorstandsmitglieder kann auch eine Amtszeit bis zur Höchstdauer von fünf Jahren vorgesehen und die Dauer des Dienstvertrages entsprechend gestaltet werden. Es kann weiterhin ein Sonderkündigungsrecht zur Hauptversammlung 2022 vereinbart werden. Bei Beendigung der Amtszeit vor Ablauf des Dienstvertrages eines Vorstandsmitglieds erhält das Vorstandsmitglied die vertraglich vorgesehenen Leistungen bis zur ursprünglich vorgesehenen Beendigung des Dienstvertrages; dies gilt auch für den Fall einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages. Eine gesonderte Abfindung erhält das Vorstandsmitglied nicht. Vorstehendes gilt im Falle einer Beendigung der Bestellung des Vorstandes und Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund durch das*

*Unternehmen mit der Maßgabe, dass die Leistungen an das Vorstandsmitglied bis zur Beendigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund erbracht werden.*

**2. Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)**

*Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Fall von grobem Fehlverhalten die kurzfristige (STI) und die langfristige (LTI) variable Vergütung für Geschäftsjahre ab 2021 einzubehalten (Malus) oder - sofern bereits ausbezahlt – innerhalb von sechs Monaten nach Auszahlung auch zurückzufordern (Clawback). Bei Verstößen gegen wesentliche Sorgfaltspflichten oder sonstige wesentliche dienstvertragliche Pflichten, die einen wichtigen Grund im Sinne des Dienstvertragsrechts begründen, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig bis auf Null reduzieren (Malus). Des Weiteren kann er den Bruttobetrag einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).*

*Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung für Geschäftsjahre ab 2021 zurückzubezahlen, wenn sich innerhalb von sechs Monaten nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss fehlerhaft war. Auf ein Verschulden der Vorstandsmitglieder kommt es in diesem Fall nicht an.*

**3. Kontrollwechsel**

*Eine Abfindung für den Fall eines Kontrollwechsels im Sinne des Wertpapiererwerbs- und übernahmegesetzes wird nicht vorgesehen.*

**4. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote**

*Mit den Vorstandsmitgliedern sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart worden, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes von 18 Monaten vorsehen. Diese Entschädigung*

*beträgt 100 % des durchschnittlichen Festgehältes inkl. Nebenleistungen für die letzten zwölf Monate vor dem Ausscheiden.*

**5. Arbeitsunfähigkeit**

*Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit werden den Vorstandsmitgliedern die vertraglich festgelegten Bezüge für die Dauer von 12 Monaten weiterbezahlt. Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsvertrag vorzeitig beenden, wenn das Vorstandsmitglied ununterbrochen mindestens 12 Monate arbeitsunfähig und voraussichtlich auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen (dauernde Arbeitsunfähigkeit).*

## **6. Mandatsbezüge**

*Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung auf die Grundvergütung angerechnet. Externe Mandate können nach vorheriger Genehmigung durch den Aufsichtsrat übernommen werden.*