

2023⁺

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

Der nachfolgende Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) beschreibt und erläutert die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der NORDWEST Handel AG im Geschäftsjahr 2023.

Ausführliche Informationen zum Vergütungssystem befinden sich auf der Internetseite der Gesellschaft hinsichtlich der Vorstandsvergütung unter

<https://investor-relations.nordwest.com/websites/nordwest/German/7200/vorstand.html>

und hinsichtlich der Aufsichtsratsvergütung unter

<https://investor-relations.nordwest.com/websites/nordwest/German/7300/aufsichtsrat.html>

Beschlussfassung und Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das aktuelle Vergütungssystem und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung für die Mitglieder des Vorstands der NORDWEST Handel AG wurde vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen und mit Unterstützung von seinem Personalausschuss beschlossen und von der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 unter Tagesordnungspunkt 9 (Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder) mit einer Mehrheit von 99,86% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist unter folgendem Link (https://www.investor-relations.nordwest.com/download/companies/nordwest/CorporateGovernance/HV_2023_Vorstand_verguetungssystem.pdf) auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde von der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 8 (Beschlussfassung über die Festsetzung der Vergütung einschließlich des zugrundeliegenden Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder) mit einer Mehrheit von 99,95% der abgegebenen Stimmen ebenfalls gebilligt.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder ist unter folgendem Link (https://investor-relations.nordwest.com/download/companies/nordwest/CorporateGovernance/120aAktG_Aufsichtsrat_Verguetungssystem_20052021.pdf) auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2023

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der NORDWEST Handel AG („Gesellschaft“ bzw. „NORDWEST“) ist klar und verständlich gestaltet. Es berücksichtigt die Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) in der Fassung durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Fassung vom 16. Dezember 2019 (Kodex 2020) mit Ausnahme von Abweichungen, die in der Entsprechenserklärung vom 28. Januar 2021 erklärt und begründet wurden. Der Kodex 2020 und die vorgenannte Entsprechenserklärung waren maßgeblich, als das Vergütungssystem für die Vorstands-

mitglieder im Jahr 2021 vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung genehmigt wurde; insoweit werden auch die gegenüber dem Kodex 2020 unverändert gebliebenen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Fassung vom 28. April 2022 (Kodex 2022) mit Ausnahme von Abweichungen berücksichtigt, die aktuell in der Entsprechenserklärung vom 1. Februar 2024 erklärt und begründet wurden.

Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft angewendet, die nach Ablauf von zwei Monaten nach der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden. Die mit den Vorstandsmitgliedern derzeit bestehenden Dienstverträge bleiben davon unberührt.

Das Vergütungssystem und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen, mindestens jedoch alle vier Jahre, überprüft. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt, der Personalentscheidungen des Aufsichtsrates, insbesondere zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und deren Dienstverträgen, vorbereitet. Die Überprüfung erfolgt daraufhin, ob insoweit Höhe und Ausgestaltung noch marktgerecht sind und in einem angemessenen Verhältnis insbesondere zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandes bzw. des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Hierzu wird unter anderem der vorstehend beschriebene Vertikalvergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Arbeitnehmer durchgeführt und es werden allgemein zugängliche Informationen über Vergütungen bei anderen Unternehmen genutzt.

Der Aufsichtsrat hat im abgelaufenen Geschäftsjahr von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, keinen Gebrauch gemacht.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig wie im Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder, veröffentlicht unter dem oben benannten Link, geregelt angewendet.

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands

Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wichtiges Element der Ausrichtung der Gesellschaft und des von ihr geführten Konzerns („NORDWEST-Konzern“) und trägt wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie und Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg des Konzerns bei.

Das Vergütungssystem gibt den Rahmen für eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder vor und hat Einfluss darauf, dass qualifizierte Personen als Mitglieder für den Vorstand der Gesellschaft gewonnen werden können. Dabei verfolgt es zudem das Ziel, den Vorstandsmitgliedern eine marktübliche, wettbewerbsfähige Gesamtvergütung zu gewähren, die dazu beiträgt, dass sie möglichst langfristig an das Unternehmen gebunden werden können.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen ein Grundgehalt und verschiedene Nebenleistungen. Als variable Vergütungsbestandteile sind eine Tantieme 1 (als kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil) und

eine Tantieme 2 (als langfristiger variabler Vergütungsbestandteil) sowie eine Sondervergütung (als kurz- oder langfristiger variabler Vergütungsbestandteil) vorgesehen.

In der nachstehenden Tabelle werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2023 werden im Folgenden im Detail erläutert.

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

	Bemessungsgrundlage / Parameter
Feste Vergütungsbestandteile	
Grundgehalt	Das Grundgehalt ist eine auf das Kalenderjahr bezogene Barvergütung und wird monatlich gezahlt
Nebenleistungen	Die Nebenleistungen dienen im Wesentlichen dazu, die Arbeitsfähigkeit der Vorstandsmitglieder sicher zu stellen; Dienstwagen, Beiträge zur Sozialversicherung, Versicherungsschutz, weitere einmalige oder zeitlich begrenzte (Übergangs-) Leistungen für neu eintretende Vorstandsmitglieder aufgrund ihres Wechsels zur Gesellschaft
Variable Vergütungsbestandteile	
Tantieme 1	Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil; einjähriger Bemessungszeitraum; wird als prozentuale Beteiligung am (positiven) Konzern-EBT (Ergebnis vor Ertragsteuern) der Gesellschaft, jeweils nach Veränderung (Zuführung oder Auflösung) der Einzelwertberichtigungen bzw. vor Veränderung (Zuführung oder Auflösung) der Pauschalwertberichtigungen gewährt

Tantieme 2	<p>Mehrjähriger variabler Vergütungsbestandteil; im Regelfall drei Bemessungsgeschäftsjahre; prozentuale Beteiligung an der Summe der Konzern-EBTs (Ergebnis vor Ertragsteuern) der Gesellschaft, jeweils nach Veränderung (Zuführung oder Auflösung) der Einzelwertberichtigungen bzw. vor Veränderung (Zuführung oder Auflösung) der Pauschalwertberichtigungen für die den Bemessungszeitraum umfassenden Bemessungsgeschäftsjahre, sofern der Wert im letzten Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums den Wert in dem Geschäftsjahr vor dem ersten Bemessungsgeschäftsjahr um einen vom Aufsichtsrat dienstvertraglich bestimmten Prozentsatz überschritten hat</p>
Sonstige Vergütungsbestandteile	
Sondervergütung	<p>Freiwillige Sondervergütung für Mitglieder des Vorstandes für außerordentliche Leistungen</p>
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung	<p>Begrenzung der für ein Geschäftsjahr höchstens zu gewährenden Gesamtvergütung des Vorstands, unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr ein Vergütungsbestandteil ausbezahlt wird</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitzende: 1.295.000 EUR - Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1.205.000 EUR
Bad-Leaver-Regelung	<p>Unter gewissen Umständen entfällt bei Kündigung, Abberufung oder Amtsniederlegung eines Vorstandsmitglieds der Anspruch des betroffenen Vorstandsmitglieds auf dessen Tantieme für das entsprechende Kalenderjahr</p>
Good-Leaver-Regelung	<p>Bei unterjährigem Ausscheiden oder im Krankheitsfall kann die Tantieme 1 für das Kalenderjahr (zeitanteilig) gekürzt werden</p>
Abfindungs-Cap	<p>Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahres(Grund-)vergütungen; die Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden</p>

Feste Vergütungsbestandteile

Grundgehalt

Das Grundgehalt der Vorstandsmitglieder wird monatlich in gleichen Teilbeträgen gezahlt und stellt für die Vorstandsmitglieder ein sicheres und planbares Einkommen dar. Das Grundgehalt im Geschäftsjahr 2023 beträgt für

- Jörg Simon 265 TEUR
- Michael Rolf 240 TEUR
- Thorsten Sega (seit 01.10.2023) 80 TEUR

Nebenleistungen

Neben dem Grundgehalt werden weitere Nebenleistungen gewährt. Prinzipiell stehen diese allen Vorstandsmitgliedern gleichermaßen zu, die Höhe variiert je nach persönlicher Situation.

Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied im Regelfall einen Personenkraftwagen (Dienstwagen), auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Das Vorstandsmitglied hat dabei den Wert der privaten Nutzung als geldwerten Vorteil selbst zu versteuern. Darüber hinaus werden dem Vorstandsmitglied in der Regel die Beiträge gezahlt, die aufgrund der Vorschriften des Sozialversicherungsrechts für es zu zahlen wären (Arbeitgeberanteile), wenn es der gesetzlichen Sozialversicherungspflicht unterliegen würde, höchstens jedoch die gesetzlich vorgesehenen Arbeitgeberbeiträge. Einem Vorstandsmitglied werden unter den Nebenleistungen auch Ausgleichsleistungen für Versorgungsansprüche gewährt, die aufgrund eines Wechsels zur Gesellschaft ansonsten verloren gehen. Des Weiteren besteht für die Vorstandsmitglieder Versicherungsschutz mit angemessenen Deckungssummen gegen Unfälle im Rahmen der von der Gesellschaft abgeschlossenen Gruppen-Unfallversicherung. Ansonsten werden jedem Vorstandsmitglied von der Gesellschaft Spesen und sonstige Aufwendungen im Rahmen seiner Tätigkeit ersetzt, wobei es etwaige Steuern auf Sachbezüge selbst zu tragen hat.

Variable Vergütungsbestandteile

Tantieme 1

Die Tantieme 1 ist das kurzfristige variable Vergütungselement. Den Vorstandsmitgliedern wird eine jährliche variable Erfolgsvergütung („Tantieme 1“) als erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil mit einem einjährigen Bemessungszeitraum gewährt. Dem jeweiligen Vorstandsmitglied wird dabei grundsätzlich eine prozentuale Beteiligung am in der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzernabschlusses der Gesellschaft ausgewiesenen (positiven) Konzern-EBT (Ergebnis vor Ertragsteuern) der Gesellschaft, jeweils nach Veränderung (Zuführung oder Auflösung) der Einzelwertberichtigungen und vor Veränderung (Zuführung oder Auflösung) der Pauschalwertberichtigungen („angepasstes Konzern-EBT“ bzw. „Bemessungsgrundlage der Tantieme 1“), gewährt. Maßgeblich für die Tantieme 1 ist der vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss des zurückliegenden Geschäftsjahres bzw., in Ermangelung einer solchen Billigung, der von der Hauptversammlung gebilligte Konzernabschluss des zurückliegenden Geschäftsjahres, wobei der Aufsichtsrat über die Berücksichtigung von außerordentlichen Erträgen und Aufwendungen nach billigem Ermessen entscheidet; hierdurch kann der Aufsichtsrat außergewöhnlichen Entwicklungen insoweit angemessen Rechnung tragen. Die Bemessungsgrundlage der Tantieme 1 (und damit mittelbar auch der mathematisch höchstens erreichbare Betrag der Tantieme 1 selbst) ist jeweils auf einen maximalen Betrag jährlich beschränkt („Tantieme 1-Cap“); damit sollen insoweit unangemessen hohe Zahlungen an Vorstandsmitglieder vermieden werden. Bei Übersteigen des Tantieme 1-Cap steht es im Ermessen des Aufsichtsrates, die Tantieme 1 für das entsprechende Geschäftsjahr freiwillig zu erhöhen; auch hierdurch kann der Aufsichtsrat außergewöhnlichen Entwicklungen insoweit angemessen Rechnung tragen.

Modellrechnung zur Tantieme 1

Voraussetzungen für die Gewährung der Tantieme 1:

Vorliegen eines positiven Konzern-EBT (= Ergebnis vor Ertragsteuern)

Grundlagen der Berechnung der Tantieme 1:

Der Vorstand erhält eine jährliche Tantieme in Höhe eines vertraglich individuell festgelegten Prozentsatzes des positiven Konzern-EBT.

Cap-Regelung: Das für die Berechnung der Tantieme 1 maßgebliche Konzern-EBT wird auf eine Höhe von 25 Mio. EUR beschränkt.

Die Veränderung der Pauschalwertberichtigung (PWB) ist im maßgeblichen Konzern-EBT zu eliminieren.

Über die Berücksichtigung von außerordentlichen Erträgen und Aufwendungen in der Bemessungsgrundlage entscheidet der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen.

In EUR	Beispieljahr
Konzern-EBT	13.000.000
Veränderung Pauschalwertberichtigung	-50.000
Konzern-EBT vor PWB	12.950.000
+ / - außerordentliches (a.o.) Ergebnis	Die Berücksichtigung liegt im Ermessen des Aufsichtsrats.
Konzern-EBT nach a.o.-Ergebnis	12.950.000
Tantieme 1	%-Satz des Konzern EBT vor Veränderung PWB

Die Tantieme 1 ist spätestens vier Wochen nach der Hauptversammlung zur Zahlung fällig, in welcher der Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr vorgelegt bzw. gebilligt wird.

Die Auszahlung der Tantieme 1 im Mai 2023 basierend auf dem Konzern-EBT vor PWB des Jahres 2022 und unter Berücksichtigung der individuell vertraglich festgelegten Prozentsätze wurde an die Vorstandsmitglieder wie folgt vorgenommen:

- Jörg Simon 193 TEUR
- Michael Rolf 144 TEUR
- Thorsten Segal 0 TEUR (Vorstand seit 01.10.2023)

Tantieme 2

Das zweite variable Vergütungselement ist auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet. Den Vorstandsmitgliedern wird eine über einen mehrjährigen Zeitraum zu berechnende variable Erfolgsvergütung („Tantieme 2“) als erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil mit einem mehrjährigen Bemessungszeitraum gewährt, wobei dieser im Regelfall drei Bemessungsgeschäftsjahre umfasst. Dem jeweiligen Vorstandsmitglied wird dabei grundsätzlich eine prozentuale Beteiligung an der Summe der angepassten Konzern-EBTs für die den Bemessungszeitraum umfassenden Bemessungsgeschäftsjahre („Bemessungsgrundlage der Tantieme 2“) gewährt, sofern das angepasste Konzern-EBT der Gesellschaft im letzten Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums („Zielgeschäftsjahr“) das angepasste Konzern-EBT der Gesellschaft in dem Geschäftsjahr vor dem ersten Bemessungsgeschäftsjahr („Basisgeschäftsjahr“) um einen vom Aufsichtsrat dienstvertraglich bestimmten Prozentsatz („hurdle rate“) überschritten hat. Ein negatives angepasstes Konzern-EBT in einem Bemessungsgeschäftsjahr ist bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage der Tantieme 2 in voller Höhe zu saldieren („Malus“). Maßgeblich für die Tantieme 2 ist jeweils der vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss des betreffenden Geschäftsjahres bzw., in Ermangelung einer solchen Billigung, der von der Hauptversammlung gebilligte Konzernabschluss des betreffenden Geschäftsjahres, wobei der Aufsichtsrat über die Berücksichtigung von außerordentlichen Erträgen und Aufwendungen nach billigem Ermessen entscheidet; hierdurch kann der Aufsichtsrat außergewöhnlichen Entwicklungen insoweit angemessen Rechnung tragen. Die Bemessungsgrundlage der Tantieme 2 (und damit mittelbar auch der mathematisch höchstens erreichbare Betrag der Tantieme 2 selbst) ist jeweils auf einen maximalen Betrag jährlich beschränkt („Tantieme 2-Cap“); damit sollen insoweit unangemessen hohe Zahlungen an Vorstandsmitglieder vermieden werden. Bei Übersteigen des Tantieme 2-Cap steht es im Ermessen des Aufsichtsrates, die Tantieme 2 freiwillig zu erhöhen; auch hierdurch kann der Aufsichtsrat außergewöhnlichen Entwicklungen insoweit angemessen Rechnung tragen.

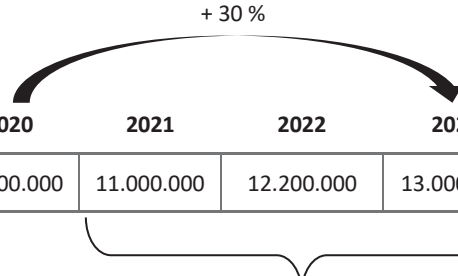
Modellrechnung zur Tantieme 2

Beispiel 1:

Annahme: Die Konzern-EBTs vor Veränderung PWB steigen im Zeitablauf um 30 % (hurdle rate).
Der Höchstbetrag von 75 Mio. EUR (kumuliert) wird nicht erreicht.
Unterstellt ist modellhaft ein Amtsantritt am 1. Januar 2021 mit 2020 als Basis- und 2023 als Zielgeschäftsjahr sowie 2021 bis 2023 als Bemessungsgeschäftsjahren.

	2020	2021	2022	2023
Konzern-EBT v. Veränderung PWB (in EUR)	10.000.000	11.000.000	12.200.000	13.000.000

+ 30 %



Summe der Konzern-EBTs v. Veränderung PWB (in EUR):
(2021 – 2023)

36.200.000

Höhe der Tantieme 2 (in EUR):
(x % der kumulierten Konzern-EBTs)

%-Satz der Konzern EBTs v. Veränd. PWB

Ergebnis: Die Summe der Konzern-EBTs v. Veränd. PWB ist positiv; die Tantieme 2 wird fällig.

Beispiel 2:

Annahme: Variante zum vorstehenden Beispiel 1. Die Steigerung (30% hurdle rate) des Konzern-EBT v. Veränderung PWB wird 2023 erreicht, in 2021 und in 2022 werden jedoch Verluste erzielt. Der Höchstbetrag von 75 Mio. EUR (kumuliert) wird nicht erreicht.

	2020	2021	2022	2023
Konzern-EBT v. Veränderung PWB (in EUR)	10.000.000	-7.500.000	-6.000.000	13.000.000
Summe der Konzern-EBTs v. Veränderung PWB (in EUR): (2021 – 2023)		-500.000		
Höhe der Tantieme 2 (in EUR): (x % der kumulierten Konzern-EBTs v. Veränderung PWB)		0		

Ergebnis: In Summe ergibt sich ein negatives Konzern-EBT v. Veränd. PWB; die Tantieme 2 wird nicht fällig.

Die Tantieme 2 ist spätestens vier Wochen nach der Hauptversammlung zur Zahlung fällig, in welcher der Konzernabschluss für das Zielgeschäftsjahr vorgelegt bzw. gebilligt wird.

Sonstige Vergütungsbestandteile

Sondervergütung

Im Fall von außerordentlichen Leistungen kann einem Vorstandsmitglied – ausnahmsweise auch nachträglich – vom Aufsichtsrat nach dessen pflichtgemäßem Ermessen eine freiwillige Sondervergütung in Höhe von jährlich bis zu 15 % der Maximalvergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds gewährt werden.

Für das Geschäftsjahr 2023 sind keine Sondervergütungen erfolgt.

Sonstige Vergütungsregeln

Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr höchstens zu gewährende (Ziel-)Gesamtvergütung des Vorstandes wird – unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr ein Vergütungsbestandteil ausbezahlt wird – auf einen absoluten Maximalbetrag begrenzt („Maximalvergütung“). Damit sollen unangemessen hohe Auszahlungen an Vorstandsmitglieder vermieden werden. Diese rechnerisch mögliche Maximalvergütung beträgt für den/die Vorstandsvorsitzende/n 1.295.000,00 EUR und für das einzelne ordentliche Vorstandsmitglied 1.205.000,00 EUR. Bei der Berechnung werden für amtierende Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendete Vergütungsbeträge, einschließlich der festen und variablen Vergütungsbestandteile nebst Nebenleistungen, berücksichtigt, wobei Sach- und/oder Nebenleistungen mit ihren Kosten oder in Höhe ihres für die Lohnsteuer maßgeblichen Wertes angesetzt werden.

Bad-Leaver-Regelung

Bad-Leaver-Fälle sind die Kündigung oder Abberufung eines Vorstandsmitglieds wegen eines wichtigen Grundes in seiner Person, den es zu vertreten hat, und die vorzeitige Kündigung bzw. Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied, ohne dass die Gesellschaft einen wichtigen Grund hierfür gesetzt hat. Für das Kalenderjahr, in dem ein bestimmter sogenannter Bad-Leaver-Fall eintritt, entfällt der Anspruch des betroffenen Vorstandsmitglieds auf dessen Tantieme.

Good-Leaver-Regelung

Die Tantieme 1 für das entsprechende Kalenderjahr wird bei einer etwaigen vorzeitigen Vertragsbeendigung auch in sogenannten Good-Leaver-Fällen in Abhängigkeit von der Dauer des jeweiligen Bestands des Dienstvertrages im Kalenderjahr gekürzt. Sie kann zudem nach dem billigen Ermessen des Aufsichtsrates zeitanteilig gekürzt werden, wenn das Vorstandsmitglied aus bestimmten Gründen wie etwa Krankheit oder Freistellung im betreffenden Jahr nicht mindestens sechs Monate für die Gesellschaft tätig war.

Abfindungs-Cap

Mit Vorstandsmitgliedern kann individualvertraglich im Dienstvertrag eine Abfindung als Kompensation für eine vorzeitige Vertragsbeendigung bis zur Höhe des zweifachen Betrages ihres jeweiligen jährlichen Grundgehalts (Abfindungs-Cap) für den Fall vereinbart werden, dass der Vertrag nach Widerruf der Bestellung oder Amtsniederlegung vorzeitig endet und der Grund im Fall des Widerrufs der Bestellung nicht zugleich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung des Dienstvertrages darstellt. Die Gesellschaft soll zudem jedenfalls keine Abfindungen zahlen bzw. zusagen, die mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten. Für den Fall, dass mit dem Vorstandsmitglied ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, soll eine etwaige Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung in voller Höhe angerechnet werden. Durch diese Maßgaben sollen unangemessen hohe Zahlungen an Vorstandsmitglieder vermieden werden.

Offenlegung der Vergütung des Vorstandes

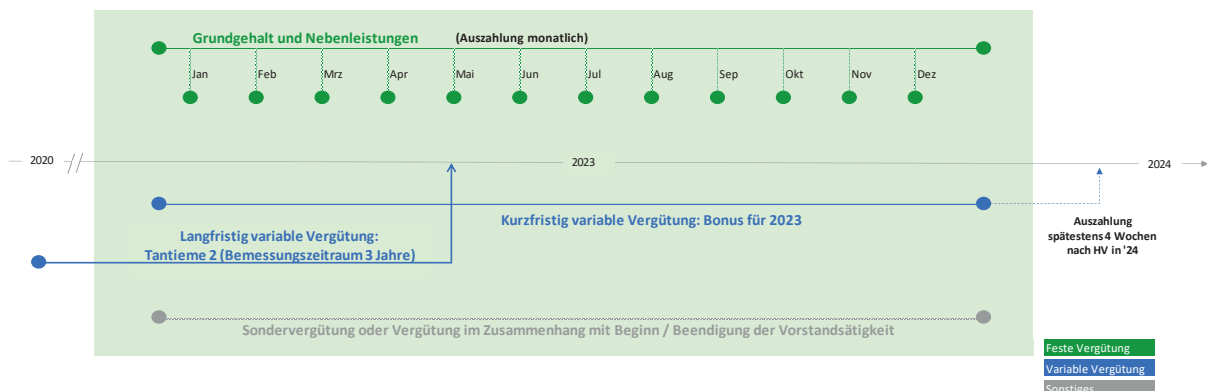
Gewährte und geschuldete Vergütung

Die den aktiven Mitgliedern des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2020 von der Gesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wird in den nachfolgenden Tabellen gezeigt. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung) zum Jahresende.

Im Abschnitt „variable Vergütung“ wird die Tantieme 1 als geschuldete Vergütung betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 31. Dezember vollständig erbracht wurde. Somit werden die Tantiemebeträge des jeweiligen Geschäftsjahres angegeben, obgleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgt. Diese Vorgehensweise weicht zu der auf dem Deutschen Corporate Governance Kodex (in der Fassung vor dem Kodex 2020) basierenden Zufluss-/Zuwendung-Berichterstattung der Vorjahre im Vergütungsbericht ab, ermöglicht aber eine transparente und verständliche Berichterstattung, welche die Verbindung zwischen Ergebnisentwicklung und Vergütung im Berichtszeitraum nachvollziehbar darstellt.

Ferner wird im Abschnitt „variable Vergütung“ die Tantieme 2 als langfristige Komponente mit einem in der Regel dreijährigen Bemessungszeitraum abgebildet. Analog zur Vorgehensweise des Ausweises der Tantieme 1, wird auch die Tantieme 2 erst im dritten Bemessungsgeschäftsjahr („Zielgeschäftsjahr“) ausgewiesen, da auch hier die zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag des Zielgeschäftsjahres am 31. Dezember erst vollständig erbracht wurde. Somit werden die Tantieme 2 Beträge der drei Bemessungsgeschäftsjahre im Zielgeschäftsjahr angegeben, obgleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgt. Diese Vorgehensweise weicht zu der auf dem Deutschen Corporate Governance Kodex (in der Fassung vor dem Kodex 2020) basierenden Zufluss-/Zuwendung-Berichterstattung der Vorjahre im Vergütungsbericht ab, ermöglicht aber eine transparente und verständliche Berichterstattung, welche die Verbindung zwischen Ergebnisentwicklung und Vergütung im Berichtszeitraum nachvollziehbar darstellt. Unabhängig von der Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung im Vergütungsbericht werden handelsrechtlich die zeitanteilig geschuldeten Vergütungsbestandteile aus der mittelfristigen Planung der Gesellschaft auf Basis der mittleren Eintrittswahrscheinlichkeit abgeleitet und im jeweiligen Jahres- und Konzernabschluss zurückgestellt.

Schaubild: Gewährte und geschuldete Vergütung



Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Gewährte und geschuldete Vergütung an aktive Mitglieder des Vorstands nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

zum 31.12. aktive Vorstandsmitglieder	Jörg Simon Vorstand seit 10.06.2015							
	2023		2022		2021		2020	
	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV
Grundgehalt	265	52%	265	41%	265	43%	265	70%
+ Nebenleistung	40	8%	35	5%	32	5%	36	9%
= Festvergütung	305	60%	300	46%	297	48%	301	80%
+ Kurzfristige variable Vergütung								
Tantieme 1 (2023)	200	40%	-	-	-	-	-	-
Tantieme 1 (2022)	-	-	193	30%	-	-	-	-
Tantieme 1 (2021)	-	-	-	-	143	23%	-	-
Tantieme 1 (2020)	-	-	-	-	-	-	76	20%
+ Langfristige variable Vergütung								
Tantieme 2 (2021-2023)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Tantieme 2 (2019-2021)	0	0%	0	0%	176	29%	0	0%
+ Sonstiges	0	0%	160	25%	0	0%	0	0%
= Gesamtvergütung	505	100%	652	100%	615	100%	377	100%

zum 31.12. aktive Vorstandsmitglieder	Michael Rolf Vorstand seit 07.06.2021							
	2023		2022		2021		2020	
	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV
Grundgehalt	240	42%	240	52%	138	52%	-	-
+ Nebenleistung	25	4%	25	6%	19	7%	-	-
= Festvergütung	265	46%	266	58%	157	59%	-	-
+ Kurzfristige variable Vergütung								
Tantieme 1 (2023)	150	26%	-	-	-	-	-	-
Tantieme 1 (2022)	-	-	144	31%	-	-	-	-
Tantieme 1 (2021)	-	-	-	-	107	41%	-	-
Tantieme 1 (2020)	-	-	-	-	-	-	-	-
+ Langfristige variable Vergütung								
Tantieme 2 (2021-2023)	160	28%	0	0%	0	0%	-	-
Tantieme 2 (2019-2021)	0	0%	0	0%	0	0%	-	-
+ Sonstiges	0	0%	50	11%	0	0%	-	-
= Gesamtvergütung	576	100%	460	100%	264	100%	-	-

Thorsten Sega

Vorstand seit 01.10.2023

zum 31.12. aktive Vorstandsmitglieder	Thorsten Sega							
	2023		2022		2021		2020	
	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV
Grundgehalt	80	57%	-	-	-	-	-	-
Nebenleistung	14	10%	-	-	-	-	-	-
Festvergütung	94	68%	-	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung								
Tantieme 1 (2023)	45	32%	-	-	-	-	-	-
Tantieme 1 (2022)	-	-	-	-	-	-	-	-
Tantieme 1 (2021)	-	-	-	-	-	-	-	-
Tantieme 1 (2020)	-	-	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung								
Tantieme 2 (2021-2023)	0	0%	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	0	0%	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	139	100%	-	-	-	-	-	-

Frühere Mitglieder des Vorstandes

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2012 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Gewährte und geschuldete Vergütung an frühere Mitglieder des Vorstands nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Frühere Mitglieder des Vorstandes	Peter Jüngst					
	Vorstand bis 11.05.2015					
	2023		2022		2021	
	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV	in TEUR	in % v. GV
Pension	22	100%	22	100%	21	100%
Gesamtvergütung	22	100%	22	100%	21	100%

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die Aufsichtsratsvergütung wird ausschließlich durch Beschluss der Hauptversammlung festgesetzt, so dass insoweit keine vertraglichen vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte bestehen. Die vorgesehene Vergütung findet dabei solange Anwendung, bis die Hauptversammlung etwas anderes beschließt; dies dient ihrer Entlastung, damit sie nicht jährlich über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beschließen muss. Maßgeblich für die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder und somit gleichsam für die Laufzeit der Vergütung sind zunächst die Regelungen in § 9 Abs. 2, Abs. 4 und Abs. 5 der Satzung. Danach erfolgt ihre Bestellung für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit zu beschließen hat, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet wird. Die Hauptversammlung kann für von ihr gewählte Aufsichtsratsmitglieder bei der Wahl auch eine kürzere Amtszeit bestimmen. Zudem scheidet ein Mitglied nach Vollendung seines 70. Lebensjahres mit Ablauf der darauffolgenden Hauptversammlung aus dem Aufsichtsrat aus.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht ausschließlich aus einer festen Grundvergütung und aus dem Sitzungsgeld. Eine variable bzw. erfolgsabhängige oder aktienbasierte Vergütung ist für die Aufsichtsratsmitglieder hingegen weiterhin nicht vorgesehen. Damit soll die unabhängige Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrates gestärkt werden, die nicht auf einen bloß kurzfristigen Unternehmenserfolg, sondern auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Zugleich entspricht die Gestaltung der Anregung G.18 Satz 1 des Kodex 2020.

Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die Grundvergütung beträgt für jedes Aufsichtsratsmitglied pro Geschäftsjahr 18.000,00 EUR. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden wird das Dreifache, für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und den Prüfungsausschussvorsitzenden jeweils das Doppelte dieses Betrages vorgesehen. Sollte ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehören, so wird ihm die Grundvergütung nur zeitanteilig gewährt.

Das Sitzungsgeld wird den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen gewährt. Dies umfasst auch eine Sitzungsteilnahme bzw. -durchführung per Telefon- oder Videokonferenz oder unter Nutzung vergleichbarer gebräuchlicher Telekommunikationsmittel. Im Falle mehrerer Sitzungen des Aufsichtsrates und/oder seiner Ausschüsse an einem Kalendertag wird das Sitzungsgeld dabei nur einmal gezahlt. Mit dieser Vergütungskomponente wird die Effizienz der Aufsichtsrats- und Ausschussarbeit gesteigert. Das Sitzungsgeld beträgt im Fall der Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen 1.000,00 EUR für den Aufsichtsratsvorsitzenden, 750,00 EUR für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und den Prüfungsausschussvorsitzenden sowie EURO 500,00 für die weiteren Aufsichtsratsmitglieder. Im Fall der Teilnahme an Ausschusssitzungen beträgt es 1.000,00 EUR für den jeweiligen Ausschussvorsitzenden und 500,00 EUR für die weiteren Aufsichtsratsmitglieder.

Die Grundvergütung und das Sitzungsgeld der Aufsichtsräte werden als geschuldete Vergütung betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 31. Dezember vollständig erbracht wurde. Somit werden die Beträge des jeweiligen Geschäftsjahres angegeben, obgleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgt.

Die Vergütung ist mit Ablauf der Hauptversammlung fällig, die über die Entlastung für das betreffende Geschäftsjahr beschließt. Aufschubzeiten für ihre Auszahlung sind somit nicht vorgesehen.

Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile der Aufsichtsratsmitglieder im abgelaufenen Geschäftsjahr gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar:

zum 31.12. aktive Aufsichtsratsmitglieder TEUR	2023			2022			2021			2020		
	Basisvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung	Basisvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung	Basisvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung	Basisvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
Martin Bertinchamp (Vorsitzender)	54	8	62	54	9	63	54	8	62	54	6	60
in % GV	87%	13%	100%	86%	14%	100%	87%	13%	100%	90%	10%	100%
Dr. Marco Stefan Auer (ab Mai 2022)	18	5	23	11,24	3	14,24	-	-	-	-	-	-
in % GV	78%	22%	100%	79%	21%	100%	-	-	-	-	-	-
Dr. Ingo Müller (stellv. Vorsitzender ab Mai 2022 und Vorsitzender Prüfungsausschuss)	36	8	44	36	7,25	43,25	36	7,25	43,25	36	6,5	42,5
in % GV	82%	18%	100%	83%	17%	100%	83%	17%	100%	85%	15%	100%
Hans Stumpf	18	4	22	18	3,5	21,5	18	3,5	21,5	18	3	21
in % GV	82%	18%	100%	84%	16%	100%	84%	16%	100%	86%	14%	100%
Rüdiger Bäcker (bis Mai 2023)	6,76	2	8,76	18	4,5	22,5	18	3,5	21,5	18	3	21
in % GV	77%	23%	100%	80%	20%	100%	84%	16%	100%	86%	14%	100%
Simone Otto (ab Mai 2022)	18	5	23	11,24	2,5	13,74	-	-	-	-	-	-
in % GV	78%	22%	100%	82%	18%	100%	-	-	-	-	-	-
Michael Eichmann (ab Mai 2023)	11,29	2	13,29	-	-	-	-	-	-	-	-	-
in % GV	85%	15%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der Zuwendungen der im Geschäftsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung (EBIT) der Gesellschaft und der Vergütung aller Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Vergleichende Darstellung in TEUR	2023			2022			2021			2020
	Jahr	abs.	in %	Jahr	abs.	in %	Jahr	abs.	in %	
Vorstand										
Jörg Simon	505	-147	-23%	652	37	6%	615	238	63%	377
Michael Rolf (seit 07.06.2021)	576	116	25%	460	197	75%	264	-	-	-
Thorsten Segal (seit 01.10.2023)	139	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmer										
Ø Arbeitnehmer	76	3	3%	74	3	4%	71	2	2%	69
Ertragsentwicklung										
Konzern EBIT	18.502	-963	-5%	19.465	5.022	35%	14.443	3.209	29%	11.234

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der Zuwendungen der im Geschäftsjahr amtierenden Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung (EBIT) der Gesellschaft und der Vergütung aller Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Vergleichende Darstellung in TEUR	2023			2022			2021			2020
	Jahr	abs.	in %	Jahr	abs.	in %	Jahr	abs.	in %	
Aufsichtsrat										
Martin Bertinchamp (Vorsitzender)	62	-1	-2%	63	1	2%	62	2	3%	60
Dr. Marco Stefan Auer (ab Mai 2022)	23	8,76	62%	14,24	-	-	-	-	-	-
Dr. Ingo Müller (stellv. Vorsitzender ab Mai 2022 und Vorsitzender Prüfungsausschuss)	44	0,75	2%	43,25	0	0%	43,25	0,75	2%	42,5
Hans Stumpf	22	0,5	2%	21,5	0	0%	21,5	0,5	2%	21
Rüdiger Bäcker (bis Mai 2023)	8,76	-13,74	-61%	22,5	1	5%	21,5	0,5	2%	21
Simone Otto (ab Mai 2022)	23	9,26	67%	13,74	-	-	-	-	-	-
Michael Eichmann (ab Mai 2023)	13,29	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmer										
Ø Arbeitnehmer	76	3	3%	74	3	4%	71	2	2%	69
Ertragsentwicklung										
Konzern EBIT	18.502	-963	-5%	19.465	5.022	35%	14.443	3.209	29%	11.234

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG DER NORDWEST HANDEL AG, DORTMUND, FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

An die NORDWEST Handel AG, Dortmund

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der NORDWEST Handel AG, Dortmund, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Düsseldorf, den 15. März 2024

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Thomas Gloth
Wirtschaftsprüfer

Matthias Holz
Wirtschaftsprüfer