

System der Vorstandsvergütung

Seit August 2009 gilt in Deutschland das neue „Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ (VorstAG). Es orientiert sich am Leitgedanken einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. So fordert es unter anderem die Einführung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage sowie Begrenzungsmöglichkeiten für den variablen Teil der Vorstandsbezüge. Der Aufsichtsrat der INFO AG hat daher beschlossen, diesen Anforderungen in den Zielvereinbarungen für das Geschäftsjahr 2010 nachzukommen.

Die jährlichen Bezüge der Vorstandsmitglieder der INFO AG umfassen fixe und variable Komponenten. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind zum einen die Aufgaben jedes Vorstandsmitglieds und seine individuelle Leistung, zum anderen die Leistung des Gesamtvorstands, der Unternehmenserfolg sowie die wirtschaftliche Lage und Perspektiven der INFO AG. Der feste, erfolgsunabhängige Teil der Vorstandsvergütung (Fixum) besteht aus einem fixen monatlichen Gehalt. Die variablen Teile setzen sich aus einer leistungsorientierten Vergütung sowie Elementen mit längerfristiger Anreizwirkung zusammen. Zudem bestehen für drei Vorstandsmitglieder Pensionszusagen. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Leistungen, wie steuerpflichtige Zuschüsse zur privaten Rentenversicherung und den Anspruch zur Nutzung eines Dienstwagens.

Das Fixum wird als Grundvergütung monatlich als Gehalt ausgezahlt (dieses beträgt je nach Vorstandsmitglied zwischen EUR 180.000,-- und EUR 288.000,--). Die leistungsbezogene, variable Vergütung wird jährlich festgelegt. Ihre Höhe hängt vom Erreichen unternehmensbezogener Ziele, wie dem Erreichen bestimmter Umsatz- oder Erlösziele auch je Segment ab.

Dabei unterteilt sich die variable Vergütung vornehmlich in folgende Teilkomponenten:

Für alle Vorstandsmitglieder ist ein Bestandteil der variablen Vergütung an den Konzern-EBT (IFRS) der Geschäftsjahre 2010 – 2012 gekoppelt. Dabei werden bei einer 100 % Zielerfüllung (Erhöhung des Konzern-EBT (IFRS) um jeweils 5 %) in 2010 und 2011 erstmals 2012 50 % dieses Ziels als Vorschuss ausgezahlt. Die restlichen 50 % werden bei 100 % Zielerreichung für 2012 in 2013 ausgezahlt. Bei einer 100 % Zielerreichung liegt die Höhe der an die Vorstände zu zahlenden Vergütung zwischen EUR 10.000,-- und EUR 12.000,-- je Vorstandsmitglied. Die maximale variable Vergütung dieser Komponente liegt zwischen EUR 20.000,-- und EUR 24.000,-- je Vorstandsmitglied. Generell gilt, dass bei Nichterreichen dieser Komponente die als Vorschuss gezahlten 50 % entweder mit bestehenden variablen Gehaltsbezügen verrechnet oder zurückgezahlt werden.

Weiterhin ist ein Bestandteil der variablen Vergütung für alle Vorstandsmitglieder an das Konzern-EBIT (IFRS) des Geschäftsjahres 2010 gekoppelt. Bei einer 100 % Zielerreichung liegt die Höhe der an die Vorstandsmitglieder zu zahlenden Vergütung zwischen EUR 25.000,-- und EUR 60.000,-- je Vorstandsmitglied. Die maximale variable Vergütung dieser Komponente liegt zwischen EUR 37.500,-- und EUR 90.000,-- je Vorstandsmitglied.

Darüber hinaus ist für ein Vorstandsmitglied ein variabler Vergütungsbestandteil im Geschäftsjahr 2010 an den konsolidierten Umsatz nach IFRS gegenüber der Planung für

2010 gekoppelt. Bei einer 100 % Zielerreichung liegt die Höhe der an das Vorstandsmitglied zu zahlenden Vergütung bei EUR 50.000,--, die maximale variable Vergütung für diese Komponente liegt bei EUR 75.000,--.

Schließlich ist für ein anderes Vorstandsmitglied ein variabler Vergütungsbestandteil im Geschäftsjahr 2010 an das EBIT (IFRS) in den Segmenten IT Consulting und IT Outsourcing gegenüber der Planung für 2010 gekoppelt. Bei einer 100 % Zielerreichung liegt die Höhe der an das Vorstandsmitglied zu zahlenden Vergütung bei EUR 25.000,--, die maximale variable Vergütung für diese Komponente liegt bei EUR 37.500,--.

Insgesamt kann die max. variable Vergütung kumuliert je nach Vorstandsmitglied höchstens zwischen EUR 125.000,-- und EUR 195.000,-- betragen.

Am 2. Juli 2010 wird die Hauptversammlung der INFO AG über das neue Vergütungssystem beschließen. Dieser Beschluss ist zwar rechtlich nicht bindend, erlaubt den Aktionären aber, zur Neuregelung Stellung zu nehmen und Billigung oder Missfallen auszudrücken.

Hamburg, im Mai 2010