

Grundsätze der Vergütung für den Verwaltungsrat (Unterneh- mensleitung) der Logwin AG

Grevenmacher, 11. März 2024

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DER UNTERNEHMENSLEITUNG

Diese Vergütungspolitik wurde gemäß Artikel 7bis des abgeänderten Gesetzes vom 24. Mai 2011 über die Ausübung bestimmter Rechte von Aktionären in börsennotierten Gesellschaften erstellt und beinhaltet die Grundsätze für die Vergütung der Unternehmensleitung der Logwin AG und erläutert die Höhe und die Struktur des Einkommens seiner Mitglieder.

Zielsetzung Zielsetzung des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat wie auch aller Führungskräfte im Logwin Konzern ist es, diese ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereich entsprechend im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben angemessen zu vergüten.

Kriterien für die Angemessenheit der Verwaltungsratsvergütung sind die Aufgaben der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder, ihre individuellen Leistungen, die wirtschaftliche Lage und die Zukunftsaussichten des Unternehmens wie auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichs- bzw. Wettbewerbsumfelds.

Systematik der Verwaltungsratsvergütung Das Vergütungssystem der Logwin AG für die Verwaltungsratsmitglieder folgt der Unterscheidung zwischen exekutiven und nicht-exekutiven Mitgliedern. Die Struktur des Jahreszieleinkommens und die Bemessung des variablen Vergütungsanteils entspricht grundsätzlich der Vergütungsstruktur der Mitarbeiter der Logwin Gruppe mit erfolgsabhängigen Vergütungszusagen.

Vereinbarungen mit exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern Mit den exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats werden durch die Logwin AG oder andere verbundene Unternehmen befristete Dienstverträge mit einer Laufzeit zwischen drei und fünf Jahren geschlossen. Zuständig für den Abschluss und die Verlängerung solcher Dienstverträge ist das Appointment and Remuneration Committee des Verwaltungsrats. Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen keine gesonderten vertraglichen Regelungen.

Vergütungsbestandteile Für exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats setzt sich die Vergütung aus einer Grundvergütung und einer variablen Vergütung zusammen, die zusammen als „Jahreszieleinkommen“ einzelvertraglich vereinbart werden. Im Jahreszieleinkommen sind sämtliche Tätigkeiten im Logwin Konzern enthalten, für die Wahrnehmung von Aufgaben in Tochterunternehmen erfolgt keine gesonderte Vergütung.

Die **Grundvergütung** ist eine feste, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Verwaltungsratsmitglieds orientiert und in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird. Sie beträgt zwischen 50 % und 60% des Jahreszieleinkommens. Zusätzlich erhalten die Verwaltungsratsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus der Möglichkeit auch einer privaten Nutzung ihres Dienstwagens sowie Versicherungsleistungen inklusive einer Altersversorgung bestehen. Die Altersversorgung erfolgt in Form einer beitragsorientierten Versorgungszusage über eine überbetriebliche kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse mit einer garantierten kalenderjährlichen Beitragssumme. Die Leistung der Versorgung sieht eine Altersrente, eine Hinterbliebenenrente und eine Versorgung im Invaliditätsfall vor.

Die **variable Vergütung**, die bei 100-prozentiger Zielerreichung zwischen 40% und 50 % des Jahreszieleinkommens ausmacht, teilt sich in eine kurzfristige und eine langfristige Vergütungskomponente. Die variable Vergütung ist auf einen maximalen Zielerreichungsgrad von 200% begrenzt. Die Erfolgsziele als Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung werden jährlich durch das Appointment and Remuneration Committee des Verwaltungsrats festgelegt und bestehen zu 80% aus den finanziellen Kennzahlen Jahresüberschuss (Net Result) und Free Cash Flow.

In die kurzfristige variable Vergütung geht zudem zu 20% eine Persönliche Komponente ein, die sich nach persönlichen Zielen basierend auf der Strategischen Planung und der Geschäftsführungsaufgaben für die Verwaltungsratsmitglieder bemisst.

Die langfristige variable Vergütung ist ausschließlich abhängig von der Erreichung längerfristiger finanzieller Kennzahlen als einer Kombination aus Jahresüberschuss und ROCE (Return on Capital Employed). Die langfristige variable Vergütung wird jeweils für einen mehrjährigen Betrachtungszeitraum festgelegt.

Die Ermittlung der Zielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung sowie der finanziellen Kennzahlen für die langfristige variable Vergütung erfolgt jährlich durch den Verwaltungsrat auf Grundlage des von der Hauptversammlung festgestellten Konzernabschlusses. Weder für die kurz- noch für die langfristigen variablen Vergütungsanteile besteht die Möglichkeit eines Aufschubs der Auszahlung oder einer Rückforderung.

Die Vergütungspolitik fördert damit die Erreichung kurzfristiger sowie langfristiger strategischer Ziele des Unternehmens.

Nicht-exekutive Mitglieder Über Höhe und Struktur der jährlichen Vergütung der nicht-exekutiven Verwaltungsratsmitglieder beschließt die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft.

Organisatorische Zuständigkeit für die Festlegung und Überwachung der Vergütungspolitik Festlegung, Überprüfung der Vergütung der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder sowie die Behandlung von möglichen Interessenkonflikten erfolgen gemäß Satzung durch das Appointments and Remuneration Committee. Über die Höhe der Vergütung der nicht-exekutiven Verwaltungsratsmitglieder entscheidet die Hauptversammlung.