



## **Your Family Entertainment Aktiengesellschaft**

### **München**

- ISIN DE000A161N14 -
- ISIN DE000A3MQDJ8 -
- ISIN DE000A3MQR24 -

### **Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder**

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder.

Der Aufsichtsrat der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft hat beschlossen, das zuletzt von der Hauptversammlung am 29. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder anzupassen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgend dargestellte und vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft zu billigen.

### **Vergütungssystem für den Vorstand der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft**

Der Aufsichtsrat der Your Family Entertainment AG hat am 16. Mai 2022 das nachfolgende neue System zur Vergütung des Vorstands der Your Family Entertainment AG beschlossen.

Das Vergütungssystem ersetzt das bisherige System vom 14. April 2021 und gilt für alle ab dem 28. Juni 2022 neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

#### **I. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Strategie und langfristigen Entwicklung der Your Family Entertainment AG**

Das System zur Vergütung des Vorstands der Your Family Entertainment AG ist auf eine langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswerts zugunsten der Aktionäre ausgerichtet. Durch

bestimmte Leistungskriterien setzt das System Anreize für eine an der Strategie ausgerichtete wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend dem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen und leistungsgerecht zu entlohnen, wobei durch die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile insbesondere auch der persönlichen Leistung des Vorstandsmitglieds Rechnung getragen werden soll.

Bei der Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich der Aufsichtsrat an folgenden Grundsätzen:

- **Förderung der Geschäftsstrategie**

Das Vergütungssystem leistet in der Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert werden.

- **Angemessenheit der Vergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen. Sie trägt der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung. Gegenüber vergleichbaren Unternehmen ist die Vergütung marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig.

- **Verknüpfung von Leistung und Vergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird an ihre Leistungen gekoppelt, indem die variablen Vergütungsbestandteile von der Erreichung bestimmter Ziel-Kriterien abhängig gemacht werden. Damit werden besondere Leistungen angemessen vergütet, während eine Verfehlung der vorgegeben Ziele zu einer spürbaren Absenkung führt.

- **Harmonisierung mit Aktionärsinteressen**

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre. Ein Teil der variablen Vergütung knüpft an die positive Entwicklung der Unternehmenskennzahlen und damit an die Dividendenfähigkeit an.

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

### **1. Zuständigkeit für das Vergütungssystem und die Vorstandsvergütung**

Der Aufsichtsrat setzt das System der Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie die Höhe der Vorstandsvergütung einschließlich der Maximalvergü-

tung fest. Falls erforderlich, werden externe Vergütungsberater hinzugezogen, wobei auf deren Unabhängigkeit geachtet wird.

Der Aufsichtsrat gestaltet das System zur Vergütung des Vorstands unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere der Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vorstandsvergütungssystem wird gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre bzw. bei jeder wesentlichen Änderung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest.

Sollte bei den Entscheidungen über das Vergütungssystem für den Vorstand in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds ein Interessenkonflikt auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln, wie andere Interessenkonflikte innerhalb des Aufsichtsrats, so dass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwerwiegenden Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung von Interessenkonflikten sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachfremde Erwägungen beeinflusst werden.

## **2. Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Die Struktur, Gewichtung und Höhe der einzelnen Vergütungskomponenten sollen angemessen und adäquat sein. Der Aufsichtsrat überprüft daher regelmäßig das Vergütungssystem des Vorstands und die Angemessenheit der Vergütung. Bei der Überprüfung der Angemessenheit werden auch Veränderungen der Lebenshaltungskosten, die allgemeine wirtschaftliche Situation und die wirtschaftliche Situation der Your Family Entertainment AG berücksichtigt. Zur Beurteilung wird zudem ein Vergleich sowohl in horizontaler wie auch in vertikaler Hinsicht gezogen.

### ***Horizontalvergleich***

Der Aufsichtsrat vergleicht die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung des Vorstands der Your Family Entertainment AG regelmäßig mit anderen Unternehmen („Peer-Group-Vergleich“). Hierbei werden Vergleichsunternehmen aus dem börsennotierten Umfeld herangezogen, die nach ihrer Branche, Größe, Region und Transparenz mit der Your Family Entertainment AG vergleichbar sind.

### ***Vertikalvergleich***

Zum anderen berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Überprüfung und Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung die Höhe der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des Führungskreises und der

gesamten Belegschaft der Your Family Entertainment AG, wobei als Führungskreis die Gruppe der leitenden Angestellten der Gesellschaft definiert wird.

### **3. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat kann in besonderen begründeten Ausnahmefällen vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des hier beschriebenen Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dabei ist die Vorstandsvergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht zu überfordern. Unter einen solchen begründeten Ausnahmefall könnten außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation fallen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen für den Aufsichtsrat im Zeitpunkt der Festlegung der Leistungskriterien und Ziele nicht vorhersehbar waren. Eine allgemein ungünstige Marktentwicklung gilt allerdings ausdrücklich nicht als begründeter Ausnahmefall.

Im Falle einer notwendigen Abweichung darf vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen werden: Vergütungsstruktur, Verfahren zur Festlegung der Vergütung, einzelne Vergütungsbestandteile, Maximalvergütung, Leistungskriterien und deren Berechnungsmethoden sowie Zielerreichungsmaßstab. Ferner kann der Aufsichtsrat in diesem Fall vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung zu gewährleisten. Abweichungen werden im Rahmen des jeweiligen Vergütungsberichts dargelegt und begründet.

### **III. Bestandteile des Vergütungssystems**

Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine Vergütung, die sich aus fixen und variablen Komponenten zusammensetzt. Zu den fixen Bestandteilen gehören das feste Jahresgrundgehalt und die Nebenleistungen. Variable Bestandteile sind eine jährliche Tantieme sowie eine qualitative Erfolgskomponente für besondere Leistungen (Ermessensbonus).

#### **1. Fixe Vergütung**

Die fixe Vergütung besteht aus dem fest vereinbarten Jahresgrundgehalt und den Nebenleistungen. Sie ist erfolgsunabhängig und sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen, wodurch das Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen vermieden wird. Die einzelnen erfolgsunabhängigen Komponenten der Vorstandsvergütung setzen sich wie folgt zusammen:

##### **1.1 Festes Jahresgrundgehalt**

Das feste Jahresgrundgehalt wird in zwölf gleichen Monatsraten jeweils am Ende eines Kalendermonats ausbezahlt.

Dieses feste Jahresgrundgehalt wird mit den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich individuell - auch unterschiedlich - vertraglich vereinbart.

## **1.2 Nebenleistungen**

Den Vorstandsmitgliedern können neben dem festen Jahresgrundgehalt ferner vertragliche Nebenleistungen gewährt werden. Diese werden mit den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich individuell - auch unterschiedlich - vertraglich vereinbart. Solche Nebenleistungen können insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, die Bereitstellung von Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere Unfallversicherung (einschließlich Todesfall- und Berufsunfähigkeitschutz), Rechtsschutzversicherung, Industrie- und Strafrechtsschutzversicherung und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), Zuschüsse zu einer Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Beitrags, der bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung als Arbeitgeberbeitrag zu zahlen wäre, sowie Zuschüsse zur Einzahlung in ein persönliches Vorsorgekonzept zur Alters- und Berufsunfähigkeits-Absicherung umfassen. Bei Neubestellungen können weitere Nebenleistungen einzelvertraglich vereinbart werden.

Darüber hinaus können bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern in Ausnahmefällen Einmalzahlungen aus Anlass des Amtsantritts, insbesondere zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis, gewährt werden. Diese Zahlungen müssen stets angemessen sein und fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

## **2. Variable Vergütung**

Den Vorstandsmitgliedern kann zusätzlich zu der festen Vergütung eine variable Vergütung gewährt werden. Die variable Vergütung ist erfolgsabhängig und besteht aus einer jährlichen Tantieme sowie einem erfolgsabhängigen Ermessensbonus, die beide in bar ausgezahlt werden.

### **2.1 Tantieme**

*Leistungskriterien und Zielerreichung*

Die Tantieme bezieht sich auf ein Geschäftsjahr als Zielerreichungszeitraum. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied die jeweils gültigen Leistungskriterien, Ziele und Berechnungsmethoden und bei mehreren Leistungskriterien auch deren Gewichtung fest, soweit die Festlegung nicht bereits im Vorstandsdienstvertrag erfolgt ist. Die Ziele werden aus der jeweiligen Unternehmensplanung zum Zeitpunkt der Zielfestlegung abgeleitet und beziehen sich auf finanzielle Leistungskriterien, die sich vor allem an der Unternehmensstrategie der Gesellschaft orientieren.

Als mögliche finanzielle Leistungskriterien für die jährliche Tantieme kommen zum Beispiel in Betracht: die Erreichung von Zielwerten bzw. Veränderungsraten für Umsatz, EBITDA oder Jahresergebnis.

Neben den finanziellen Leistungskriterien können nichtfinanzielle Leistungskriterien, insbesondere Leistungskriterien mit Nachhaltigkeitscharakter, festgelegt werden. Als mögliche nichtfinanzielle Leistungskriterien kommen zum Beispiel in Betracht: strategische Unternehmensentwicklungen, Unternehmensprozesse, Diversität, Mitarbeiterbelange, Kundenzufriedenheit oder Corporate Social Responsibility.

Der Aufsichtsrat kann die Ziele für alle Vorstandsmitglieder identisch oder für jedes Vorstandsmitglied einzeln definieren oder Ziele für den gesamten Vorstand und Individualziele für einzelne Vorstandsmitglieder bei der Zielfestlegung kombinieren.

Bei der Festlegung und Auswahl der Leistungskriterien und Ziele achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese objektiv, beispielsweise anhand des Rechnungslegungswesens oder interner Auswertungen, messbar oder verifizierbar sind und damit die Zielerreichung für Dritte nachvollziehbar ist. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist ausgeschlossen.

Der Aufsichtsrat legt zudem für den bevorstehenden Zielerreichungszeitraum die Höhe der jährlichen Tantieme bei 100 Prozent Zielerreichung aller für die Leistungskriterien festgelegten Ziele (Zieltantieme) fest, soweit eine Festlegung nicht bereits im Vorstandsdienstvertrag erfolgt ist.

Abhängig von den Leistungskriterien und den damit verbundenen Zielen kann sich die rechnerische Höhe der Tantieme aus einem vom prozentualen Grad der Zielerreichung abhängigen Betrag oder anhand einer auf dem Leistungskriterium basierenden Formel ergeben. Es können Zielerreichungskorridore mit Mindestschwellen, bei deren Unterschreiten die Tantieme entfällt, sowie Obergrenzen für einzelne Leistungskriterien oder für die jährliche Tantieme eines Vorstandsmitglieds insgesamt festgelegt werden.

Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres und Vorlage des Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr als maßgeblicher Bemessungszeitraum stellt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung bzw. die Höhe der jährlichen Tantieme unter Berücksichtigung einer eventuellen Höchstgrenze, jedenfalls aber unter Beachtung der Maximalvergütung, fest. Die Tantieme ist nach Ablauf des Geschäftsjahres zu dem im voraus

vereinbarten Fälligkeitstermin, in der Regel spätestens innerhalb eines Monats nach Feststellung des Jahresabschlusses, zur Zahlung fällig.

#### *Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft*

Bei den finanziellen Leistungskriterien handelt es sich überwiegend um Leistungsindikatoren der Gesellschaft, die insbesondere die unternehmerische Leistungsfähigkeit der Your Family Entertainment AG widerspiegeln und damit das strategische Ziel des profitablen Wachstums fördern. Neben dem Umsatz sind insbesondere das EBITDA und das Jahresergebnis die wichtigsten Kennzahlen für die Your Family Entertainment AG und für die Unternehmenssteuerung der Gesellschaft von herausragender Bedeutung. Indem die variable Vergütung an die Umsatz- oder Ergebnisentwicklung der Gesellschaft anknüpft, wird der Vorstand incentiviert, die Umsatzbasis zu verbreitern und auf eine stabile Ertragssituation der Gesellschaft hinzuwirken. Eine jährliche Umsatz- bzw. Ertragssteigerung sind eine maßgebliche Grundlage für das angestrebte Unternehmenswachstum und die Umsetzung der Geschäftsstrategie und damit für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Die jeweils gewählten finanziellen und ggf. nichtfinanziellen Kriterien und Ziele tragen durch die direkte Ableitung aus der Unternehmensplanung im Rahmen der variablen Vergütung dazu bei, den Vorstandsmitgliedern einen Anreiz zur Umsetzung der Pläne zu bieten. Die wiederholte Erreichung der Ziele im finanziellen und ggf. nichtfinanziellen Bereich wiederum fördert die Umsetzung der Geschäftsstrategie und die langfristige nachhaltige positive Entwicklung der Your Family Entertainment AG. Die mit der Tantieme verbundene Vorstandsvergütung leistet somit als Anreizsystem einen direkten Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

## **2.2 Erfolgsabhängiger Ermessensbonus**

### *Erfolgskomponente*

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, in außerordentlichen Fällen besondere im Unternehmensinteresse liegende Leistungen eines Vorstandsmitglieds mit einer außerordentlichen Erfolgsvergütung (qualitative Erfolgskomponente) zu honorieren. Der Aufsichtsrat wird von dieser Möglichkeit nur dann Gebrauch machen, sofern dies zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Dabei handelt es sich um einmalige Leistungen, die keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen.

Die Entscheidung über einen solchen Ermessensbonus erfolgt durch gesonderten Aufsichtsratsbeschluss, in dem insbesondere die Höhe und die Auszahlungsmodalitäten festgelegt werden.

### *Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft*

Der Aufsichtsrat hält die Möglichkeit zur Zahlung eines Ermessensbonus für ein sinnvolles Instrument, um besondere Anstrengungen und Leistun-

gen eines Vorstandsmitglieds in einem bestimmten Geschäftsjahr ausreichend honorieren zu können. Dies gilt insbesondere für Umstände und Ereignisse, deren Eintritt im Zeitpunkt der Zielfestlegung für die jährliche Tantieme noch nicht oder nicht sicher vorhersehbar war, und die einen überobligatorischen persönlichen Einsatz eines Vorstandsmitglieds erfordern (z.B. unvorhersehbare Einzelprojekte oder Transaktionen). Die Möglichkeit zur Zahlung eines solchen Bonus kann einen deutlichen Anreiz darstellen, außerordentliche Anstrengungen zum Wohle des Unternehmens und seiner Aktionäre zu unternehmen und einen weiteren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten. Der Aufsichtsrat wird in jedem Fall darauf achten, dass die Höhe des Bonus in einem angemessenen Verhältnis zu den besonderen Leistungen des betroffenen Vorstandsmitglieds und dem damit verbundenen Interesse der Gesellschaft steht.

#### **IV. Clawback-Regelung für variable Vergütungsbestandteile**

Der Aufsichtsrat ist nach § 87 Abs. 2 AktG berechtigt, die Bezüge mit Wirkung für die Zukunft auf eine angemessene Höhe herabzusetzen bzw. die Struktur der Gesamtvergütung sowie die Ausgestaltung der Vergütungskomponenten zu verändern, um eine angemessene Vergütung zu gewährleisten. Dabei ist die Lage der Gesellschaft zu berücksichtigen.

Eine darüber hinausgehende Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen.

#### **V. Ziel-Gesamtvergütung und relative Anteile**

Mit der Festlegung der Zieltantieme legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied mittelbar die Ziel-Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr fest. Die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt sich aus der Summe aller Vergütungsbeträge für ein Geschäftsjahr, namentlich dem festen Jahresgehalt, den Nebenleistungen sowie der variablen Vergütungskomponente in Form der Tantieme bei 100%-Zielerreichung bzw. unter Berücksichtigung gegebenenfalls vereinbarter Höchstbeträge. Unabhängig davon kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen entscheiden, ob und in welchem Umfang ein Mitglied des Vorstands einen Ermessensbonus erhält, der dann in die festgelegte Maximalvergütung einfließt und insoweit betragsmäßig neben dem für den Ermessensbonus festgelegten Cap auch durch diese beschränkt wird.

Bei einer 100-prozentigen Zielerreichung für die Tantieme bzw. Zugrundelegung gegebenenfalls vereinbarter Höchstbeträge ergeben sich für ein Geschäftsjahr die nachstehenden relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile. Die Gewährung eines Ermessensbonus bleibt bei der Festlegung der relativen Anteile unberücksichtigt, da eine solche Gewährung von einer nachträglichen Einzelfallentscheidung des Aufsichtsrats abhängig ist und nicht sicher vorhergesagt werden kann.

Der Anteil des festen Jahresgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung sollte zwischen 70 % bis 90 % und der Anteil der Nebenleistungen bei 5 % bis 15 % der Ziel-Gesamtvergütung. Auf die variable Vergütung in Form der Tantieme sollen entfallen 10 % bis 40 % der Ziel-Gesamtvergütung.



## **VI. Maximalvergütung**

Die Summe aller Vergütungskomponenten, die ein Geschäftsjahr betreffen, unterliegt - unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt werden - einer betragsmäßigen Höchstgrenze (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG) und ist auf einen Maximalbetrag von EUR 500.000,00 je Vorstandsmitglied begrenzt.

## **VII. Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsdienstverträge**

*Laufzeiten und Voraussetzungen für die Beendigung der Vorstandsdienstverträge*

Vorstandsverträge werden für die jeweilige Bestelldauer des Vorstandsmitglieds abgeschlossen. Bei Erstbestellungen wird die von dem Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlene Höchstbestelldauer von drei Jahren beachtet. Wiederbestellungen erfolgen für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren. Über die Verlängerung des Vorstandsdienstvertrages soll spätestens sechs Monate vor Ablauf entschieden werden.

Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsdienstvertrages ist für beide Parteien grundsätzlich ausgeschlossen; jede Partei hat jedoch ein Recht zur außerordentlichen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund (§ 626 BGB). Des Weiteren kann vorgesehen werden, dass in bestimmten Fällen einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts, insbesondere bei Widerruf der Bestellung, Amtsniederlegung oder Umwandlung der Gesellschaft, der Vorstandsdienstvertrag mit einer entsprechend § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu bestimmenden Auslaufzeit automatisch endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

In den Vorstandsdienstverträgen kann darüber hinaus vorgesehen werden, dass diese - vorbehaltlich eines früheren Ablaufs der regulären Vertragslaufzeit - mit Vollendung des für den Eintritt in die gesetzliche Rente erforderlichen Lebensjahres sowie im Falle einer dauernden Berufsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds mit Ende des Quartals, in dem die dauernde Berufsunfähigkeit festgestellt worden ist, enden.

*Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit*

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit infolge einer ununterbrochenen krankheitsbedingten Abwesenheit des Vorstandsmitglieds kann vereinbart werden, dass die fixe Vergütung für die Dauer von bis zu sechs Monaten, längstens jedoch für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrages, weitergezahlt und die variable Vergütung nur auf Basis einer Pro-rata-Berechnung gezahlt wird. Für den Fall, dass der Dienstvertrag durch Tod des Vorstandsmitglieds endet, kann vorgesehen werden, dass das feste Jahresgehalt für den Sterbemonat und bis zu zwei weitere Monate, längstens jedoch für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrages, weitergezahlt wird.

Der Vorstandsdienstvertrag kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von bis zu zwei Jahren vorsehen. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots kann eine Karenzentschädigung bis zu 100 % der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung (i.S.v. §§ 74 ff HGB) vereinbart werden.

### **VIII. Mandate von Vorstandsmitgliedern**

Vorstandsmitglieder können Aufsichtsratsmandate in konzernfremden Gesellschaften ausüben, sofern die Interessen der Your Family Entertainment AG gewahrt bleiben und der Aufsichtsrat der Your Family Entertainment AG diesen Mandaten vorab zugestimmt hat. Der Aufsichtsrat entscheidet im Rahmen der Zustimmung im Einzelfall, ob und inwieweit eine Aufsichtsratsvergütung auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.