



**HORNBAACH-Baumarkt-Aktiengesellschaft  
76878 Bornheim bei Landau/Pfalz**

**Darstellung des neuen Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands  
zu Punkt 8 der Tagesordnung der am 7. Juli 2011 stattfindenden Hauptversammlung  
der HORNBAACH-Baumarkt-Aktiengesellschaft**

Im August 2009 trat das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, größere Anreize in der Vergütungsstruktur für Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft in Richtung einer nachhaltigen und auf Langfristigkeit ausgerichteten Unternehmensführung zu schaffen. Der Aufsichtsrat der HORNBAACH-Baumarkt-Aktiengesellschaft (im Folgenden „**HORNBAACH-Baumarkt-AG**“) hat sich deshalb mit der Überprüfung des bestehenden und der Ausarbeitung eines neuen Vergütungssystems für den Vorstand beschäftigt.

Der Aufsichtsrat hat am 18. Mai 2011 ein geändertes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, welches bei künftigen Neu- und Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern zur Anwendung kommt. In Übereinstimmung mit Ziffer 4.2.2 Satz 4 des Deutschen Corporate Governance Kodexes hat der Aufsichtsrat hierbei einen unabhängigen externen Vergütungsexperten hinzugezogen, den er mit der Überprüfung des bisherigen Vergütungssystems und der Erarbeitung von Vorschlägen für eine Weiterentwicklung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beauftragt hat.

Im neuen Vergütungssystem steigt das Gewicht des langfristigen Unternehmensergebnisses als Bemessungsfaktor für die erfolgsabhängige Vergütung. Der Anteil der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung sinkt und zudem wird eine Begrenzung der erfolgsabhängigen Vergütung eingeführt.

Das neue Vergütungssystem gilt rückwirkend ab 1. März 2011.

**I. Vergütungssystem des Vorstands der HORNBAACH-Baumarkt-AG**

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird gemäß den aktienrechtlichen Anforderungen unter Beachtung der marktüblichen Vergütung festgelegt. Die Gesamtvergütung für Mitglieder des Vorstands ergibt sich aus den Vergütungsbestandteilen jährlicher Festgehalt und jährliche variable Vergütung zuzüglich markt- und konzernüblicher Nebenleistungen. Die Gesamtvergütung wird vom Aufsichtsrat regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin überprüft.

**1. Jährlicher Festgehalt**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein jeweils einzelvertraglich festgelegtes jährliches Festgehalt monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt. Die Festgehälter sind rückwirkend zum 1. März 2011 abgestuft für den Vorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden bzw. die ordentlichen Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat am 18. Mai 2011 neu festgelegt worden.

## **2. Variable Vergütung**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten über das jährliche Festgehalt hinaus ab dem Geschäftsjahr 2011/2012 eine an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierte jährliche variable Vergütung. Diese ist sowohl an Unternehmenszielen als auch an individuellen Zielen der Mitglieder des Vorstands orientiert.

Als wesentlicher Erfolgsparameter für die Festlegung der variablen Vergütung dient der durchschnittliche Konzernjahresüberschuss nach Steuern (IFRS) der HORNBACH-Baumarkt-AG. Der Berechnung der variablen Vergütung liegt dabei der dreijährige Durchschnitt der Konzernjahresüberschüsse nach Steuern (IFRS) der HORNBACH-Baumarkt-AG zu Grunde.

Die individuelle Höhe der variablen Vergütung ist jeweils abgestuft für den Vorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden und jedes ordentliche Vorstandsmitglied unterschiedlich festgelegt. Sie liegt für kein einzelnes Vorstandsmitglied höher als 1% vom dreijährigen Durchschnitt der Konzernjahresüberschüsse nach Steuern (IFRS) der HORNBACH-Baumarkt-AG.

Die aus dem durchschnittlichen Konzernjahresüberschuss nach Steuern (IFRS) errechnete variable Vergütung wird in Höhe von bis zu 25% nach der Erreichung der für das jeweilige Geschäftsjahr individuell für jedes Vorstandsmitglied vereinbarten Ziele in mehreren Stufen ermittelt und festgelegt. Dem liegen im vorhinein vereinbarte individuelle Ziele für jedes einzelne Vorstandsmitglied zu Grunde. Zur Festlegung dieser Ziele treffen der Aufsichtsrat der HORNBACH-Baumarkt-AG und das jeweilige Vorstandsmitglied jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres eine Zielvereinbarung, in der die individuellen Ziele, deren prozentuale Gewichtung und der jeweilige Grad der Zielerreichung durch das Aufsichtsratsplenum festgelegt werden. Nach Abschluss des Geschäftsjahres stellt das Aufsichtsratsplenum den Grad der Zielerreichung der individuellen Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds fest.

Die Festlegung des weiteren 75% Anteils der variablen Vergütung erfolgt ausschließlich am durchschnittlichen Konzernjahresüberschuss nach Steuern (IFRS) der HORNBACH-Baumarkt-AG der letzten drei Jahre.

Für alle Mitglieder des Vorstands ist die variable Vergütung begrenzt auf maximal 150% des jeweiligen Festgehalts des einzelnen Vorstandsmitglieds. Eine darüber hinaus gehende variable Vergütung wird nicht gewährt.

## **3. Verhältnis der Vergütungsbestandteile untereinander**

Das Verhältnis zwischen dem Festgehalt und den variablen Vergütungsbestandteilen ist nicht fest vorgegeben. Insbesondere besteht – mit Ausnahme der höhenmäßigen Begrenzung auf maximal 150% des Festgehalts – keine betragsmäßige Verknüpfung zwischen dem jährlichen Festgehalt und der jährlichen variablen Vergütung.

Im Rahmen der jährlichen variablen Vergütung ist sichergestellt, dass der überwiegende Teil der variablen Vergütung (75%) langfristig orientiert ist und somit der vom Gesetzgeber geforderten überwiegenden Mehrjährigkeit entspricht.

Im Einzelfall kann das Vergütungssystem vom Aufsichtsratsplenum unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben angepasst werden, sofern dies unter Berücksichtigung der Aufgaben und der Leistungen des Vorstandsmitglieds für erforderlich erachtet wird.

## **II. Übergangsregelungen**

Die bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) bestehenden Vorstandsverträge unterliegen einem gesetzlichen Bestandsschutz. Eine Überleitung auf das neue Vergütungssystem ist nur im Wege der Einigung mit den betroffenen Vorstandsmitgliedern möglich.

Die Dienstverträge mit den Mitgliedern des Vorstands der HORNBACH-Baumarkt-AG sollen an das neue Vergütungssystem angepasst werden. Hierzu konnte der Aufsichtsrat mit allen Mitgliedern des Vorstands der HORNBACH-Baumarkt-AG bereits Einigkeit erzielen.

## **III. Altersversorgung/Ruhegehaltszusage**

Die Mitglieder des Vorstands der HORNBACH-Baumarkt-AG erhalten mit Wirkung ab dem 1. März 2011 erstmalig einzelvertragliche Ruhegehaltszusagen. Diese bestehen aus einer beitragsorientierten Altersversorgung in Höhe von 25% des Festgehalts, auszahlbar zu jeweils 50% zum 31. August bzw. 28. Februar des Jahres. Folgende wesentliche Einzelheiten liegen der beitragsorientierten Altersversorgung zugrunde:

- a) Unmittelbare, beitragsorientierte Kapitalzusage im Durchführungsweg Direktzusage,
- b) Aufbau eines Deckungskapitals und bilanzielle Saldierung mit den Pensionsrückstellungen,
- c) Altersleistung nach Ausscheiden ab Alter 65 oder gegebenenfalls früher, jedoch mindestens ab Alter 60 nach Beschluss des Aufsichtsrats als Einmalzahlung, in mehreren Jahresraten oder als Rente, bei Tod oder Invalidität Einmalzahlung in Höhe des gebildeten Versorgungskapitals,
- d) Garantieverzinsung des Versorgungskapitals in Höhe von 2% p. a. zuzüglich einer Überschussrendite aus der Kapitalzusage,
- e) Die Ansprüche sind für alle heutigen Vorstandsmitglieder unverfallbar; für zukünftig neue Vorstandsmitglieder nach fünf Jahren, wobei die Zeit der Zugehörigkeit zum Unternehmen angerechnet wird,
- f) Insolvenzversicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein, Köln, mit zusätzlicher Absicherung über die Bildung eines Treuhandvermögens aus den Versorgungsbeiträgen,
- g) Jährliche Anpassung von 1% der laufenden Renten,
- h) Freiwillige Beiträge des Vorstandsmitglieds aus zukünftig fälligen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen in beliebiger Höhe bis maximal einer gesamten Jahresvergütung.

#### **IV. Regelungen bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen (Abfindungsregelungen)**

In den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder sind keine Abfindungsregelungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund und für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit in Folge eines Kontrollwechsels (change of control) enthalten. Insoweit weicht die HORNBACH-Baumarkt-AG von den Regelungen der Ziffer 4.2.3 Abs. 4 und 5 des Deutschen Corporate Governance Kodexes ab. Im Einzelfall können jedoch Zahlungen an ein vorzeitig ausscheidendes Vorstandsmitglied durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats insbesondere dann gewährt werden, wenn das Vorstandsmitglied sein vorzeitiges Ausscheiden nicht selbst zu vertreten hat.

#### **V. Weitere Leistungen**

Die Mitglieder des Vorstands der HORNBACH-Baumarkt-AG erhalten insbesondere die folgenden weiteren Leistungen in markt- und konzernüblicher Art und Weise, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden:

- Erstattung von Reisekosten und sonstigen im Interesse der HORNBACH-Baumarkt-AG getätigten Aufwendungen nach Aufwand,
- Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung, zur freiwilligen Rentenversicherung bzw. alternativ zu Beiträgen für eine private Lebensversicherung,
- Unfallversicherung für den Todes- und Invaliditätsfall,
- befristete Fortzahlung der Bezüge im Krankheits- sowie Todesfall,
- Anspruch auf Stellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung,

Bornheim bei Landau/Pfalz, im Mai 2011

HORNBACH-Baumarkt-Aktiengesellschaft

Der Aufsichtsrat