

PEARL GOLD AG

Veröffentlichung des Beschlusses und des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Abs. 2 AktG

Auf der ordentlichen Hauptversammlung der PEARL GOLD AG am 9. Januar 2025 wurde unter Tagesordnungspunkt 17 „Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für Mitglieder des Vorstands“ ein neues Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands der PEARL GOLD AG gemäß § 87a AktG („**Vergütungssystem 2025**“) zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem 2025 wurde von der Hauptversammlung mit folgendem Ergebnis gebilligt:

14.098.234	Stückaktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden (= 56,39 % des eingetragenen Grundkapitals)
14.098.234	Ja-Stimmen (100,00 %)
0	Nein-Stimmen (0,00 %)

Das Vergütungssystem 2025 hat folgenden Wortlaut:

Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands der PEARL GOLD AG gemäß § 87a AktG (Vergütungssystem 2025)

A. Grundzüge des Vergütungssystems

Das neue Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands („Vergütungssystem 2025“) zielt darauf ab, Vorstandsmitglieder der PEARL GOLD AG („Gesellschaft“) entsprechend ihrer Verantwortung und ihren Aufgaben angemessen zu vergüten. Es sieht hierzu die Zahlung einer Festvergütung vor und unterscheidet sich dadurch von dem bisherigen, der Hauptversammlung vom 4. November 2021 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem, nach welchem Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit keine Vergütung erhalten sollten; von der Einbeziehung variabler Komponenten in die Bemessung der Vergütung sieht der Aufsichtsrat in der derzeitigen Lage der Gesellschaft weiterhin ab, um zu vermeiden, dass eine stichtagsbezogene Betrachtung einzelner Erfolgsparameter dem Ziel eines dauerhaften unternehmerischen Erfolgs untergeordnet wird. Mit der Einführung einer Festvergütung soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass mit Wiederaufnahme der werbenden Tätigkeit der Gesellschaft die Arbeitsbelastung des Vorstands merklich gestiegen ist; zudem soll gewährleistet werden, dass die Vergütung von Mitgliedern des Vorstands weiterhin in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft steht, und sichergestellt wer-

PEARL GOLD AG

den, dass die Gesellschaft auch künftig geeignete, hochqualifizierte Kandidaten für den Vorstand gewinnen kann. Hierdurch soll die im Vergütungssystem 2025 vorgesehene Vergütung einen entscheidenden Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leisten. Da die Gesellschaft keine Arbeitnehmer beschäftigt, kam eine Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung des Vorstands nicht in Betracht. Aufgrund der derzeitigen besonderen Marktstellung der Gesellschaft konnte bei der Festsetzung des Vergütungssystems – mangels geeigneter Vergleichsgruppe anderer Unternehmen – auch nur eingeschränkt ein Abgleich mit der Vergütung von Vorständen anderer Unternehmen erfolgen.

Das Vergütungssystem 2025 gilt ab Beendigung der Hauptversammlung vom 9. Januar 2025, der es zur Billigung vorgelegt wird, für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für Anpassungen der Vergütung und Vertragsverlängerungen von bereits bestellten Vorstandsmitgliedern; es wird nach Billigung durch die Hauptversammlung auch für den Dienstvertrag des derzeitigen Alleinvorstands Herrn Gregor Hubler gelten, der entsprechend angepasst werden soll.

B. Vergütungsstruktur und Bestandteile, Maximalvergütung

Die Vergütung von Vorstandsmitgliedern besteht nach dem Vergütungssystem 2025 aus einer rein festen Jahresvergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten zum Ende eines jeden Monats gezahlt wird. Der Anteil dieser Festvergütung an der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder liegt damit bei 100%. Vorstandsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Vorstand angehört haben, erhalten die Vergütung für dieses Geschäftsjahr anteilig, entsprechend der Dauer ihrer Vorstandszugehörigkeit (pro rata temporis). Der Aufsichtsrat legt auf dieser Basis für jedes Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen die konkrete Höhe der Jahresvergütung fest; diese wird in den Dienstverträgen mit den Vorstandsmitgliedern festgehalten. Dabei stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vergütung in jeder Hinsicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Für die Vorstandsmitglieder ergibt sich die jährliche Ziel-Gesamtvergütung allein aus der jeweiligen Festvergütung. Der relative Anteil der Festvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt somit 100%. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder Ersatz ihrer Auslagen.

PEARL GOLD AG

Die Gesellschaft kann ferner eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für Vorstandsmitglieder abschließen. Hierbei ist ein Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent je Schadensfall vorzusehen, innerhalb eines Geschäftsjahres jedoch höchstens in Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds.

Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung pro Vorstandsmitglied beträgt EUR 55.000,00 p.a. und schließt sämtliche feste Vergütungsbestandteile (einschließlich Nebenleistungen) ein.

C. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet für die Dauer der laufenden Bestellung zum Vorstand geschlossen; sie enden mit Fristablauf ohne gesonderte Kündigungsfrist. Für die Bestellperiode gelten die folgenden Grundsätze: - Die Bestellung zum Vorstandsmitglied erfolgt im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften auf höchstens fünf Jahre, wobei eine wiederholte Bestellung oder Verlängerung der Amtszeit, jeweils für höchstens fünf Jahre, zulässig ist. - Über die Verlängerung des Dienstvertrags und die Wiederbestellung soll spätestens sechs Monate vor dem Ablauf des Dienstvertrags bzw. der Amtszeit entschieden werden.

Die Dienstverträge sehen grundsätzlich keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt kraft Gesetzes unberührt.

D. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat beschlossen und regelmäßig überprüft. Der Aufsichtsrat gestaltet das Vergütungssystem unter Berücksichtigung geltender Gesetze und Empfehlungen des DCGK. Die Überprüfung erfolgt mindestens alle vier Jahre.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Interessenkonflikte vermieden werden. Tritt ein Interessenkonflikt auf, ist dieser unverzüglich offenzulegen.

Berlin, im November 2024

PEARL GOLD AG

Der Vorstand