

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Bijou Brigitte modische Accessoires AG

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Bijou Brigitte modische Accessoires AG (nachfolgend kurz auch „Bijou Brigitte“) richtet sich an den strategischen Zielen des Unternehmens aus. Kernziele dabei sind ein nachhaltiges Unternehmenswachstum und eine hohe Profitabilität unter Erhaltung der finanziellen Unabhängigkeit und Stärke sowie unter Berücksichtigung einer ökologisch nachhaltigen Arbeitsweise. Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Es sichert somit Arbeitsplätze und fördert ein ressourcenschonendes Arbeiten. Die Höhe der Vergütung orientiert sich an der Erfahrung sowie den Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen und den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird daher individuell festgelegt. Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft steht. Darüber hinaus wird bei der Bestimmung der Höhe der Vergütung die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen vergleichbaren Unternehmen, aber auch innerhalb des Unternehmens beachtet, um eine angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder von Bijou Brigitte wird in ihrer Höhe und Struktur vom Aufsichtsrat festgelegt. Das Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Soweit einzelnen Empfehlungen nicht entsprochen wird, wird dies in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft gemäß § 161 AktG einschließlich einer Begründung erläutert. Es gibt bei Bijou Brigitte keinen separaten Personalausschuss oder sonstigen mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschuss.

Bei der Entwicklung des vorliegenden Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat insbesondere an folgenden Leitlinien orientiert:

- Förderung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung von Bijou Brigitte und Unterstützung der Unternehmensstrategie
- Konformität mit den regulatorischen Vorgaben aus Aktiengesetz und Deutschem Corporate Governance Kodex unter Berücksichtigung der Abweichungen gemäß der Entsprechenserklärung des Unternehmens
- Strikte Verfolgung eines Leistungsbezugs in der Vergütung (Pay for Performance)

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen (Art, Höhe und Gewährungszeitpunkt) sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems, einschließlich der Zielvorgaben für die variablen Vergütungsbestandteile, abweichen oder neue Vergütungsbestandteile oder zusätzliche oder alternative Ziele einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von Bijou Brigitte notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche

Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, Pandemien, Naturkatastrophen oder ähnliche Sachverhalte, vor. Solche Abweichungen können vorübergehend zu einer Abweichung von der Maximalvergütung führen.

2. Überblick und Erläuterung der Vergütungskomponenten des Vorstands

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a, Abs. 1 AktG ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das im Folgenden näher erläutert wird.

- 2.1 Für alle Vorstandsverträge ist eine betragsmäßige Höchstgrenze sowohl für die fixe Vergütung als auch für die erfolgsabhängige Vergütung individueller Vertragsbestandteil.

Ungeachtet dessen kann die Maximalvergütung (Aufwandshöchstbetrag der Gesellschaft aus der Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen, variablen Vergütungsbestandteilen aber ohne etwaige Beendigungsleistungen), unabhängig davon, ob sie in dem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird, für ein einfaches Vorstandsmitglied höchstens einen Betrag von 1,2 Mio. EUR erreichen. Die Maximalvergütung für den Vorsitzenden des Vorstands kann höchstens das Doppelte dieses Betrages ausmachen.

- 2.2 Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist eng mit dem strategischen Unternehmensziel verknüpft, kontinuierlich und nachhaltig ein profitables Wachstum zu generieren und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung dieses Unternehmensziels. Durch Einbeziehung der Kennzahlen (Konzernergebnis und Konzernergebnismarge) sowie ökologischer Aspekte in die Vorstandsvergütung werden das langfristige und nachhaltige Wachstum sowie eine steigende Profitabilität gefördert. Das Ziel des Vergütungssystems ist die Optimierung der Unternehmensrentabilität und des Unternehmensgewinns, auf deren Basis die variable Vergütung im Nachhinein ermittelt wird. Das Vergütungssystem enthält finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien.

- 2.3 Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von Bijou Brigitte umfasst die im folgenden Überblick dargestellten Vergütungsbestandteile:

Fixe Vergütung

Jahresgrundgehalt	Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, aufgeteilt und zahlbar in zwölf gleichen monatlichen Raten sowie ein 13. Monatsgehalt, das jeweils zur Hälfte mit dem Juni- bzw. dem Novembergehalt ausgezahlt wird
Jährliche Gehaltserhöhung	Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Erhöhung der monatlichen Vergütung, jeweils zum 1. Januar eines Jahres für die jeweilige Dauer des Anstellungsvertrages
Nebenleistungen	Dienstwagen (auch für Privatfahrten), Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie verschiedene Versicherungs- und allgemeine Mitarbeiterleistungen

Variable Vergütung

Erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristiger Anreizwirkung	Bemessungsgrundlage: das im Konzernjahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres ausgewiesene Ergebnis vor Steuern (kurz: „EBT“). Hiervon erhält jedes Vorstandsmitglied einen individuell festgelegten prozentualen Anteil.
Erfolgsabhängige Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung	Mehrjährige Bemessungsgrundlage: Auszahlungsvoraussetzung ist eine Steigerung der Konzernergebnis-Marge (Konzernergebnis/Konzern-Umsatzerlöse, wie im Konzernjahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres ausgewiesen) rückwirkend drei Jahre in Folge. Im Auszahlungsfall wird für jeden Prozentpunkt Konzernergebnis-Margensteigerung im Betrachtungszeitraum ein Betrag von 10.000,- EUR gezahlt. Die Obergrenze beträgt 100.000,- EUR.

Als Gesamtvergütung wird die Summe aus fixer Vergütung und variabler Vergütung bezeichnet. Grundsätzlich ist das Vergütungssystem so gestaltet, dass der Anteil der variablen Vergütung vom Unternehmenserfolg abhängt, womit dem Leistungs- bzw. Pay-for-Performance-Ansatz Folge geleistet wird und der Fokus auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Bijou Brigitte gelegt wird.

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags werden sowohl die fixe Vergütung als auch die variable Vergütung nur zeitanteilig gewährt.

Das Jahresgrundgehalt besteht aus einer fest vereinbarten, erfolgsunabhängigen Vergütung, aufgeteilt und zahlbar in zwölf gleichen monatlichen Raten sowie ein 13. Monatsgehalt, das jeweils zur Hälfte mit dem Juni- bzw. dem Novembergehalt ausgezahlt wird. Die monatliche Vergütung wird, jeweils zum 1. Januar eines Jahres, für die Dauer des Anstellungsvertrages erhöht.

Vorstandsmitglieder von Bijou Brigitte haben Anspruch auf einen Dienstwagen, der auch für Privatfahrten genutzt werden kann. Zudem erhalten die Vorstandsmitglieder einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung. Darüber hinaus besteht für die Vorstandsmitglieder eine Unfall- und Privathaftpflichtversicherung sowie eine D&O-Versicherung. Die übrigen Nebenleistungen gehen auf allgemeine, auch anderen Mitarbeitern von Bijou Brigitte zugängliche Vergünstigungen zurück. Dies schließt eine Auslandsreisekrankenversicherung, die Nutzung betrieblicher Sozialeinrichtungen wie Kantine oder Tiefgarage sowie den Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge ein. Die Vorstandsmitglieder können ebenfalls auch die für alle Mitarbeiter von Bijou Brigitte angebotenen medizinischen Gesundheitstests und Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch nehmen.

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einer erfolgsabhängigen Vergütung mit kurzfristiger Anreizwirkung und einer erfolgsabhängigen Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung sowie einer erfolgsabhängigen Öko-Prämie mit langfristiger Anreizwirkung.

Die Höhe der variablen kurzfristigen Tantieme wird für jedes Vorstandsmitglied individualvertraglich festgelegt. Die Auszahlung sowohl der kurzfristig variablen als auch der langfristig variablen Vergütungen erfolgt in bar.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für Bijou Brigitte ist die gute Präsentation der Ware sowohl im Schaufenster als auch innerhalb der Geschäfte. Hierzu bedarf es einer farbneutralen und kräftigen Beleuchtung. Dies wird durch die Kombination einer Grundbeleuchtung mit einer Vielzahl spezieller Strahler erreicht. Sowohl die Lichterzeugung als auch die Klimatisierung der Geschäfte bestimmen den Gesamtverbrauch des Unternehmens an elektrischer Energie wesentlich. Entsprechend wurde eine Öko-Prämie in das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder aufgenommen. Diese zielt darauf ab, den Stromverbrauch in den Filialen z.B. durch Einsatz innovativer Beleuchtungstechnologien langfristig zu senken, dadurch den CO²-Fußabdruck des Unternehmens zu reduzieren und somit einen Beitrag zur Ressourcenschonung zu leisten. Gemessen und dokumentiert wird der Stromverbrauch in den deutschen Filialen durch gesetzlich vorgeschriebene Energie-Audits, die alle vier Jahre stattfinden. Diese dienen als Grundlage zur Berechnung der Öko-Prämie.

Das Verhältnis von fixer Vergütung und variabler Vergütung zueinander hängt im Wesentlichen von den konkreten Bezugsgrößen und somit vom individuellen Einzelfall ab. Eine in jedem Fall zutreffende Angabe eines konkreten Verhältnisses zwischen den festen und variablen Vergütungsbestandteilen im Voraus ist nicht möglich, da die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung von der erst im Nachhinein bestimmbar Zielerreichung im Einzelfall abhängt. Bei einer angenommenen Zielerreichung von 100 % sollte der Anteil der variablen Vergütung ca. 40 bis 50 % der Gesamtvergütung erreichen, der

der fixen Vergütung ca. 50 bis 60 % der Gesamtvergütung. Die genannten Anteile können aufgrund der Anknüpfung an ergebnisabhängige Erfolgsfaktoren, deren Eintreten nicht vorhergesagt werden kann, abweichen. Darüber hinaus können die genannten Anteile aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen abweichen.

- 2.4 Bemessungsgrundlage für die erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristiger Anreizwirkung ist das im Konzernjahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres ausgewiesene Ergebnis vor Steuern (EBT). Hier-von erhält jedes Vorstandsmitglied einen individuell festgelegten prozentualen Anteil. Damit wird der Fokus auf eine Steigerung der Profitabilität von Bijou Brigitte gesetzt und gleichzeitig die kollektive Leistung des Vorstands berücksichtigt.

Hingegen hat die erfolgsabhängige Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung eine Bemessungsgrund-lage von drei Jahren und kommt nur unter der Voraussetzung zur Auszahlung, dass das Unterneh-men eine Steigerung der Konzernergebnis-Marge (Konzernergebnis/Konzern-Umsatzerlöse, wie im Konzernjahresabschluss des jeweiligen Geschäftsjahres ausgewiesen) rückwirkend drei Jahre in Folge erwirtschaftet. Diese Vergütungskomponente trägt somit zur Berücksichtigung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung von Bijou Brigitte bei. Im Auszahlungsfall wird für jeden Pro-zentpunkt Konzernergebnis-Margensteigerung im Betrachtungszeitraum ein Betrag von 10.000,- EUR gezahlt. Die Obergrenze beträgt 100.000,- EUR.

Die erfolgsabhängige Öko-Prämie mit langfristiger Anreizwirkung zielt auf ein ökologisch nachhaltiges Handeln im Unternehmen ab. Diese Prämie kommt nur unter der Voraussetzung zur Auszahlung, dass eine Reduzierung des Stromverbrauchs von 25% erreicht wird, gemessen am durch ein Energie-Audit festgestellten durchschnittlichen Stromverbrauch pro Filiale in Deutschland im Vergleich der Jahre 2020 und 2024. Bei Zielerreichung wird eine Prämie von 25.000,- EUR pro Vorstandsmitglied ausgezahlt. Für jeden Prozentpunkt Verbrauchsreduzierung über 25% hinaus erhöht sich die Prämie um 1.000,- EUR.

Die erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristiger Anreizwirkung und die erfolgsabhängige Vergü-tung mit langfristiger Anreizwirkung sind nach der Billigung des Konzernabschlusses für das jewei-lige Geschäftsjahr, frühestens mit der Auszahlung des Gehalts für den Monat April, zur Zahlung fällig. Die erfolgsabhängige Öko-Prämie mit langfristiger Anreizwirkung ist nach der Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr, in dem der Bemessungszeitraum endet, frühestens aber nach Vorliegen des Energie-Audits, zur Zahlung fällig.

- 2.5 Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen sind nicht vorgesehen.
- 2.6 Eine Möglichkeit der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback), ist nicht vorgesehen, da dies dem Charakter einer leistungsbezogenen Vergütung aus Sicht des Aufsichtsrats widersprechen würde. Dem Nachhaltigkeitsgebot wird mit den in dem Vergütungssystem festgelegten Vergütungsbestandteilen und den Bedingungen für deren Gewährung im Übrigen auch so hinreichend genüge getan, ohne dass es einer Clawback-Klausel bedürfte.

- 2.7 Eine aktienbasierte Vergütung ist nicht vorgesehen.
- 2.8 Die Laufzeiten der Anstellungsverträge entsprechen der Dauer der Bestellung und verlängern sich bei einer Wiederbestellung jeweils um die Dauer der Wiederbestellung. In der Regel werden Vorstandsmitglieder bei einer Erstbestellung für 3 Jahre bestellt. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt in der Regel 5 Jahre.

Aufgrund der festen Laufzeit der Anstellungsverträge sehen diese grundsätzlich keine Möglichkeit zu einer ordentlichen Kündigung vor. Das Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bleibt unberührt.

Zusagen von Entlassungsentschädigungen wurden nicht vereinbart, ebenso wenig wie ein Abfindungs-Cap oder eine Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels (sog. Change of Control). Es bestehen auch keine Zusagen über Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen.

- 2.9 Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex unter Berücksichtigung der Abweichungen gemäß der Entsprechenserklärung des Unternehmens an der üblichen Höhe der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen sowie an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens. Zusätzlich werden die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat überwacht die Entwicklung des Gehaltsniveaus im Unternehmen. Das Vergütungssystem ist so aufgebaut, dass es den Erfolg des Unternehmens insgesamt fördern soll. Individuelle Ziele pro Vorstandsmitglied werden nicht festgelegt.

Der Aufsichtsrat beurteilt die Üblichkeit der konkreten Vergütung des Vorstands auf Basis seines hinreichenden Erfahrungshintergrundes sowie heranzuziehender externer Vergütungsvergleiche. Zur Sicherstellung der Angemessenheit führt der Aufsichtsrat regelmäßig einen Horizontal- und einen Vertikalvergleich durch. In der Horizontalbetrachtung erfolgt ein Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder von Bijou Brigitte mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen. Bei der Vertikalbetrachtung wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet. Hierbei wird die Vergütung des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt gesetzt. Als maßgebliche Vergleichsgruppen wurden dabei die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie die Belegschaft aller deutschen Gesellschaften des Bijou Brigitte-Konzerns herangezogen.

- 2.10 Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor. Alle zu

ändernden, zu verlängernden oder neu abzuschließenden Anstellungsverträge basieren auf diesem Vergütungssystem.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und ggf. aufgelöst werden. Jedes Aufsichtsratsmitglied ist verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte gegenüber seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall.

3. Geltungsbereich

Dieses Vergütungssystem gilt für alle laufenden Verträge der Vorstandsmitglieder von Bijou Brigitte sowie für alle zukünftig zu schließenden Verträge oder Vertragsverlängerungen. Die derzeit bestehenden Verträge der Vorstandsmitglieder haben eine Laufzeit von fünf Jahren und erfüllen bereits die Anforderungen dieses Vergütungssystems.