

Corporate Governance Kodex

Präambel

A. Leitung und Überwachung

- I. Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- II. Ausschüsse des Aufsichtsrats
- III. Interessenkonflikte
- IV. Informationsversorgung
- V. Aus- und Fortbildung
- VI. Sitzungen und Beschlussfassung
- VII. Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats
- VIII. Transparenz und externe Berichterstattung
- IX. Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer

B. Zusammensetzung des Aufsichtsrats

C. Besetzung des Vorstands

D. Vergütung des Vorstands

Präambel

Der Corporate Governance Kodex (der „Kodex“) enthält Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen für Vorstand und den Aufsichtsrat, die dazu beitragen sollen, dass der Verein Samaritan's Purse e. V. (die Organisation) im Unternehmensinteresse geführt wird. Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft unter Berücksichtigung der Belange der Mitglieder, der Arbeitnehmer und der sonstigen der Organisation verbundenen Gruppen (Stakeholder) für den Bestand der Organisation und ihre nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (Organisationsinteresse). Diese Prinzipien verlangen nicht nur Legalität, sondern auch ethisch fundiertes, eigenverantwortliches Verhalten (Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns).

Die Organisation und ihre Organe haben sich in ihrem Handeln der Rolle der Organisation in der Gesellschaft und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst zu sein. Sozial- und Umweltfaktoren beeinflussen den Organisationserfolg. Im Interesse der Organisation stellen Vorstand und Aufsichtsrat sicher, dass die potenziellen Auswirkungen dieser Faktoren auf die Strategie und operative Entscheidungen erkannt und adressiert werden.

Der Kodex enthält Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung der Organisation, die national und international als Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung anerkannt sind. Er will das Vertrauen der Mitglieder, der Spender, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung der Organisation fördern.

Die Grundsätze sind aus wesentlichen rechtlichen Vorgaben und elementaren Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung abgeleitet. Die Erläuterung, in welcher Weise die Grundsätze von den Organen angewendet werden („apply and explain“), entspricht guter Corporate Governance. Empfehlungen des Kodex sind im Text durch die Verwendung des Wortes „soll“ gekennzeichnet. Sofern die Organisation hiervon abweicht, ist sie verpflichtet, dies jährlich offenzulegen und die Abweichungen zu begründen („comply or explain“). Dies ermöglicht der Organisation, branchen- oder unternehmensspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Eine gut begründete Abweichung von einer Kodexempfehlung kann im Interesse einer guten Unternehmensführung liegen. Ferner enthält der Kodex Anregungen, von denen ohne Offenlegung abgewichen werden kann; hierfür verwendet der Kodex den Begriff „sollte“.

Die Mitglieder üben ihre Mitgliedschaftsrechte regelmäßig in der Mitgliederversammlung aus. Die Mitgliederversammlung entscheidet insbesondere über die Feststellung des Jahresab-

schlusses sowie die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat, wählt den Vorstand, den Aufsichtsrat als besonderes Organ sowie den Abschlussprüfer. Daneben entscheidet die Mitgliederversammlung über rechtliche Grundlagen der Organisation, wie insbesondere Änderungen der Satzung, Verträge von besonderer Bedeutung und Umwandlungen. Die Mitgliederversammlung beschließt mit empfehlenden Charakter über das Vergütungssystem für den Vorstand.

A. Leitung und Überwachung

I. Aufgaben und Verantwortlichkeiten

Grundsatz 1: Der Vorstand leitet die Organisation in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung. Soweit ein Vorstandsvorsitzender bzw. Sprecher des Vorstands bestellt ist, koordiniert dieser die Arbeit der Vorstandsmitglieder.

Grundsatz 2: Der Aufsichtsrat empfiehlt der Mitgliederversammlung die Mitglieder des Vorstands, handelt deren Verträge aus und überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für die Organisation einzubinden. Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung legen die Satzung und/oder der Aufsichtsrat Zustimmungsvorbehalte fest.

Grundsatz 3: Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt. Er koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und nimmt die Belange des Aufsichtsrats als besonderes Organ nach außen wahr. Der Aufsichtsrat soll sich eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Organisation zugänglich machen.

Grundsatz 4: Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung.

Grundsatz 5: Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens vertrauensvoll zusammen. Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie in Vorstand und Aufsichtsrat voraus. Die umfassende Wahrung der Vertraulichkeit ist dafür von entscheidender Bedeutung.

Grundsatz 6: Für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Risiken der Geschäftstätigkeit bedarf es eines angemessenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems.

Grundsatz 7: Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Der Vorstand soll für ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management-System sorgen und dessen Grundzüge offenlegen. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.

Grundsatz 8: Der Vorstand achtet bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Diversität und legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest.

II. Interessenkonflikte

Grundsatz 10: Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Organisationsinteresse verpflichtet. Sie dürfen bei ihren Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch Geschäftschancen für sich nutzen, die dem Unternehmen zustehen. Vorstandsmitglieder unterliegen während ihrer Tätigkeit einem umfassenden Wettbewerbsverbot.

Empfehlungen:

- Jedes Aufsichtsratsmitglied soll Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenlegen. Der Aufsichtsrat soll in seinem Bericht an die Mitgliederversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.
- Jedes Vorstandsmitglied soll Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands offenlegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber informieren.
- Vorstandsmitglieder sollen Nebentätigkeiten, insbesondere fremde Aufsichtsratsmandate, nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen.

Grundsatz 11: Wesentliche Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats.

III. Informationsversorgung

Grundsatz 12: Die Information des Aufsichtsrats ist Aufgabe des Vorstands. Der Aufsichtsrat hat jedoch seinerseits sicherzustellen, dass er angemessen informiert wird. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Organisation relevanten Fragen insbesondere der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und vereinbarten Zielen unter Angabe von Gründen ein. Der Aufsichtsrat kann jederzeit zusätzliche Informationen vom Vorstand verlangen.

Grundsatz 13: Der Aufsichtsratsvorsitzende wird über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unverzüglich durch den Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands informiert. Der Aufsichtsratsvorsitzende hat sodann den Aufsichtsrat zu unterrichten und, falls erforderlich, eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einzuberufen.

Empfehlung:

- Der Aufsichtsratsvorsitzende soll zwischen den Sitzungen mit dem Vorstand, insbesondere mit dem Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands, regelmäßig Kontakt halten und mit ihm Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens beraten.

IV. Aus- und Fortbildung

Grundsatz 14: Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr.

Empfehlung:

- Die Organisation soll die Mitglieder des Aufsichtsrats bei den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen.

V. Sitzungen und Beschlussfassung Empfehlungen und Anregung:

Der Aufsichtsrat soll regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen.

VI. Transparenz und externe Berichterstattung

Aufsichtsrat und Vorstand sollen erläutern, auf welche Weise sie die Grundsätze des Kodex

anwenden („apply and explain“).

Grundsatz 15: Die Organisation behandelt die Mitglieder bei Informationen unter gleichen Voraussetzungen gleich.

Grundsatz 16: Mitglieder und Dritte werden insbesondere durch den Jahresabschluss und den Lagebericht unterrichtet.

Empfehlungen:

- Der Jahresabschluss und der Lagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende öffentlich zugänglich sein.

Grundsatz 17: Aufsichtsrat und Vorstand berichten jährlich in der Erklärung zur Unternehmensführung über die Corporate Governance der Gesellschaft.

Im Bericht des Aufsichtsrats soll angegeben werden, an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder teilgenommen haben. Als Teilnahme gilt auch eine solche über Telefon- oder Videokonferenzen; diese sollte aber nicht die Regel sein.

VII. Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Empfehlungen:

- A.15 Der Aufsichtsrat soll regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und ggf. seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen.

VIII. Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer

Grundsatz 18: Der Abschlussprüfer unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der Geschäftsführung, insbesondere bei der Prüfung der Rechnungslegung und der Überwachung der rechnungslegungsbezogenen Kontroll- und Risikomanagementsysteme. Der Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers informiert die Öffentlichkeit über die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung.

Empfehlungen:

- Der Aufsichtsrat soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass dieser ihn unverzüglich über alle für seine Aufgaben wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unterrichtet, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zu seiner Kenntnis gelangen.
- Der Aufsichtsrat soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass dieser ihn informiert und im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Kodex ergeben.

B. Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Grundsatz 19: Dem Aufsichtsrat gehören regelmäßig die von der Mitgliederversammlung bestellten Mitglieder an. Sie sind allein dem Organisationsinteresse verpflichtet.

Empfehlung:

- Aufsichtsratsmitglieder sollen für nicht mehr als fünf Jahre bestellt werden. Wiederwahl ist möglich.

Grundsatz 20: Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über

die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen sowie über die erforderliche Unabhängigkeit verfügen.

Empfehlungen:

- Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt werden.
- Die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat soll offengelegt werden.

Grundsatz 21: Jedes Aufsichtsratsmitglied achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung seiner Aufgaben genügend Zeit zur Verfügung steht.

Empfehlungen:

- Ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem geschäftsführenden Organ einer Unternehmung angehört, soll insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt.
- Wer dem geschäftsführenden Organ einer Unternehmung angehört, soll insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz wahrnehmen.

IX. Unabhängigkeit

Empfehlungen:

- Dem Aufsichtsrat ist dann als unabhängig anzusehen, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen oder zu einem kontrollierenden Aktionär steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.
- Der Aufsichtsrat soll, wenn er die Unabhängigkeit seiner Mitglieder einschätzt, insbesondere berücksichtigen, ob das Aufsichtsratsmitglied selbst oder eine mit ihm in einer nahen familiären Beziehung stehende Person
 - in den zwei Jahren vor der Ernennung Mitglied des Vorstands der Gesellschaft war,
 - aktuell oder in dem Jahr bis zu seiner Ernennung direkt oder in verantwortlicher Funktion einer Unternehmung eine wesentliche geschäftliche Beziehung mit der Organisation oder einem von dieser abhängigen Unternehmen unterhält oder unterhalten hat (z.B. als Kunde, Lieferant, Kreditgeber oder Berater),
 - eine wesentliche andere variable Vergütung von der Organisation oder einem von dieser abhängigen Unternehmen erhält,
 - in einer nahen familiären Beziehung mit einem Mitglied des Vorstands steht,
 - dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren angehört.
- Sofern ein oder mehrere der genannten Indikatoren erfüllt sind und das betreffende Aufsichtsratsmitglied dennoch als unabhängig angesehen wird, soll dies in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden.
- Der Aufsichtsratsvorsitzende soll unabhängig von der Organisation und vom Vorstand sein.
- Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören.
- Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern der Organisation ausüben und nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.

- Der Aufsichtsrat soll bei seinen Wahlvorschlägen an die Mitgliederversammlung die persönlichen und die geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Organisation offenlegen. Die Empfehlung zur Offenlegung beschränkt sich auf solche Umstände, die nach der Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilendes Mitglied für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde.
- Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen Auskunft gibt; dieser soll durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Webseite der Organisation veröffentlicht werden.
- Wahlen zum Aufsichtsrat sollen als Einzelwahl durchgeführt werden.

C. Besetzung des Vorstands

Grundsatz 22: Der Aufsichtsrat empfiehlt der Mitgliederversammlung die Besetzung der einzelnen Positionen des Vorstandes durch geeignete Persönlichkeiten.

Empfehlungen:

- Der Aufsichtsrat soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen.
- Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens drei Jahre erfolgen.
- Eine Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung soll nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen.
- Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt werden.

D. Vergütung des Vorstands

Grundsatz 23: Der Aufsichtsrat legt ein allgemein verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und bestimmt auf dessen Basis die jeweilige Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Grundsatz 24: Das Vergütungssystem trägt zur Umsetzung der strategischen Ziele und der langfristigen Entwicklung des Unternehmens bei. Die Ziel- und die Maximal-Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Die variablen Vergütungselemente schaffen Anreize zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Grundsatz 25: Im Vergütungssystem ist bestimmt,

- wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird;
- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie variable Vergütungselemente andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben;
- welche finanziellen und nichtfinanziellen Ziele maßgeblich sind und welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Ziele und der variablen Vergütung besteht;
- welche relativen Bandbreiten für die variablen Vergütungselemente gelten.

Empfehlungen:

- Der Anteil der langfristig variablen Vergütung soll den Anteil der kurzfristig variablen Vergütung übersteigen.

- Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile jährliche Aufwands-Höchstbeträge aufweisen.
- Sofern Altersversorgungsleistungen gewährt werden, sollen der Dienstzeitaufwand oder Beiträge zur Altersversorgung der Kategorie der Festvergütung zugerechnet werden. Gleiches gilt für Nebenleistungen, die nicht betrieblich veranlasst sind.
- Das Verhältnis von Festvergütung und variablen Vergütungselementen soll die unterschiedlichen Anforderungen an die Aufgaben der jeweiligen Vorstandsmitglieder berücksichtigen.
- Die Gewährungsbeträge aller variablen Vergütungsteile sollen allein von der Erreichung der für die betreffende Periode jeweils vorher festgelegten Ziele abhängen.

Grundsatz 26: Das Vergütungssystem beschreibt, wie dafür Sorge getragen wird, dass die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Empfehlung:

- Zur Beurteilung der Üblichkeit soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.

Grundsatz 27: Im Vergütungssystem sind Art und Weise der Gewährung der variablen Vergütung bestimmt.

Grundsatz 28: Auf der Grundlage des Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat vorab für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung, deren Aufteilung auf Festvergütung und variable Vergütungsteile. In Abhängigkeit von der Zielerreichung bestimmt der Aufsichtsrat im Nachhinein die konkrete Höhe der variablen Vergütungsteile.

Empfehlungen und Anregung:

- Zur Bestimmung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmungen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group-Vergleich muss mit Bedacht genutzt werden, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.
- Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder einerseits oder Ziele für den gesamten Vorstand andererseits für die variablen Vergütungselemente maßgebend sind.
- Die Zielerreichung soll dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein. Eine nachträgliche Änderung der Ziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein.
- Der Aufsichtsrat soll die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können (Clawback).
- Nach Beendigung eines Vorstandsvertrags sollen sämtliche bestehenden Vergütungs- und Zuflussregelungen fortgelten.
- Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Für die Berechnung

des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Zahlungen für ein etwaiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot sollen mit der Abfindung verrechnet werden.

- Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sollten nicht vereinbart werden.
- Sofern Vorstandsmitglieder fremde Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, soll der Aufsichtsrat entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung für jene anzurechnen ist.
- Vorstandsmitglieder sollen nicht Vorsitzende von Aufsichtsgremien in konzernfremden Unternehmungen sein.
- Zieht der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, soll er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen achten.

Grundsatz 29: Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine Vergütung, sofern sie Mitglieder der Organisation sind.

Grundsatz 30: Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich nach den gesetzlichen Bestimmungen einen Vergütungsbericht.

Beschlossen von der Mitgliederversammlung am 13. Mai 2019