

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Schloss Wachenheim AG

1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Schloss Wachenheim AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Damit leistet es einen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie, nämlich einem langfristigen, nachhaltigen und profitablen Wachstum. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019, soweit diesen – wie in der gemeinsamen jährlichen Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 161 AktG dargestellt – entsprochen wurde und wird.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es ist an der Entwicklung der Schloss Wachenheim-Gruppe ausgerichtet und verfolgt das Ziel, den Mitgliedern des Vorstands ein angemessenes, marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten, das auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg der Unternehmensgruppe Rechnung trägt. Weiterhin orientiert sich die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auch an deren Aufgaben und Leistungen sowie an der Größe und Komplexität des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe.

Neben erfolgsunabhängigen Geld- und Sachleistungen enthält die Vergütung auch kurz- und langfristige erfolgsabhängige bzw. variable Komponenten. Hierdurch wird ein nicht unwesentlicher Teil der Vorstandsvergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt. Daneben sieht das Vergütungssystem – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben – auch eine absolute Höchstgrenze der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder vor.

Der Aufsichtsrat wird dieses Vergütungssystem auf alle Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern anwenden, die nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung geändert, verlängert oder neu abgeschlossen werden.

2. Überblick über die Vergütungsbestandteile und ihren jeweiligen relativen Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst feste und variable Bestandteile. Zu den festen bzw. erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes jährliches Grundgehalt sowie Nebenleistungen. Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Vergütung, die sich grundsätzlich an der Entwicklung des Konzernjahresüberschusses der Aktionäre der Schloss Wachenheim AG, d.h. nach Minderheiten, gegenüber einem Basiszeitraum (als Zielvorgabe) bemisst. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat einen Bonus für besondere Leistungen gewähren, sofern sich solche signifikant und vorteilhaft für die Schloss Wachenheim AG auswirken und die mit den übrigen Bezügen nicht abgegolten sind.

Infolge der Bemessung der variablen Vergütung am Konzernjahresüberschuss der Aktionäre der Schloss Wachenheim AG ist das Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen in hohem Maße von der Entwicklung dieser Kennzahl abhängig. Bei einer angenommenen Zielerreichung von 100 % und einer Zielvorgabe auf dem Niveau des Geschäftsjahres 2020/21 setzt sich die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder zu etwa 45 % bis 55 % aus variablen und im Übrigen aus fixen Bestandteilen zusammen. Bei einer höheren Zielerreichung steigt der Anteil der variablen Vergütung an und kann bei höchstmöglicher Zielerreichung bis zu etwa 65 % bis 75 % an der Gesamtvergütung (die dann der Maximalvergütung entspricht) erreichen. Bei einer Zielunterschreitung sinkt der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung entsprechend. Bei einer Zielerreichung von 50 % oder weniger entfällt die variable Vergütung vollständig; in diesem Fall besteht die Gesamtvergütung ausschließlich aus fixen Bestandteilen.

Die kurzfristige sowie die langfristige variable Vergütung, die ab einer Zielerreichung von 51 % gewährt wird, steigt mit zunehmendem Zielerreichungsgrad linear an. Aus dem Verhältnis zwischen Zielvorgabe und Zielerreichung werden zur Ermittlung der kurz- und langfristigen variablen Vergütung entsprechende Bonus-Prozentsätze ermittelt, die anschließend mit dem Betrag der Zielvorgabe multipliziert werden und so die kurz- bzw. langfristige variable Vergütung ergeben. Dabei übersteigt der langfristige Bonusprozentsatz den Kurzfristigen, um die langfristige variable Vergütungskomponente höher zu gewichten. So liegt im Fall einer stabilen Entwicklung des Konzernjahresüberschusses der Aktionäre der Schloss Wachenheim AG (und damit einer kurz- und langfristigen Zielerreichung von jeweils 100 %) der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der gesamten variablen Vergütung bei etwa 55 % bis 60 %. Bei unterschiedlichen Erreichungsgraden der kurz- und langfristigen Ziele können sich Verschiebungen zwischen den kurz- und langfristigen variablen Vergütungsanteilen in die eine oder andere Richtung ergeben.

Aufgrund der Regelungen zur Maximalvergütung verändern sich die variablen Vergütungsbestandteile ab einer bestimmten Zielerreichung nicht mehr.

3. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die horizontale und vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung.

Im Rahmen der horizontalen Angemessenheitsprüfung wird ein Vergleich mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern anderer börsennotierter Aktiengesellschaften vorgenommen. Dabei erfolgt die Auswahl der Vergleichsgruppe – unter Beachtung der Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex – anhand der Kriterien Branche, Größe und Land.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen der vertikalen Angemessenheitsprüfung auch die Vergütungsstruktur des Unternehmens. Hier erfolgt eine Analyse der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Gesamtbelegschaft der Schloss Wachenheim AG für das abgelaufene Geschäftsjahr. Der obere Führungskreis besteht aus den Abteilungsleitern der Gesellschaft.

Außerdem erfolgt auch eine Überprüfung des vertikalen Vergütungsvergleichs im Zeitablauf; entsprechend der Empfehlung der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex wird dafür die Vergütungsentwicklung der letzten fünf Geschäftsjahre zugrunde gelegt.

4. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand der Schloss Wachenheim AG einschließlich der Höhe der Vergütung wurde vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personal- und Finanzausschusses und unter Beachtung der aktienrechtlichen Vorgaben sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019, soweit diesen – wie in der gemeinsamen jährlichen Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 161 AktG dargestellt – entsprochen wurde und wird, festgelegt. Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt durch den Abschluss von Anstellungsverträgen sowie Vereinbarungen über die variablen Vergütungsbestandteile mit den Vorstandsmitgliedern.

Auch die regelmäßige Überprüfung des Systems und der Höhe der Vergütung erfolgt durch den Aufsichtsrat, auf Basis einer entsprechenden Vorbereitung durch den Personal- und Finanzausschuss.

Mit Inkrafttreten des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes und der damit verbundenen Änderung des § 107 Abs. 4 AktG wird der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2022 einen Prüfungsausschuss einrichten. In diesem Zuge ist es vorgesehen, den derzeit bestehenden Personal- und Finanzausschuss aufzulösen und damit keinen weiteren Ausschuss neben dem Prüfungsausschuss einzurichten. Daher werden künftige Überprüfungen des Vergütungssystems für den Vorstand sowie der Höhe der Vergütungen durch den Aufsichtsrat im Plenum vorgenommen. Hierbei kann der Aufsichtsrat bei Bedarf externe, unabhängige Berater hinzuziehen.

Im Fall von Interessenkonflikten im Zusammenhang mit der Festlegung, Umsetzung oder Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand wird das betroffene Mitglied des Aufsichtsrats einen derartigen Umstand unverzüglich offenlegen und sich an der Beratung und der Beschlussfassung auch nicht beteiligen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Schloss Wachenheim AG wird der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 erstmals zur Billigung vorgelegt. Bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht billigt, legt der Aufsichtsrat spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Das vorliegende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Schloss Wachenheim AG kommt erstmals bei Neubestellungen, Vertragsveränderungen und Vertragsverlängerungen zur Anwendung, die nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung vorgenommen werden. Die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossenen

Vorstandsverträge bleiben hiervon entsprechend den gesetzlichen Vorgaben unberührt. Insofern richten sich Vergütungsansprüche aus den derzeit laufenden Vorstandsverträgen, einschließlich derer aus den aktuell geltenden Vereinbarungen zur variablen Vergütung, weiterhin nach den derzeit bereits geltenden Regelungen.

5. Bestandteile des Vergütungssystems im Einzelnen

5.1 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

5.1.1 Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder der Schloss Wachenheim AG erhalten erfolgsunabhängige Bezüge in Form eines festen Jahresgrundgehalts, das in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende eines jeden Monats gezahlt wird.

5.1.2 Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten die folgenden Nebenleistungen:

- Gewährung eines Dienstwagens zur dienstlichen und zur privaten Nutzung
- Gewährung eines Zuschusses zu einer selbst unterhaltenen Altersversorgung
- Gewährung eines Zuschusses zur Kranken- und Pflegeversicherung
- Zuschuss zum gesetzlichen oder privaten Krankentagegeld bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Monaten
- Abschluss einer D&O-Versicherung für die Vorstandsmitglieder durch die Gesellschaft mit einem Selbstbehalt entsprechend § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG
- Abschluss einer Unfall- und einer Reisegepäckversicherung zu Gunsten der Vorstandsmitglieder
- Erstattung nachgewiesener Auslagen, die den Vorstandsmitgliedern in der notwendigen Wahrung der Interessen der Schloss Wachenheim AG entstehen

5.1.3 Betriebliche Altersversorgung

Über den im Abschnitt „Nebenleistungen“ erwähnten Zuschuss zu einer selbst unterhaltenen Altersversorgung hinaus, der betraglich auf den rechnerischen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung bei Annahme eines Arbeitsentgeltes in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt ist, sieht das Vergütungssystem keine betriebliche Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands vor.

5.2 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

5.2.1 Kurzfristiger Erfolgsbonus

Der kurzfristige Erfolgsbonus ist abhängig von der Erreichung der kurzfristigen Erfolgsziele. Die Messung der Erfolgsziele erfolgt auf Basis des Konzernjahresüberschusses der Schloss Wachenheim AG, d.h. nach Minderheiten, unter Hinzurechnung der darin enthaltenen Bonusansprüche der Vorstandsmitglieder („Bemessungsgrundlage“).

Als Zielvorgabe für den kurzfristigen Erfolgsbonus für das jeweilige Geschäftsjahr (Prämienjahr) ist das arithmetische Mittel der Bemessungsgrundlagen für die drei dem Prämienjahr vorangegangenen Geschäftsjahre festgelegt. Die Zielvorgabe bezieht sich damit auf eine objektiv messbare und für den wirtschaftlichen Erfolg maßgebliche finanzielle Kennzahl der Schloss Wachenheim AG. Durch die Heranziehung eines Basiszeitraums, der als Mittelwert aus drei Geschäftsjahren ermittelt wird, werden Sondereffekte, die in die eine oder andere Richtung wirken können, in der Zielvorgabe geglättet. Gegenüber einer aus den Unternehmensplanungen abgeleiteten Kennzahl hat diese rechnerisch ermittelbare Zielvorgabe den Vorteil, dass die Zielerreichung unabhängig vom Grad der Ambitionen bei den Unternehmensplanungen gemessen wird.

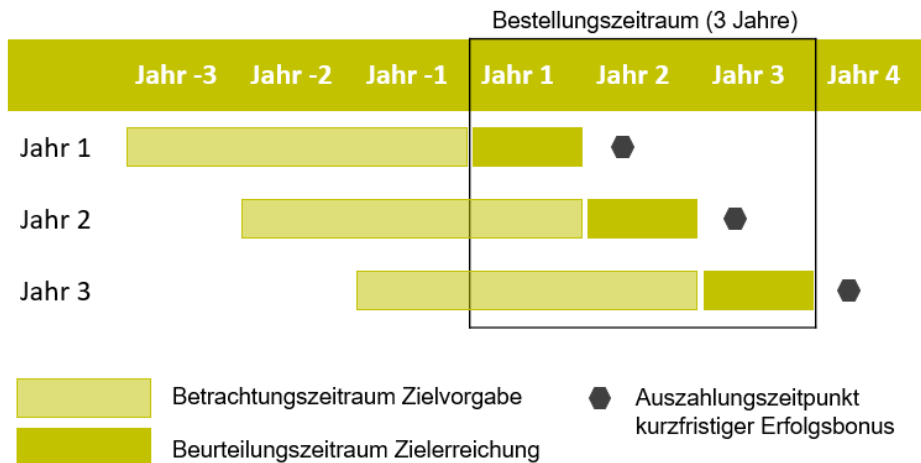
Die Zielerreichung für das Prämienjahr wird durch Vergleich der Zielvorgabe mit dem im Prämienjahr erreichten Ist-Wert für den Konzernjahresüberschuss der Schloss Wachenheim AG (nach Minderheiten und unter Hinzurechnung der darin enthaltenen Bonusansprüche für Vorstandsmitglieder) ermittelt.

Aus dem Verhältnis zwischen Zielvorgabe und Zielerreichung wird zur Ermittlung der kurzfristigen variablen Vergütung ein Bonus-Prozentsatz berechnet und mit dem Betrag der Zielvorgabe multipliziert.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist grundsätzlich ausgeschlossen. Sofern das Konzernergebnis jedoch durch eine Akquisition oder andere Maßnahmen maßgeblich beeinflusst ist, beschließt der Aufsichtsrat, ob und in welchem Umfang derartige Einflüsse im Jahresergebnis des Prämienjahres zu berücksichtigen sind.

Die Auszahlung des kurzfristigen Erfolgsbonus für das Prämienjahr erfolgt nach Abschluss der Hauptversammlung, in der über die Verwendung des Bilanzgewinns des Prämienjahres Beschluss gefasst wird.

Für eine dreijährige Bestellungsperiode der Vorstandsmitglieder stellen sich die Zeiträume für Zielvorgabe und Beurteilung der Zielerreichung sowie die Auszahlungszeitpunkte der kurzfristigen Erfolgsboni wie folgt dar:



5.2.2 Langfristiger Erfolgsbonus

Der langfristige Erfolgsbonus ist abhängig von der Erreichung der langfristigen Erfolgsziele. Die Messung der Erfolgsziele erfolgt ebenfalls auf Basis des Konzernjahresüberschusses der Schloss Wachenheim AG, d.h. nach Minderheiten, unter Hinzurechnung der darin enthaltenen Bonusansprüche der Vorstandsmitglieder („Bemessungsgrundlage“).

Als Zielvorgabe für den langfristigen Erfolgsbonus für das jeweilige Geschäftsjahr (Prämienjahr) ist ebenfalls das arithmetische Mittel der Bemessungsgrundlagen der drei dem Prämienjahr vorangegangenen Geschäftsjahre festgelegt.

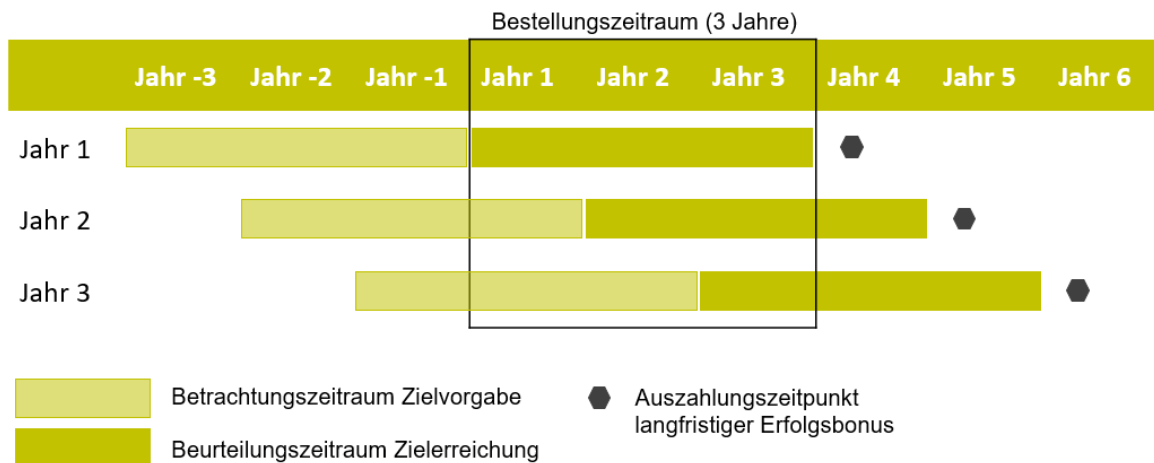
Die Zielerreichung für das Prämienjahr wird durch Vergleich der Zielvorgabe mit dem arithmetischen Mittel der erreichten Ist-Werte für den Konzernjahresüberschuss der Schloss Wachenheim AG (nach Minderheiten und unter Hinzurechnung der darin enthaltenen Bonusansprüche für Vorstandsmitglieder) für das Prämienjahr und die beiden Folgejahre ermittelt. Der Beurteilungszeitraum für die Zielerreichung umfasst insofern – wie auch der für die Zielvorgabe relevante Zeitraum – drei Geschäftsjahre.

Aus dem Verhältnis zwischen Zielvorgabe und Zielerreichung wird zur Ermittlung der langfristigen variablen Vergütung ein Bonus-Prozentsatz berechnet und mit dem Betrag der Zielvorgabe multipliziert.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist grundsätzlich ausgeschlossen. Sofern das Konzernergebnis jedoch durch eine Akquisition oder andere Maßnahmen maßgeblich beeinflusst ist, beschließt der Aufsichtsrat, ob und in welchem Umfang derartige Einflüsse im Jahresergebnis des Prämienjahres und der folgenden Geschäftsjahre zu berücksichtigen sind.

Die Auszahlung des langfristigen Erfolgsbonus für das Prämienjahr erfolgt nach Abschluss der Hauptversammlung, in der über die Verwendung des Bilanzgewinns des zweiten dem Prämienjahr nachfolgenden Geschäftsjahres Beschluss gefasst wird.

Für eine dreijährige Bestellungsperiode der Vorstandsmitglieder stellen sich die Zeiträume für Zielvorgabe und Beurteilung der Zielerreichung sowie die Auszahlungszeitpunkte der langfristigen Erfolgsboni wie folgt dar:



5.2.3 Begrenzung der variablen Vergütung und Möglichkeit der Kürzung des kurz- und langfristigen Erfolgsbonus

Für die variable Vergütung ergibt sich eine rechnerische Begrenzung aus der Maximalvergütung (vgl. hierzu weiter unten) abzüglich der Grundvergütung und der Nebenleistungen.

Daneben werden kurz- und langfristiger Erfolgsbonus eines Vorstandsmitglieds im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit zeitanteilig gekürzt, sofern diese in einem Geschäftsjahr den Zeitraum von sechs Monaten überschreitet.

5.2.4 Bonus für besondere Leistungen

Das Vergütungssystem gewährt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, für einzelne Vorstandsmitglieder einen der Höhe nach begrenzten Sonderbonus für besondere Leistungen zu beschließen. Besondere Leistungen sind solche, die sich für die Gesellschaft signifikant und nachhaltig vorteilhaft auswirken und durch die regulären Bezüge nicht abgegolten sind.

Die Höhe richtet sich dabei nach dem für die Gesellschaft erzielten Vorteil und wird vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und der Angemessenheit der Gesamtbezüge für das Vorstandsmitglied sowie außerdem unter Berücksichtigung der festgelegten Maximalvergütung bestimmt.

5.2.5 Aktienbasierte Vergütungen

Das Vergütungssystem sieht keine aktienbasierte Vergütung für die Mitglieder des Vorstands vor.

6. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist, unabhängig davon, ob diese im jeweiligen Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt

ausbezahlt wird, der Höhe nach begrenzt. Die Maximalvergütung beträgt für den Sprecher des Vorstands TEUR 950 und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils TEUR 900.

Bei der Ermittlung der Maximalbezüge werden sämtliche während eines Geschäftsjahres gewährten fixen und variablen Bezüge, Nebenleistungen sowie etwaige Boni für besondere Leistungen berücksichtigt.

7. Abweichungen von der vereinbarten Vergütung

7.1 Herabsetzung der Bezüge nach § 87 Abs. 2 AktG

Entsprechend der Regelung des § 87 Abs. 2 AktG ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Gesamtbezüge auf die angemessene Höhe herabzusetzen, sofern sich die Lage der Gesellschaft dergestalt verschlechtert, dass die Weitergewährung der Gesamtbezüge unbillig für die Gesellschaft wäre. Voraussetzung hierfür ist ein entsprechender Aufsichtsratsbeschluss, der diese Umstände sowie die Notwendigkeit der Herabsetzung der Gesamtbezüge feststellt.

7.2 Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Eine Vereinbarung, nach der in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden kann (sog. „Claw-Back-Klausel“), ist nicht vorgesehen.

8. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

8.1 Laufzeiten der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder

Die Dienstverträge für die Mitglieder des Vorstands werden für die Dauer des Beststellungszeitraums geschlossen und enden mit dem Zeitpunkt, zu dem auch die Bestellung zum Vorstandsmitglied endet. Die Beststellungsperiode beträgt grundsätzlich drei Jahre. Derzeit sind die Anstellungsverträge sämtlicher Mitglieder des Vorstands bis zum 30. Juni 2022 abgeschlossen.

Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit der Anstellungsverträge ist nicht vorgesehen; das beiderseitige Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Zudem enden die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder im Fall einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds.

Im Fall einer Herabsetzung der Gesamtbezüge nach § 87 Abs. 2 AktG sind die Vorstandsmitglieder berechtigt, ihren Anstellungsvertrag mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende zu kündigen.

8.2 Nebentätigkeiten

Grundsätzlich widmen die Vorstandsmitglieder ihre gesamte Arbeitskraft ausschließlich der Schloss Wachenheim AG. Dies umfasst auch die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten und

ähnlichen Ämtern in Gesellschaften, an denen die Schloss Wachenheim AG unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, sowie eine Tätigkeit in Verbänden und ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die Gesellschaft aufgrund ihrer geschäftlichen Betätigung angehört. Die Übernahme einer anderweitigen Tätigkeit im beruflichen Bereich bedarf der Einwilligung des Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Schloss Wachenheim AG, unabhängig davon, ob diese entgeltlich oder ehrenamtlich erfolgt.

Mit der beschriebenen Vorstandsvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Schloss Wachenheim AG und für Unternehmen, an denen diese beteiligt ist, abgegolten. Vergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder gegen Unternehmen, an denen die Schloss Wachenheim AG beteiligt ist, werden auf die Grundvergütung angerechnet. Übersteigt der anzurechnende Vergütungsanspruch die Grundvergütung, ist der übersteigende Teil an die Gesellschaft weiterzugeben.

8.3 Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung, soweit diese auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfällt, grundsätzlich nach den vereinbarten Regeln. Der Aufsichtsrat kann – unter Berücksichtigung der jeweiligen Gesamtumstände – im Einzelfall darüber entscheiden, ob und inwieweit von diesem Grundsatz abgewichen wird.

Weitere Zahlungen, insbesondere ein Sonderkündigungsrecht sowie ein finanzieller Ausgleich für den Fall des Ausscheidens infolge Kontrollwechsels („Change of Control-Klausel“), sind nicht vorgesehen. Auch nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind nicht vereinbart.

Im Todesfall wird die Grundvergütung für den Sterbemonat und die sechs folgenden Monate an die Hinterbliebenen weitergezahlt, längstens jedoch bis zur Beendigung des Vertrags.