

Vergütungsbericht

2024

Vergütungsbericht

1) Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden

Im Namen des Aufsichtsrats der pferdewetten.de AG möchte ich Ihnen, unseren Anteilseignern, und auch unseren Mitarbeitern für die anhaltende Unterstützung und das große Engagement danken. Im Rahmen unseres Vergütungsberichts über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2024 möchte ich wesentliche Erkenntnisse darstellen.

Gestiegene Anforderungen an die Vorstandsvergütung und Neuerungen in der Berichterstattung durch ARUG II

Die Anforderungen unserer Aktionäre, der Politik und der Öffentlichkeit an die Ausgestaltung und auch die Offenlegung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sind gestiegen. Das Vergütungssystem der pferdewetten.de AG ist insgesamt auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und die Erreichung strategischer Unternehmensziele ausgerichtet. Es setzt für die Vorstandsmitglieder durch eine gewichtige und zugleich differenzierte variable Vergütung deutliche Leistungsanreize, ohne dadurch unverhältnismäßige Risiken zu begründen.

Das Vergütungssystem entspricht den Bestimmungen des Aktiengesetzes und berücksichtigt Empfehlungen des Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28.04.2022. Abweichungen sind in der Entsprechungserklärung auf der Webseite pferdewetten.ag erläutert.

Der Vorstandsvorsitzende (CEO) erhält eine erfolgsunabhängige Vergütung und eine erfolgsabhängige Vergütung.

Die CFO und der COO erhalten ausschließlich erfolgsunabhängige Vergütungen, da sie im Jahr 2024 interimistisch bzw. befristet bestellt wurden.

Das Vergütungssystem 2023, welches auf unserer Hauptversammlung am 23. August 2023 mit überwältigender Mehrheit (87 %) angenommen wurde, ist unverändert gültig. Dieser Vergütungsbericht erläutert transparent die konkrete Vergütung des letzten Geschäftsjahres.

Mit dem Ablauf des Geschäftsjahres 2021 ergaben sich für die Berichterstattung über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats infolge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) veränderte Rahmenbedingungen. Die Erstellung des Vergütungsberichts erfolgte erstmals 2021 unter Berücksichtigung der neuen regulatorischen Vorgaben des § 162 AktG. Wir haben uns bewusst für Zusatzangaben entschieden, welche über die Anforderungen des § 162 AktG hinausgehen, um ein größtmögliches Maß an Nachvollziehbarkeit und Transparenz für Sie zu gewährleisten. So haben Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam einen möglichst klaren und verständlichen Vergütungsbericht erstellt und dabei alle regulatorischen Vorgaben des § 162 AktG beachtet.

Geschäftsentwicklung und Vorstandsvergütung 2024

Der pferdewetten.de Konzern ist im Bereich Glückspiel positioniert und bietet ein attraktives und langfristiges Wachstums-, Ertrags- und Cashflow- Potenzial. Unsere Strategie zielt darauf ab, führende Geschäftsfelder in diesen Kompetenzbereichen erfolgreich weiterzuentwickeln und neue Bereiche aufzubauen und zu betreiben.

Das Vergütungssystem des Vorstands ist auf die langfristige Entwicklung unseres Unternehmens ausgerichtet. Die maßgeblichen Leistungskennzahlen der variablen

Vergütungsbestandteile, an denen die Vorstandsmitglieder gemessen werden, sind eng mit unserer Strategie und den an unsere Aktionärinnen und Aktionäre kommunizierten Ziele verknüpft. So werden die richtigen finanziellen Anreize gesetzt, und es entsteht ein nachvollziehbarer Zusammenhang zwischen der Leistung des Vorstands und seiner Vergütung.

Übersicht System Vorstandsvergütung

Die Gesamtvergütung setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- Feste Vergütungsbestandteile
- Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten.

Zusätzlich werden Nebenleistungen gewährt: Den Vorstandsmitgliedern wird ein angemessener Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung auf Kosten der Gesellschaft zur Verfügung gestellt. Die Vorstandsmitglieder können anstelle eines Dienstwagens eine Mobilitätszulage in Anspruch nehmen. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der pferdewetten.de AG einbezogen, deren Prämien die pferdewetten.de AG zahlt. Den Vorstandsmitgliedern wird ferner die Hälfte der Beiträge zur privaten oder freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch bis zur Höhe des fiktiven Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Krankenkasse, erstattet.

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können z.B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zu der pferdewetten.de AG bei einem früheren Dienstgeber erleidet.

Die festen Vergütungsbestandteile haben an der Gesamtzielvergütung (feste Vergütungsbestandteile zuzüglich Höchstbetrags der erfolgsabhängigen Vergütung) einen Anteil von bis zu 100 %.

Variable Vergütungsbestandteile

Es bestehen zwei variable Vergütungsbestandteile. Diese liegen in der Entwicklung des Ergebniswachstums des jeweiligen Geschäftsjahres im Konzern und langfristig in der Entwicklung der Marktkapitalisierung der pferdewetten.de AG zugrunde.

Die variablen Vergütungsbestandteile haben an der Gesamtzielvergütung einen Anteil von 0% bis 32 % jährlich. Die langfristige variable Vergütung zum Vertragsende kann die variable Vergütung im letzten Jahr des Vorstandsvertrages auf bis zu 82% steigern.

Aspekte bei der Befassung des Aufsichtsrats mit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig die Ziele der Vorstandsvergütung. Zudem gilt seit dem 1. Januar 2023 für die Vorstandsmitglieder das durch die Hauptversammlung 2023 mit großer Mehrheit gebilligte Vorstandsvergütungssystem.

Im Rahmen des Horizontalvergleichs werden als Orientierung für die Festsetzung der Vergütungshöhen zukünftig ausgewählten Wettbewerbern berücksichtigt, um insgesamt ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

Beschluss der Hauptversammlung über die Aufsichtsratsvergütung

Das Vergütungssystem 2023 zur Höhe der Aufsichtsratsvergütung ist unverändert gültig. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird regelmäßig überprüft. Die Aufsichtsratsvergütung muss konkurrenzfähig sein, um die – auch von vielen Investoren geforderte – Besetzung des Aufsichtsrats mit qualifizierten, international erfahrenen Mandatsträgern sicherstellen zu können.

2) Vergütungsbericht

Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand der pferdewetten.de AG gilt in der durch die ordentliche Hauptversammlung 2023 mit großer Mehrheit (87 %) gebilligten Fassung. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Zielsetzung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und orientiert sich in hohem Maße an der langfristigen Wertschaffung für unsere Aktionäre. Die Zielsetzungen der pferdewetten.de AG sind nachhaltiger Unternehmenserfolg und profitables Wachstum. Damit soll sich der Wert für unsere Aktionäre und weitere Stakeholder kontinuierlich steigern und der langfristige Fortbestand des Unternehmens sichergestellt werden. Wachstum und Profitabilität bilden relevante finanzielle Leistungskennzahlen für die Incentivierung im Rahmen unseres Vorstandsvergütungssystems.

Bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung legt der Aufsichtsrat zudem Wert darauf, dass diese möglichst weitgehend im Einklang mit dem Vergütungssystem der Führungskräfte unterhalb des Vorstands steht, d. h. dieselben Leistungskennzahlen sowie dieselben Zielwerte festgesetzt werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Entscheidungsträger die gleichen Ziele für eine erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens verfolgen.

Ausgestaltung der Vorstandsvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der pferdewetten.de AG, mit Ausnahme der interimistisch berufenen Vorstandsmitglieder, setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die variablen Vergütungsbestandteile werden vor jeder Vertragsverlängerung vom Aufsichtsrat mit adäquaten und ambitionierten Zielen hinterlegt, die die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie sicherstellen sollen.

Die festen Vergütungsbestandteile haben an der Gesamtzielvergütung (feste Vergütungsbestandteile zuzüglich Höchstbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung) einen Anteil von ca. 68 %.

- Variable Vergütungsbestandteile

Es bestehen zwei variable Vergütungsbestandteile. Diese liegen in der Entwicklung des Ergebniswachstums des jeweiligen Geschäftsjahres im Konzern und langfristig in der Entwicklung der Marktkapitalisierung der pferdewetten.de AG zugrunde.

Die variablen Vergütungsbestandteile haben an der Gesamtzielvergütung einen Anteil von ca. 32 % jährlich.

Als weitere Bestandteile der Gesamtvergütung betragen die Sachbezüge und sonstigen Leistungen (Nebenleistungen) in der Regel rund 5 % der jeweiligen Grundvergütung. Diese jährlichen Nebenleistungen können von Jahr zu Jahr schwanken.

Ein nicht regelmäßiger Bestandteil der Vergütung ist ein Aktienoptionsprogramm aus 2016. Aus diesem Programm steht dem Vorstand bis zu insgesamt 86.900 Aktien zu einem Kaufpreis von 8,03 zu. Ab Ausgabe dieser Bezugsrechte (21.09.2016) ist eine Sperrfrist von 4 Jahren vereinbart. Nach dieser Frist (21.09.2020) kann der Vorstand diese Bezugsrechte innerhalb von 2 Jahren (21.09.2022) ausüben. Der Vorstand hat bis zum 31.12.2022 Aktien zu einem Kaufpreis von 697.807 EUR gekauft (86.900 Stück) und damit das Aktienoptionsprogramm komplett ausgeschöpft.

Vorstand	Aktienoptionen	Bezugsrechte eingelöst	Bezugsrechte offen
Pierre Hofer	86.900	86.900	0

	Feste Vergütung	Ergebnis-bezogene Vergütung	Komponenten mit lang-fristiger Anreiz-wirkung		Geldwerte Vorteile aus Sachbezügen	Gesamt
	Gehalt	Tantieme	Aktienoptionen	Sonstiges		
	€	€	Stück	€	€	€
Herr Hofer	369.751,68				20.269,02	390.020,70
Marc Schiedel 11.03.2024 bis 10.11.2024	287.000,00					287.000,00
Ronny Kiessling seit 30.10.2024	24.000,00			6.366,93		30.366,93
	680.751,68	0	0	6.366,93	20.269,02	707.387,63

Die maximale Auszahlung für die Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr ist für jedes Vorstandsmitglied begrenzt (maximale Gesamtvergütung).

Im Folgenden wird ein Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands gegeben.

Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten und maximale Gesamtvergütung

Für variable Vergütungselemente sind Erfolgsorientierung und Wertschaffung die Grundgedanken bei der Erfolgsmessung. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzungen für die variable Vergütung anspruchsvoll sind, gleichzeitig soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleistet werden. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Der Aufsichtsrat hat eine maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr zugesagten Vergütung definiert. Für den Vorstandsvorsitzenden liegt die maximale Gesamtvergütung bei 643 T€ pro Jahr.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr schließt sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile mit ein:

- Grundvergütung,
- Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen),
- kurzfristige variable,
- langfristige variable und
- Versorgungsentgelt

Festsetzung der Vergütungshöhen

Für die Festsetzung, die Umsetzung und die Überprüfung des Vergütungssystems ist das Aufsichtsratsplenum zuständig. Da der Aufsichtsrat einen Personalausschuss nicht gebildet hat, wird die Überprüfung des Vergütungssystems durch das Aufsichtsratsplenum vorbereitet und durchgeführt. Der Aufsichtsrat führt die Überprüfung des Vergütungssystems nach pflichtgemäßem Ermessen durch, spätestens alle vier Jahre. Er kann hierzu externe Berater hinzuziehen. Bei der Auswahl externer Berater achtet der Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit.

Er berücksichtigt dabei die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die ganzheitliche Entwicklung des Marktes und die Vergütungsentwicklung. Der Aufsichtsrat legt Wert darauf, die Vorstandsmitglieder im Wettbewerbsumfeld angemessen zu vergüten. Das Aufsichtsratsplenum bereitet zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung einen horizontalen und vertikalen Vergütungsvergleich.

Horizontal angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Orientierung an vergleichbaren Unternehmen in Deutschland sowie internationalen Unternehmen derselben Branche. Vertikal angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die Berücksichtigung der Vergütungsstrukturen im pferdewetten.de-Konzern, insbesondere in der zeitlichen Entwicklung.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Kontrollwechsel

Im Falle eines Kontrollwechsels hat der Vorstand einmalig das Recht, mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende sein Vorstandsamt niederzulegen und diesen Dienstvertrag zum selben Termin zu kündigen. Dieses Sonderkündigungsrecht besteht nur innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, zu dem der Vorstand der tatsächlich stattgefundenen Kontrollwechsel bekanntgeworden ist. Das in Sätzen 1 und 2 geregelte Sonderkündigungsrecht steht auch der Gesellschaft zu, wobei es hier auf die Kenntnis des Aufsichtsratsvorsitzenden von dem tatsächlich stattgefundenen Kontrollwechsel ankommt. Ein solcher Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Dritter oder mehrere zusammen handelnde Dritte durch den Erwerb von Aktien oder auf sonstige Weise mindestens 30 % der Stimmrechte im Sinne der §§ 29, 35 Abs. 1 Satz 1 WpÜG auf sich vereinigen. § 22 Abs. 1 und 2 WpÜG finden Anwendung. Üben der Vorstand oder die Gesellschaft das Sonderkündigungsrecht aus, so hat der Vorstand Anspruch auf eine Abfindung von 200 % seiner Jahresvergütung. Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, ist die Abfindung zeitanteilig zu berechnen; als Abfindung ist in diesem Fall mindestens eine Jahresvergütung zu zahlen. Die Höhe der Jahresvergütung bestimmt sich nach der Summe aus Festgehalt und Tantieme ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Anstellungsvertrags. Falls die Bezüge für das bei Ende des Anstellungsvertrags laufende Geschäftsjahr voraussichtlich wesentlich höher oder niedriger ausfallen werden als für das letzte volle Geschäftsjahr, wird der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen über eine Anpassung des als Jahresvergütung anzusetzenden Betrags entscheiden.

Wettbewerbsverbot

Der Vorstand verpflichtet sich, für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstvertrags nicht für ein Unternehmen tätig zu werden, das mit der Gesellschaft oder einem mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen auf diesem Geschäftsgebiet im

Wettbewerb steht (Konkurrenzunternehmen). Unzulässig ist auch eine freiberufliche oder beratende Tätigkeit sowie eine (unmittelbare oder mittelbare) Beteiligung an einem Konkurrenzunternehmen. Ausgenommen sind bloße Finanzbeteiligungen, die keine unternehmerischen Einflussmöglichkeiten eröffnen. Das Wettbewerbsverbot gilt nicht, wenn der Dienstvertrag wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit endete. Die Gesellschaft zahlt dem Vorstand für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Entschädigung in Höhe von monatlich 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Der Vorstand muss sich auf die Entschädigung anrechnen lassen, was er während der Dauer des Wettbewerbsverbots durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen übersteigen würde.

Vergütungselemente im Detail

Variable Barvergütung

Die Ausgestaltung der variablen Vergütungsbestandteile sowie die festgelegten Leistungskriterien entsprechen vollständig dem von der ordentlichen Hauptversammlung 2023 gebilligten Vergütungssystem des Vorstands.

variable Vergütung

a) Ergebniswachstum im Konzern (EBIT)

Für das jährlich zu bemessene Ergebniswachstum ist das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) im Konzern maßgeblich. Das Ziel ist erreicht, wenn das EBIT des jeweiligen Geschäftsjahres positiv ist.

Für die Feststellung des EBIT ist das in dem gebilligten und geprüften Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr ausgewiesene EBIT maßgeblich.

Durch das Abstellen auf das Erfolgsziel EBIT wird der Fokus auf den operativen Ertrag im Konzern und dessen kontinuierlichen Anstieg gelegt. Dies trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg der pferdewetten.de AG bei.

b) Entwicklung der Marktkapitalisierung

Der Vorstand erhält diesen variablen Vergütungsbestandteil, wenn die Marktkapitalisierung der pferdewetten.de AG zum 31. Dezember 2026 einen bestimmten Mindestwert erreicht.

Für die Berechnung der Marktkapitalisierung ist der durchschnittliche Schlusskurs der pferdewetten.de-Aktie im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten sechs Monate des betreffenden Geschäftsjahres maßgeblich.

Mit diesem variablen Vergütungsbestandteil werden die Zielsetzung des Vorstands und das unmittelbare Interesse der Aktionäre noch stärker in Einklang gebracht.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist der pferdewetten.de AG in Ziffer 5.5 der Satzung festgesetzt. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für ihre Tätigkeit eine feste

Vergütung, deren Höhe von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat abhängt. Ein Sitzungsgeld und eine variable Vergütung sind nicht vorgesehen.

Die Vergütung entspricht den Bestimmungen des Aktiengesetzes und berücksichtigt Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28.04.2022. Abweichungen werden auf der Internetseite pferdewetten.ag unter Entsprechungserklärung erläutert.

Die Satzungsregelung findet seit dem 1. Januar 2019 Anwendung.

Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung und Überwachung des Vorstands, der die Gesellschaft unter eigener Verantwortung leitet und deren Geschäfte führt. Die Vergütung soll gemäß § 113 Abs. 1 Satz 3 AktG in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen. Bei der Bemessung der Aufsichtsratsvergütung finden die Anforderungen an das Aufsichtsratsamt, der zu erbringender Zeitaufwand sowie die Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder für die Gesellschaft Berücksichtigung. Eine angemessene Aufsichtsratsvergütung stellt sicher, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage sein wird, hervorragend qualifizierte, auch internationale Kandidatinnen und Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen. Hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung

1. Maximalvergütung

Das Vergütungssystem sieht für alle Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste Vergütung vor, die gleichzeitig der Maximalvergütung entspricht. Die Vergütung ist in der Satzung verankert.

Die jährliche Vergütung und damit Maximalvergütung beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates € 12.000,00 und für die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats jeweils € 9.000,00, jeweils zuzüglich zu der jeweiligen gesetzlichen Umsatzsteuer.

2. Beitrag der Vergütung zur Geschäftsstrategie und zur Entwicklung der Gesellschaft

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sieht eine reine Festvergütung ohne variable Bestandteile und ohne aktienbasierte Vergütung vor. Die Gewährung einer reinen Festvergütung entspricht der gängigen überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften und hat sich bewährt.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen.

Eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist auch in der Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen.

3. Zusammensetzung der Vergütung

Nach der in der Satzung festgelegten Regelung beträgt die feste jährliche Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats € 12.000,00 und für jedes übrige Mitglied des Aufsichtsrats € 9.000,00.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in die D&O-Versicherung der pferdewetten.de AG einbezogen, deren Prämien die pferdewetten.de AG zahlt. Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine Auslagen sowie die gegebenenfalls auf seine Vergütung gesetzlich geschuldete Umsatzsteuer.

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist abschließend in der Satzung geregelt; Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht.

Die Vergütung ist an die Dauer der Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied gekoppelt. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört oder eine Vorsitzendenfunktion wahrgenommen haben, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

5. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, Interessenkonflikte

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats beschlossen.

Die Vergütung ist in der Satzung der Gesellschaft geregelt. Nach pflichtgemäßem Ermessen, mindestens aber alle vier Jahre, führen Vorstand und Aufsichtsrat eine Überprüfung des Vergütungssystems durch. Dabei können Vorstand und Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Auswahl externer Berater achten Vorstand und Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit.

Vorstand und Aufsichtsrat legen das Vergütungssystem der Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre zur Billigung vor. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht billigt, legen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Etwaigen Interessenkonflikten bei der Prüfung des Vergütungssystems wirkt die gesetzliche Kompetenzordnung entgegen, da die letztendliche Entscheidungsbefugnis über die Aufsichtsratsvergütung der Hauptversammlung zugewiesen ist und dieser ein Beschlussvorschlag sowohl von Vorstand als auch Aufsichtsrat unterbreitet wird, mithin bereits in den gesetzlichen Regelungen ein System der gegenseitigen Kontrolle vorgesehen ist. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln für Interessenkonflikte, wonach solche insbesondere offenzulegen und angemessen zu behandeln sind.

Die folgenden Tabellen fassen die Komponenten der gewährten und geschuldeten Vergütung des Aufsichtsrats. Als gewährte Vergütung wird dabei diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde.

Aufsichtsrat	Festvergütung	variable Vergütung
Markus Knoss	12.000 €	0 €
Sergey Lychak	9.000 €	0 €
Jochen Dickinger bis 13.11.2024	7.841 €	0 €
Lars Wilhelm Baumgarten	9.000 €	0 €
Petra Brenner	0 €	0€

Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, bestanden nicht. Daneben hat die Gesellschaft zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen, die die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt.

**Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung,
der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung
der Gesellschaft**

Die nachstehende Übersicht stellt die Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sowie die Entwicklung ausgewählter Ertragskennziffern des Konzerns über die letzten fünf Jahre dar.

Die Erhöhung der Vorstandsgehälter in 2022 sind ausschließlich dem Aktienoptionsprogramm 2016 geschuldet und bilden keine aktuelle Erhöhung der Vorstandsgehälter wieder.

Name	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vorstand						
Pierre Hofer	376	376	381	383	355	399
Marc Schiedel						362
Ronny Kiessling						30
Aufsichtsrat						
Markus Knoss (VS)	12	12	12	12	12	12
Lars W. Baumgarten	9	9	9	9	9	9
Jochen Dickinger	9	9	9	9	9	8
Sergey Lychak	9	9	9	9	9	9
Petra Brenner						0
Ø Mitarbeiter	54	62	56	90	89	88

Ø Personalkosten	61	60	82	71	83	80
Konzern - EBIT	2.436	2.536	-588	-3.548	-12.447	-22.595
Konzern - EBITDA	3.032	3.030	-13	-2.525	-10.621	-18.775

Düsseldorf, 28. Februar 2026

Für den Vorstand:

Christian Gruber Pierre Hofer Ronny Kießling Lars Corbo

Für den Aufsichtsrat:

Dr. Andreas Bonnhoff