

# Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der q.beyond AG

## 1. Leitlinien des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Mit Wirkung zum 1. Januar 2021 hat der Aufsichtsrat ein neues Vergütungssystem für den aktuellen Vorstand und alle zukünftigen Mitglieder des Vorstands beschlossen. Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die folgenden Leitsätze zugrunde gelegt:

- **Strategiebezug:** Abbildung der Strategie von q.beyond durch entsprechende Kennzahlen und somit Anreize zur Erreichung der relevanten Ziele
- **Harmonisierung:** Angleichung der Interessen von Aktionären und weiteren Stakeholdern mit denen des Vorstands
- **Pay for Performance:** Sicherstellung einer angemessenen und zeitgleich ambitionierten Verknüpfung von Leistung und Vergütung
- **Durchgängigkeit:** Gewährleistung der Konsistenz des Vergütungssystems zwischen Vorstand und weiteren Führungskräften
- **Nachhaltigkeit & Langfristigkeit:** Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von q.beyond
- **Konformität:** Berücksichtigung aktueller Marktpraxis sowie gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen

Das neue Vergütungssystem ist eng mit der Umsetzung der Wachstumsstrategie „2020plus“ verknüpft. Diese Strategie zielt darauf ab, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Eine solche Steigerung beruht auf Erfolgen im operativen Geschäft. Der Vorstand hat sich klare Ziele für Umsatz, EBITDA-Marge und Free Cashflow gesetzt. Die laufende digitale Transformation von Unternehmen bietet q.beyond hierbei zahlreiche Wachstumschancen. Der daraus resultierende geschäftliche Erfolg und unternehmerische Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft gehören für Vorstand und Aufsichtsrat zusammen. Daher ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von q.beyond.

Das Vergütungssystem des Vorstands stellt vor diesem Hintergrund ein wichtiges Steuerungselement dar und ist darauf ausgerichtet, die zentralen Ziele der Unternehmensstrategie zu erreichen. Die Leistungskriterien des Vergütungssystems setzen Anreize für ein erfolgreiches und nachhaltiges Unternehmenswachstum und verbinden die Vergütung des Vorstands mit der kurzfristigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

## **2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems**

Das Aufsichtsratsplenum beschließt gemäß § 87a Abs. 1 AktG auf Vorschlag des Personalausschusses ein Vergütungssystem für den Vorstand. Nach der Beschlussfassung im Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Bei Nicht-Billigung durch die Hauptversammlung legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor.

Für jedes Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem die konkrete Ziel-Gesamtvergütung für den Vorstand fest. Zudem setzt der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr die zur Bemessung der Leistung des Vorstands zugrunde liegenden Zielwerte für die im Vergütungssystem definierten Leistungskriterien fest.

Ebenso erfolgt die regelmäßige Überprüfung der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat. Die Vorbereitung erfolgt dabei durch den Personalausschuss, der Anpassungsvorschläge zur ausführlichen Beratung im Aufsichtsrat macht. Wird im Zuge der Überprüfung oder Erarbeitung des Vergütungssystems die Hilfe eines externen Beraters in Anspruch genommen, wird hierbei stets auf die Unabhängigkeit des Beraters zu Vorstand und Unternehmen geachtet.

Die Vorlage des Vergütungssystems zur Billigung durch die Hauptversammlung erfolgt spätestens alle vier Jahre, sofern keine wesentlichen Änderungen vorgenommen werden. Im Falle wesentlicher Veränderungen am Vergütungssystem erfolgt die Vorlage zur Billigung spätestens auf der nächsten ordentlichen Hauptversammlung.

Auch bei der Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems werden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) zum Umgang mit Interessenkonflikten beachtet. So müssen Aufsichtsratsmitglieder Interessenkonflikte dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenlegen. Dieser entscheidet über die Teilnahme an der Abstimmung, sofern sich Interessenkonflikte nur auf einzelne vom Aufsichtsrat zu behandelnde Sachverhalte beziehen. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte sollen zur Beendigung des Mandats führen.

### 3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Bei der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder achtet der Aufsichtsrat – den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK folgend – darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Sie wird so bemessen, dass sie am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte wettbewerbsfähig ist. Zudem soll sie auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von q.beyond ausgerichtet sein und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Um dies sicherzustellen, überprüft der Aufsichtsrat mit Unterstützung des Personalausschusses regelmäßig die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder von q.beyond. Hierzu werden externe wie auch interne Vergleiche herangezogen. Zum einen wird ein horizontaler Vergleich mit vergleichbaren Unternehmen hinsichtlich Größe, Land und Branche durchgeführt. Zum anderen wird ein vertikaler Vergleich vorgenommen, welcher die unternehmensinterne Vergütungsstruktur von q.beyond begutachtet. Hierfür wird die Vergütung des Vorstands mit der des oberen Führungskreises und der Belegschaft ins Verhältnis gesetzt und der Status quo sowie die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet. Den Begriff „oberer Führungskreis“ im Sinne von G.4 DCGK definiert der Aufsichtsrat als die Gruppe aller Führungskräfte, die neben dem Vorstand Mitglieder der Geschäftsleitung der q.beyond AG sind. Als „Belegschaft“ gelten alle im Inland beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des q.beyond-Konzerns.

## 4. Das Vergütungssystem des Vorstands im Überblick

### 4.1. Die Komponenten des Vergütungssystems

Die folgende Tabelle stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems dar.

Erfolgsunabhängige Komponenten	
Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertraglich vereinbarte Festvergütung, die in 12 gleichen Monatsraten ausgezahlt wird</li> </ul>
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienstwagen und marktübliche Versicherungsleistungen</li> </ul>
Versorgungsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixer Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. Unterstützungskasse)</li> </ul>

Erfolgsabhängige Komponenten	
<b>Short-Term Incentive (STI)</b>	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährlicher Zielbonusplan</li> </ul>
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 150 % des Zielbetrags</li> </ul>
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsatz (as reported)</li> <li>• EBITDA (as reported)</li> <li>• Free Cashflow (as reported)</li> <li>• Jeweilige Gewichtung (20 % – 50 %) jährlich festzulegen</li> <li>• Kriterienbasierter Modifier (0,8 – 1,2) zur Berücksichtigung nicht-finanzieller / ESG-Ziele und außerordentlicher Entwicklungen</li> </ul>
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach Abschluss des Geschäftsjahres in bar</li> </ul>
<b>Long-Term Incentive (LTI)</b>	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Performance Share Plan</li> </ul>
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 150 % des Zielbetrags</li> </ul>
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relativer Total Shareholder Return (TSR)</li> <li>• ESG-Ziele</li> <li>• Jeweilige Gewichtung (30 % – 70 %) pro Tranche festzulegen</li> </ul>
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vier Jahre</li> </ul>
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach vierjähriger Performance-Periode grundsätzlich in bar, alternativ in Aktien</li> </ul>

Weitere vertragliche Regelungen	
Maximalvergütung p.a.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maximalvergütung in Höhe von 900.000 € je Vorstandsmitglied</li> </ul>
Aktienhaltevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der q.beyond AG in Höhe von 200 % (Vorstandsvorsitzender, CEO bzw. Alleinvorstand) bzw. 100 % (Ordentliche Vorstandsmitglieder) der jährlichen Festvergütung</li> <li>• Halteverpflichtung für gesamte Dienstzeit und zwei Jahre darüber hinaus</li> </ul>
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei schwerwiegenden Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen</li> </ul>
Abfindungscap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfindungszahlung begrenzt auf das Zweifache der Jahresfestvergütung, maximal jedoch auf die dem Vorstand zustehende Festvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags</li> </ul>

## 4.2. Relative Anteile der Komponenten an der Ziel-Gesamtvergütung (Vergütungsstruktur)

Die Vergütung enthält erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten. Ein hoher Anteil der Vergütung ist leistungsbezogen und verankert damit eine entsprechende Leistungsorientierung (Pay for Performance) in der Vergütungsstruktur. Zudem ist die erfolgsabhängige Vergütung mehrheitlich an das Erreichen langfristig orientierter Ziele geknüpft. Somit ist die Ziel-Vergütungsstruktur insgesamt auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

Die Festvergütung beträgt 35 % – 40 % der Ziel-Gesamtvergütung, die Nebenleistungen 1 % – 2 % und die Altersversorgungszusagen 0 % – 3 %. Der STI-Zielbetrag trägt etwa 20 % – 25 % zu der Ziel-Gesamtvergütung bei, der LTI-Zielbetrag hat einen Anteil von rund 30 % – 35 % an der Ziel-Gesamtvergütung.

Da der Wert für die Nebenleistungen jährlichen Schwankungen unterliegt, kann die Vergütungsstruktur eines konkreten Geschäftsjahres in Einzelfällen von der angestrebten Ziel-Vergütungsstruktur abweichen.

## 4.3. Begrenzung der Vergütungskomponenten und maximale Gesamtvergütung

Eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch eine Begrenzung in zweierlei Hinsicht sichergestellt. Zum einen ist für die erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils eine Höchstgrenze von 150 % des jeweiligen Zielbetrags festgelegt. Zudem hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den Gesamtbetrag der Auszahlungen der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung, beschränkt. Die Maximalvergütung beläuft sich für jedes Vorstandsmitglied auf 900.000 €.

## 5. Detailbetrachtung der einzelnen Vergütungskomponenten

### 5.1. Erfolgsunabhängige Komponenten

#### 5.1.1. Festvergütung

Die Festvergütung berücksichtigt die Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie die ihm übertragene Funktion und Verantwortung. Sie wird in 12 gleichen Monatsraten am Ende eines jeden Kalendermonats gezahlt. Für die Übernahme weiterer konzerninterner Mandate erhalten die Vorstandsmitglieder keine gesonderte Vergütung.

#### 5.1.2. Nebenleistungen

Die den Vorstandsmitgliedern gewährten Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung (die Gesellschaft trägt sämtliche Kosten des Unterhalts und des Gebrauchs) bzw. die Zahlung einer Car Allowance, einen hälftigen Zuschuss zu den Beiträgen für eine bestehende Kranken- und Pflegeversicherung sowie weitere marktübliche Versicherungsleistungen.

#### 5.1.3. Versorgungsleistungen

Das Unternehmen kann den Vorstandsmitgliedern Versorgungsleistungen gewähren. Dabei handelt es sich um fixe Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, z. B. in Form einer arbeitgeberfinanzierten Unterstützungskasse.

## 5.2. Erfolgsabhängige Komponenten

Die erfolgsabhängigen Komponenten unterstützen die Umsetzung der Unternehmensstrategie und sind auf das Erreichen operativer jährlicher Ziele sowie die langfristige und nachhaltige Entwicklung von q.beyond ausgerichtet. Die ausgewählten Leistungskriterien bilden dabei die Wachstumsstrategie von q.beyond ab und setzen Anreize zur Erreichung der relevanten Ziele. Gleichzeitig wird die Verfolgung der Nachhaltigkeitsstrategie von q.beyond incentiviert und es erfolgt eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären. Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus dem Short-Term Incentive (STI) mit einjähriger Performance-Periode und dem Long-Term Incentive (LTI) mit einer vierjährigen Performance-Periode. Dabei wird ein klarer „Pay for Performance“-Ansatz verfolgt, welcher sowohl ambitionierte interne Ziele als auch den externen Leistungsvergleich mit in Bezug auf das Leistungsportfolio der q.beyond vergleichbaren börsennotierten Unternehmen vorsieht. Die Gewährung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile ausschließlich nach Ermessen (wie beispielsweise Sondervergütungen für außergewöhnliche Leistungen nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats) ist ausgeschlossen.

### 5.2.1. Short-Term Incentive (STI)

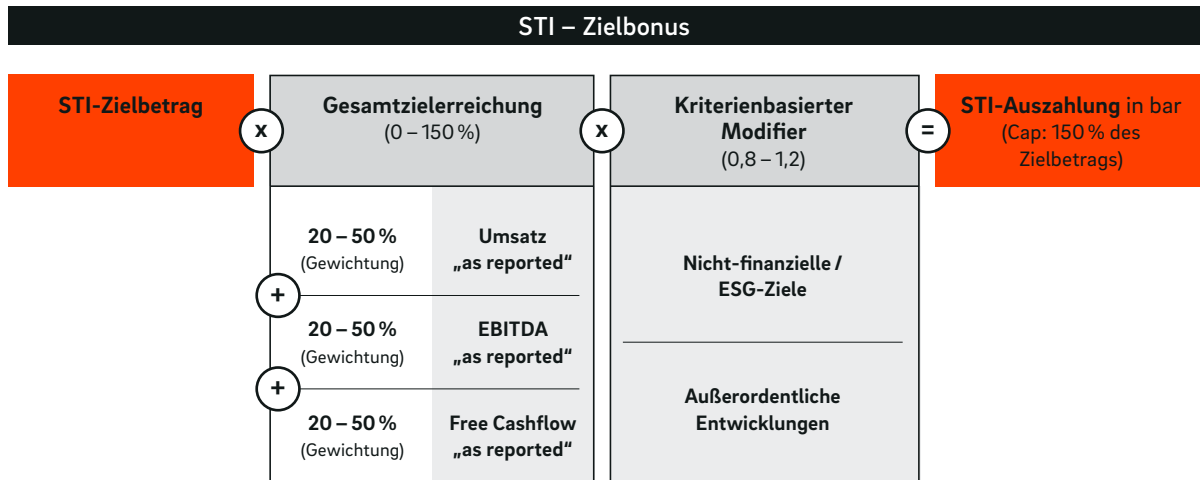
#### 5.2.1.1. Grundzüge des STI

Der STI ist als Zielbonussystem ausgestaltet und berücksichtigt neben den finanziellen Leistungskriterien Umsatz, EBITDA und Free Cashflow auch nicht-finanzielle und ESG-Ziele. Die finanziellen Leistungskriterien sind direkt aus der Wachstumsstrategie des Unternehmens abgeleitet. Diese zielt auf steigende Umsätze (Umsatz) ab, wobei Liquidität (Free Cashflow) und Profitabilität (EBITDA) weiterhin sichergestellt werden sollen. Durch die zusätzliche Berücksichtigung von nicht-finanziellen und ESG-Zielen soll gleichzeitig die Nachhaltigkeit der Wachstumsstrategie sichergestellt werden.

Die finanziellen Leistungskriterien sind additiv verknüpft und jeweils mit 20 % bis 50 % gewichtet, wobei die Gewichtungen der drei Leistungskriterien in Summe 100 % ergeben muss. Die Gewichtung wird jährlich vom Aufsichtsrat innerhalb dieser Spannbreiten festgelegt, um basierend auf der Unternehmensstrategie und der Entwicklung von q.beyond jährliche, relevante Schwerpunkte setzen zu können. Die Gesamtzielerreichung für die finanziellen Ziele kann zwischen 0 % und 150 % betragen.

Die nicht-finanziellen und ESG-Ziele werden mithilfe eines kriterienbasierten Modifiers berücksichtigt. Der Aufsichtsrat wählt hierfür jährlich aus einem (aus der Nachhaltigkeitssteuerung abgeleiteten) Kriterienkatalog relevante Schwerpunkte aus und bestimmt daraus konkrete ESG-Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat – der Empfehlung des DCGK folgend – die Möglichkeit, über den Modifier außergewöhnliche Entwicklungen angemessen zu berücksichtigen. Der kriterienbasierte Modifier kann in einer Spanne von 0,8 bis 1,2 festgelegt werden und wird multiplikativ auf die Zielerreichung, die sich aus den finanziellen Leistungskriterien ergibt, angewendet.

Grundlage für Auszahlungen aus dem STI ist der in den Dienstverträgen festgelegte STI-Zielbetrag, welcher mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen Leistungskriterien und dem kriterienbasierten Modifier multipliziert wird. Bei der Feststellung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, wesentliche ungeplante außerordentliche Effekte oder Entwicklungen zu berücksichtigen. Solche Effekte oder Entwicklungen können z. B. Änderungen in der Rechnungslegung, Änderungen des Konsolidierungskreises, der Eintritt wesentlicher Sondereffekte und/oder außerordentlicher Entwicklungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Satz 3, 2. Halbsatz AktG sein. Die Auszahlung aus dem STI erfolgt in bar und ist auf 150 % des STI-Zielbetrags begrenzt.



### 5.2.1.2. Finanzielle Leistungskriterien des STI

Das erste Leistungskriterium betrifft den Konzernumsatz des jeweiligen Geschäftsjahres. Maßgeblich sind die in der, vom Aufsichtsrat gebilligten, jährlichen Finanzberichterstattung veröffentlichten Umsatzerlöse auf Basis der Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung. Der Aufsichtsrat legt jährlich einen Zielwert für den Konzernumsatz fest und kann dabei insbesondere die jeweilige Jahresplanung berücksichtigen. Zudem legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr einen unteren und oberen Schwellenwert sowie eine Zielerreichungskurve fest, auf Basis derer die Zielerreichung des Leistungskriteriums Umsatz ermittelt wird.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Umsatz des Geschäftsjahres dem Zielwert entspricht. Erreicht der Umsatz den oberen Schwellenwert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Ein Konzernumsatz oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Bleibt der Umsatz hinter dem unteren Schwellenwert zurück, wird der Minimalwert von 0 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

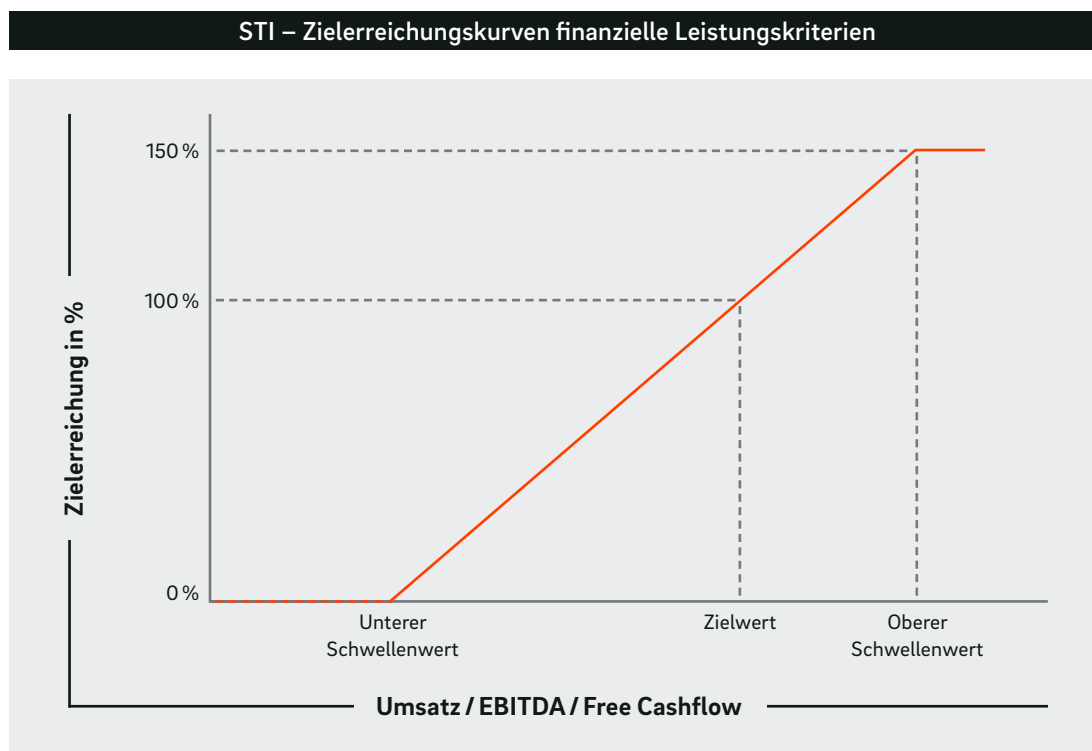
Als weiteres Leistungskriterium ist das EBITDA des Konzerns maßgeblich. Das EBITDA ist definiert als Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Amortisierung von abgegrenzter nicht zahlungswirksamer aktienbasierter Vergütung sowie außerplanmäßiger Wertminderungen auf kundenbezogenes Vorratsvermögen und Amortisierung und außerplanmäßige Wertminderungen von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten. Relevant ist der in der, vom Aufsichtsrat gebilligten, jährlichen Finanzberichterstattung ausgewiesene EBITDA-Wert auf Basis der Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung. Der Aufsichtsrat legt jährlich den Zielwert für das EBITDA fest und kann dabei insbesondere die jeweilige Jahresplanung berücksichtigen. Zudem legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr einen unteren und oberen Schwellenwert sowie eine Zielerreichungskurve fest, auf Basis derer die Zielerreichung des Leistungskriteriums EBITDA ermittelt wird.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das EBITDA dem Zielwert entspricht. Erreicht das EBITDA den oberen Schwellenwert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Weitere Steigerungen des EBITDA oberhalb des oberen Schwellenwerts führen zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Ergibt sich für das EBITDA ein Wert unterhalb des unteren Schwellenwertes, wird der Minimalwert von 0 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

Als drittes Leistungskriterium wird der Free Cashflow des Konzerns verwendet. Dieser bildet die Veränderung der Nettoliquidität/-verschuldung vor Akquisitionen und Ausschüttung einschließlich Desinvestitionen ab. Maßgeblich ist der in der, vom Aufsichtsrat gebilligten, jährlichen Konzernberichterstattung ausgewiesene Wert des Free Cashflow auf Basis der Konzern-Kapitalflussrechnung. Der Aufsichtsrat legt jährlich den Zielwert für den Free Cashflow fest und kann dabei insbesondere die jeweilige Jahresplanung berücksichtigen. Zudem legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr einen unteren und oberen Schwellenwert sowie eine Zielerreichungskurve fest, auf Basis derer die Zielerreichung des Leistungskriteriums Free Cashflow ermittelt wird.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Free Cashflow dem Zielwert entspricht. Erreicht der Free Cashflow den oberen Schwellenwert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Weitere Steigerungen des Free Cashflow oberhalb des oberen Schwellenwerts führen zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Ergibt sich für den Free Cashflow ein Wert unterhalb des unteren Schwellenwertes, wird der Minimalwert von 0 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

Die nachfolgende Grafik ist eine exemplarische Darstellung für eine Zielerreichungskurve in Bezug auf die finanziellen Leistungskriterien.



Die für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Schwellenwerte sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse und die resultierenden Zielerreichungen sowie mögliche Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Effekte oder Entwicklungen werden für jedes finanzielle Leistungskriterium ex-post transparent im Vergütungsbericht veröffentlicht.



### 5.2.1.3. Kriterienbasierter Modifier

Der kriterienbasierte Modifier erlaubt es dem Aufsichtsrat, zusätzlich zur finanziellen Zielerreichung nicht-finanzielle und ESG-Ziele sowie etwaig aufgetretene außergewöhnliche Entwicklungen zu berücksichtigen.

Der Aufsichtsrat wählt jährlich zu Beginn des Geschäftsjahrs aus dem aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten Kriterienkatalog relevante Schwerpunkte aus und leitet daraus konkrete ESG-Ziele für die Bemessung für das jeweilige Geschäftsjahr ab. Die ESG-Kriterien sind aus der Nachhaltigkeitssteuerung abgeleitet und haben eine hohe Relevanz für die geschäftliche Resilienz von q.beyond, wobei diese die Dimensionen Resistenz und Anpassungsfähigkeit umfasst.



Ferner kann der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung des DCGK etwaige im Geschäftsjahr aufgetretene außergewöhnliche Entwicklungen im Rahmen des kriterienbasierten Modifiers berücksichtigen. Außergewöhnliche Entwicklungen sind seltene Sondersituationen, die in den zuvor festgelegten Erfolgszielen nicht hinreichend erfasst sind. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche, weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außerordentliche Entwicklungen.

Die Festlegung des kriterienbasierten Modifiers kann innerhalb einer Spanne von 0,8 bis 1,2 erfolgen und liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Über die Festlegung des Modifiers, die nicht-finanziellen und ESG-Ziele sowie gegebenenfalls berücksichtigte außergewöhnliche Entwicklungen wird im Vergütungsbericht ex-post transparent berichtet.

## 5.2.2. Long-Term Incentive (LTI)

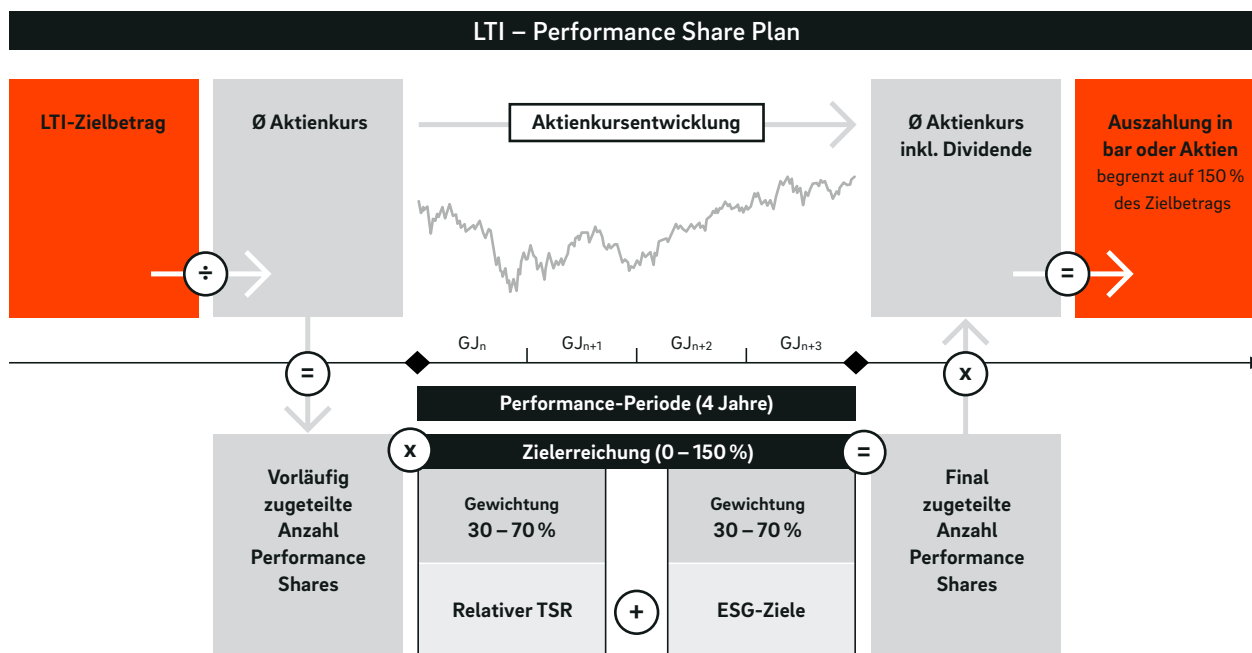
### 5.2.2.1. Grundzüge des LTI

Der LTI ist als Performance Share Plan ausgestaltet und berücksichtigt neben dem relativen Total Shareholder Return (relativer TSR) auch ESG-Ziele. Der LTI ist mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf die langfristige und erfolgreiche Entwicklung von q.beyond ausgerichtet und incentiviert durch die Aktienkursorientierung die in der Wachstumsstrategie angestrebte kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswerts. Durch die zusätzliche Berücksichtigung der relativen Aktienperformance im Vergleich zu Unternehmen einer ausgewählten Vergleichsgruppe werden die Interessen von Vorstand und Aktionären noch weiter angeglichen. Darüber hinaus wird der Fokus durch ESG-Ziele auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung gelegt.

Der Performance Share Plan wird in jährlichen Tranchen jeweils am 1. Januar des entsprechenden Geschäftsjahres gewährt. Zu Beginn jeder Tranche wird der in den Dienstverträgen festgelegte LTI-Zielbetrag durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der Performance-Periode geteilt. Die resultierende Anzahl an virtuellen Performance Shares wird vorläufig zugeteilt.

Die Anzahl virtueller Aktien, die am Ende der vierjährigen Performance-Periode final zugeteilt wird, variiert mit der festgestellten Performance, dabei können auch alle vorläufig gewährten virtuellen Performance Shares verfallen. Die finale Anzahl bestimmt sich am Ende der Performance-Periode anhand der beiden Leistungskriterien relativer TSR und ESG-Ziele. Die beiden Leistungskriterien sind additiv verknüpft und jeweils mit 30 % bis 70 % gewichtet, wobei die Gewichtungen beider Erfolgsziele in Summe 100 % ergeben muss. Die Gewichtung wird vor Beginn jeder Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt, um für die jeweilige Performance-Periode relevante Schwerpunkte setzen zu können. Die Zielerreichung der beiden Leistungskriterien kann jeweils zwischen 0 % und 150 % betragen. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich auf Basis der Zielerreichung der beiden Leistungskriterien und der vorab festgelegten Gewichtung. Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Gesamtzielerreichung mit der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares multipliziert, um die finale Anzahl virtueller Performance Shares zu ermitteln.

Die am Ende der Performance-Periode erreichte finale Anzahl an Performance Shares wird sodann mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie während der letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende der Performance-Periode multipliziert. Dieser Betrag wird um die Dividenden, die sich für q.beyond-Aktien während der Laufzeit ergeben haben, erhöht und ausbezahlt. Der resultierende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des LTI-Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in bar. Darüber hinaus behält sich der Aufsichtsrat vor, alternativ eine Auszahlung durch Übertragung von q.beyond-Aktien vorzunehmen.



Bei der Feststellung der Auszahlung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, wesentliche ungeplante außerordentliche Effekte oder Entwicklungen zu berücksichtigen. Außerordentliche Effekte oder Entwicklungen sind seltene Sondersituationen, die in den Erfolgszielen nicht hinreichend erfasst sind. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außerordentliche Entwicklungen. Dabei wird sich der Aufsichtsrat an dem Auszahlungsbetrag orientieren, der dem Vorstandsmitglied ohne die außerordentliche Entwicklung zugestanden hätte.

Über die Gewichtung der beiden Leistungskriterien, die gewählten ESG-Ziele, die jeweiligen Zielerreichungen der beiden Leistungskriterien sowie die Ermittlung des Auszahlungsbetrags und mögliche Anpassungen wird ex-post transparent im Vergütungsbericht berichtet.

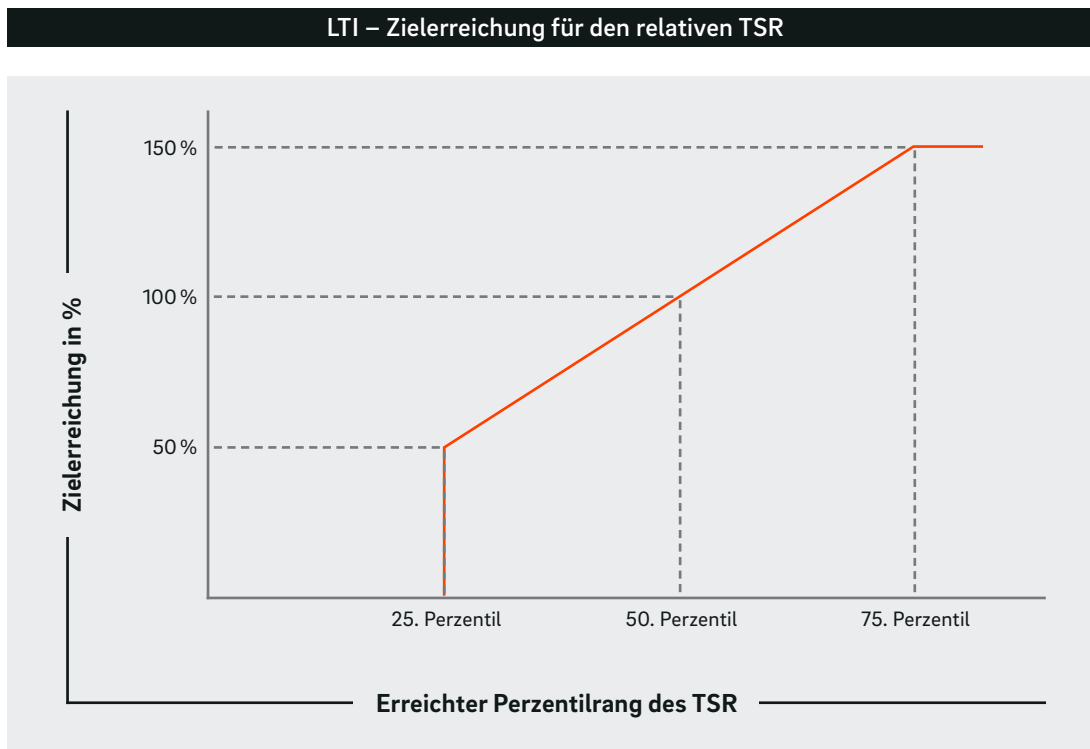
#### **5.2.2.2. Leistungskriterium relativer TSR**

Der Total Shareholder Return (TSR) bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden. Bei der Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der q.beyond-Aktie während der vierjährigen Performance-Periode mit dem TSR von Unternehmen einer ausgewählten Vergleichsgruppe verglichen.

Die Vergleichsgruppe besteht derzeit aus den folgenden Unternehmen: adesso SE, All for One Group SE, Allgeier SE, Bechtle AG, Cancom SE, CENIT AG, Datagroup SE, GFT Technologies SE, KPS AG, PSI Software AG, S+T System Integration & Technology Distribution AG, secunet Security Networks AG, SNP Schneider-Neureither & Partner SE und Softing AG. Sollten einzelne Unternehmen der Vergleichsgruppe zukünftig in ihrer aktuellen Form nicht mehr existieren oder als vergleichbare Unternehmen nicht mehr angemessen sein, behält sich der Aufsichtsrat vor, vor Beginn einer neuen Tranche Unternehmen aus der Vergleichsgruppe zu entfernen oder neue, geeignete Unternehmen hinzuzufügen. Die Anzahl der Unternehmen in der Vergleichsgruppe beträgt mindestens zehn Unternehmen.

Der Zielerreichungsgrad ergibt sich in Abhängigkeit des erreichten Perzentilrangs des TSR von q.beyond über die Performance-Periode im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen der Vergleichsgruppe. Unterschreitet der erreichte Perzentilrang von q.beyond das 25. Perzentil, entspricht der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel 0 %. Erreicht der Perzentilrang von q.beyond das 25. Perzentil, entspricht der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel 50 %. Erreicht oder überschreitet der Perzentilrang von q.beyond das 75. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel 150 %. Überschreitet der Perzentilrang von q.beyond das 25. Perzentil, erreicht aber nicht das 75. Perzentil innerhalb der Vergleichsgruppe, wird der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel durch lineare Interpolation zwischen der Zielerreichung von 50 % am 25. Perzentil und der maximalen Zielerreichung von 150 % am 75. Perzentil ermittelt.

Die nachfolgende Grafik ist eine exemplarische Darstellung für eine Zielerreichungskurve in Bezug auf den relativen TSR:



### 5.2.2.3. Leistungskriterium ESG-Ziele

Die ESG-Ziele werden aus der Nachhaltigkeitssteuerung von q.beyond abgeleitet, welche aktuell die beiden Dimensionen Resistenz und Anpassungsfähigkeit abdeckt. Der Aufsichtsrat wählt für die jeweilige Tranche vor Beginn der Performance-Periode konkrete ESG-Ziele aus und legt die Gewichtung zwischen den einzelnen ESG-Zielen fest.

Für die jeweiligen ESG-Ziele bestimmt der Aufsichtsrat ebenfalls vor Beginn der Performance-Periode den Zielwert sowie einen unteren und oberen Schwellenwert und eine Zielerreichungskurve, auf Basis derer die Zielerreichung der ESG-Ziele ermittelt wird. Die Zielerreichung aus den ESG-Zielen kann insgesamt maximal 150 % betragen.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das jeweilige ESG-Ziel dem Zielwert entspricht. Erreicht das jeweilige ESG-Ziel den oberen Schwellenwert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Weitere Steigerungen des jeweiligen ESG-Ziels oberhalb des oberen Schwellenwerts führen zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Ergibt sich für das jeweilige ESG-Ziel ein Wert unterhalb des unteren Schwellenwertes, wird der Minimalwert von 0 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

Über die für die jeweilige Tranche gewählten ESG-Ziele sowie die Erreichung wird ex-post transparent im Vergütungsbericht berichtet. Vorbehaltlich zukünftiger Änderungen werden für die ESG-Ziele aus dem Kriterienkatalog folgende Key-Performance-Indikatoren festgelegt:

ESG-Ziele LTI 2021				
Resistenz		Anpassungsfähigkeit		
Nachhaltiges Wachstum	Robuste Kernprozesse	Zufriedene und innovative Mitarbeiter	Konsequenter Kundenfokus	Portfolio, das auf die Entwicklung von Wirtschaft, Ökologie und Gesellschaft schnell genug reagiert
	THG-Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub>	Weiterempfehlungsbereitschaft Arbeitgeber (NPS)	Weiterempfehlungsbereitschaft durch Kunden (NPS)	Anteil Umsatz digitaler Nachhaltigkeitslösungen am Gesamtumsatz
				%-Satz digitaler Nachhaltigkeitslösungen am Gesamtportfolio

### 5.3. Malus und Clawback

In begründeten Fällen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die erfolgsabhängige Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren oder zurückzufordern (Malus- und Clawback-Regelung). Diese Möglichkeit besteht bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft (z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien).

Zudem hat die Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung der ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung, falls sich nach Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und gebilligte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung geschuldet worden wäre. Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist nicht erforderlich. Der Rückforderungsanspruch wird fällig, sobald der bzw. die Fehler im Rahmen eines testierten und gebilligten Konzernabschlusses korrigiert worden sind. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen den ausgezahlten Beträgen der erfolgsabhängigen Vergütung und denjenigen Beträgen der erfolgsabhängigen Vergütung, die unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses hätten ausbezahlt werden müssen.

Die Einbehaltungs- bzw. Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Entstehung des Einbehaltungsrechts oder der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Eine Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütung ist ausgeschlossen, soweit die Auszahlung bereits mehr als zwei Jahre zurückliegt.

Gesetzliche Sanktions- und Rückforderungsrechte gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere die Geltendmachung von Schadensersatz nach § 93 AktG sowie das Recht zur Abberufung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund bzw. zur Kündigung des Dienstvertrags, bleiben unberührt.

#### **5.4. Aktienhalteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines, SOG)**

Um die Interessen des Vorstands und der Aktionäre weiter anzugleichen und den Fokus noch stärker auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von q.beyond zu legen, wird der Vorstand zum Erwerb und Halten von q.beyond-Aktien verpflichtet. Die Höhe der Aktienhalteverpflichtungen (SOG-Ziel) beträgt für den Vorstandsvorsitzenden, CEO oder einen Alleinvorstand 200 % und für ein Ordentliches Vorstandsmitglied 100 % der jeweiligen jährlichen Brutto-Festvergütung. Bis zum Erreichen des SOG-Ziels ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, jährlich einen Anteil von 25 % seiner ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütung in Aktien von q.beyond zu investieren. Bereits gehaltene und/oder freiwillig erworbene Aktien werden bei der Erfüllung dieses SOG-Ziels angerechnet. Die Aktienhaltedauer erstreckt sich über die gesamte Dienstzeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds und zwei Jahre darüber hinaus.

## **6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **6.1. Vertragslaufzeit und Kündigungsmöglichkeiten**

Die Vorstandsdiensverträge werden für die jeweilige Dauer der Bestellung abgeschlossen. Diese beträgt in der Regel drei Jahre. Eine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung ist nicht vorgesehen. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) durch beide Seiten wird hiervon nicht berührt.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung des Vorstandsmitglieds zum Mitglied des Vorstands aufgrund wirksamen Widerrufs der Bestellung oder berechtigter Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied endet der Dienstvertrag mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist gem. § 622 Abs. 1 und 2 BGB, und zwar ohne, dass es hierzu einer gesonderten Kündigung bedarf.

Des Weiteren endet der Vorstandsdiensvertrag ohne, dass es einer Kündigung bedarf, wenn das Vorstandsmitglied während der Laufzeit dieses Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig wird, spätestens mit Ablauf des dritten Monats nach dem Monat, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

### **6.2. Regelungen im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts**

Tritt ein Vorstandsmitglied im laufenden Geschäftsjahr in die Dienste von q.beyond ein oder aus, so wird die Gesamtvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres (inklusive STI und LTI) entsprechend pro rata temporis gekürzt.

### **6.3. Vorzeitige Beendigung**

#### **6.3.1. Abfindung**

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied (einschließlich Nebenleistungen) den Wert von zwei Jahresfestvergütungen (Abfindungs-Cap) und den Wert der Jahresfestvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages nicht überschreiten.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung dieses Dienstvertrages auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund besteht kein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Zahlungen.

#### **6.3.2. Arbeitsunfähigkeit und Tod**

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit, Unfall oder eines anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grundes zahlt die Gesellschaft an das Vorstandsmitglied die Vergütung einschließlich STI und LTI in unveränderter Höhe bis zu einer ununterbrochenen Dauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zum Ende der Laufzeit des Dienstvertrages.

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrages, haben seine Witwe und seine Kinder, soweit diese noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Jahresgrundvergütung für den Rest des Sterbemonats und die drei darauf folgenden Monate, längstens jedoch bis zum – ohne den Tod des Vorstandsmitgliedes – eingetretenen Ende der Laufzeit des Dienstvertrages.

#### **6.3.3. Erfolgsabhängige Vergütung bei vorzeitiger Beendigung**

Grundsätzlich werden bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrages noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausbezahlt. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht.

Bei vorzeitiger Beendigung durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB durch die Gesellschaft oder infolge eines wirksamen Widerrufs der Bestellung aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB oder wegen grober Pflichtverletzung im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG oder durch eigeninitiierte Kündigung oder Aufhebung des Dienstvertrages oder Niederlegung des Vorstandsmandats ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB durch das Vorstandsmitglied (ohne Einvernehmen mit der Gesellschaft) verfällt die erfolgsabhängige Vergütung ersatz- und entschädigungslos.

Bei Beendigung aufgrund dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod des Vorstandsmitglieds werden alle erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sofort nach Beendigung des Dienstvertrages ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dem kumulierten Zielbetrag aller ausstehenden Tranchen.

Der Aufsichtsrat ist dazu berechtigt, in Einzelfällen nach billigem Ermessen von den Regelungen abzuweichen.

#### 6.4. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Sofern ein Vorstandsmitglied auf Wunsch der Gesellschaft Aufgaben in Unternehmen, an denen die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, übernimmt und für die Übernahme solcher Positionen und Ämter eine gesonderte Vergütung erhält, wird diese auf seine vertraglich vereinbarten Vergütungsansprüche (vorrangig auf die Festvergütung) angerechnet.

Grundsätzlich widmet das Vorstandsmitglied seine Arbeitskraft ausschließlich q.beyond. Die Übernahme einer anderweitigen beruflichen entgeltlichen oder unentgeltlichen sowie einer ehrenamtlichen Tätigkeit bedarf der vorherigen und jederzeit widerruflichen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Entsprechendes gilt für die Beibehaltung solcher bei Beginn des Dienstvertrags bereits ausgeübter Funktionen. Der Aufsichtsrat entscheidet in diesem Rahmen auch über eine mögliche Anrechnung der Vergütung für die Nebentätigkeit.

#### 7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von q.beyond notwendig ist. Unter besondere und außergewöhnliche Umstände werden explizit nicht ungünstige Marktentwicklungen gefasst. Vielmehr handelt es sich hierbei um Fälle, wie zum Beispiel eine schwere Unternehmens- oder Wirtschaftskrise, in der beispielsweise eine adäquate Anreizwirkung durch das vorliegende Vergütungssystem nicht mehr länger sichergestellt werden kann und somit eine vorübergehende Abweichung erforderlich wird. Diese besonderen und außergewöhnlichen Umstände sind durch Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen. Auch im Falle einer etwaigen vorübergehenden Abweichung von dem Vergütungssystem muss die Vergütung des Vorstands auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von q.beyond ausgerichtet sein sowie in einem angemessenen Verhältnis zur gesellschaftlichen Lage und der Leistung des Vorstandes stehen.

Wurde ein außergewöhnlicher Umstand durch einen Aufsichtsratsbeschluss festgestellt, ist es dem Aufsichtsrat im Rahmen pflichtgemäßer Beurteilung erlaubt, von den folgenden Komponenten des Vergütungssystems vorübergehend abzuweichen: Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile, die Leistungskriterien des STI und LTI, ihre Performance-Perioden und ihre jeweiligen Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen, die Nebenleistungen bei einem zeitweiligen Erfordernis für sonstige Nebenleistungen sowie die Höhe der Maximalvergütung. Zudem hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Gehaltsverluste aus vorherigen Dienstverhältnissen, die durch den Wechsel zu q.beyond resultieren, oder durch einen Standortwechsel entstehende Kosten durch Sonderzahlungen bei Eintritt zu kompensieren.

In jedem Fall wird bei einer vorübergehenden Abweichung von dem Vergütungssystem die Notwendigkeit hierzu sowie das Vorgehen im Vergütungsbericht erläutert und die hiervon betroffenen Vergütungskomponenten gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG benannt.