# Bericht über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der geschäftsführenden

Direktoren der elumeo SE für das Geschäftsjahr 2022 gem. § 162 Abs. 1 und 2 AktG

Die Anforderungen des Kapitalmarktes an die Vergütung des Managements und der Aufsichtsorgane sind gestiegen. Mehr denn je wird erwartet, dass Unternehmen das Management und die Aufsichtsorgane leistungsorientiert entlohnen und dabei Anreize für vorausschauendes, am Grundsatz der Nachhaltigkeit ausgerichtetes Handeln setzen. Die Leitlinien für die Vergütung des Verwaltungsrats wurden in der Hauptversammlung 2022 am 28. Juni 2022 und die der geschäftsführenden Direktoren in der Hauptversammlung 2021 am 25. Juni 2021 gebilligt. Schwerpunkt der folgenden Ausführungen sind die Ausgestaltung und die Höhe der Vergütung für das zurückliegende Geschäftsjahr.

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Grundzüge des Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren und erläutert Struktur und Höhe der individuellen Einkommen. Ferner werden Angaben zu den Leistungen, die den geschäftsführenden Direktoren für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt worden sind, beschrieben.

#### 1. Vergütung des Verwaltungsrats

Die den Mitgliedern des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung beruht auf dem Beschluss der Hauptversammlung vom 28. Juni 2022 und ist in \$15 der Satzung der elumeo SE festgelegt. Die Regelungen zur Vergütung sowie das Vergütungssystem des Verwaltungsrats sollen regelmäßig durch den Verwaltungsrat auf ihre Angemessenheit hin überprüft werden, wobei bei Bedarf auch externe Vergütungsexperten hinzugezogen werden können. Die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung des Vergütungssystems ist der Hauptversammlung zugewiesen. In Entsprechung zu G.18 DCGK sollen die Mitglieder des Verwaltungsrats eine reine Festvergütung erhalten, um die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats zu gewährleisten und eine objektive Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion zu ermöglichen. Variable Vergütungsbestandteile sollen nicht vorgesehen werden, da sich der Umfang der Arbeitsbelastung und des Haftungsrisikos der Verwaltungsratsmitglieder regelmäßig nicht parallel zum geschäftlichen Erfolg des Unternehmens bzw. zur Ertragslage der Gesellschaft entwickelt.

- 1.1 Die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Verwaltungsrat eine feste jährliche Vergütung. Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende erhalten jeweils EUR 120.000,00. Dr. Frank Broer verzichtete auf seine Vergütung als stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats. Die anderen nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten jeweils EUR 25.000,00. Nicht geschäftsführende Mitglieder des Verwaltungsrats, die Vorsitzende eines vom Verwaltungsrat gebildeten Ausschusses, nicht jedoch gleichzeitig Vorsitzende oder stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats sind, erhalten hierfür jeweils für jedes volle Geschäftsjahr des Ausschussvorsitzes zusätzlich EUR 12.500,00. Ein Verwaltungsratsmitglied, das nur während eines Teils eines Geschäftsjahres tätig ist, erhält eine zeitanteilige Vergütung berechnet nach der auf vollen Monaten bestimmten Tätigkeitsdauer. Die Vergütung ist zeitanteilig zahlbar nach Ablauf eines jeden Monats.
- 1.2 Den nicht geschäftsführenden Mitgliedern des Verwaltungsrats werden sämtliche Auslagen, die ihnen im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Pflichten als Organmitglied entstehen, sowie etwaige abzuführende Umsatzsteuer auf ihre Vergütung erstattet. Für beschränkt steuerpflichtige nicht geschäftsführende Mitglieder des Verwaltungsrats mit einer Bruttovereinbarung i. S. d. § 50a Abs. 1 EStG wird die Abzugssteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag durch die Gesellschaft abgeführt.
- 1.3 Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält als zusätzliche Vergütung ferner die Übernahme der Kosten einer Haftpflichtversicherung (sogenannte "D&O-Versicherung"), die von der Gesellschaft

für die Mitglieder des Verwaltungsrats abgeschlossen wird. Diese Versicherung wird mit einer angemessenen Versicherungssumme und einem Selbstbehalt in Höhe von 10% des jeweiligen Schadens abgeschlossen. Der Selbstbehalt ist für alle innerhalb eines Versicherungsjahres auftretenden Schadensfälle auf das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung des jeweiligen Verwaltungsratsmitgliedes begrenzt. Die Kosten dieser Versicherung trägt die Gesellschaft.

Die Vergütung des Verwaltungsrats ist in der Tabelle dargestellt:

Vergütung des Verwaltungsrat	Funktion	Feste Vergütung		Ausschuss- vergütung		Aufwands- entschädigung		Gesamt- vergütung		Relative Anteil der Fixvergütung gegenüber der variablen Vergütung	
in Tsd. €		2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Wolfgang Boyé	Vorsitzender des Verwaltungsrats	120	120					120	120	100%	100%
	Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrates										
Dr. Frank Broer	und Vorsitzender des Prüfungsausschusses	25	25	13	13			38	38	100%	100%
Gregor Faßbender	Verwaltungsratsmitglied	25	25				1	25	26	100%	100%
Claudia Erning	Verwaltungsratsmitglied und Mitglied des Prüfungsausschusses (ab 25.06.2021)	25	13					25	13	100%	100%
Deepa Gautam-Nigge	Verwaltungsratsmitglied (ab 24.06.2022)	13						13	0	100%	100%
		208	183	13	13	0	1	220	196	100%	100%

Die Vergütung von Boris Kirn aufgrund seiner Position als geschäftsführender Direktor wird unter der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren dargestellt.

#### 2. Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

Struktur und Höhe der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren werden vom Verwaltungsrat festgelegt und regelmäßig daraufhin überprüft, ob sie angemessen und marktüblich sind. Das im Folgenden erläuterte Vergütungssystem ist zum 25. Mai 2021 eingeführt worden. Es besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

Durch das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurde in § 87a des Aktiengesetzes ("AktG") geregelt, dass der Aufsichtsrat und im Falle einer SE der Verwaltungsrat börsennotierter Gesellschaften ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder bzw. der geschäftsführenden Direktoren beschließt. Über dessen Billigung beschließt gem. § 120a Abs. 1 AktG die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre. Nach der Übergangsvorschrift § 26j Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum AktG muss die erstmalige Beschlussfassung in der Hauptversammlung erfolgen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt.

Das nachfolgend dargestellte System zur Vergütung der geschäftsführenden Direktoren ("Vergütungssystem") beschreibt die Regeln und Kriterien, nach denen die jeweilige Gegenleistung für die zu erbringenden Tätigkeiten zu bestimmen ist. Das Ziel der elumeo SE ist es, dabei den Vorgaben des AktG sowie möglichst vollständig den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes (DCGK) betreffend die Vorstandsvergütung zu entsprechen. Maßgebend für die Vergütung im Geschäftsjahr 2022 ist dabei der am 20. März 2020 in Kraft getretene DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Den tatsächlich erreichten Stand der Entsprechung und etwaige Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK legt die elumeo SE in den Entsprechenserklärungen dar, die sie auf der Webseite www.elumeo.com unter der Rubrik Corporate Governance dauerhaft zugänglich macht. Wie im AktG und im DCGK vorgesehen, beschließt der Verwaltungsrat der elumeo SE das Vergütungssystem. Das zuletzt vom Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 25. Mai 2021 festgelegte Vergütungssystem wird nachfolgend in seinen Grundzügen sowie hinsichtlich der Struktur und Höhe erläutert.

# 2.1 Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der elumeo SE

Das Vergütungssystem der elumeo SE ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Dies erfolgt insbesondere durch die deutliche Verknüpfung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung mit der Entwicklung des Aktienkurses sowie mit klar bestimmbaren Kennziffern, die auf eine nachhaltige Fortentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind.

Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente setzt Anreize für die wiederholte Steigerung des operativen Unternehmenserfolgs und die Umsetzung der Initiativen zur Verbesserung der Profitabilität. Durch ihren fortlaufenden Charakter ist die Komponente auf die Förderung der Geschäftsstrategie ausgerichtet. Für kurzfristige variable Vergütungsbestandteile soll wesentlich auf das bereinigte EBITDA abgestellt werden. Ressortabhängig können weitere Kennzahlen als Zielwerte definiert werden. Die langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente honoriert die Unternehmensentwicklung anhand des Aktienkurses und setzt entsprechend Anreize für eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre und der weiteren Stakeholder des Unternehmens.

#### 2.2 Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Verwaltungsrat entscheidet über das Vergütungssystem und dessen Fest- und Umsetzung. Über dieses Vergütungssystem hat der Verwaltungsrat im Mai 2021 entschieden und legte es der Hauptversammlung der elumeo SE erstmals im Jahr 2021 zur Billigung vor. Eine erneute Vorlage erfolgt bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Interessenkonflikte der Verwaltungsratsmitglieder hinsichtlich des Vergütungssystems wurden dergestalt vermieden, dass die Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems unter Ausschluss des Verwaltungsratsmitgliedes und geschäftsführenden Direktors Boris Kirn erfolgte.

Die Ziel-Gesamtvergütung soll so bemessen sein, dass im Regelfall die festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung und Nebenleistungen) die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile überwiegen und dass innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile der Anteil der langfristig variablen Vergütungsbestandteile überwiegt. Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems durch den Verwaltungsrat beurteilt dieser auch die Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren. Aufgrund fehlender Vergleichsdaten kann eine Überprüfung auf Marktüblichkeit nicht erfolgen. Jedoch prüft der Verwaltungsrat die Angemessenheit der Bezüge im Vergleich zu den Mitarbeitern, die direkt an die geschäftsführenden Direktoren berichten. Ein Vergleich der Vergütungsabstände zur Belegschaft soll Hinweise auf eine unangemessene Vergütung der geschäftsführenden Direktoren geben.

Sofern der Verwaltungsrat zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Vergütung externe Vergütungsexperten hinzuzieht, überzeugt er sich vor der Beauftragung von deren Unabhängigkeit.

#### 2.3 Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren besteht aus einem festen und einem variablen Vergütungsbestandteil. Zu den festen Bestandteilen zählen das Jahresgrundgehalt sowie Sachbezüge. Das Jahresgrundgehalt wird in 12 gleichen monatlichen Raten gezahlt. Sachbezüge beinhalten im Wesentlichen die Nutzung von Dienstwagen sowie den Abschluss einer D&O-Versicherung.

Gemäß ihren Dienstverträgen haben die geschäftsführenden Direktoren Anspruch auf einen Dienstwagen, der auch zu Privatfahrten genutzt werden kann. Die Betriebs- und Unterhaltskosten des Dienstwagens sowie die Unfallversicherung werden von der Gesellschaft getragen. Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung wird zu Lasten der geschäftsführenden Direktoren versteuert. Auf die Gestellung eines Dienstwagens kann verzichtet werden, als Kompensation hierfür wird eine Nutzungsentschädigung gezahlt. Die Gesellschaft hat ferner für die geschäftsführenden Direktoren eine D&O-Versicherung mit einer angemessenen Versicherungssumme und einem Selbstbehalt in der in § 93 Abs. 2 AktG jeweils vorgesehenen Höhe abgeschlossen und trägt deren Kosten.

Darüber hinaus kann der Verwaltungsrat in Einzelfällen zur Gewinnung neuer geschäftsführender Direktoren Kosten z.B. bei Wohnsitzwechsel übernehmen.

Variable kurzfristige Vergütungen werden erfolgsabhängig vereinbart. Diese sollen nicht mehr als 20% des Jahresgrundgehaltes betragen und sind aktuell nicht vorgesehen. Die elumeo SE vereinbart aktuell nur variable langfristige Vergütungen, damit die Incentivierung zur Steigerung des langfristigen Unternehmenserfolges besteht. Variable langfristige Vergütungen sollen aktienbasiert vereinbart werden. Diese sollen nicht mehr als 50% des Jahresgrundgehaltes betragen. Der Verwaltungsrat wurde durch Beschluss der Hauptversammlung am 25. Juni 2021 zur Gewährung von Aktienoptionsrechten (Aktienoptionsprogramm 2021) ermächtigt. Der Verwaltungsrat (ohne Mitwirkung von Verwaltungsratsmitgliedern, die auch geschäftsführende Direktoren sind, soweit Optionsrechte an geschäftsführende Direktoren gewährt werden) wurde ermächtigt, bis zum 24. Juni 2026 einmalig, mehrmalig oder – soweit ausgegebene Optionsrechte verfallen oder sonst erlöschen – wiederholt Optionsrechte zum Bezug von insgesamt bis zu 200.000 neuen nennbetragslosen auf den Inhaber lautenden Stückaktien der Gesellschaft an geschäftsführende Direktoren der Gesellschaft, an Arbeitnehmer der Gesellschaft sowie an Arbeitnehmer und Mitglieder der Geschäftsführung von mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen zu gewähren. Eine Aktienoption gewährt ein Bezugsrecht auf eine Aktie der Gesellschaft. Ein Bezugsrecht der Aktionäre der Gesellschaft besteht nicht. Die Gewährung der Aktienoptionen und die Ausgabe der Bezugsaktien erfolgt nach Maßgabe des Aktienoptionsprogramms 2021.

Der Verwaltungsrat wurde durch Beschluss der Hauptversammlung am 25. Juni 2021 ermächtigt, das Grundkapital bis zum 24. Juni 2026 einmalig oder mehrmals, ganz oder teilweise um bis zu insgesamt EUR 2.000.000 durch Ausgabe von bis zu 2.000.000 neuen, auf den Inhaber lautenden Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2021). Das gesetzliche Bezugsrecht der Aktionäre wurde ausgeschlossen, um Aktien im Rahmen von Aktienbeteiligungsoder anderen aktienbasierten Programmen gegen Bar- und/oder Sacheinlagen an Mitglieder des Verwaltungsrats der Gesellschaft, Mitglieder des Vertretungsorgans eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens oder an Arbeitnehmer der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens auszugeben, wobei das Arbeitsverhältnis bzw. Organverhältnis zur Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen im Zeitpunkt der Zusage der Aktienausgabe bestehen muss.

Wir verweisen auf die Mitteilungen gemäß § 49 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 WpHG Nr. 3 Bedingtes Kapital 2021/II.

#### 2.4 Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen geschäftsführenden Direktors ist die Summe aus der gemäß Dienstvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, den Nebenleistungen und den jährlichen Zielbeträgen der variablen kurzfristigen und langfristigen Vergütung. Eine planmäßige Erhöhung der Bezüge mit zunehmendem Dienstalter ist nicht vorgesehen. Diese Ziel-Gesamtvergütung steht in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft. Sie erfüllt damit die gesetzlichen Anforderungen an die Üblichkeit von Vergütungen.

#### 2.5 Maximalvergütung

Das Vergütungssystem enthält insgesamt und hinsichtlich der einzelnen Vergütungskomponenten betragsmäßige Höchstgrenzen. Die Maximalvergütung ergibt sich aus der Summe der mit dem geschäftsführenden Direktor gemäß Dienstvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, den maximalen Beträgen für die Nebenleistungen und die Altersversorgung sowie den jeweiligen Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile. Variable langfristige Vergütungen werden aktienbasiert vereinbart.

Aktienoptionen werden mit dem Zeitwert zum Zeitpunkt ihrer Gewährung in den langfristigen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt. Die im Zusammenhang mit dem Aktienprogramm 2022 gewährten Aktien werden in Höhe der erfolgten Sonderauszahlung bewertet. Die Maximalvergütung beträgt EUR 204.000. Der Verwaltungsrat weist darauf hin, dass diese Beträge aus seiner Sicht nicht

die angemessene Vergütung darstellen, sondern lediglich betragsmäßige Höchstgrenzen bei durchgängig maximaler Ausschöpfung der entsprechenden Bandbreiten.

### 2.6 Malus und Clawback variabler Vergütungskomponenten

Nach Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten kann der geschäftsführende Direktor grundsätzlich frei über die Beträge verfügen. Sollte der geschäftsführende Direktor gegen seine gesetzlichen Pflichten verstoßen, entfallen die Ansprüche auf Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile (Malus) oder können nach der Auszahlung von der Gesellschaft zurückgefordert werden (Clawback). Da kein geschäftsführender Direktor gegen seine gesetzlichen Pflichten verstoßen hatte, bestand für elumeo keine Veranlassung, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

#### 2.7 Sonstiges

Nimmt ein geschäftsführender Direktor im Rahmen seiner Tätigkeit weitere Organfunktionen wahr, so gelten diese mit dem vereinbarten Jahresgrundgehalt als abgegolten. Altersregelungen oder Pensionszahlungen sind nicht vorgesehen. Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und bei Teilnahme an einem Heilverfahren der Sozialversicherungsträger zahlt die Gesellschaft von der 7. bis zum Ablauf der 20. Woche einen Zuschuss. Der Zuschuss entspricht während der 7. bis 20. Woche der vollen Differenz zwischen den monatlichen Nettofixbezügen des Direktors und den gesetzlichen Bruttobarleistungen des Sozialversicherungsträgers.

Im Todesfall erhalten die Witwe des geschäftsführenden Direktors und seine Kinder, soweit diese das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und noch in der Berufsausbildung stehen, als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung des Jahresgrundgehalts für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate. Variable Vergütungen sind pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats zu entrichten. Es besteht kein Anspruch auf Abfindungszahlungen.

#### 2.8 Transparenz und Dokumentation

Unverzüglich nach einem Beschluss der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems werden der Beschluss und das Vergütungssystem gem. § 120a Abs. 2 AktG für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, auf der Webseite der elumeo SE öffentlich zugänglich gehalten. Zusätzlich erstellen geschäftsführende Direktoren und Verwaltungsrat gem. § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht ("Vergütungsbericht") über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren geschäftsführenden Direktor und Mitglied des Verwaltungsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer gemäß § 162 Abs. 3 Satz 2 AktG formell zu prüfen. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde auf der Hauptversammlung am 28. Juni 2022 gebilligt. Insofern besteht keine Veranlassung, die Berichterstattung im Vergütungsbericht zu hinterfragen. Der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers werden von der Gesellschaft für zehn Jahre ab dem Hauptversammlungsbeschluss über die Billigung auf der Webseite der elumeo SE öffentlich zugänglich gemacht.

#### 2.9 Höhe der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren ist in der Tabelle aufgeführt:

Vergütung der						
geschäftsführenden						
Direktoren in Tsd. €		Florian Spatz	Boris Kirn	Dr. Riad Nourallah	Bernd Fischer	Gesamt
Funktion			Verwaltungsratsmitglied,		•	
			Mitglied des			
			Prüfungsausschusses			
		Chief Executive Officer	und Chief Operating Officer	<b>Chief Financial Officer</b>	Chief Financial Officer (bis zum 31.03.2021)	
Feste	2022	121	121	121		36
Vergütung	2021	120	120	120	71	43
Nutzungsentschädigung	2022			15		1
	2021			15		1
Geldwerter Vorteil durch Nutzung eines Dienstwagens	2022	10	6			1
	2021	8	5		5	1
Aktien	2022	51	51	51		15
	2021					
Aktienoptionen	2022					
	2021	82	82	82		24
Soziale Abgaben (Übernahme durch elumeo SE)	2022	4	3	2		
	2021					
Lohnsteuer	2022	44	45	46	i	13
	2021					
Gesamt-	2022	230	226	235	i	69
vergütung	2021	210	207	217	76	70
Delta Maximalvergütung 204k€	2022	26	22	31		8
	2021	6	3	13		2
Delta Maximalvergütung 204k€ in %	2022	13%	11%	15%		139
	2021	3%	1%	6%		35

Wir haben die Vorjahreszahlen unter Einbezug des Aktienoptionsprogramms 2021 berichtigt. In 2021 liegt hiernach die Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren mit 3% leicht über der Mindestvergütung. Die Überschreitung der Mindestvergütung in 2021 ist im Wesentlichen auf die Bewertung der Aktienoptionen in Höhe von EUR 4,10 zum Zeitpunkt ihrer Gewährung zurückzuführen. Die Ausgabe der Aktienoptionen ist nicht zahlungswirksam. In 2022 liegt die Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren mit 13% über der Mindestvergütung. Die Überschreitung der Mindestvergütung in 2022 ist bedingt durch die Sonderauszahlung in Höhe des Gesamtausgabepreises der von den geschäftsführenden Direktoren gezeichneten Aktien und der Übernahme der Lohnsteuer und der Sozialabgaben.

#### 2.10 Aktienoptionen

Das Aktienoptionsprogramm 2021 wurde am 25. Juni 2021 von der ordentlichen Hauptversammlung der elumeo SE beschlossen. Neben geschäftsführenden Direktoren wurde das Programm Führungskräften angeboten. Der Ausübungspreis entspricht dem ungewichteten Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem Ausgabetag, dem 27. Oktober 2021, des jeweiligen Optionsrechts und beträgt EUR 6,17.

Die Ausübungskriterien des Aktienoptionsprogramms 2021 sind wie folgt:

Jedes Optionsrecht berechtigt den Bezugsberechtigten zum Bezug von einer nennbetragslosen auf den Inhaber lautenden Stückaktie der Gesellschaft mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von EUR 1,00 nach Maßgabe der Optionsbedingungen und gemäß des Ausübungspreis.

Die Optionsrechte haben jeweils eine Laufzeit von maximal 10 Jahren ab dem Tag des Entstehens des jeweiligen Optionsrechts. Die Bezugsberechtigten können die Optionsrechte frühestens nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren, beginnend am Ausgabetag, ausüben. Die Bezugsberechtigten können die Optionsrechte nur dann in vollem Umfang ausüben, wenn ihr Anstellungsverhältnis mit der Gesellschaft nicht vor Ablauf der Wartezeit – gleich aus welchem Grund – endet. Endet das Anstellungsverhältnis mit der Gesellschaft vor Ablauf der Wartezeit, kommt es pro angefangene drei Monate, die das Ende des Anstellungsverhältnisses vor Ablauf der Wartefrist liegt, zu einem Verfall von 1/16 der Optionsrechte; Bruchteile von weiter bestehenden Optionsrechten werden auf die nächste volle Zahl aufgerundet. Zu einem Verfall von Optionsrechten kommt es nicht für den Fall, dass ein Bezugsberechtigter im unmittelbaren Anschluss an das Ende des Anstellungsverhältnisses mit der Gesellschaft ein Arbeits- oder Anstellungsverhältnis mit einer anderen Gesellschaft beginnt, die an dem Aktienoptionsprogramm 2021 teilnimmt; dies gilt nicht – und es kommt zu einem Verfall der Optionsrechte – für den Fall, dass der Bezugsberechtigte Optionsrechte auf der Grundlage des Aktienoptionsprogramms der anderen Gesellschaft erhält. Voraussetzung für die Ausübung eines Optionsrechts ist, dass der ungewichtete Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag des jeweiligen Ausübungszeitraumes, in dem die Option ausgeübt wird, mindestens 130% des Ausübungspreises beträgt (Erfolgsziel). Sofern diese Voraussetzung für einen bestimmten Ausübungszeitraum vorliegt, ist die Ausübung während dieses Ausübungszeitraumes unabhängig von der weiteren Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft möglich.

In 2021 wurden den geschäftsführenden Direktoren Florian Spatz, Boris Kirn und Dr. Riad Nourallah aus dem Aktienoptionsprogramm 2021 jeweils 20.000 Aktienoptionen gewährt.

#### 2.11 Aktien

Mit dem in 2022 aufgelegten Mitarbeiteraktienprogramm wurde geschäftsführenden Direktoren die Möglichkeit gewährt, eine begrenzte Anzahl an Aktien der elumeo SE zu einem Übernahmepreis von EUR 3,10 je Aktie zu zeichnen. Ziel dieser Maßnahme war es, die Bindung zu steigern und einen Beitrag zur privaten Vermögensbildung der geschäftsführenden Direktoren zu leisten.

An die geschäftsführenden Direktoren wurde hierfür eine ergebniswirksam erfasste Sonderauszahlung in Höhe des Gesamtausgabepreises der von ihnen jeweils gezeichneten Aktien geleistet.

Die für den Bezug der neuen Aktien von den geschäftsführenden Direktoren zu leistenden Bareinlagen in Höhe des Ausgabebetrages waren bis zum 23. Dezember 2022 einzuzahlen. Es bestanden keine Nebenverpflichtungen i.S.d. § 185 Abs. 1 S.3 Nr. 2 AktG. Von diesem Angebot haben die geschäftsführenden Direktoren in einem Umfang von Stück 49.779 neuer Aktien Gebrauch gemacht und den Ausgabebetrag von insgesamt EUR 154.314,90 in voller Höhe in bar auf das Kapitalerhöhungskonto der Gesellschaft geleistet.

Zur Durchführung dieses Programms hat der Verwaltungsrat der elumeo SE am 23. November 2022 eine Erhöhung des Grundkapitals von TEUR 5.500 auf bis zu TEUR 5.700 beschlossen. Der Ausgabepreis von EUR 3,10 je Aktie wurde auf Basis des volumengewichteten durchschnittlichen XETRA Schlusskurses der letzten fünf Tage vor dem Kapitalerhöhungsbeschluss festgelegt. Mit Zustimmung des Verwaltungsrats ist die in 2022 beschlossene Kapitalerhöhung durchgeführt worden. Das Grundkapital wurde hierbei von EUR 5.500.000,00 um EUR 177.420,00 auf EUR 5.677.420,00 erhöht. Die Eintragung im Handelsregister erfolgte am 17. Februar 2023.

Die neuen Aktien sind ab dem 1. Januar 2023 gewinnbezugsberechtigt und es besteht eine Sperrfrist zur Veräußerung von einem Jahr. Das Bezugsrecht der Aktionäre wurde ausgeschlossen.

In 2022 wurden den geschäftsführenden Direktoren Florian Spatz, Boris Kirn und Dr. Riad Nourallah aus dem Aktienprogramm 2022 jeweils 16.593 Aktien gewährt. Die Lohnsteuer und sozialen Abgaben wurden von der elumeo SE übernommen.

#### 2.12 Darlehen zum Erwerb von Aktien

In 2020 gewährte die elumeo SE dem geschäftsführenden Direktor Dr. Riad Nourallah ein Darlehen in Höhe von EUR 60.000,00. Die Darlehensgewährung erfolgte zweckgebunden zur Finanzierung der von dem Darlehensnehmer über die Börse zu erwerbenden Aktien der Gesellschaft.

Das Darlehen ist mit 1% jährlich verzinst. Die Zinsabrechnung erfolgt monatlich jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Die auf den Zinsvorteil entfallende Lohnsteuer trägt der Darlehensnehmer. Das Darlehen wird in monatlichen Raten von EUR 1.250 getilgt.

Die Tilgungsleistungen werden gleichzeitig mit der jeweiligen Monatsvergütung des Geschäftsführers fällig. Die Zinsen sind in einem Betrag mit der letzten Tilgungsrate zur Zahlung fällig. Die elumeo SE ist berechtigt, die monatliche Tilgungsrate durch Einbehalt des dienstvertraglichen Kompensationsanspruches des geschäftsführenden Direktors für seinen Verzicht auf die Gestellung eines Dienstwagens in gleicher Höhe zu verrechnen.

Bei Beendigung des Dienstvertrages mit der Gesellschaft, gleich aus welchem Rechtsgrund, ist das Darlehen in der im Beendigungszeitpunkt valutierenden Höhe in einem Betrag zur Rückzahlung fällig.

Der Darlehensgeber ist berechtigt, das Darlehen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist sofort zurückzuverlangen, wenn (a) der Darlehensnehmer in Vermögensverfall gerät oder über sein Vermögen ein gerichtliches oder außergerichtliches Entschuldungs-, Sanierungs-, Verbraucherinsolvenz- oder Treuhandverfahren eingeleitet wird oder (b) durch einen Gläubiger des Darlehensnehmers die Zwangsvollstreckung in das sicherungsverpfändete Aktienpaket bzw. das verpfändete Wertpapierdepot betrieben wird.

#### 3. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und des Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis. Die Angaben gemäß § 162 Abs. 1, Satz 2, Nr.

2. AktG werden in den folgenden Jahren sukzessive um die Veränderung eines Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr erweitert, bis ein Betrachtungszeitraum von fünf Jahren erreicht ist. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden dann jeweils die jährlichen Veränderungen für die letzten fünf Jahre gezeigt. Bei den Angaben zur Vergütung der aktiven und ehemaligen geschäftsführenden Direktoren und des Verwaltungsrats handelt es sich um die im Vergütungsbericht individualisiert angegebene gewährte oder geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1, Satz 2, Nr. 1 AktG. Für die Darstellung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft ist nach der gesetzlichen Vorgabe auf die rechtlich selbständige, börsennotierte Gesellschaft, also die elumeo SE, abzustellen. Entsprechend wird als Ertrag der elumeo SE im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG das Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) verwendet. Da sich die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren nach Konzerngrößen bemisst, wird für die vergleichende Darstellung zusätzlich die sich auf den Konzern beziehende Ertragsgröße "Konzernergebnis" herangezogen. Bei der Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer handelt es sich um alle Arbeitnehmer des elumeo-Konzerns.

in Tsd. €	Funktion		nt- ıng	Veränderung 2022/2021
		2022	2021	
Vergütung des Verwaltungsrats		220	196	12,2%
Wolfgang Boyé	Vorsitzender des Verwaltungsrats	120	120	0,0%
Dr. Frank Broer	Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsratesund Vorsitzender des Prüfungsausschusses	38	38	0,0%
Gregor Faßbender	Verwaltungsratsmitglied	25	26	-3,8%
Claudia Erning	Verwaltungsratsmitglied und Mitglied des Prüfungsausschusses (ab 25.06.2021)	25	13	92,3%
Deepa Gautam-Nigge	Verwaltungsratsmitglied (ab 24.06.2022)	13	0	n/a
Vergütung der				
geschäftsführenden				
Direktoren		692	709	-2,4%
Florian Spatz	Chief Executive Officer	230	210	9,9%
Boris Kirn	Verwaltungsratsmitglied, Mitglied des Prüfungsausschusses			
	und Chief Operating Officer	226	207	9,5%
Dr. Riad Nourallah	Chief Financial Officer	235	217	8,3%
Bernd Fischer	Chief Financial Officer (bis zum 31.03.2021)	-	76	-100,0%
Vergütung von Arbeitnehmern auf				
Vollzeitäquivalenzbasis				
Personalaufwand		10.649	9.304	14,5%
Durchschnittliche Anzahl Arbeitnehmer		223	223	0,1%
Durchschnittliche Vergütung eines Mitarbeiters		48	42	14,4%
Ertragsentwicklung				
Jahresfehlbetrag / Jahresüberschuss		- 5.195	38.614	n/a
Konzerngesamtergebnis		- 3.333	9.241	-136,1%

Berlin, 17. Mai 2023

Wolfgang Boyé

Vorsitzender des Verwaltungsrats Direktor,

Florian Spatz

Geschäftsführender

Chief Executive Officer

## mazars

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die elumeo SE, Berlin

#### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der elumeo SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

#### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (02.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt "Verantwortung des Wirtschaftsprüfers" unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

#### Verantwortung der geschäftsführenden Direktoren und des Aufsichtsrats

Die geschäftsführenden Direktoren und der Verwaltungsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

#### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

## mazars

#### Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Berlin, 7. Juni 2023

Mazars GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

Udo Heckeler Wirtschaftsprüfer Frank Pannewitz Wirtschaftsprüfer

112570-002

WIRTSCHAFTS-PRÜFUNGS-GESELLSCHAFT