

elumeo SE

Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren der elumeo SE

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 börsennotierte Gesellschaften ein klares und verständliches System zur Vergütung ihrer Geschäftsleiter beschließen. Über dessen Billigung beschließt gemäß § 120a Abs. 1 AktG die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre. Für die monistisch verfasste elumeo SE beschließt der Verwaltungsrat das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren nach Maßgabe der für die elumeo SE anwendbaren Vorschriften.

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 Kodex (DCGK) betreffend die Vorstandsvergütung zu entsprechen, soweit diese auf die monistische Struktur der elumeo SE sachgerecht anwendbar sind.

Maßgebend ist dabei der DCGK in der jeweils geltenden Fassung. 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 vom Verwaltungsrat in seiner Sitzung im Juli 2026 angepasste Vergütungssystem wird nachfolgend in seinen Grundzügen sowie hinsichtlich der Struktur und Höhe erläutert.

I. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen 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 Verknüpfung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung mit der Entwicklung des Aktienkurses sowie mit klar bestimmbar Kennziffern, die auf eine nachhaltige Fortentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind.

Ziel des elumeo-Konzerns ist es, hochwertigen Schmuck zu einem bezahlbaren Luxus für jeden zu machen. Mit dieser Mission ist es elumeo nach eigener Einschätzung gelungen, eine der breitesten Produktpaletten mit Blick auf die Anzahl von Edelsteinvariationen und Preisspanne aufzubauen. Zur Fortsetzung des Wachstums strebt der elumeo-Konzern einerseits die vertikale Expansion durch Hinzufügen neuer Vertriebswege oder

Verkaufsformate an. Ziel ist es, das Wachstum durch die deutlich stärkere Verzahnung der verschiedenen Vertriebskanäle TV, Web und Mobile zu generieren.

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. Sie kann insbesondere durch die Gewährung von Optionsrechten auf Aktien der Gesellschaft ausgestaltet werden.

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

Der Verwaltungsrat entscheidet über das Vergütungssystem und dessen Fest- und Umsetzung. Über dieses angepasste Vergütungssystem hat der Verwaltungsrat im Juli 2026 entschieden und legt es der Hauptversammlung der elumeo SE im Jahr 2026 zur Billigung vor. Eine erneute Vorlage erfolgt bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Interessenkonflikte der Verwaltungsratsmitglieder hinsichtlich des Vergütungssystems werden dergestalt vermieden, dass die Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems in Bezug auf die Vergütung eines geschäftsführenden Direktors unter Ausschluss des jeweiligen betroffenen Verwaltungsratsmitglieds erfolgt, soweit dieses zugleich geschäftsführender Direktor ist. Dies gilt insbesondere für Beschlüsse über die Gewährung von Optionsrechten an geschäftsführende Direktoren.

Die Ziel-Gesamtvergütung soll so bemessen sein, dass innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile der Anteil der langfristig variablen Vergütungsbestandteile den Anteil der kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile überwiegt. Im Regelfall sollen von der Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen geschäftsführenden Direktors die festen Vergütungsbestandteile überwiegen; die kurzfristige variable Vergütung kann bis zu 20% und die langfristige variable Vergütung bis zu 50% des Jahresgrundgehalts betragen, woraus sich die jeweiligen relativen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung ergeben. Soweit keine kurzfristige variable Vergütung vorgesehen ist, beträgt deren Anteil 0%.

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. Bei der Erarbeitung des nunmehr der Hauptversammlung vorliegenden Vergütungssystems hat sich der Verwaltungsrat nicht umfassend von einem externen Vergütungsexperten beraten, sondern nur punktuell sachlich und rechtlich extern unterstützen lassen.

III. 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 für den geschäftsführenden Direktor. 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. Soweit der Verwaltungsrat eine kurzfristige variable Vergütung vorsieht, legt er die maßgeblichen Zielwerte, deren Gewichtung und die Methode zur Feststellung der Zielerreichung jeweils nach pflichtgemäßem Ermessen fest. Dabei soll wesentlich auf das bereinigte E-BITDA abgestellt werden; ressortabhängig können weitere Kennzahlen als Zielwerte definiert werden.

Darüber hinaus kann der Verwaltungsrat einem geschäftsführenden Direktor in begründeten Ausnahmefällen nach pflichtgemäßem Ermessen zur Anerkennung außergewöhnlicher, bei der Festlegung der variablen Vergütung nicht berücksichtigter Leistungen in angemessenem Umfang eine Sondervergütung gewähren, ohne dass es hierfür einer im Vorfeld getroffenen Zielvereinbarung bedarf. Eine Sondervergütung wird auf die Höchstgrenze der kurzfristigen variablen Vergütung angerechnet und darf zusammen mit den übrigen Vergütungsbestandteilen die Maximalvergütung (Ziffer V) nicht überschreiten.

Variable langfristige Vergütungen sollen aktienbasiert vereinbart werden. Diese sollen nicht mehr als 50% des Jahresgrundgehaltes betragen. Die aktienbasierte langfristige variable Vergütung kann insbesondere durch die Gewährung von Optionsrechten auf Aktien der Gesellschaft erfolgen.

Als langfristige aktienbasierte variable Vergütungskomponente kann der Verwaltungsrat den geschäftsführenden Direktoren Optionsrechte nach Maßgabe des Aktienoptionsprogramms 2026 gewähren, sofern und soweit die Hauptversammlung am 11. August 2026

unter Tagesordnungspunkt 11 die Ermächtigung zur Gewährung von Aktienoptionsrechten sowie das Bedingte Kapital 2026/II beschließt. Wird das Aktienoptionsprogramm 2026 nicht oder nur in geänderter Form beschlossen, kann eine Gewährung von Optionsrechten nur nach Maßgabe der von der Hauptversammlung tatsächlich beschlossenen Fassung erfolgen.

Nach dem unter Tagesordnungspunkt 11 vorgeschlagenen Aktienoptionsprogramm 2026 können insgesamt bis zu 200.000 Optionsrechte ausgegeben werden, davon bis zu 100.000 Optionsrechte an geschäftsführende Direktoren der Gesellschaft. Die Optionsrechte haben eine Laufzeit von maximal zehn Jahren und können frühestens nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren ausgeübt werden. Der Ausübungspreis entspricht dem ungewichteten Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem Ausgabetag, mindestens jedoch dem gesetzlichen Mindestausgabebetrag. Voraussetzung der Ausübung ist, dass der ungewichtete Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag des jeweiligen Ausübungszeitraums mindestens 130 % des Ausübungspreises beträgt. Die Ausübung ist nur in den im Aktienoptionsprogramm 2026 vorgesehenen Ausübungszeiträumen und außerhalb der dort vorgesehenen Sperrfristen sowie unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Marktmissbrauchsverordnung, zulässig.

Eine Verpflichtung der geschäftsführenden Direktoren, die aufgrund der Ausübung von Optionsrechten erworbenen Aktien für einen bestimmten Zeitraum zu halten, besteht nicht, sofern der Verwaltungsrat nicht im Einzelfall etwas anderes festlegt.

Die weiteren Einzelheiten der Optionsbedingungen sowie der Ausgabe der Bezugsaktien legt der Verwaltungsrat ohne Mitwirkung von Verwaltungsratsmitgliedern fest, die zugleich geschäftsführende Direktoren sind.

IV. 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. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung vgl. die Ausführungen oben unter Ziffer II.

V. 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 sowie den jeweiligen Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile. 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.

Bei der Gewährung von Optionsrechten wird deren beizulegender Zeitwert im Zeitpunkt der Gewährung bei der Ermittlung der Ziel-Gesamtvergütung und der Maximalvergütung berücksichtigt, soweit rechtlich zulässig und nach der jeweils maßgeblichen Vergütungsberichts- und Bewertungspraxis anwendbar. Maßgeblich für die Einhaltung der Maximalvergütung ist allein dieser Zeitwert im Zeitpunkt der Gewährung; die spätere Entwicklung des Aktienkurses und der bei Ausübung der Optionsrechte erzielte Vorteil bleiben hierfür außer Betracht. Der Verwaltungsrat legt die Anzahl der einem geschäftsführenden Direktor gewährten Optionsrechte so fest, dass die Maximalvergütung eingehalten wird. Soweit hierfür erforderlich, können die Optionsbedingungen ergänzende Begrenzungen vorsehen.

VI. 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 ganz oder teilweise (Malus) oder können nach der Auszahlung von der Gesellschaft ganz oder teilweise zurückgefordert werden (Clawback). Der Verwaltungsrat entscheidet hierüber nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls.

VII. 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.

Die Laufzeit der Dienstverträge der geschäftsführenden Direktoren richtet sich nach den jeweiligen Dienstverträgen. Sie werden für eine feste Laufzeit geschlossen, die der jeweiligen Bestelldauer entspricht. Die Voraussetzungen einer Beendigung, insbesondere etwaige ordentliche Kündigungsrechte und Kündigungsfristen, richten sich nach den jeweiligen Dienstverträgen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit bestehen nur nach Maßgabe der jeweiligen Dienstverträge. Gesonderte Abfindungszusagen bestehen derzeit

nicht. Auch für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) bestehen derzeit keine gesonderten Zusagen.

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.

VIII. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Verwaltungsrat kann vorübergehend von einzelnen Bestandteilen dieses Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung ist insbesondere in außergewöhnlichen Situationen möglich, in denen die ursprünglich festgelegten Bestandteile oder Zielsetzungen des Vergütungssystems nach pflichtgemäßer Einschätzung des Verwaltungsrats nicht mehr geeignet sind, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern oder die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen.

Eine vorübergehende Abweichung ist nur durch Beschluss des Verwaltungsrats zulässig; soweit ein geschäftsführender Direktor zugleich Mitglied des Verwaltungsrats ist und von der Abweichung betroffen sein kann, nimmt er an der Beschlussfassung nicht teil. Eine Abweichung kann sich auf das Verfahren, die Vergütungsstruktur, einzelne Vergütungsbestandteile, Zielwerte und Zielkriterien sowie deren Gewichtung beziehen. Die Maximalvergütung bleibt unberührt. Die Gründe und der Umfang einer Abweichung werden im Vergütungsbericht erläutert, soweit gesetzlich erforderlich.

IX. Transparenz und Dokumentation

Unverzüglich nach einem Beschluss der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems werden der Beschluss und das Vergütungssystem gemäß § 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 gemäß § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht ("Vergütungsbericht") über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren geschäftsführenden Direktor und den Mitgliedern des Verwaltungsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer zu prüfen. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des nach §

162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. 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.

Berlin, im Juli 2026

Der Verwaltungsrat