

Bericht über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der geschäftsführenden Direktoren der elumeo SE für das Geschäftsjahr 2021 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. Wir haben deshalb neue Leitlinien für die Vergütung des Verwaltungsrats und der geschäftsführenden Direktoren erarbeitet und werden diese Regelungen der Hauptversammlung 2022 zur Beschlussfassung vorlegen. 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 2021 gewährte und geschuldete Vergütung beruht auf einem Beschluss der Hauptversammlung vom 7. April 2015 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 Verwaltungsrats	Funktion	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Aufwandsentschädigung		Gesamtvergütung		Relative Anteil der Fixvergütung gegenüber der variablen Vergütung	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
in Tsd. €											
Wolfgang Boyé	Vorsitzender des Verwaltungsrats	120	120					120	120	100%	100%
Dr. Frank Broer	Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrates und Vorsitzender des Prüfungsausschusses	25	25	13	13			38	38	100%	100%
Gregor Faßbender	Verwaltungsratsmitglied und Mitglied des Prüfungsausschusses	25	25			1		26	25	100%	100%
Claudia Erning	Verwaltungsratsmitglied (ab 25.06.2021)	13						13	0	100%	100%
		183	170	13	13	1	0	196	182	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 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 Entwicklung der elumeo SE

Das neue Vergütungssystem der elumeo SE ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Dies erfolgt insbesondere durch die deutlich verstärkte Verknüpfung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung mit der Entwicklung des

Aktienkurses sowie mit klar bestimmbar 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 den Anteil der kurzfristig 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. 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.

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 100% 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. 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. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung vgl. die Ausführungen unten unter Ziffer (3).

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.

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). Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde im Geschäftsjahr 2021 bei den geschäftsführenden Direktoren kein Gebrauch gemacht.

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 (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. Die erstmalige Beschlussfassung hat bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, gerechnet ab Beginn des zweiten Geschäftsjahres, das auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen. 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. €	Funktion	Feste Vergütung		Nutzungsentschädigung		Geldwerte Vorteil durch Nutzung eines Dienstwagens		Gesamtvergütung		Relative Anteil der Fixvergütung gegenüber der variablen Vergütung	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Florian Spatz	Chief Sales Officer	120	120			8		128	120	100%	100%
Boris Kirn	Verwaltungsratsmitglied, Mitglied des Prüfungsausschusses und Chief Operating Officer	120	120			5		125	120	100%	100%
Dr. Riad Nourallah	Chief Financial Officer (ab dem 01.11.2020)	120	20	15	3			135	23	100%	100%
Bernd Fischer	Chief Financial Officer (bis zum 31.03.2021)	71	120			5	21	76	141	100%	100%
		431	380	15	3	17	21	463	404	100%	100%

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 27.10.2021, des jeweiligen Optionsrechts und beträgt 6,17 EUR.

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 Wartezeit 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 Darlehen zum Erwerb von Aktien

In 2020 gewährte die elumeo SE dem geschäftsführenden Direktor Dr. Riad Nourallah ein Darlehen in Höhe von Tsd. € 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 zu 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 € 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 Vorstandsvergütung nach Konzerngrößen bemisst, werden für die vergleichende Darstellung zusätzlich die sich auf den Konzern beziehende Ertragsgröße das Konzernergebnis herangezogen. Bei der Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer handelt es sich um alle Arbeitnehmer des elumeo-Konzerns.

in Tsd. €	Funktion	Gesamtvergütung		Veränderung 2021/2020
		2021	2020	
Vergütung des Verwaltungsrats		196	182	7,6%
	Wolfgang Boyé	120	120	0,0%
	Dr. Frank Broer	38	38	0,0%
	Gregor Faßbender	26	25	4,0%
	Claudia Erning	13	0	n/a
Vergütung der geschäftsführenden Direktoren		463	404	14,8%
	Florian Spatz	128	120	6,3%
	Boris Kirn	125	120	3,9%
	Dr. Riad Nourallah	135	23	500,0%
	Bernd Fischer	76	141	-46,3%
Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis		9.304	8.794	5,8%
	Personalaufwand	223	242	-7,9%
	Durchschnittliche Vergütung eines Mitarbeiters	42	36	14,8%
Ertragsentwicklung		38.614	- 1.219	n/a
	Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	9.241	209	4321,5%
	Konzerngesamtergebnis			



Wolfgang Boyé
Vorsitzender des Verwaltungsrats

17.05.2022



Florian Spatz
Geschäftsführender Direktor,
Chief Executive Officer

17.05.2022

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

An die elumeo SE, Berlin

Prüferteil

Wir haben den Vergütungsbericht der elumeo SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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 beigegeführten 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) 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 gesetzlichen Vertreter und des Verwaltungsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

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, 17 Mai 2022

Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Udo Heckeler
Wirtschaftsprüfer

Frank Pannewitz
Wirtschaftsprüfer