

Vergütungsbericht der TELES AG Informationstechnologien für das Jahr 2021

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der TELES AG Informationstechnologien im Geschäftsjahr 2021. Hierbei beschreibt der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung sehr wichtig.

Eine detaillierte Beschreibung der Vergütungssysteme der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der TELES AG Informationstechnologien findet sich auf unserer Internetseite <https://www.teles.com/investor-relations/corporate-governance>.

Berlin, den 31. März 2022

Joachim Schwarzer
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Oliver Olbrich
Vorsitzender des Vorstands

Inhaltsverzeichnis

1	Vergütung des Vorstands der TELES AG Informationstechnologien	3
2	Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 im Überblick	3
3	Variable Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021	5
3.1	Einjährige variable Vergütung (STI)	5
3.2	Mehrjährige variable Vergütung (Aktienoptionsplan 2021)	6
4	Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021	8
4.1	Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2021	8
4.2	Vertragliche Zuwendungen	9
4.3	Einhaltung Vergütungsobergrenzen	10
4.4	Malus- und Clawback-Regelung	10
4.5	Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit	10
5	Vergütung des Aufsichtsrats der TELES AG Informationstechnologien	12
5.1	Vergütungssystem des Aufsichtsrats	12
5.2	Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021	13

1 Vergütung des Vorstands der TELES AG Informationstechnologien

Unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 87a Abs. 1 Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. April 2020 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der TELES AG Informationstechnologien beschlossen und das Vergütungssystem der Hauptversammlung am 17. Dezember 2021 unter Tagesordnungspunkt 7 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit einer großen Mehrheit von 99,24 % der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt. Gemäß § 120a Abs. 1 S. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, aufgrund der erstmaligen Aufstellung in 2020, spätestens also in der Hauptversammlung 2025.

2 Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 im Überblick

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands (2021: Oliver Olbrich, 2020: Oliver Olbrich), die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen zur Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft:

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung (Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 24 % bis 31 %)		
Grundvergütung	Soll die Rolle und den Verantwortungsbereich im Vorstand widerspiegeln. Soll ein angemessenes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern.	- Jährliche Grundvergütung - Auszahlung in zwölf Monatsraten - Vorstandsvorsitzender EUR 180.000
Nebenleistungen		- Dienstwagen
Erfolgsabhängige Vergütung (Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 69 % bis 76 %)		
Einjährige variable Vergütung (STI)	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder unterstützen	- Deckungsbeitragswachstum versus Zielwert (55 %) - EBIT-Wachstum versus Zielwert (30 %) - Umsatzwachstum aus Wartungsverträgen (15 %) - Zielbetrag bei 100%-Zielerreichung 2021 - Vorstandsvorsitzender EUR 340.000
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltig absolut und relativ positive Entwicklung des Unternehmenswerts fördern – bei gleichzeitiger Verknüpfung der	- Zuteilung von Aktienoptionen mit min. vierjähriger Laufzeit (erfolgt erst in 2022) - Ausübungspreis EUR 2,00 - Erfolgsziel EUR 4,00

	Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre	- Wertentwicklung abhängig von 30-Tages-Durchschnittskurs der TELES Aktie am Laufzeitende
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Auszahlungen vermeiden	Kürzung der variablen Bezüge bei Überschreitung der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr: - Vorstandsvorsitzender: EUR 750.000 - Ordentliches Vorstandsmitglied: EUR 500.000
Malus- und Clawback-Regelung	Dient dem Schutz des Unternehmensinteresses	Möglichkeit des Aufsichtsrats, STI und LTI einzubehalten oder bereits ausbezahlte Vergütung zurückzufordern
Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit		
Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	- Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungshöchstgrenze)
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Dient dem Schutz des Unternehmensinteresses	- Derzeit kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot - Der Aufsichtsrat kann für neu abgeschlossene bzw. zu verlängernde Vorstandsdiensverträge jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vorsehen bei Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge
Wechsel der Unternehmenskontrolle	Soll die Unabhängigkeit in Übernahmesituationen sicherstellen	- Die derzeit laufenden Vorstandsverträge sehen keine Sonderregelungen vor - Bei Neuabschluss von Verträgen mit Vorstandsmitgliedern (Erstbestellung) oder deren Verlängerung können für den Fall eines Kontrollwechsels folgende Sonderregelungen, jedoch keine zusätzliche Abfindung vereinbart werden. - Im Falle eines Kontrollwechsels hat das Vorstandsmitglied das Recht, sein Amt mit einer Frist von drei Monaten niederzulegen. Zu diesem Zeitpunkt endet auch der Dienstvertrag.

3 Variable Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie sowie der Stakeholder zu handeln und langfristige Ziele nachhaltig zu erreichen. Die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile sind das STI, jeweils mit einer Laufzeit von einem (Geschäfts-)Jahr und das LTI mit einer Laufzeit von vier Jahren.

Übersteigt die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr die Maximalvergütung, wird der zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungsbestandteil - in der Regel eine variable erfolgsabhängige Vergütungskomponente - entsprechend gekürzt.

3.1 Einjährige variable Vergütung (STI)

Im Rahmen des Short-Term-Incentive ist eine Bonuszahlung an die Mitglieder des Vorstandes vorgesehen, wenn bestimmte vom Aufsichtsrat festgelegte ehrgeizige Ziele erreicht werden.

a. Zielvorgaben und Berechnung

Jedes Vorstandsmitglied kann in Abhängigkeit von der Erreichung der festgelegten Ziele einen Betrag in Höhe von bis zu 100 % der jeweils vereinbarten variablen Vergütung als STI erhalten. Die konkreten Zielvorgaben und die Berechnung ihres Anteils am STI sind wie folgt ausgestaltet:

- Deckungsbeitragswachstum: bis zu 55 % des STI können dadurch verdient werden, dass der Deckungsbeitrag im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ehrgeizigen Prozentsatz wächst;
- EBIT-Wachstum: weitere 30 % des STI können durch ein Wachstum des EBIT (vor Sondereffekten) im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ehrgeizigen Prozentsatz erreicht werden;
- Umsatzwachstum aus Wartungsverträgen: weitere 15 % des STI können durch ein Wachstum des Umsatzes aus Wartungsverträgen im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten ehrgeizigen Prozentsatz erreicht werden.

Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung unter dem STI an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 45 % bis 65 %.

b. Kennzahlen und sonstige Regelungen

Für das Deckungsbeitragswachstum und das EBIT-Wachstum ist der nach HGB erstellte und geprüfte Jahresabschluss für die TELES verbindlich. Zahlungen unter dem STI sind im Falle einer unterjährig beginnenden oder endenden Vertragslaufzeit eines Vor-

standsmitglieds pro rata temporis geschuldet. Der jeweilige Auszahlungsbetrag unter dem STI ist bis zum letzten Tag des Monats zur Zahlung fällig, der auf die Feststellung des Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr folgt.

c. Zielerreichung einjährige variable Vergütung (STI)

Der Aufsichtsrat bewertet am Ende des Geschäftsjahres die Erreichung der individuellen Ziele (Deckungsbeitragswachstum, EBIT-Wachstum, Umsatzwachstum aus Wartungsverträgen). Auf der Grundlage der tatsächlich erreichten Ziele ergibt sich für das Geschäftsjahr 2021 für die Mitglieder des Vorstands somit insgesamt ein Zielerreichungsgrad in Höhe von 0,0 %. Damit ergibt sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder der in der nachfolgenden Tabelle dargestellte Jahresbonus 2021.

Höhe der einjährigen variablen Vergütung (STI)	
Vorstand	in EUR
Oliver Olbrich	0,00

3.2 Mehrjährige variable Vergütung (Aktienoptionsplan 2021)

Die variable langfristige Vergütung besteht bei TELES für Vorstandsmitglieder aus einem Aktienoptionsplan (Long-Term-Incentive Program, „LTIP“ oder „Aktienoptionsplan“). Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung unter dem LTIP an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 10 % bis 30 %.

TELES verfolgt eine an den Interessen der Aktionäre ausgerichtete Vergütungspolitik im Sinne des „Shareholder-Value-Prinzips“. Ziel ist die langfristige Wertsteigerung der Beteiligung der Aktionäre, ausgedrückt durch die Steigerung des Werts der Aktien der Gesellschaft. Auf dieses Ziel sollen sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter incentiviert werden. Dadurch, dass ein wesentlicher Anteil der Ziel-Gesamtvergütung in einer langfristigen variablen Vergütung in Gestalt von Aktienoptionen besteht, wird eine starke Ausrichtung der Unternehmensstrategie auf ein nachhaltiges Unternehmenswachstum einschließlich Schaffung von Mehrwert für die Aktionäre und sämtliche Stakeholder erreicht.

a. Gewährung

Im Rahmen des Aktienoptionsplans haben Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Optionen auf Aktien der TELES. Durch vertragliche Vereinbarung mit jedem Vorstandsmitglied („Bezugsrechtsvereinbarung“) erhält das Vorstandsmitglied das Recht, eine individuell vereinbarte Zahl von auf den Inhaber lautenden Stückaktien der TELES („Stückaktien“) zu einem Ausübungspreis von EUR 2,00 („Ausübungspreis“) nach Ablauf der jeweiligen Wartezeit und bei Erfüllung des Erfolgsziels entsprechend den Regelungen der Bezugsrechtsvereinbarung zu erwerben („Aktienoptionen“). Das Erfolgsziel sieht eine signifikante

Steigerung des Aktienkurses der TELES-Aktie über deren Kurs zum Zeitpunkt der Gewährung der Optionen vor.

Die Ausgabe der Aktienoptionen kann jährlich in einmaligen oder mehrfachen Tranchen durch den Aufsichtsrat erfolgen. Es ist vorgesehen, dass den Mitgliedern des Vorstands die ihnen für die Jahre 2021 bis 2025 zugedachten Aktienoptionen aus dem bereits beschlossenen Aktienoptionsplan 2021 in einer einheitlichen Zuteilung im Geschäftsjahr 2021 zugeteilt werden. Für die Zwecke des Vergütungssystems werden diese Aktienoptionen jährlich in einmaligen oder mehrfachen Tranchen verteilt.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat es keine Änderungen der Bedingungen hinsichtlich der Aktien und Aktienoptionen gegeben.

b. Ausübbarkeit und Erfolgsziel

Mit dem Tag der Ausgabe der Aktienoptionen beginnt die vierjährige Wartefrist („Wartefrist“). Das jeweilige Vorstandsmitglied kann die Aktienoptionen erst nach Ablauf der Wartefrist ausüben. Eine Ausübung der Aktienoptionen ist jeweils nur hinsichtlich einer vertraglich vereinbarten Mindestzahl zulässig.

Die Ausübung der Aktienoptionen kann innerhalb eines Ausübungszeitraums von sieben Jahren erfolgen, der mit Ablauf der Wartefrist beginnt („Ausübungszeitraum“). Werden die Optionsrechte von dem Bezugsberechtigten nicht bis zum Ende des Ausübungszeitraums ausgeübt, verfallen die Optionsrechte ersatzlos.

Voraussetzung für die Ausübung der Aktienoptionen ist, dass in einem Zeitraum von dreißig Börsenhandelstagen vor Ablauf der Wartefrist das Erfolgsziel erreicht wurde. Das Erfolgsziel ist erreicht, wenn der Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem der Frankfurter Wertpapierbörse) an dreißig aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen den Betrag von EUR 4,00 erreicht oder überschreitet („Erfolgsziel“).

c. Sonstiges

Weitergehende Sperrfristen oder Aktienhaltefristen (wie beispielsweise Share Ownership Guidelines) sind bei der TELES nicht vorgesehen.

Bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft oder das Vorstandsmitglied sowie bei sonstiger Beendigung des Organ- bzw. Dienstverhältnisses gleich aus welchem Grunde („Beendigung“), verfällt grundsätzlich derjenige Teil der Aktienoptionen, für den bis zur Beendigung die jeweilige Wartefrist noch nicht abgelaufen ist. Im Rahmen des Aktienoptionsplans ist vorgesehen, dass von den zugeteilten Aktienoptionen jeweils zum Ablauf des 31.12. eines Jahres ein Viertel der insgesamt zugeteilten Aktienoptionen unverfallbar wird (sogenanntes Vesting).

d. Auswirkung Aktienoptionsplan 2021 im Geschäftsjahr 2021

Im Jahr 2021 wurden weder Aktien noch Aktienoptionen ausgegeben.

4 Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

4.1 Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2021

In den nachfolgenden Tabellen sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die vertraglichen Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2021 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits zugeflossen sind oder deren fällige Zahlung noch nicht erbracht ist. Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat es keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands gegeben.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)				
Oliver Olbrich, Vorstandsvorsitzender				
	2021		2020	
	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %
Grundvergütung	190	95	222	96
Nebenleistungen	10	5	9	4
Summe	200	100	231	100
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0
Abfindungsbetrag	0	0	0	0
Gesamtvergütung	200	100	231	100

4.2 Vertragliche Zuwendungen

Als „vertragliche Zuwendung“ wird die variable Vergütung im Sinne der bisher im Deutschen Corporate Governance Kodex enthaltenen Mustertabelle jeweils mit dem Wert zum Zeitpunkt der Zusage (entspricht einer Zielerreichung von 100 %) für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen. Die Vergütungselemente werden um Angaben individuell erreichbarer Minimal- und Maximalvergütungen ergänzt. Es hat im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Vergütung von Leistungen eines Vorstandsmitglieds gegeben, die von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind.

Vertragliche Zuwendungen				
Oliver Olbrich, Vorstandsvorsitzender				
in Tsd. EUR	2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Grundvergütung	190	222	190	190
Nebenleistungen	10	9	10	10
Summe	200	231	200	200
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	340
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Summe	0	0	0	340
Abfindungsbetrag	0	0	0	0
Gesamtvergütung	200	231	200	540

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

Entwicklung der Vergütung des Vorstands in Relation zur Vergütung der Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft		Veränderung 2021 gegenüber 2020
in %		
Vorstand		
Oliver Olbrich		-13,4
Ertragskennziffern		
EBIT		-129,1
Umsatz		-10,6
Belegschaft (alle Mitarbeiter auf Vollzeitbasis (FTE))		+2

4.3 Einhaltung Vergütungsobergrenzen

Für das Geschäftsjahr 2021 ist zusätzlich neben den betragsmäßigen Höchstgrenzen für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung entsprechend § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung des Geschäftsjahres insgesamt (inklusive Nebenleistungen) vorgesehen. Diese Maximalvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei EUR 750.000 und für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei EUR 500.000 und bezieht sich auf den tatsächlichen Aufwand beziehungsweise die tatsächliche Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung. Sollte die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 die genannte Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der variablen Bezüge.

Da der Aufwandsbetrag für die mehrjährige variable Vergütungskomponente aufgrund der vierjährigen Performanceperiode erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahres vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 abschließend berichtet werden.

Die zugesagten und gewährten Vergütungsbestandteile entsprechen dem beschlossenen Vergütungssystem.

4.4 Malus- und Clawback-Regelung

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die einjährige und mehrjährige variable Vergütung in den Fällen einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung der gesetzlichen Pflichten oder eines Verstoßes gegen unternehmensinterne Richtlinien (Compliance-Malus und -Clawback) oder in den Fällen, in denen variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft sind, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden (Performance-Clawback), einzubehalten oder zurückzufordern.

Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs oder Einbehalts steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten beziehungsweise zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

4.5 Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit

a. Abfindungshöchstgrenze

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags, die nicht durch einen wichtigen Grund oder durch einen Kontrollwechsel veranlasst ist, wird die Gesellschaft gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht mehr als den Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags vergüten, wobei die Zahlungen zwei

Jahresvergütungen nicht übersteigen dürfen (Abfindungshöchstgrenze). Die Berechnung der Abfindungshöchstgrenze bemisst sich nach der Höhe der Jahresvergütung, die sich aus der Grundvergütung und den Zielwerten für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung zusammensetzt; Sachbezüge und Nebenleistungen finden keine Berücksichtigung. Daraus ergibt sich aktuell für ein ordentliches Vorstandsmitglied ein Abfindungshöchstbetrag von EUR 1.000.000 pro Jahr beziehungsweise EUR 1.500.000 für den Vorstandsvorsitzenden.

Für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit sind dem Vorstand keine zusätzlichen Leistungen zugesagt worden.

b. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

In den derzeit laufenden Vorstandsdienstverträgen sind keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vereinbart.

Der Aufsichtsrat kann für neu abgeschlossene bzw. zu verlängernde Vorstandsdienstverträge jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vorsehen. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeitseinkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, eine solche Klausel – auch im Einzelfall – zukünftig zu vereinbaren. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Rahmen der Beendigung vereinbart wird, wird vertraglich vereinbart, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

c. Wechsel der Unternehmenskontrolle

Bei Neuabschluss von Verträgen mit Vorstandsmitgliedern (Erstbestellung) oder deren Verlängerung können für den Fall eines Kontrollwechsels folgende Sonderregelungen, jedoch keine zusätzliche Abfindung vereinbart werden.

Im Falle eines Kontrollwechsels hat das Vorstandsmitglied das Recht, sein Amt mit einer Frist von drei Monaten niederzulegen. Zu diesem Zeitpunkt endet auch der Dienstvertrag.

Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn:

- die Aktien der Gesellschaft aus dem Börsenhandel an einem regulierten Markt genommen werden (Delisting);

- die Bestellung des Vorstandsmitglieds durch einen Formwechsel der Gesellschaft oder durch eine Verschmelzung der Gesellschaft auf eine andere Gesellschaft endet, es sei denn, dem Vorstandsmitglied wird eine Bestellung als Mitglied des Vorstands in der neuen Gesellschaft zu wirtschaftlich gleichen Bedingungen wie bisher angeboten;
- mit der TELES als abhängigem Unternehmen ein Unternehmensvertrag nach §§ 291 ff. AktG geschlossen oder die Gesellschaft nach § 319 ff. AktG eingegliedert wird.

Die derzeit laufenden Vorstandsverträge sehen keine der dargestellten Sonderregelungen vor.

5 Vergütung des Aufsichtsrats der TELES AG Informationstechnologien

Gemäß § 13 der Satzung der Gesellschaft legt die Hauptversammlung die Höhe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fest. Vor 2021 hatte zuletzt die Hauptversammlung vom 28. August 2007 über die Vergütung des Aufsichtsrats beschlossen. Im Jahr 2021 hat der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2021 ein angepasstes Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder beschlossen. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich des Systems, auf dem diese Vergütung basiert, wurde gemäß § 113 Abs. 3 Aktiengesetz durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 17. Dezember 2021 mit einer großen Mehrheit von 99,24 % der gültigen abgegebenen Stimmen bestätigt. Alle festen und variablen Vergütungsbestandteile entsprechen dem maßgeblichen Vergütungssystem. Die variablen Vergütungsbestandteile sind derzeit aufgrund der gegenwärtigen Entwicklungsphase des Unternehmens auf ein kurzfristig orientiertes Ziel (positiver Jahresüberschuss ohne außergewöhnliche Geschäftsvorfälle) festgelegt. Die variable Zusatzvergütung ist auf die Höhe der Grundvergütung begrenzt. Der Aufsichtsrat hat keinen Anspruch auf Aktien und Aktienoptionen.

5.1 Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Für Geschäftsjahre beginnend ab dem 1. Januar 2021 ist die Vergütung des Aufsichtsrats wie folgt festgelegt:

- (1) Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare, Grundvergütung von jährlich EUR 20.000 (in Worten: zwanzigtausend Euro). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, sein Stellvertreter das Anderthalbfache der Vergütung gemäß Satz 1.
- (2) Zusätzlich zu der Grundvergütung erhält jedes einfache Mitglied eine erfolgsabhängige Zusatzvergütung in Höhe von 0,15 % eines positiven Jahresüberschusses ohne außergewöhnliche Geschäftsvorfälle. Sie ist nach oben auf die Höhe der Grundvergütung begrenzt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, sein Stellvertreter das Anderthalbfache der Vergütung gemäß Satz 1.

- (3) Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören oder das Amt des Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses innehaben, erhalten eine entsprechende zeitanteilige Vergütung.
- (4) Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm erwachsenden Auslagen sowie die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer, soweit sie berechtigt sind, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausüben.
- (5) Die Versicherungsprämie für eine von der Gesellschaft für die Mitglieder des Aufsichtsrats abzuschließende Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) wird von der Gesellschaft getragen.

5.2 Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021 und 2020. Im Jahr 2021 hat es keinen positiven Jahresüberschuss gegeben, somit insgesamt einen Zielerreichungsgrad in Höhe von 0,0 %. Die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird demnach als geschuldete Vergütung betrachtet, die Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 als gewährte Vergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der TELES AG Informationstechnologien

(Beträge in EUR bzw. in % der Gesamtvergütung)

			Grundvergütung	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	
Joachim Schwarzer	2021	in EUR	50.000	0	50.000	
		in %	100	0	100	
	2020	in EUR	37.500	0	37.500	
		in %	100	0	100	
	Markus Gernot Schmieta	2021	in EUR	30.000	0	30.000
			in %	100	0	100
2020		in EUR	22.500	0	22.500	
		in %	100	0	100	
Hartmut Brandt	2021	in EUR	20.000	0	20.000	
		in %	100	0	100	
	2020	in EUR	15.000	0	15.000	
		in %	100	0	100	

Im Geschäftsjahr 2021 hat die Gesellschaft von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten beziehungsweise zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

Angaben zur relativen Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft.

in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020
Entwicklung der Vergütung des Aufsichtsrats in Relation zur Vergütung der Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft	
Aufsichtsrat	
Joachim Schwarzer	+33,3
Markus Gernot Schmieta	+33,3
Hartmut Brandt	+33,3
Ertragskennziffern	
EBIT	-129,1
Umsatz	-10,6
Belegschaft (alle Mitarbeiter auf Vollzeitbasis (FTE))	+2,0