

Vergütungsbericht der TELES AG für das Jahr 2022

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der TELES AG im Geschäftsjahr 2022. 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 findet sich auf unserer Internetseite <https://www.teles.com/investor-relations/corporate-governance>.

Berlin, den 14. Dezember 2023

Joachim Schwarzer
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Oliver Olbrich
Vorsitzender des Vorstands

Inhaltsverzeichnis

1	Vergütung des Vorstands der TELES AG	3
2	Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022 im Überblick	3
3	Variable Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022	5
3.1	Einjährige variable Vergütung (STI)	5
3.2	Mehrjährige variable Vergütung (Aktienoptionsplan 2021)	6
3.3	Mehrjährige variable Vergütung (Aktienoptionsplan 2022)	7
4	Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022	10
4.1	Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2022	10
4.2	Vertragliche Zuwendungen	11
4.3	Einhaltung Vergütungsobergrenzen	12
4.4	Malus- und Clawback-Regelung	12
4.5	Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit	12
5	Vergütung des Aufsichtsrats der TELES AG	14
5.1	Vergütungssystem des Aufsichtsrats	14
5.2	Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022	15
6	Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	16
	VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG	18

1 Vergütung des Vorstands der TELES AG

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 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 2022 im Überblick

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands (2022: Oliver Olbrich, 2021: 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 41% bis 69%)		
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 31% bis 59%)		
Einjährige variable Vergütung (STI)	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder unterstützen	- EBIT-Wachstum - Zielbetrag bei 100%-Zielerreichung 2022 - Vorstandsvorsitzender EUR 90.000
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltig absolut und relativ positive Entwicklung des Unternehmenswerts fördern – bei gleichzeitiger Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre	- Zuteilung von 55.000 Aktienoptionen mit min. vierjähriger Laufzeit - Ausübungspreis EUR 2,00 - Erfolgsziel EUR 4,00 - Wertentwicklung abhängig von 30-Tages-Durchschnittskurs der TELES Aktie am Laufzeitende - Vorstandsvorsitzender 55.000 Aktienoptionen (aus AOP 2021)

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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 2022

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:

EBIT-Wachstum: 100 % des STI können durch ein Wachstum des EBIT (vor Sondereffekten) im Vergleich zum Vorjahr um einen vom Aufsichtsrat festgelegten Prozentsatz erreicht werden;

Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung unter dem STI an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 10% bis 21%.

b. Kennzahlen und sonstige Regelungen

Für 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 Vorstandsmitglieds 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 (EBIT-Wachstum). Auf der Grundlage der tatsächlich erreichten Ziele ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 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 2022.

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 21% bis 38%.

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 2022

Im Jahr 2022 wurden 55.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021 ausgegeben. Davon 30.000 Aktienoptionen am 19.04.2022 und 25.000 Aktienoptionen am 21.12.2022.

3.3 Mehrjährige variable Vergütung (Aktienoptionsplan 2022)

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 0 %.

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 5,50 („Ausübungspreis“) nach Ablauf der jeweiligen Wartefrist 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 2022 bis 2026 zugedachten Aktienoptionen aus dem bereits beschlossenen Aktienoptionsplan 2022 in einer einheitlichen Zuteilung im Geschäftsjahr 2022 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 12,00 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 2022 im Geschäftsjahr 2022

Im Jahr 2022 wurden keine Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2022 ausgegeben oder zugesagt.

4 Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

4.1 Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2022

In den nachfolgenden Tabellen sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die vertraglichen Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2022 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				
	2022		2021	
	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %
Grundvergütung	190	95	190	95
Nebenleistungen	10	5	10	5
Summe	200	100	200	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	200	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	2022	2021	2022 (Min.)	2022 (Max.)
Grundvergütung	190	190	190	190
Nebenleistungen	10	10	10	10
Summe	200	200	200	200
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	90
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Summe	0	0	0	290
Abfindungsbetrag	0	0	0	0
Gesamtvergütung	200	200	200	290

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	
in %	Veränderung 2022 gegenüber 2021
Vorstand	
Oliver Olbrich	0
Ertragskennziffern	
EBIT TELES-Konzern	-136%
Umsatz TELES Konzern	2.876%
Belegschaft TELES-Konzern (alle Mitarbeiter auf Vollzeitbasis (FTE))	-20%

4.3 Einhaltung Vergütungsobergrenzen

Für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 abschließend berichtet werden.

Die gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile wurden der Maximalvergütung (tabellarisch) gegenübergestellt und 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 2022 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

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 2022

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2022 und 2021. Im Jahr 2022 hat es keinen positiven Jahresüberschuss gegeben, somit insgesamt einen Zielerreichungsgrad in Höhe von 0,0 %. Die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird demnach als geschuldete Vergütung betrachtet, die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 als gewährte Vergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der TELES AG

(Beträge in EUR bzw. in % der Gesamtvergütung)

			Grundvergütung	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	
Joachim Schwarzer	2022	in EUR	50.000	0	50.000	
		in %	100	0	100	
	2021	in EUR	50.000	0	50.000	
		in %	100	0	100	
	Markus Gernot Schmieta	2022	in EUR	30.000	0	30.000
			in %	100	0	100
2021		in EUR	30.000	0	30.000	
		in %	100	0	100	
Hartmut Brandt	2022	in EUR	20.000	0	20.000	
		in %	100	0	100	
	2021	in EUR	20.000	0	20.000	
		in %	100	0	100	

Im Geschäftsjahr 2022 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.

Entwicklung der Vergütung des Aufsichtsrats in Relation zur Vergütung der Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft	
in %	Veränderung 2022 gegenüber 2021
Aufsichtsrat	
Joachim Schwarzer	0,0
Markus Gernot Schmieta	0,0
Hartmut Brandt	0,0
Ertragskennziffern	
EBIT TELES-Konzern	-136
Umsatz TELES-Konzern	2.876
Belegschaft TELES-Konzern (alle Mitarbeiter auf Vollzeitbasis (FTE))	
	-20

6 Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabellen stellen gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung der TELES AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses abgebildet.

in TEUR	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Jahresergebnis gemäß HGB Einzelabschluss	1.107	155,9%	4	-99,7%	825	21205,2%	-268	-132,4%	-1.695	-533,6%

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Sollte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung ganz oder teilweise in einer anderen Periode erfolgt sein, wurde zur besseren Vergleichbarkeit der Vergütung die geschuldete Vergütung in den Perioden ausgewiesen.

Vorstandsvergütung

in TEUR	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Oliver Olbrich	235	-8,6%	222	-5,5%	231	4,1%	200	-13,4%	200	0,0%
Prof. Dr. Ing. Sigrum Schindler bis 30.07.2019	37	0,0%	26	-29,7%						
Thomas Haydn bis 30.06.2019	172	-9,5%	68	-60,5%						

Aufsichtsratsvergütung

in TEUR	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Joachim Schwarzer bis 31.07.2019, seit 14.08.2019 Vorsitzender des Aufsichtsrates	23	28,6%	28	25,4%	38	32,9%	50	33,3%	50	0,0%
Markus Gernot Schmieta AR seit 12.08.2019, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates seit 14.08.2019			9		23	159,0%	30	33,3%	30	0,0%
Hartmut Brandt seit 12.08.2019			6		15	159,0%	20	33,3%	20	0,0%
Prof. Dr. Walter Rust bis 31.07.2019 Vorsitzender des Aufsichtsrates	38	0,0%	22	-41,7%						
Prof. Dr. Radu Popescu-Zeletin bis 31.07.2019	15	-25,0%	9	-41,7%						

Die durchschnittliche Vergütung dieser Arbeitnehmer (ohne Nebenleistungen und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) umgerechnet auf Vollzeitäquivalenzbasis hat sich wie dargestellt entwickelt.

in TEUR	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Ø Gehalt berechnet auf Vollzeitäquivalent	61	1,6%	44	-27,7%	63	44,1%	65	2,7%	86	32,5%

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die TELES Aktiengesellschaft, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der TELES Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 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 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 (08.2021)) 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 an das Qualitätsmanagementsystem des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat 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, den 22. Dezember 2023

Rödl & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

gez. Mattner
Wirtschaftsprüfer

gez. Storbeck
Wirtschaftsprüfer