2024

Vergütungsbericht

VISCOM

vision technology

INHALT

03 **Einführung**

03 **Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

03 Vergütungsmodelle und Anwendungsbereich

03 Grundstruktur der Vergütungsmodelle

03 Ehemaliges System zur Vergütung für die Vorstandsmitglieder (gültig für die Herren Salewski, Krippner und Schwingel bis zum 31. Mai 2023)

04 Wesentliche Änderungen durch das aktuelle Vergütungssystem von 2021/2023 (bisher gültig für Herrn Dr. Heuser und seit 1. Juni 2023 für den gesamten Vorstand)

04 Tabellarische Darstellung der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023 und 2024

07 Erläuterung der Vergütungsbestandteile des aktuellen Vergütungssystems im Einzelnen

07 Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Viscom SE zum 1. Juni 2023 (inkl. der nominalen Angaben zum 31. Mai 2023)

08 Einzelne Vergütungsbestandteile – Erläuternder Teil

11 Feststellung der leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2024

12 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung

13 Keine Rückforderung oder Einbehalt variabler Vergütungsbestandteile

13 Keine Abweichung vom Vergütungssystem

13 Einhaltung der Maximalvergütung

13 Leistungen durch Dritte sowie im Falle der Beendigung der Tätigkeit

14 Hauptversammlungsbeschluss zum Vergütungsbericht

15 **Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats**

15 Satzungswortlaut

15 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

15 Weitere Erläuterungen

15 Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung

16 Vergütungsbestandteile und weitere Informationen

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

Im Sinne der besseren Lesbarkeit verzichten wir teilweise auf geschlechtsdifferenzierende Formulierungen. Die entsprechenden Begriffe gelten im Sinne der Gleichberechtigung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

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

Einführung

Vorstand und Aufsichtsrat der Viscom SE erstellen gemäß § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 HGB) gewährte und geschuldete Vergütung. Der vorliegende Vergütungsbericht betrifft die in 2024 gewährte und geschuldete Vergütung und wurde gemäß § 162 Absatz 3 AktG durch den Abschlussprüfer geprüft.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütungsmodelle und Anwendungsbereich

Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung zum 1. April 2021 gemäß § 87a Abs. 1 AktG ein Vergütungssystem nach Maßgabe der Anforderungen des ARUG II und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 ausgearbeitet und legte dieses beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung am 8. Juni 2021 gemäß § 120a Abs. 1 S. 1 AktG zur Billigung vor. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 91,7 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem galt vom 1. April 2021 bis 31. Mai 2023 für Neuabschlüsse und Änderungen von Vorstandsverträgen. Die Vorstandsverträge der Herren Salewski und Schwingel unterlagen bis zum 31. Mai 2023 noch dem vorherigen Vergütungssystem, während der aktuelle Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Heuser nach dem vorgenannten Vergütungssystem geschlossen wurde.

Der Aufsichtsrat hat am 24. März 2023 mit Wirkung zum 1. Juni 2023 ein neues Vergütungssystem beschlossen. Das bisherige Vergütungssystem wurde grundsätzlich beibehalten und lediglich hinsichtlich der Höhe der Vergütung an die Marktgegebenheiten und -entwicklung angepasst. Die ordentliche Hauptversammlung der Viscom AG stimmte am 31. Mai 2023 mit 93,3 % der gültigen Stimmen für das überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ab dem 1. Juni 2023.

Grundstruktur der Vergütungsmodelle

Die Vergütungssysteme werden vom Aufsichtsrat beschlossen und die Vergütung der Vorstandsmitglieder auf Grundlage des jeweils geltenden Vergütungssystems vereinbart.[1] Die Vergütungssysteme der Viscom SE weisen die folgende Grundstruktur auf (zu den Einzelheiten wird auf die untenstehende Erläuterung der Festsetzung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie auf das Vergütungssystem verwiesen, das auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.viscom.com unter der Rubrik Unternehmen / Investor Relations / Corporate Governance abrufbar ist).

Ehemaliges System zur Vergütung für die Vorstandsmitglieder (gültig für die Herren Salewski und Schwingel bis zum 31. Mai 2023)

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einem jährlichen Fixgehalt, das in zwölf monatlich gleichen Raten und einem 13. Monatsgehalt zahlbar ist, sowie einer erfolgsorientierten Tantieme.

Die erfolgsorientierte Gesamttantieme setzt sich aus einer, sich auf das abgelaufene Geschäftsjahr beziehenden, Tantieme I und einer mehrjährig bemessenen Tantieme II zusammen. Die Höhe der Gesamttantieme ist für alle Vorstandsmitglieder auf 100 % der jährlichen festen Tätigkeitsvergütung begrenzt.

[1] Dieser Abschnitt enthält auch Angabepflichten für die nichtfinanzielle Erklärung zu GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die Tantieme I liegt linear ermittelt zwischen einem festen Monatsgehalt bei einem Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) von 1 Mio. € und dreizehn festen Monatsgehältern bei einem EBIT von 15 Mio. €. Das EBIT muss dabei mindestens 1 Mio. € erreichen. Wird dieser Wert nicht erreicht, entfällt ein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf eine Tantieme I.

Die Tantieme II liegt linear ermittelt zwischen einem festen Monatsgehalt bei einem durchschnittlichen EBIT von 1 Mio. € und dreizehn festen Monatsgehältern bei einem EBIT von 15 Mio. €. Bemessungsgrundlage ist das durchschnittliche, in den jeweils letzten drei Geschäftsjahren (d. h. das abgelaufene sowie zwei weitere) erzielte EBIT. Das Durchschnitts-EBIT muss dabei mindestens 1 Mio. € betragen. Wird dieser Wert nicht erreicht, entfällt ein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf die Tantieme II. Der Anspruch auf die Tantieme II entfällt auch dann, wenn im abgelaufenen Geschäftsjahr das EBIT negativ war. Rückwirkend kann dieser Anspruch wieder aufleben, wenn im Folgegeschäftsjahr wieder ein positives EBIT erzielt wird.

Bei der Viscom SE besteht kein Aktienoptionsprogramm für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wesentliche Änderungen durch das aktuelle Vergütungssystem von 2021/2023 (bisher gültig für Herrn Dr. Heuser und seit 1. Juni 2023 für den gesamten Vorstand)
Das Vergütungssystem 2021/2023 baut auf dem vorstehenden Grundkonzept auf und bezieht ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) mit ein.

Hinsichtlich des Fixgehalts sowie der Tantieme I ergeben sich keine Änderungen.

Die Tantieme II wurde dahingehend angepasst, dass neben wirtschaftlichen auch ESG-Faktoren Einfluss auf die Berechnung der Höhe der variablen Vergütung nehmen.

Das Vergütungssystem setzt diese Überlegungen um, indem es die Tantieme II nicht allein in Abhängigkeit zum wirtschaftlichen Ergebnis stellt, sondern daneben weitere Faktoren für die Erreichung des vollen Bonus heranzieht:

- Ein Teil der Tantieme II wird an das Erreichen einer Zielvorgabe zur Reduzierung des Stromverbrauches der Viscom SE geknüpft. Dies soll Anreize bieten, den Energieverbrauch und die damit verbundenen Kosten der Gesellschaft zu senken. Ausgenommen von den Berechnungen ist dabei Energie, die aufgrund einer Umstellung des Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge zusätzlich aufgewendet wird und Energie, die aufgrund eigener Produktionsanlagen der Gesellschaft (bspw. Photovoltaikanlagen) hergestellt wird (E-Komponente).

- Ein Teil der Tantieme II wird an das Erreichen einer Zielvorgabe zur Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation geknüpft, um langjährige Erfahrung und Kompetenzen im Unternehmen auch für die Zukunft halten zu können (S-Komponente).

- Darüber hinaus kann die variable Vergütung bei schwerwiegenden Pflichtverstößen der Vorstandsmitglieder ganz oder teilweise zurückbehalten oder nachträglich zurückgefordert werden. Dies soll gewährleisten, dass sich Vorstandsmitglieder an interne Richtlinien und die geltende Gesetzeslage halten (G-Komponente).

Tabellarische Darstellung der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023 und 2024[2]

Die nachfolgenden Tabellen bilden die gewährte und geschuldete Vergütung für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr im Sinne von § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ab.

Die gewährte Vergütung umfasst hierbei grundsätzlich jede Vergütung, für die die zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit im Geschäftsjahr vollständig erbracht wurde. Die geschuldete Vergütung bezeichnet grundsätzlich alle fälligen, aber noch nicht zugeflossenen Vergütungsbestandteile.

[2] Dieser Abschnitt enthält auch Angabepflichten für die nichtfinanzielle Erklärung zu GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Für die Tantieme I und Tantieme II der Viscom SE bedeutet dies, dass die auf das abgelaufene Geschäftsjahr (bzw. auf das abgelaufene Geschäftsjahr sowie die zwei vorhergehenden Geschäftsjahre) bezogene Tantieme I und II jeweils bereits im auf das abgelaufene Geschäftsjahr bezogene Berichtsjahr als gewährte Vergütung anzugeben ist. Die Auszahlung der Tantieme I und II erst im Folgegeschäftsjahr wird sodann nicht erneut als gewährte Vergütung berücksichtigt.

Peter Krippner hat auf eine Verlängerung seines Anstellungsvertrags als Vorstand Operations der Viscom AG über den 31. Mai 2023 hinaus verzichtet und ist damit seit dem 1. Juni 2023 nicht mehr Vorstandsmitglied der Viscom SE. Der Aufsichtsrat hat am 5. Mai 2023 beschlossen, auf das im Anstellungsvertrag von Herrn Peter Krippner vereinbarte nachträgliche Wettbewerbsverbot für das zweite Jahr zu verzichten. Damit wird die Viscom SE mit Ablauf eines Jahres von der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung frei. In diesem einen Jahr ist eine monatliche Karenzentschädigung von 15.950 € zu zahlen.

Der Aufsichtsrat der Viscom SE hat die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder Carsten Salewski (Vorstand Vertrieb / Operations) und Dirk Schwingel (Vorstand Finanzen) zum 1. Juni 2023 um weitere fünf Jahre (bis zum 31. Mai 2028) verlängert. Die monatliche Festvergütung für den Vorstand wurde zum 1. Juni 2023 angepasst.

Durch den unterjährigen Wechsel des Vergütungsmodells bei Herrn Schwingel und Herrn Salewski sowie der Anpassung des Grundgehalts des Vorstands ab dem 1. Juni 2023 ergibt sich eine zweigeteilte Ermittlung der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023:

	Dr. Martin Heuser		
in T€	Januar bis Mai 2023	Juni bis Dezember 2023	Gesamt
Festvergütung	**86**	**152**	**238**
Einjährige variable Vergütung	39	68	
Mehrjährige variable Vergütung 2021-2023 (gesamt)	52	91	
Durchschnitts-Konzern-EBIT der letzten drei Jahre	22	39	
E-Komponente	18	30	
S-Komponente	12	22	
Summe variable Vergütung*	**86**	**152**	**238**

	Dirk Schwingel und Carsten Salewski		
in T€	Januar bis Mai 2023	Juni bis Dezember 2023	Gesamt
Festvergütung	**86**	**152**	**238**
Einjährige variable Vergütung	39	68	
Mehrjährige variable Vergütung 2021-2023 (gesamt)	37	91	
Durchschnitts-Konzern-EBIT der letzten drei Jahre	37	39	
E-Komponente	0	30	
S-Komponente	0	22	
Summe variable Vergütung*	**76**	**152**	**228**

* Die Höhe der Gesamttantieme für den Vorstand ist auf 100 % der jährlichen festen Tätigkeitsvergütung begrenzt.

Die nachfolgenden Tabellen bilden die gewährte und geschuldete Vergütung für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr im Sinne von § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ab.

Gewährte und geschuldete Vergütung	Dr. Martin Heuser				
	Vorstand Entwicklung / Produktion				
in T€	2023	2024	Relativer Anteil 2024	2024 (Min)	2024 (Max)
Festvergütung	238	260	82,02 %	260	260
Freiwilliger Verzicht auf Festvergütung	0	-13	-4,10 %	-13	-13
Nebenleistungen*	9	10	3,15 %	10	10
Versorgungsleistungen**	27	32	10,10 %	32	32
Summe Festvergütung	**274**	**289**	**91,17 %**	**289**	**289**
Einjährige variable Vergütung***	107	0	0,00 %	0	260
Mehrjährige variable Vergütung 2022-2024 (gesamt)***	143	28	8,83 %	0	260
Durchschnitts-Konzern-EBIT der letzten drei Jahre	61	0	0,00 %	0	156
E-Komponente	48	0	0,00 %	0	52
S-Komponente	34	28	8,83 %	0	52
Summe variable Vergütung* **	**238**	**28**	**8,83 %**	**0**	**260**
Gesamtvergütung	**512**	**317**	**100,00 %**	**289**	**549**

Gewährte und geschuldete Vergütung	Dirk Schwingel				
	Vorstand Finanzen				
in T€	2023	2024	Relativer Anteil 2024	2024 (Min)	2024 (Max)
Festvergütung	238	260	80,25 %	260	260
Freiwilliger Verzicht auf Festvergütung	0	-13	-4,01 %	-13	-13
Nebenleistungen*	19	19	5,86 %	19	19
Versorgungsleistungen**	25	30	9,26 %	30	30
Summe Festvergütung	**282**	**296**	**91,36 %**	**296**	**296**
Einjährige variable Vergütung***	107	0	0,00 %	0	260
Mehrjährige variable Vergütung 2022-2024 (gesamt)***	128	28	8,64 %	0	260
Durchschnitts-Konzern-EBIT der letzten drei Jahre	76	0	0,00 %	0	156
E-Komponente	30	0	0,00 %	0	52
S-Komponente	22	28	8,64 %	0	52
Summe variable Vergütung* **	**228**	**28**	**8,64 %**	**0**	**260**
Gesamtvergütung	**510**	**324**	**100,00 %**	**296**	**556**

Gewährte und geschuldete Vergütung	Carsten Salewski				
	Vorstand Vertrieb / Operations				
in T€	2023	2024	Relativer Anteil 2024	2024 (Min)	2024 (Max)
Festvergütung	238	260	81,25 %	260	260
Freiwilliger Verzicht auf Festvergütung	0	-13	-4,06 %	-13	-13
Nebenleistungen*	12	13	4,06 %	13	13
Versorgungsleistungen**	27	32	10,00 %	32	32
Summe Festvergütung	**277**	**292**	**91,25 %**	**292**	**292**
Einjährige variable Vergütung***	107	0	0,00 %	0	260
Mehrjährige variable Vergütung 2022-2024 (gesamt)***	128	28	8,75 %	0	260
Durchschnitts-Konzern-EBIT der letzten drei Jahre	76	0	0,00 %	0	156
E-Komponente	30	0	0,00 %	0	52
S-Komponente	22	28	8,75 %	0	52
Summe variable Vergütung* **	**228**	**28**	**8,75 %**	**0**	**260**
Gesamtvergütung	**505**	**320**	**100,00 %**	**292**	**552**

Gewährte und geschuldete Vergütung	Peter Krippner				
	Vorstand Operations (bis 31. Mai 2023)				
in T€	2023	2024	Relativer Anteil 2024	2024 (Min)	2024 (Max)
Festvergütung	87	0	0,00 %	87	87
Karenzentschädigung	191	0	0,00 %	0	0
Nebenleistungen*	3	0	0,00 %	0	0
Versorgungsleistungen**	8	0	0,00 %	0	0
Summe Festvergütung	**289**	**0**	**0,00 %**	**87**	**87**
Einjährige variable Vergütung***	39	0	0,00 %	0	87
Mehrjährige variable Vergütung 2021-2023 (gesamt)***	37	0	0,00 %	0	87
Durchschnitts-Konzern-EBIT der letzten drei Jahre	37	0	0,00 %	0	87
E-Komponente	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
S-Komponente	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Summe variable Vergütung* **	**76**	**0**	**0,00 %**	**0**	**87**
Gesamtvergütung	**365**	**0**	**0,00 %**	**87**	**174**

* Die Nebenleistungen umfassen insbesondere die dienstliche und private Nutzung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu vermögenswirksamen Leistungen und eine Telefonkostenpauschale.

** Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung, Direktversicherungs- und Unfallversicherungsbeiträgen.

*** Die Höhe der Gesamttantieme für den Vorstand ist auf 100 % der jährlichen festen Tätigkeitsvergütung begrenzt.

Erläuterung der Vergütungsbestandteile des aktuellen Vergütungssystems im Einzelnen

Der Aufsichtsrat hatte mit Wirkung zum 1. April 2021 erstmalig ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gemäß den Vorgaben des ARUG II beschlossen. Der Aufsichtsrat hat am 24. März 2023 mit Wirkung zum 1. Juni 2023 ein neues Vergütungssystem beschlossen. Das bisherige Vergütungssystem wird grundsätzlich beibehalten und wird lediglich nominell an die Marktgegebenheiten und -entwicklung angepasst. Dem Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Martin Heuser lag bis zum 31. Mai 2023 dieses Vergütungssystem zugrunde.

In Abweichung von dem Nachstehenden lag den Vorstandsverträgen der Herren Salewski und Schwingel bis zum 31. Mai 2023 noch das vor dem 1. April 2021 gültige Vergütungssystem zugrunde. Die Tantieme II richtet sich dort ausschließlich nach dem durchschnittlichen Konzern-EBIT (siehe oben). Den Anstellungsverträgen der Herren Salewski, Heuser und Schwingel liegt seit dem 1. Juni 2023 das von der ordentlichen Hauptversammlung am 31. Mai 2023 beschlossene Vergütungssystem zugrunde.

Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Viscom SE ab dem 1. Juni 2023 (inkl. der nominalen Angaben zum 31. Mai 2023)

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Viscom SE wird nach Maßgabe des Aktiengesetzes festgesetzt und ist auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich dabei neben den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds an der Größe, Komplexität und Lage des Unternehmens.

Die Vergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen sowie Versorgungszusagen und aus erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen.

Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes Jahresgehalt ***(Grundgehalt)*** sowie Nebenleistungen (bspw. Zuschuss zur Sozial- und Krankenversicherung; siehe im Einzelnen unten) und Sachbezüge (bspw. Dienstwagen; siehe im Einzelnen unten).

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer jährlichen variablen Vergütung (Tantieme I, Short Term Incentive (STI)), die sich auf wirtschaftliche Zielerreichung innerhalb eines Jahres bezieht und einer variablen Vergütung (Tantieme II, Long Term Incentive (LTI)), die sich auf wirtschaftliche, soziale und ökologische Zielerreichung innerhalb eines Zeitraums von jeweils drei Jahren bezieht.[3]

Die in den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen verankerten finanziellen, wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie und der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Es werden sowohl im Rahmen der kurzfristigen als auch der mehrjährigen variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder Anreize für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gesetzt.

Der Aufsichtsrat legt einen Schwerpunkt auf die Langfristigkeit der Unternehmensentwicklung und hat daher den Anteil der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (Tantieme II) entsprechend hoch gewichtet. Zudem hat der Aufsichtsrat in das neue Vergütungssystem ESG-Ziele einbezogen, die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung incentivieren sollen. Unter ESG versteht man die Berücksichtigung von Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance). Neben rein wirtschaftlichen Zielfaktoren richten sich die ESG-Ziele auf das Erreichen von sozialen und ökologischen Faktoren und sollen eine rechtstreue Unternehmensführung gewährleisten. Die Platzierung solcher ESG-Ziele im LTI macht deutlich, dass die Viscom SE für die Zukunft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung vermehrt in den Mittelpunkt der Unternehmenssteuerung stellen wird.

[3] Dieser Abschnitt enthält auch Angabepflichten für die nichtfinanzielle Erklärung zu GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sieht das Vergütungssystem auch Höchstgrenzen der Vergütung vor, zum einen durch eine Begrenzung der variablen Vergütung auf den Betrag der jährlichen Fixvergütung und zum anderen durch die Festlegung einer betragsmäßigen Maximalvergütung (unter Berücksichtigung sämtlicher Vergütungsbestandteile einschließlich Nebenleistungen).

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf 100 % der Fixvergütung und können – je nach Erreichung der Ziele – Anspruch auf eine variable Vergütung haben, die jedoch insgesamt auf den Betrag der jährlichen Fixvergütung begrenzt ist. Der Höchstbetrag der Vergütung liegt demnach bei 200 % der jährlichen Fixvergütung zuzüglich betragsmäßig untergeordneter Nebenleistungen. Bei Zugrundelegung des derzeitig vereinbarten jährlichen Fixgehalts von 260.000 € (bis 31. Mai 2023: 208.000 €) führt dies bei Erreichen der vorgenannten Grenze aktuell zu einer Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Höhe von 520.000 € (bis 31. Mai 2023: 416.000 €) zuzüglich Nebenleistungen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder kann auch in Zukunft, also unter Zugrundelegung des neuen Modells, in der Höhe variieren. Der Höchstwert der Gesamtvergütung hängt von dem vom Vorstandsmitglied ausgehandelten monatlichen Grundgehalt ab.

Der Aufsichtsrat hat im Vergütungssystem zusätzlich eine betragsmäßige Maximalvergütung i.S.d. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG (unter Einschluss sämtlicher Vergütungsbestandteile einschließlich Nebenleistungen) für Vorstandsmitglieder von jeweils 520.000 € (bis 31. Mai 2023: 450.000 €) festgelegt.

Einzelne Vergütungsbestandteile – Erläuternder Teil

a. Festes Monatsgehalt und Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder der Viscom SE erhalten Bezüge in Form eines festen Monatsgehaltes (Grundgehalt)[4] sowie Nebenleistungen. Das Grundgehalt wird jeweils zum Ende eines Monats gezahlt. Es wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und gegebenenfalls in zukünftigen Verträgen angepasst. Außerdem erhalten die Vorstandsmitglieder ein 13. Monatsgehalt. Das Grundgehalt und das 13. Monatsgehalt stellen die Fixvergütung des Vorstands dar. Die 13 Grundgehälter werden zusammen als jährliche Fixvergütung bezeichnet.

Die jährliche Fixvergütung aller Vorstandsmitglieder lag im Geschäftsjahr 2024 bei jeweils 260.000 € (Vj.: 238.000 €).

b. Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen (Nebenleistungen)

Daneben können jedem Vorstandsmitglied Nebenleistungen gewährt werden. Zu diesen Leistungen zählen firmenseitig gewährte übliche Sachbezüge, namentlich die Nutzung eines Dienstwagens, marktübliche Zuschüsse zu Versicherungen und sonstige marktübliche Kostenübernahmen, einschließlich des Abschlusses einer D&O-Versicherung durch die Viscom SE mit einem Selbstbehalt für das Vorstandsmitglied gemäß Aktiengesetz.

Die Viscom SE stellt den Vorstandsmitgliedern, auch zur privaten Nutzung, einen Personenkraftwagen mit einem maximalen Bruttolistenpreis in Höhe von 145.000 € (bis 31. Mai 2023: 130.000 €) zur Verfügung. Darüber hinaus trägt die Viscom SE die Kosten für Telekommunikation und die Auslagen, die Vorstandsmitglieder im Rahmen der Tätigkeit leisten.

c. Versorgungsleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten darüber hinaus marktübliche Versorgungsleistungen. Diese umfassen einen monatlichen Zuschuss zur Rentenversicherung, Krankenversicherung und Pflegeversicherung.

Die Viscom SE schließt darüber hinaus für die Vorstandsmitglieder eine Lebensversicherung in Form einer Direktversicherung ab.

[4] Im Folgenden wird unter dem Begriff „Grundgehalt" z. T. auch das monatliche Fixgehalt verstanden

Die Beitragszahlungen zu dieser Lebensversicherung erhalten die Vorstandsmitglieder zusätzlich zum Fixgehalt. Darüber hinaus gewährt die Gesellschaft einen Zuschuss zu einer privat abgeschlossenen Rentenversicherung/-vorsorge.

d. Erfolgsorientierte Vergütung (Tantiemen)

Die erfolgsorientierte Vergütung des Vorstands besteht aus einer jährlichen erfolgsorientierten Gesamttantieme. Die Gesamttantieme setzt sich zusammen aus Tantieme I und Tantieme II. Sie ist auf 100 % der jährlichen Fixvergütung begrenzt und vom Erreichen verschiedener Faktoren abhängig.

Bei der Tantieme I handelt es sich um eine Kurzfrist-Tantieme. Der Bemessungszeitraum beträgt ein Jahr. Die Tantieme I wird anhand rein wirtschaftlicher Faktoren bemessen (Konzern-EBIT des jeweiligen Jahres). Hierdurch trägt die Vergütung zur Förderung einer erfolgreichen Geschäftsstrategie bei, die sich insbesondere in einem erfolgreichen Konzernergebnis niederschlägt.

Bei der Tantieme II handelt es sich um eine mehrjährig bemessene Tantieme. Auch diese wird jährlich ausgezahlt. Der Bemessungszeitraum beträgt allerdings drei Jahre. Die Tantieme II bezieht sich sowohl auf wirtschaftliche (Konzern-EBIT der letzten drei Jahre) als auch auf soziale (Fluktuation der Beschäftigten) und ökologische Ziele (Energieverbrauch). Durch den mehrjährigen Bemessungszeitraum der Tantieme II wird sichergestellt, dass nicht nur eine kurzfristige positive Entwicklung der Gesellschaft incentiviert wird. Neben der Abbildung einer erfolgreichen Geschäftsstrategie im EBIT werden mit einer geringen Beschäftigungsfluktuation und einem relativ zum Umsatz gesunkenen Energieverbrauch konkrete strategische Ziele belohnt, die für eine zukunftsorientierte, langfristige und nachhaltig positive Entwicklung der Gesellschaft sprechen.[5]

Im Einzelnen:

(1) Tantieme I

Die Höhe der Tantieme I bestimmt sich nach dem Konzernergebnis. Zur Berechnung der Tantieme I werden jeweils die Werte des Jahres verwendet, für das der Anspruch auf die Tantieme I entsteht. Dieser Zeitraum wird als Bemessungszeitraum I bezeichnet.

Die Tantieme I wird jährlich ausgezahlt. Sie beträgt zwischen einem und 13 Grundgehältern. Die exakte Höhe der Tantieme I hängt vom erreichten Konzern-EBIT im jeweiligen Berechnungszeitraum I ab. Beträgt dieses 1 Mio. €, so erhält das Vorstandsmitglied ein Grundgehalt. Beträgt das EBIT 15 Mio. € oder mehr, so erhält das Vorstandsmitglied 13 zusätzliche Grundgehälter. Beträgt das EBIT weniger als 1 Mio. €, so besteht kein Anspruch auf die Tantieme I.

Die Tantieme I wird linear ermittelt. Liegt das EBIT demnach zwischen 1 Mio. € und 15 Mio. €, ergibt sich die Anzahl der Grundgehälter wie folgt:

Anzahl Grundgehälter = 0,8571 * EBIT in Mio. EUR + 0,1429

(2) Tantieme II[6]

Die Höhe der Tantieme II bestimmt sich nach dem Konzernergebnis, der Fluktuation der Beschäftigten sowie dem Energieverbrauch. Zur Berechnung der Tantieme II werden jeweils die Werte der drei Jahre vor Auszahlung verwendet. Dieser Zeitraum wird als Bemessungszeitraum II bezeichnet.

Die Tantieme II wird jährlich ausgezahlt. Sie beträgt zwischen einem und 13 Grundgehältern. Die Tantieme II setzt sich aus folgenden drei Komponenten zusammen:

[5] Dieser Abschnitt enthält auch Angabepflichten für die nichtfinanzielle Erklärung zu GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

[6] Dieser Abschnitt enthält auch Angabepflichten für die nichtfinanzielle Erklärung zu GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

(a) EBIT Komponente

Die EBIT-Komponente der Tantieme II wird jährlich ausgezahlt. Sie beträgt zwischen 0,6 und 7,8 Grundgehältern. Die exakte Höhe der EBIT-Komponente der Tantieme II hängt vom erreichten durchschnittlichen Konzern-EBIT im jeweiligen Berechnungszeitraum II (die letzten drei Jahre vor Auszahlung) ab. Beträgt dieses 1 Mio. €, so erhält das Vorstandsmitglied 0,6 Grundgehälter. Beträgt das EBIT 15 Mio. € oder mehr, so erhält das Vorstandsmitglied 7,8 Grundgehälter. Beträgt das EBIT weniger als 1 Mio. €, so besteht kein Anspruch auf die EBIT-Komponente der Tantieme II. Ein Anspruch auf die EBIT-Komponente der Tantieme II besteht auch dann nicht, wenn im abgelaufenen Geschäftsjahr das EBIT negativ ist. Dies ändert nichts daran, dass für die nachfolgenden Jahre ein Anspruch auf die EBIT-Komponente der Tantieme II wieder bestehen kann, wenn wieder ein EBIT größer Null erzielt wird.

Die Tantieme II wird linear ermittelt. Liegt das EBIT demnach zwischen 1 Mio. € und 15 Mio. €, ergibt sich die Anzahl der Grundgehälter wie folgt:

$$\text{Anzahl Grundgehälter} = 0{,}5143 * \text{EBIT in Mio. EUR} + 0{,}0857$$

(b) Tantieme II S-Komponente

Eine weitere Komponente der Tantieme II ist die sog. S-Komponente. Das S steht für „Social". Auch die S-Komponente wird jährlich ausbezahlt und bemisst sich nach einem dreijährigen Bemessungszeitraum.

Unabhängig davon, ob ein Anspruch auf die EBIT-Komponente der Tantieme II besteht, kann das Vorstandsmitglied eine S-Komponente der Tantieme II von bis zu 20 % der jährlichen Fixvergütung erhalten. Dies entspricht 2,6 Grundgehältern.

Für den Erhalt dieser Komponente darf im Bemessungszeitraum II für alle Beschäftigten der Gesellschaft ein Fluktuationswert von maximal 30 % vorliegen.

Der Fluktuationswert lässt sich anhand folgender Formel berechnen:

$$100 - \left(\frac{\text{Endwert}}{\text{Ausgangswert}} * 100\right) = \text{Fluktuationswert in \%}$$

Für die Berechnung ermittelt der Aufsichtsrat den Ausgangswert und den Endwert wie folgt:

- Der Ausgangswert ist die Gesamtzahl der Arbeitsverhältnisse der Viscom SE und Tochtergesellschaften nach §§ 15 ff. AktG, die zu Beginn des Bemessungszeitraums II, also 3 Jahre zuvor, bestanden.
- Der Endwert ist die Gesamtzahl der Arbeitsverhältnisse der Viscom SE und Tochtergesellschaften nach §§ 15 ff. AktG, von Mitarbeitern, die zum Beginn des Bemessungszeitraums II bereits bei der Viscom SE oder verbundenen Unternehmen[7] beschäftigt waren und die am letzten Tag des Bemessungszeitraums II noch bestanden, zuzüglich der Anzahl der Mitarbeiter, die während des Bemessungszeitraums aufgrund des Renteneintritts ausgeschieden sind.

Der exakte Wert der S-Komponente berechnet sich wie folgt:

- Ist der Fluktuationswert kleiner oder gleich 10 %, beträgt die S-Komponente der Tantieme II 20 % der jährlichen Fixvergütung.
- Bei einem Fluktuationswert ab 10,1 % sinkt die S-Komponente linear um 1 % der jährlichen Fixvergütung pro angefangenem Prozentpunkt.
- Liegt der Fluktuationswert für den jeweiligen Bemessungszeitraum II über 30 %, besteht kein Anspruch auf eine S-Komponente.

Liegt der Fluktuationswert zwischen 10 % und 30 %, wird die S-Komponente wie folgt berechnet:

$$\text{Prozentualer Anteil an der jährlichen Fixvergütung} = 30 - \text{Fluktuationswert in \%}$$

[7] Mit verbundenen Unternehmen sind die Tochtergesellschaften der Viscom SE gemeint

(c) Tantieme II E-Komponente

Eine weitere Komponente der Tantieme II ist die sog. E-Komponente. Das E steht für „Environmental". Auch die E-Komponente wird jährlich ausbezahlt und bemisst sich nach einem dreijährigen Bemessungszeitraum.

Unabhängig davon, ob ein Anspruch auf die EBIT-Komponente und/oder eine S-Komponente der Tantieme II besteht, kann das Vorstandsmitglied eine E-Komponente der Tantieme II von bis zu 20 % der jährlichen Fixvergütung erhalten. Dies entspricht 2,6 Grundgehältern.

Für den Erhalt dieser **Komponente** muss sich im Bemessungszeitraum II der relative Energieverbrauch der Viscom SE um einen Wert zwischen 1 % und 5 % verringert haben. Zur Feststellung der Verringerung des relativen Energieverbrauches wird der relative Energieverbrauch des ersten Jahres des Bemessungszeitraums II mit dem relativen Energieverbrauch des dritten Jahres des Bemessungszeitraums II verglichen.

Der relative Energieverbrauch bemisst sich nach der folgenden Formel:

$$\frac{\text{absoluter Strombezugswert in kWh}}{\text{Umsatz in k EUR}} = \text{relativer Energieverbrauch}$$

Für die Berechnung des relativen Energieverbrauchs wird der absolute Strombezugswert in kWh wie folgt berechnet:

- Der absolute Strombezugswert entspricht dem fremdbezogenen Strom aller Betriebe und Betriebsteile der Viscom SE in dem betreffenden Jahr, wie im nichtkommerziellen Geschäftsbericht (nichtfinanzielle Berichterstattung) wiedergegeben, normalisiert um die folgenden Größen:

  - Vom absoluten Strombezugswert wird der Stromverbrauch der Gesellschaft abgezogen, der auf den Verbrauch durch elektrische Dienstwagen entfällt.
  - Zur Klarstellung: Der absolute Strombezugswert errechnet sich aus dem fremdbezogenen Strom. Der Teil des verbrauchten Stroms, der durch Stromproduktionsanlagen im Besitz der Gesellschaft (bspw. Photovoltaikanlagen) hergestellt wurde, erhöht den absoluten Stromverbrauch nicht.

Der Umsatz entspricht dem Gesamtumsatz des Konzerns, wie im Konzernabschlussbericht für das jeweilige Jahr wiedergegeben.

Die E-Komponente wird linear ermittelt. Der exakte Wert der E-Komponente berechnet sich wie folgt:

- Beträgt die Verringerung des relativen Energieverbrauchs gegenüber dem ersten Jahr des jeweiligen Bemessungszeit raums II 1 %, so erhält das Vorstandsmitglied eine E-Komponente in Höhe von 4 % der jährlichen Fixvergütung.
- Beträgt die Verringerung des relativen Energieverbrauchs gegenüber dem ersten Jahr des jeweiligen Bemessungszeitraums II 5 %, so erhält das Vorstandsmitglied eine E-Komponente in Höhe von 20 % der jährlichen Fixvergütung.
- Reduziert sich der relative Energieverbrauch im Bemessungszeitraum II um weniger als 1 % oder steigt der relative Energieverbrauch, besteht kein Anspruch auf eine E-Komponente der Tantieme II.

Liegt der relative Energieverbrauchswert[8] zwischen 1 % und 5 %, wird die E-Komponente wie folgt berechnet:

Prozentualer Anteil an der jährlichen Fixvergütung = Verringerung des relativen Energieverbrauchswertes in % * 4

Feststellung der leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2024

Auf Grundlage der vorstehend beschriebenen Mechanismen zur Bemessung der variablen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 19. März 2025 die nachstehenden Leistungsparameter im Geschäftsjahr 2024 nebst korrespondierender Vergütung festgestellt.

[8] Hierbei handelt es sich um die Veränderung des relativen Energieverbrauchswertes

Vorstands-mitglied	Leistungs-kriterium	a) Grenz-wert (min) b) Korres-pondie-rende Vergütung	a) Grenz-wert (max) b) Korres-pondie-rende Vergütung	a) Festge-stellter Wert b) Korres-pondie-rende Vergütung	Relativer Anteil an der variablen Vergütung
Dr. Martin Heuser	Tantieme I				
	EBIT 2024	a) EBIT 1 Mio. € b) T€ 20	a) EBIT 15 Mio. € b) T€ 260	a) EBIT -12,0 Mio. € b) T€ 0	0 %
	Tantieme II				
	ø-EBIT 2022-2024	a) EBIT 1 Mio. € b) T€ 12,0	a) EBIT 15 Mio. € b) T€ 156,0	a) EBIT 2,8 Mio. € b) T€ 0	0 %
	S-Kompo-nente	a) Fluktua-tionswert 30 % b) T€ 0	a) Fluktua-tionswert 10 % b) T€ 52,0	a) Fluktua-tionswert 19 % b) T€ 28	100 %
	E-Kompo-nente	a) relative Energiever-ringerung 1 % b) T€ 10,4	a) relative Energiever-ringerung 5 % b) T€ 52,0	a) relative Energiever-ringerung -14 % b) T€ 0	0 %
	Summe	260 T€ (Gesamtcap variable Vergütung)		28 T€	100 %
Dirk Schwingel	Tantieme I				
	EBIT 2024	a) EBIT 1 Mio. € b) T€ 20	a) EBIT 15 Mio. € b) T€ 260	a) EBIT -12,0 Mio. € b) T€ 0	0 %
	Tantieme II				
	ø-EBIT 2022-2024	a) EBIT 1 Mio. € b) T€ 12,0	a) EBIT 15 Mio. € b) T€ 156,0	a) EBIT 2,8 Mio. € b) T€ 0	0 %
	S-Kompo-nente	a) Fluktua-tionswert 30 % b) T€ 0	a) Fluktua-tionswert 10 % b) T€ 52,0	a) Fluktua-tionswert 19 % b) T€ 28	100 %
	E-Kompo-nente	a) relative Energiever-ringerung 1 % b) T€ 10,4	a) relative Energiever-ringerung 5 % b) T€ 52,0	a) relative Energiever-ringerung -14 % b) T€ 0	0 %
	Summe	260 T€ (Gesamtcap variable Vergütung)		28 T€	100 %

Vorstands-mitglied	Leistungs-kriterium	a) Grenz-wert (min) b) Korres-pondie-rende Vergütung	a) Grenz-wert (max) b) Korres-pondie-rende Vergütung	a) Festge-stellter Wert b) Korres-pondie-rende Vergütung	Relativer Anteil an der variablen Vergütung
Carsten Salewski	Tantieme I				
	EBIT 2024	a) EBIT 1 Mio. € b) T€ 20	a) EBIT 15 Mio. € b) T€ 260	a) EBIT -12,0 Mio. € b) T€ 0	0 %
	Tantieme II				
	ø-EBIT 2022-2024	a) EBIT 1 Mio. € b) T€ 12,0	a) EBIT 15 Mio. € b) T€ 156,0	a) EBIT 2,8 Mio. € b) T€ 0	0 %
	S-Kompo-nente	a) Fluktua-tionswert 30 % b) T€ 0	a) Fluktua-tionswert 10 % b) T€ 52,0	a) Fluktua-tionswert 19 % b) T€ 28	100 %
	E-Kompo-nente	a) relative Energiever-ringerung 1 % b) T€ 10,4	a) relative Energiever-ringerung 5 % b) T€ 52,0	a) relative Energiever-ringerung -14 % b) T€ 0	0 %
	Summe	260 T€ (Gesamtcap variable Vergütung)		28 T€	100 %

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG hat der Vergütungsbericht eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde, zu enthalten.

Gemäß § 26j Abs. 2 S. 2 EGAktG ist § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG mit der Maßgabe anzuwenden, dass nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre in die vergleichende Betrachtung einbezogen wird, sondern lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr, in dem erstmalig ein Vergütungsbericht nach § 162 AktG zu erstellen war, d. h. dem Geschäftsjahr 2021.

Position	Veränderung 2023-2024	Veränderung 2022-2023	Veränderung 2021-2022	Veränderung 2020-2021
Dr. Martin Heuser, Vorstand Entwicklung / Produktion	-38 %	+15 %	+39 %	+33 %
Dirk Schwingel, Vorstand Finanzen	-36 %	+31 %	+34 %	+18 %
Carsten Salewski, Vorstand Vertrieb / Operations	-37 %	+32 %	+34 %	+19 %
Prof. Dr. Michèle Morner, Aufsichtsratsvorsitzende	0 %	0 %	0 %	0 %
Volker Pape, Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender	0 %	0 %	0 %	0 %
Prof. Dr. Ludger Overmeyer, Aufsichtsratsmitglied	0 %	0 %	0 %	0 %
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss Viscom SE	*-12.367 T€***	*-53 %*	*+2 %*	*+12.705 T€**
Konzern-EBIT	*-5.406 T€***	*-19 %*	*+95 %*	*+10.176 T€**
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern				
Viscom SE	+1 %	+8 %	+6 %	+12 %

* Keine Angabe der prozentualen Veränderung, da Ergebnis in 2020 negativ und in 2021 positiv war.
** Keine Angabe der prozentualen Veränderung, da Ergebnis in 2023 positiv und in 2024 negativ war.

Keine Rückforderung oder Einbehalt variabler Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2024 wurde mangels Anlass kein Gebrauch davon gemacht, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

Keine Abweichung vom Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2024 wurde nicht von den jeweils geltenden Vergütungssystemen abgewichen.

Die Vorstandsverträge der Herren Schwingel und Salewski richteten sich bis zum 31. Mai 2023 nach dem vorherigen Vergütungssystem, da sie vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems geschlossen wurden.

Einhaltung der Maximalvergütung

Die variable Vergütung ist insgesamt auf den Betrag des jährlichen Fixgehalts, d. h. seit dem 1. Juni 2023 260.000 € (bis 31. Mai 2023: 208.000 €) beschränkt. Wie sich aus der nachstehenden Übersicht ergibt, wurde dieser Höchstbetrag im Geschäftsjahr 2024 bei den Herren Dr. Martin Heuser, Dirk Schwingel und Carsten Salewski nicht erreicht.

Vorstandsmitglied	Summe von Tantieme I und II ohne Cap	Summe von Tantieme I und II mit Cap
Dr. Martin Heuser	28 T€	28 T€
Dirk Schwingel	28 T€	28 T€
Carsten Salewski	28 T€	28 T€

Der Aufsichtsrat hat für die Vorstandsmitglieder überdies eine Maximalvergütung vor Nebenleistungen und Versorgungsleistungen im Sinne der § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 i.V.m. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG in Höhe von 520.000 € (bis 31. Mai 2023: 416.000 €) festgelegt.

Wie sich aus der nachstehenden Gegenüberstellung ergibt, wurde diese Höchstgrenze eingehalten.

Vorstandsmitglied	Gesamtvergütung 2024*	Gesamtvergütung 2023*
Dr. Martin Heuser	275 T€	476 T€
Dirk Schwingel	275 T€	466 T€
Carsten Salewski	275 T€	466 T€

* Vor Nebenleistungen und Versorgungsleistungen. Ermittlung siehe oben unter „Tabellarische Darstellung der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023 und 2024".

Leistungen durch Dritte sowie im Falle der Beendigung der Tätigkeit

Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern keine Leistungen durch Dritte im Hinblick auf ihre Tätigkeiten als Vorstandsmitglieder zugesagt oder gewährt.

Im Falle der Beendigung der Vorstandsverträge stehen allen Vorstandsmitgliedern folgende Leistungen zu:

a. Abfindung

Spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtszeit wird der Aufsichtsrat dem Vorstandsmitglied mitteilen, ob und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen die Bestellung zum Vorstandsmitglied und das Anstellungsverhältnis verlängert werden sollen.

Erfolgt diese Mitteilung seitens des Aufsichtsrats nicht rechtzeitig, steht dem Vorstandsmitglied für den Fall, dass der Anstellungsvertrag nicht über die jeweilige Amtszeit hinaus verlängert wird, eine Abfindung zu, die mit der Beendigung des Anstellungsvertrags fällig ist.

Die Höhe der Abfindung beträgt ein Zwölftel der fixen Jahresvergütung (13 Grundgehälter) für jeden angefangenen Monat, um den sich die Mitteilung des Aufsichtsrats verzögert. Die Abfindung kann höchstens sechs Zwölftel eines Jahresgehalts betragen.

b. Freistellung

Für den Fall einer Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied oder einer Beendigung der Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 2 AktG bzw. der Amtsniederlegung kann die Gesellschaft das Vorstandsmitglied sofort unter Fortzahlung der Bezüge von seiner Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistung freistellen. In diesem Fall entsteht für das Vorstandsmitglied kein Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung für die Zeit der Freistellung (Tantieme I und Tantieme II). Wird auch der Anstellungsvertrag wirksam gemäß § 626 BGB aus wichtigem Grund gekündigt, gelten die gesetzlichen Regelungen. Hiernach besteht ab dem Zeitpunkt der Vertragsbeendigung (ggf. pro rata) grundsätzlich kein Vergütungsanspruch mehr.

c. Karenzentschädigung

Alle Vorstandsmitglieder unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von einer Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsvertrags, es sei denn, das Vorstandsmitglied vollendet in dieser Zeit das 65. Lebensjahr.

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist die Viscom SE verpflichtet, an das Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen beträgt.

Die Zahlung der Entschädigung pro Jahr wird in zwölf gleichen Monatsraten am Ende eines Monats fällig. Auf die Karenzentschädigung sind sonstige Zahlungen der Viscom SE an das Vorstandsmitglied wie Übergangsgelder und Abfindung anzurechnen.

Auf die Karenzentschädigung sind zudem die Einkünfte angerechnet, welcher das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots aus selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit erzielt oder zu erzielen unterlässt, soweit die Entschädigung unter Hinzuziehung der Einkünfte den Betrag der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen übersteigt. Zu den Einkünften zählt auch etwaiges von dem Vorstandsmitglied bezogenes Arbeitslosengeld. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, der Gesellschaft auf Verlangen über die Höhe seiner Einkünfte Auskunft zu erteilen und Nachweise hierüber beizubringen.

Die Viscom SE kann unter Berücksichtigung einer einjährigen Frist auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichten.

Hauptversammlungsbeschluss zum Vergütungsbericht

Die Viscom AG berichtete mit dem Vergütungsbericht zum Geschäftsjahr 2023 gemäß § 162 AktG zur Vergütung und legte den Vergütungsbericht in der ordentlichen Hauptversammlung 2024 gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vor. In der Hauptversammlung am 29. Mai 2024 wurde der Vergütungsbericht zum Geschäftsjahr 2023 mit 99,86 % gebilligt. Aufgrund dessen wird das Vergütungssystem mit Ausnahme der erhöhten Festvergütung unverändert beibehalten.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ergibt sich unmittelbar aus der Satzung der Viscom SE.

Satzungswortlaut

§ 22 Vergütung des Aufsichtsrats

22.1 Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören, erhalten die feste Vergütung zeitanteilig.

22.2 Die feste Vergütung beträgt EUR 18.000,00 je Geschäftsjahr und Aufsichtsratsmitglied. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der festen Vergütung; § 22.1 Satz 2 gilt entsprechend.

22.3 Die Aufsichtsratsvergütung ist fällig am Tag nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das abgelaufene Geschäftsjahr zu beschließen hat.

22.4 Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten ferner Ersatz aller Auslagen sowie Ersatz der etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtenden Umsatzsteuer.

22.5 Die Mitglieder des Aufsichtsrates werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter (D&O-Versicherung) einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Auf dieser Grundlage ergibt sich für das Geschäftsjahr die folgende gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder:

Gewährte und geschuldete Vergütung	Prof. Dr. Michèle Morner			Volker Pape			Prof. Dr. Ludger Overmeyer		
	AR-Vorsitzende			Stellvertretender AR-Vorsitzender			AR-Mitglied		
in T€	2023	2024	Relativer Anteil	2023	2024	Relativer Anteil	2023	2024	Relativer Anteil
Festvergütung	54	54	100 %	27	27	100 %	18	18	100 %
Gesamtvergütung	**54**	**54**	**100 %**	**27**	**27**	**100 %**	**18**	**18**	**100 %**

Für die vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird nach oben verwiesen.

Da die Aufsichtsratsmitglieder keine variablen Vergütungsbestandteile erhalten, können solche auch nicht einbehalten oder zurückgefordert werden und wurden dies auch nicht.

Weitere Erläuterungen

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung

Der Aufsichtsrat ist in erster Linie für die Beratung und Überwachung des Vorstands zuständig, weshalb entsprechend der Anregung in G.18 S. 1 DCGK ausschließlich, also zu 100 %, fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen sind.

Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bei Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgabe und leistet so einen mittelbaren Beitrag „zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft" (vgl. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG).

Das Vergütungssystem incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die „Förderung der Geschäftsstrategie" (vgl. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG) einzusetzen, indem entsprechend G.17 DCGK der höhere zeitliche Aufwand der Vorsitzenden, die besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist (D.6 DCGK), und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats berücksichtigt wird.

Vergütungsbestandteile und weitere Informationen

Gemäß § 22 der Satzung haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf eine feste Vergütung und Ersatz aller Auslagen sowie Ersatz der etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtenden Umsatzsteuer. Es wird darauf hingewiesen, dass es sich beim Auslagenersatz nicht um eine Vergütung im Sinne von § 162 AktG handelt, so dass dieser in der vorstehenden tabellarischen Übersicht nicht enthalten ist. Die Gesellschaft entrichtet zudem die Prämien für eine im Interesse der Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung, in die die Aufsichtsratsmitglieder einbezogen sind.

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

An die Viscom AG, Hannover

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Viscom SE, Hannover, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers" unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Hannover, den 19. März 2025

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Georg von Behr
Wirtschaftsprüfer

Thomas Singer
Wirtschaftsprüfer



Zentrale

Viscom SE
Carl-Buderus-Straße 9 –15
30455 Hannover
Deutschland
T: +49 511 94996-0
F: +49 511 94996-900
E: info@viscom.de

Investor Relations

Viscom SE
Sandra M. Liedtke
Carl-Buderus-Straße 9 –15
30455 Hannover
Deutschland
T: +49 511 94996-791
F: +49 511 94996-555
E: investor.relations@viscom.de

Unsere internationalen Niederlassungen und Repräsentanten in Europa, Amerika und Asien finden Sie unter:
www.viscom.com