



Vergütungsbericht

für das Geschäftsjahr 2022

Inhalt

01	Einleitung
02 – 03	Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022
02	Entwicklung der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022
02	Organe der q.beyond AG
04 – 24	Die Vergütung des Vorstands
04	Das Vergütungssystem für den Vorstand im Überblick
06	Strategiebezug der Vorstandsvergütung
06	Angemessenheit der Vergütung des Vorstands
08	Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2022
19	Sonstige Vergütungsregelungen
22	Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands
25 – 26	Die Vergütung des Aufsichtsrats
25	Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat
25	Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022
26	Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats
27 – 28	Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung
28	Sonstiges
29 – 31	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts

Einleitung

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG, der gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt wurde, werden individuell die gewährten und geschuldeten Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der q.beyond AG im Geschäftsjahr 2022 dargestellt und erläutert. Das System zur Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in den Fassungen vom 16. Dezember 2019 bzw. 28. April 2022. Weitere Informationen zu den Vergütungssystemen der Organe der q.beyond AG sind auch auf der Internetseite der Gesellschaft verfügbar: [+ www.qbeyond.de/verguetung](https://www.qbeyond.de/verguetung)

Gemäß einem Beschluss des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats wird der Vergütungsbericht 2022 sowohl formal als auch inhaltlich durch den Abschlussprüfer geprüft.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die angegebenen Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

Entwicklung der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022

q.beyond steigerte in einem von großer wirtschaftlicher Unsicherheit geprägten Geschäftsjahr 2022 den Umsatz um 11% auf 173,0 Mio. € und erzielte dabei ein EBITDA von 5,4 Mio. € sowie einen Free Cashflow von -9,7 Mio. €. Das Wachstum resultierte, wie schon in den vorangegangenen Pandemiejahren 2020 und 2021, neben gezielten Zukäufen aus dem krisenfesten und fokussierten Geschäftsmodell; 76 % der Umsätze im Geschäftsjahr 2022 waren wiederkehrend. Obwohl sich im abschließenden vierten Quartal des Geschäftsjahres konjunkturbedingt noch einmal einzelne Projekte verschoben, wurde die zuletzt im Oktober 2022 aktualisierte Prognose nahezu erreicht.

Die zuletzt kommunizierten Zielwerte beliefen sich auf 174 bis 178 Mio. € für den Umsatz, 6 bis 8 Mio. € für das EBITDA und bis zu -10 Mio. € für den Free Cashflow. Die erste Prognose für das Geschäftsjahr 2022, die im März 2022 veröffentlicht wurde, war noch unter anderen Voraussetzungen entstanden. Zum damaligen Zeitpunkt konnte niemand die Auswirkungen des Angriffs Russlands auf die Ukraine genau abschätzen. Unter Einbeziehung einer geplanten Akquisition im Energiesektor wurden damals ein Umsatz von 180 bis 200 Mio. €, ein EBITDA von 8 bis 16 Mio. € sowie ein Free Cashflow von bis zu -10 Mio. € für möglich erachtet.

Da die Energiebranche massiv von den Folgen des Ukrainekriegs betroffen und eine Modernisierung ihrer IT daher zunächst keine Priorität mehr besaß, verzichtete q.beyond in den Folgemonaten auf die Akquisition und wies Anfang August bei Vorlage des Halbjahresfinanzberichts 2022 darauf hin, dass es auch daher nun mit einem Umsatz und einem EBITDA am unteren Ende der ursprünglich genannten Werte rechne. Auch in den Folgewochen konnte sich q.beyond der anhaltenden konjunkturellen Talfahrt nicht entziehen, aktualisierte im Oktober 2022 die Prognose und ergriff weitere Maßnahmen. So wurde die Arbeit an eigenständigen Software-as-a-Service-Produkten beendet.

Organe der q.beyond AG

Vorstand

Zum 31. Dezember 2022 bestand der Vorstand aus den folgenden Personen:

- Jürgen Hermann, Vorstandsvorsitzender (CEO)
- Thies Rixen, Chief Operation Officer (COO) seit 1. Oktober 2022

Der Aufsichtsrat hat am 13. September 2022 auf Vorschlag seines Personalausschusses beschlossen, Thies Rixen mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 für den Zeitraum von drei Jahren zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft zu bestellen. Thies Rixen wurde die Funktion des Chief Operating Officers (COO) übertragen.

Am 7. Dezember 2022 hat der Aufsichtsrat weiterhin auf Vorschlag seines Personalausschusses beschlossen, Nora Wolters mit Wirkung zum 1. Januar 2023 für den Zeitraum von drei Jahren zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft zu bestellen. Nora Wolters hat die Funktion des Chief Financial Officers (CFO) übernommen.

Außerdem wurde Thies Rixen durch Aufsichtsratsbeschluss vom 7. Dezember 2022 mit Wirkung zum 1. April 2023 zum neuen CEO berufen. Der bisherige CEO Jürgen Hermann wird sein Vorstandsmandat am 31. März 2023 niederlegen und aus dem Unternehmen ausscheiden.

Aufsichtsrat

Die Besetzung des Aufsichtsrats hat sich im Geschäftsjahr 2022 nicht verändert. Dem Personalausschuss des Aufsichtsrats, der für sämtliche Vorstandsangelegenheiten zuständig ist, gehören unverändert Dr. Bernd Schlobohm (Vorsitzender), Martina Altheim und Gerd Eickers an.

Der bisherige COO Thies Rixen wurde mit Wirkung zum 1. April 2023 zum neuen CEO berufen. Bereits zum 1. Januar kam mit Nora Wolters eine neue CFO an Bord.

Die Vergütung des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand im Überblick

Das System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der q.beyond AG wurde vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG am 25. November 2020 beschlossen und von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 97,71% des vertretenen Kapitals gebilligt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde erstmals nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer, über die Anforderung des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus, auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der q.beyond AG im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 18. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 96,25% gebilligt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.

Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie Neben- und Versorgungsleistungen. Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI) sowie die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI) gewährt.

Darüber hinaus bilden Aktienhaltevorschriften einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Sie verpflichten die Mitglieder des Vorstands, ein definiertes Vielfaches ihrer Festvergütung während der gesamten Dienstzeit und zwei Jahre darüber hinaus in Aktien der q.beyond AG zu halten. Das System der Vorstandsvergütung wird zudem durch Regelungen zur Reduzierung bzw. Rückforderung von erfolgsabhängigen Vergütungen in besonderen Fällen und im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

Die nachfolgende Tabelle stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder der q.beyond AG dar.

Die Hauptversammlung billigte am 12. Mai 2021 das System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands mit großer Mehrheit.

Tabelle 1: Grundlegende Komponenten des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder

Erfolgsunabhängige Komponenten

Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Vertraglich vereinbarte Festvergütung, die in 12 gleichen Monatsraten ausgezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstwagen und marktübliche Versicherungsleistungen
Versorgungsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Fixer Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. Unterstützungskasse)

Erfolgsabhängige Komponenten

Short-Term Incentive (STI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> • Jährlicher Zielbonusplan
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> • 150 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • Umsatz (as reported) • EBITDA (as reported) • Free Cashflow (as reported) • Jeweilige Gewichtung (20 % – 50 %) jährlich festzulegen • Kriterienbasierter Modifier (0,8 – 1,2) zur Berücksichtigung nicht-finanzieller / ESG-Ziele und außerordentlicher Entwicklungen
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> • Nach Abschluss des Geschäftsjahres in bar
Long-Term Incentive (LTI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> • Performance-Share-Plan
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> • 150 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • Relativer Total-Shareholder-Return (TSR) • ESG-Ziele • Jeweilige Gewichtung (30 % – 70 %) pro Tranche festzulegen
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> • Vier Jahre
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> • Nach vierjähriger Performance-Periode grundsätzlich in bar, alternativ in Aktien

Weitere vertragliche Regelungen

Maximalvergütung p. a.	<ul style="list-style-type: none"> • Maximalvergütung in Höhe von € 900.000 je Vorstandsmitglied
Aktienhaltevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der q.beyond AG in Höhe von 200 % (Vorstandsvorsitzender, CEO bzw. Alleinvorstand) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder) der jährlichen Festvergütung
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> • Halteverpflichtung für gesamte Dienstzeit und zwei Jahre darüber hinaus • Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei schwerwiegenden Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen
Abfindungscap	<ul style="list-style-type: none"> • Abfindungszahlung begrenzt auf das Zweifache der Jahresfestvergütung, maximal jedoch auf die dem Vorstand zustehende Festvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags

Strategiebezug der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist eng mit der Umsetzung der Wachstumsstrategie des Unternehmens verknüpft. Diese Strategie zielt darauf ab, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Eine solche Steigerung beruht auf Erfolgen im operativen Geschäft. Der Vorstand hat sich deshalb klare Ziele für Umsatz, EBITDA und Free Cashflow gesetzt.

Auch Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von q.beyond. Die sich beschleunigende digitale Transformation von Unternehmen bietet q.beyond zahlreiche Wachstumschancen. Der daraus resultierende geschäftliche Erfolg und die unternehmerische Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft gehören für Vorstand und Aufsichtsrat zusammen.

Das Vergütungssystem des Vorstands stellt vor diesem Hintergrund ein wichtiges Steuerungselement dar und ist darauf ausgerichtet, die zentralen Ziele der Unternehmensstrategie zu erreichen. Die Leistungskriterien des Vergütungssystems setzen Anreize für ein erfolgreiches und nachhaltiges Unternehmenswachstum und verbinden die Vergütung des Vorstands mit der kurzfristigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Diese Zielsetzung wird durch die festgelegte Vergütungsstruktur unterstrichen. Ein hoher Anteil der Vergütung ist leistungsbezogen. Die erfolgsabhängige Vergütung ist mehrheitlich an das Erreichen langfristiger orientierter Ziele geknüpft und so insgesamt auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

Derzeit wird eine Anpassung der Vergütungsstruktur vorbereitet, die im Rahmen eines aktualisierten Vergütungssystems 2023 der ordentlichen Hauptversammlung 2023 zur Billigung vorgelegt werden soll.

Die gegenüberliegende Tabelle zeigt die Zielvergütung des Vorstands und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 bei einer Zielerreichung (ZE) von 100 % bzw. einer maximal möglichen Zielerreichung von 150 %.

Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung des Vorstands und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherstellen zu können.

Die Angemessenheit wurde zuletzt im Zuge der Erarbeitung des im Geschäftsjahr 2021 eingeführten Vorstandsvergütungssystems mit Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. Hierzu wurden externe und interne Vergleiche angestellt. Beim horizontalen Vergleich wird die Vergütung des Vorstands unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Jahresergebnis und Mitarbeiteranzahl den Unternehmen einer ausgewählten Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Diese Vergleichsgruppe setzt sich aus 14 börsennotierten Unternehmen zusammen, die

Tabelle 2: Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands

	Jürgen Hermann ¹				Thies Rixen ²			
	bei Zielerreichung 100 %		bei Zielerreichung 150 %		bei Zielerreichung 100 %		bei Zielerreichung 150 %	
	in T €	in %	in T €	in %	in T €	in %	in T €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festvergütung	300	47	300	38	75	49	75	39
Nebenleistungen	22	3	22	3	1	1	1	1
Versorgungsleistungen	12	2	12	2	3	2	3	1
Summe feste Vergütung	334	52	334	43	79	52	79	41
Einjährige variable Vergütung								
STI 2022	120	19	180	23	30	19	45	23
Langfristig variable Vergütung								
LTI 2022 bis 2025 (Auszahlung im Jahr 2026)	180	29	270	34	45	29	68	36
Summe variable Vergütung	300	48	450	57	75	48	113	59
Ziel-Gesamtvergütung	634	100	784	100	154	100	192	100

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. April 2013, Alleinvorstand vom 1. Januar 2020 bis 30. September 2022.

² Mitglied des Vorstands seit dem 1. Oktober 2022.

ein der q.beyond vergleichbares Leistungsportfolio haben. Beim vertikalen Vergleich wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt ins Verhältnis gesetzt und es werden der Status quo und die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet. Als oberen Führungskreis definiert der Aufsichtsrat alle Führungskräfte, die neben dem Vorstand Mitglieder der Geschäftsleitung der q.beyond AG sind. Als Belegschaft gelten alle im Inland beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des q.beyond-Konzerns.

Die Überprüfung, die zuletzt im zweiten Halbjahr 2022 im Zusammenhang mit den Bestellungen der zwei neuen Vorstände durchgeführt wurde, hat zu dem Ergebnis geführt, dass die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der q.beyond AG marktüblich und angemessen ist.

Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2022

Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem für den Vorstand

Die mit Thies Rixen vereinbarte Vorstandsvergütung entspricht mit einer Ausnahme in allen Punkten dem vom Aufsichtsrat am 25. November 2020 beschlossenen und von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem für den Vorstand.

Wie aktienrechtlich vorgesehen und durch den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) empfohlen, definiert das Vergütungssystem die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung. Gemäß Ziffer 4.2 des Vergütungssystems sieht diese sog. Ziel-Vergütungsstruktur folgende Vorgaben vor:

- Die Vergütung enthält erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten.
- Ein hoher Anteil der Vergütung ist leistungsbezogen und verankert damit eine entsprechende Leistungsorientierung (Pay for Performance) in der Vergütungsstruktur.
- Die erfolgsabhängige Vergütung ist mehrheitlich an das Erreichen langfristiger orientierter Ziele geknüpft.
- Die Ziel-Vergütungsstruktur ist insgesamt auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

- Die Festvergütung soll 35 % bis 40 %, die Nebenleistungen sollen 1 % bis 2 % und die Altersversorgungszusagen 0 % bis 3 % der Ziel-Gesamtvergütung betragen; der STI-Zielbetrag soll etwa 20 % bis 25 % der Ziel-Gesamtvergütung betragen, der LTI-Zielbetrag soll einen Anteil von rund 30 % bis 35 % an der Ziel-Gesamtvergütung haben.
- Da der Wert für die Nebenleistungen jährlichen Schwankungen unterliegt, kann die Vergütungsstruktur eines konkreten Geschäftsjahres in Einzelfällen von der angestrebten Ziel-Vergütungsstruktur abweichen.

Die Vergütungsstruktur der im Vorstandsdiensvertrag mit Thies Rixen vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung weicht von den im Vergütungssystem bezifferten Korridoren für die relativen Anteile auf Jahresbasis ab, wie in Tabelle 3 dargestellt.

Mit Ausnahme der Zahlungen für Altersversorgungszusagen bewegen sich die relativen Anteile der für Thies Rixen vorgesehenen Vergütungselemente demnach außerhalb der im Vergütungssystem bezifferten Korridore. Insbesondere sind die variablen Vergütungselemente (STI und LTI) etwas geringer gewichtet, als es die Vergütungsstruktur vorsieht.

Im Vergütungssystem ist gemäß Ziffer 7 ausdrücklich vorgesehen, dass der Aufsichtsrat beschließen kann, unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der q.beyond AG notwendig ist. Unter „besondere und außergewöhnliche Umstände“ werden explizit nicht ungünstige Marktentwicklungen gefasst. Vielmehr handelt es sich um Fälle wie zum Beispiel eine schwere Unternehmens- oder Wirtschaftskrise, in der beispielsweise eine adäquate Anreizwirkung durch das

Tabelle 3: Abweichungen der relativen Anteile der Vergütungskomponenten für Thies Rixen

	Relative Anteile der Komponenten an der Ziel-Gesamtvergütung gemäß Vorstandsdienstvertrag bei 100 % Zielerreichung	Relative Anteile der Komponenten an der Ziel-Gesamtvergütung gemäß Ziffer 4.2 Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder
Vergütungsstruktur		
Festvergütung	47,3 %	35 – 40 %
Nebenleistungen	3,5 %	1 – 2 %
Altersversorgungsleistungen	1,9 %	0 – 3 %
STI-Zielbetrag	18,9 %	20 – 25 %
LTI-Zielbetrag	28,4 %	30 – 35 %

vorliegende Vergütungssystem nicht mehr länger sichergestellt werden kann und somit eine vorübergehende Abweichung erforderlich wird. Diese besonderen und außergewöhnlichen Umstände sind durch Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen. Mögliche vorübergehende Abweichungen umfassen ausdrücklich auch die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile. Auch im Falle einer etwaigen vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung des Vorstands auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von q.beyond ausgerichtet sein sowie in einem angemessenen Verhältnis zur gesellschaftlichen Lage und zur Leistung des Vorstandes stehen.

Der Aufsichtsrat hat im September 2022 im Zusammenhang mit der Bestellung von Thies Rixen als Vorstandsmitglied der q.beyond AG beschlossen, wegen außergewöhnlicher Umstände von den Vorgaben des Vergütungssystems in Bezug auf die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile im dargestellten Umfang vorübergehend abzuweichen. Nach einhelliger Auffassung der Mitglieder des Aufsichtsrats waren zum Zeitpunkt des Beschlusses wegen der

von Fachinstituten erwarteten deutlichen Konjunkturabschwächung im Zusammenhang mit der sehr hohen Inflationsrate und einer nicht auszuschließenden wirtschaftlichen Rezession solche außergewöhnlichen Umstände festzustellen. Nach intensiver Erörterung im Aufsichtsrat haben diese zum Zeitpunkt der Bestellung von Thies Rixen bestehenden außergewöhnlichen gesamtwirtschaftlichen Unsicherheiten dazu geführt, dass für Thies Rixen die Festlegung der erfolgsunabhängigen Vergütungselemente in der vereinbarten Höhe als wesentlich beurteilt wurde und er eine abweichende Festlegung (innerhalb der Korridore des Vergütungssystems) nicht akzeptiert hätte. Im Interesse der Gesellschaft und ihres langfristigen Wohlergehens ist der Aufsichtsrat deshalb nach Ausübung seines pflichtgemäßen Ermessens zu dem Schluss gekommen, dass eine vorübergehende Abweichung von den Vorgaben des Vergütungssystems in Bezug auf die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile in einem relativ geringfügigen Umfang vorübergehend gerechtfertigt ist. Gleichzeitig waren sich die Mitglieder des Aufsichtsrats darüber einig, das Vorstandsvergütungssystem spätestens im Vorfeld der nächsten

ordentlichen Hauptversammlung im Mai 2023 daraufhin zu überprüfen, ob die Vergütungsstruktur die langfristige und nachhaltige Entwicklung der q.beyond AG optimal abbilden kann, und die durch den Aufsichtsrat empfohlenen wesentlichen Anpassungen des Vergütungssystems dann durch die Hauptversammlung gesondert billigen zu lassen.

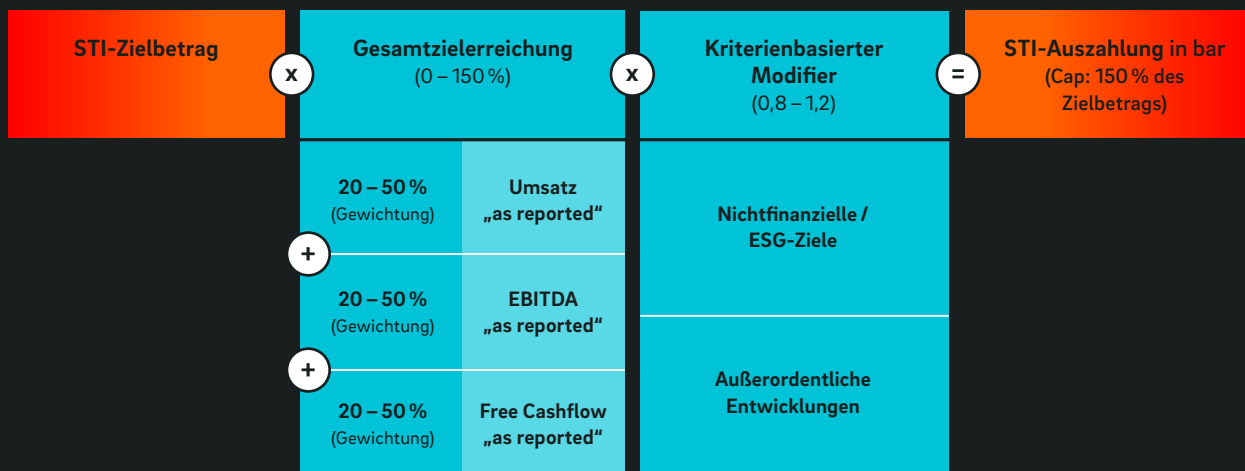
Derzeit wird eine Anpassung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder vorbereitet, die auch die vorstehend dargestellte Abweichung vom Vergütungssystem berücksichtigt. Die Anpassung soll der ordentlichen Hauptversammlung 2023 zur Billigung vorgelegt werden.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich in gleichen Teilbeträgen gezahlt. Die aktuelle jährliche Festvergütung der beiden Vorstände Jürgen Hermann und Thies Rixen beträgt jeweils € 300.000.

Die dem Vorstand gewährten Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung (die Gesellschaft trägt sämtliche Kosten des Unterhalts und des Gebrauchs) bzw. die Zahlung einer Car-Allowance, einen hälftigen Zuschuss zu den Beiträgen für eine bestehende Kranken- und Pflegeversicherung sowie weitere übliche Versicherungsleistungen wie z. B. Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung.

Short-Term-Incentive-Zielbonus



Als Versorgungsleistungen erhält jedes Vorstandsmitglied einen monatlichen fixen Beitrag in Höhe von € 1.000 zu einer arbeitgeberfinanzierten Unterstützungskasse.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus dem Short-Term Incentive (STI) mit einjähriger Performance-Periode und dem Long-Term Incentive (LTI) mit einer vierjährigen Performance-Periode. Dabei wird ein klarer „Pay for Performance“-Ansatz verfolgt, der sowohl ambitionierte interne Ziele als auch den externen Leistungsvergleich mit in Bezug auf das Leistungsportfolio der q.beyond AG vergleichbaren börsennotierten Unternehmen vorsieht.

Die Gewährung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile ausschließlich nach Ermessen (z. B. Sondervergütungen für außergewöhnliche Leistungen nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats) ist ausgeschlossen.

Short-Term Incentive (STI)

Der STI ist das kurzfristige variable Vergütungselement; es hat eine Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des STI hängt von der Erreichung finanzieller Leistungskriterien sowie vom durch den Aufsichtsrat festzusetzenden kriterienbasierten Anpassungsfaktor ab.

Die Komponenten für die Bemessung des STI-Zielbonus sind im Schaubild auf der linken Seite dargestellt. Die Gewichtung der finanziellen Leistungsfaktoren Umsatz, EBITDA und Free Cashflow wird vom Aufsichtsrat jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres innerhalb des möglichen Korridors neu festgelegt.

Finanzielle Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2022

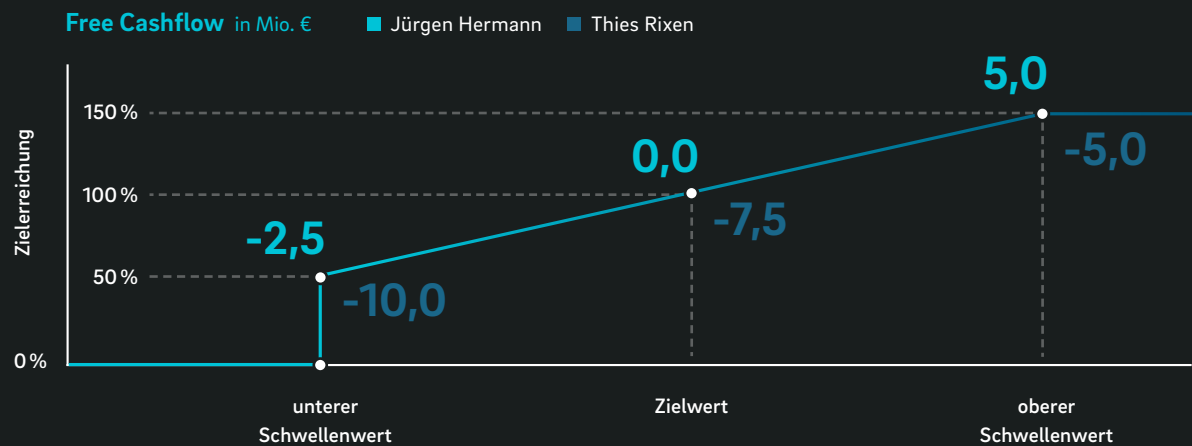
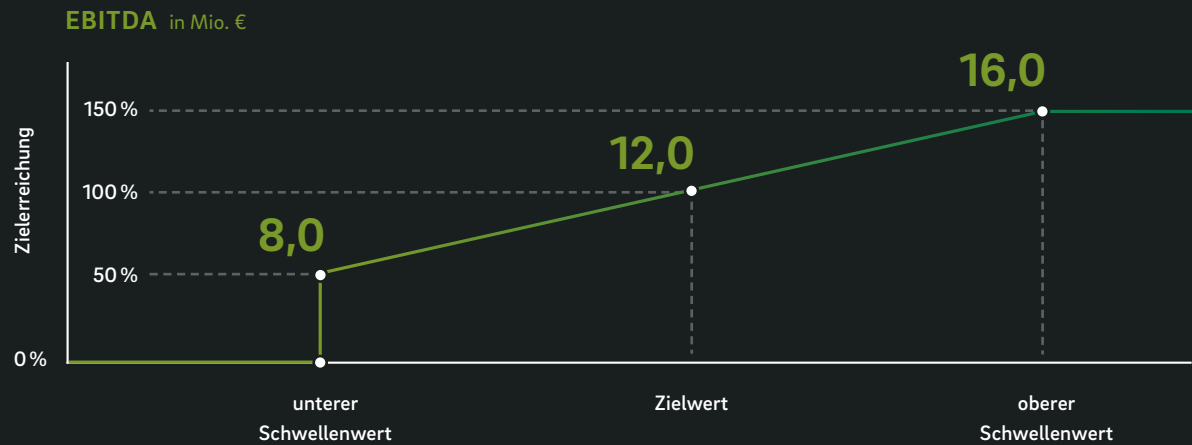
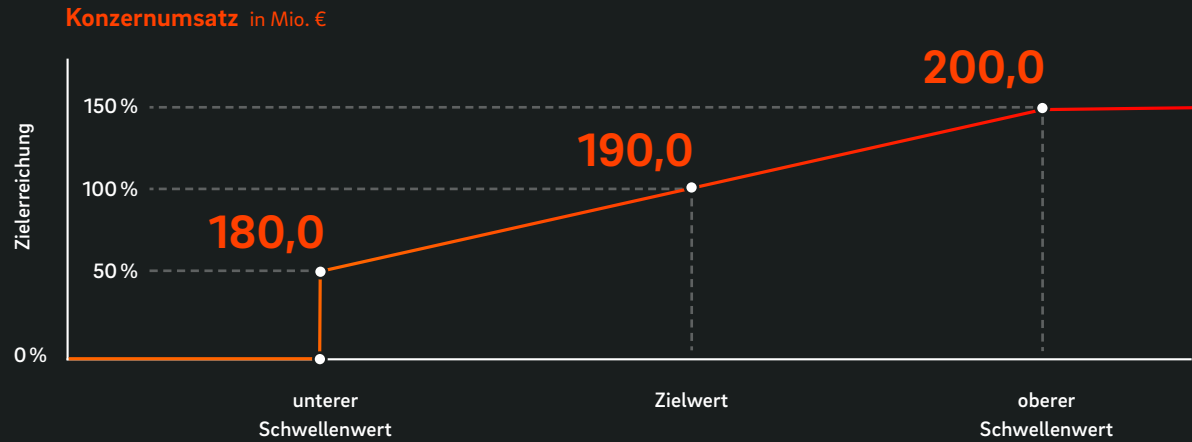
Für das Geschäftsjahr 2022 wurde die Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien wie folgt vereinbart:

- Umsatz mit einer Gewichtung von 40 %,
- EBITDA mit einer Gewichtung von 30 % und
- Free Cashflow im Konzern mit einer Gewichtung von 30 %.

Die maßgeblichen Erfolgsziele werden auf der Grundlage des vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 berechnet. Umsatz ist definiert als konsolidierter Gesamtumsatz im Konzern. Das EBITDA ergibt sich aus dem Konzernjahresergebnis vor Zinsen, Steuern, Amortisierung von abgegrenzter nicht zahlungswirksamer aktienbasierter Vergütung sowie außerplanmäßiger Wertminderungen auf kundenbezogenes Vorratsvermögen und Amortisierung und außerplanmäßige Wertminderungen von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten. Der Free Cashflow bildet die Veränderung der Nettoliquidität /-verschuldung vor Akquisitionen und Dividendenzahlungen einschließlich Desinvestitionen im Konzern ab.

Für alle maßgeblichen Erfolgsziele legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr einen unteren und oberen Schwellenwert und eine Zielerreichungskurve fest, auf deren Basis die Zielerreichung des jeweiligen Erfolgsziels ermittelt wird. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das Erfolgsziel des Geschäftsjahres dem Zielwert entspricht. Erreicht das Erfolgsziel den oberen Schwellenwert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht.

Zielerreichungskurven



Übersteigt der Erfolgsfaktor den oberen Schwellenwert, führt das zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Bleibt der Erfolgsfaktor hinter dem unteren Schwellenwert zurück, wird der Minimalwert von 0 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen Zielerreichungspunkten (0 %, 100 %, 150 %) werden linear interpoliert.

Für das Geschäftsjahr 2022 gelten im Hinblick auf die finanziellen Leistungskriterien die auf der linken Seite dargestellten Zielerreichungskurven.

In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2022 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres Zielerreichungen (ZE) festgestellt, die in Tabelle 4 dargestellt werden.

Kriterienbasierter Anpassungsfaktor

Die Festlegung des kriterienbasierten Anpassungsfaktors kann innerhalb einer Spanne von 0,8 bis 1,2 erfolgen und liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Durch den Anpassungsfaktor wird es dem Aufsichtsrat ermöglicht, zusätzlich zur finanziellen Zielerreichung auch Environmental, Social und Governance-Ziele („ESG-Ziele“) sowie etwaig aufgetretene außerordentliche Entwicklungen bei der Bemessung des STI zu berücksichtigen.

Die ESG-Ziele sind aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft abgeleitet, die aktuell die beiden Dimensionen „Resistenz“ und „Anpassungsfähigkeit“ umfasst.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde das ESG-Ziel vereinbart, dass mindestens zwei neue bzw. zusätzliche digitale Nachhaltigkeitslösungen in das Leistungsportfolio der q.beyond AG aufgenommen werden und deren Vermarktbarkeit mit Kunden verprobt wird.

Tabelle 4: Zielerreichung für die maßgeblichen Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2022

In Mio. €	Schwellenwert für ZE von 0 %	Schwellenwert für ZE von 50 %	Zielwert für ZE von 100 %	Schwellenwert für ZE von 150 %	Ergebnis 2022	Jürgen Hermann ZE in %	Thies Rixen ZE in %
Erfolgsziel							
Konzernumsatz	< 180,0	180,0	190,0	200,0	173,02	0%	0%
Konzern-EBITDA	< 8,0	8,0	12,0	16,0	5,36	0%	0%
Konzern-Free Cashflow für Jürgen Hermann	< -2,5	-2,5	0	5	-9,67	0%	-
Konzern-Free Cashflow für Thies Rixen	< -10	-10	-7,5	-5	-9,67	-	56,6%

Das Ziel gilt als zu 100 % erfüllt, wenn im Geschäftsjahr 2022 eine Bestandsaufnahme zur Nachhaltigkeitsförderung des Gesamtportfolios von q.beyond (Konzern) vorgenommen wurde und davon ausgehend mindestens zwei neue bzw. zusätzliche Portfolioelemente zur Förderung von Nachhaltigkeit durch q.beyond (Konzern) gemeinsam mit Kunden definiert und verprobt wurden (z. B. zur Förderung einer kohlenstoffarmen Ökonomie, zur Förderung digitaler Bildung, zur Schaffung von Transparenz über Lieferketten, zur Reduzierung von Ressourceneinsätzen, zur Abfallvermeidung, zur Prävention von Cyberkriminalität etc.).

Mit der Aufnahme der neuen Portfolioelemente „Endpoint Detection and Response“ und „Security Incident and Event Management (SIEM)“ im Bereich der Prävention von Cyberkriminalität ist das ESG-Ziel nach Feststellung durch den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 zu 100 % erreicht worden.

- **Endpoint Detection and Response (EDR)** ist eine Lösung, mit der Kunden alle Endgeräte, die an das Unternehmensnetz angeschlossen sind, vor Cyberbedrohungen optimal schützen können. Mit EDR können sie Sicherheitsbedrohungen frühzeitig identifizieren und geeignete Maßnahmen ergreifen. Ein möglicher Schaden lässt sich so bereits im Ansatz abschätzen und negative Auswirkungen können minimiert werden.

Diese Lösung wird bei Kunden, u. a. in den Bereichen Automobilwirtschaft und Finanzen/Versicherungen, inzwischen erfolgreich eingesetzt.

- **Security Information and Event Management (SIEM)** ermöglicht das schnelle Erkennen und die effektive Abwehr akuter Bedrohungen und sorgt dafür, dass Kunden sich gesetzes- und regelkonform verhalten.

SIEM-Lösungen sind komplexerer Natur und erfordern einen höheren Aufwand sowohl bei der Einrichtung als auch im Betrieb. q.beyond befindet sich in erfolversprechenden Auftragsverhandlungen mit Kunden, u. a. in den Bereichen Personaldienstleistung, Automobilwirtschaft und Handel.

Im Geschäftsjahr 2022 gelang es dem Vorstand, zwei zusätzliche digitale Nachhaltigkeitslösungen in das Leistungsportfolio des Unternehmens aufzunehmen.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats und nach Ausübung von dessen pflichtgemäßem Ermessen ergibt sich deshalb ein vorläufiger kriterienbasierter Anpassungsfaktor von 1,0. Da das vereinbarte ESG-Ziel zu 100 % erreicht wurde, besteht für den Aufsichtsrat keine Veranlassung, den kriterienbasierten Anpassungsfaktor auf kleiner oder größer 1,0 festzusetzen.

Dem Aufsichtsrat ist es ergänzend möglich, etwaige außerordentliche Entwicklungen, die im Geschäftsjahr 2022 aufgetreten sind, im Rahmen des kriterienbasierten Anpassungsfaktors zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat ist nach einer intensiven Würdigung der Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr 2022 zu dem Ergebnis gekommen, dass eine solche außerordentliche Entwicklung für das Geschäftsjahr 2022 nicht zu berücksichtigen ist.

Entsprechend hat der Aufsichtsrat den kriterienbasierten Anpassungsfaktor, der den Grad der Zielerreichung des ESG-Ziels sowie den Einfluss außerordentlicher Entwicklungen bewerten soll, nach Ausübung seines pflichtgemäßen Ermessens mit 1,0 festgelegt.

Gesamtzielerreichung für den STI im Geschäftsjahr 2022

Der Zielbetrag des STI für das Geschäftsjahr 2022 beträgt für das Vorstandsmitglied Jürgen Hermann € 120.000 brutto, für das Vorstandsmitglied Thies Rixen € 30.000, jeweils bei 100 % Zielerreichung (ZE). Der nach dem Ende eines Geschäftsjahres zu berechnende und auszuzahlende Betrag hängt von der Erreichung der finanziellen Leistungskriterien sowie vom durch den Aufsichtsrat festzusetzenden kriterienbasierten Anpassungsfaktor (Faktor 0,8 bis 1,2) ab. Die Gesamt-ZE darf maximal 150 % betragen.

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich für die Vorstandsmitglieder folgende Gesamt-ZE und folgender Auszahlungsbetrag, der in Tabelle 5 dargestellt ist. Die Auszahlung der STI-Vergütung an den Vorstand wird Ende Mai 2023 erfolgen.

Tabelle 5: Gesamtzielerreichung und Auszahlungsbetrag

	Vorstand Jürgen Hermann	Vorstand Thies Rixen
Zielerreichung Umsatz (Gewichtung 40 %)	0 %	0 %
Zielerreichung EBITDA (Gewichtung 30 %)	0 %	0 %
Zielerreichung Free Cashflow (Gewichtung 30 %)	0 %	17 %
Summe Zielerreichung (gewichtet)	0 %	17 %
Kriterienbasierter Anpassungsfaktor	1,0	1,0
Gesamtzielerreichung	0 %	17 %
Zielbetrag STI (€)	€ 120.000	€ 30.000
Auszahlungsbetrag (€)	-	€ 5.100

Long-Term Incentive (LTI)

Grundzüge des LTI

Der LTI ist als Performance-Share-Plan ausgestaltet und berücksichtigt neben dem relativen Total-Shareholder-Return (relativer TSR) auch ESG-Ziele. Der LTI ist mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf eine langfristige und erfolgreiche Entwicklung von q.beyond ausgerichtet und incentiviert durch die Aktienkursorientierung die in der Wachstumsstrategie angestrebte kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswerts.

Durch die zusätzliche Berücksichtigung der relativen Aktienperformance im Vergleich zu Unternehmen einer ausgewählten Vergleichsgruppe werden die Interessen von Vorstand und Aktionären noch weiter angeglichen. Darüber hinaus wird der Fokus durch ESG-Ziele auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung gelegt.

Die Komponenten für den Performance-Share-Plan sind im Schaubild rechts dargestellt. Die Gewichtung der Einflussfaktoren „relativer TSR“ und „ESG-Ziele“ wird jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres innerhalb des möglichen Korridors vom Aufsichtsrat neu festgelegt. Die Ziel- und Schwellenwerte bleiben über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche gültig.

Zu Beginn jeder Tranche wird dem Vorstandsmitglied eine bestimmte Anzahl von virtuellen Aktien zunächst vorläufig zugeteilt. Die virtuelle Aktienanzahl wird ermittelt, indem der vom Aufsichtsrat festgelegte LTI-Zielbetrag durch den durchschnitt-

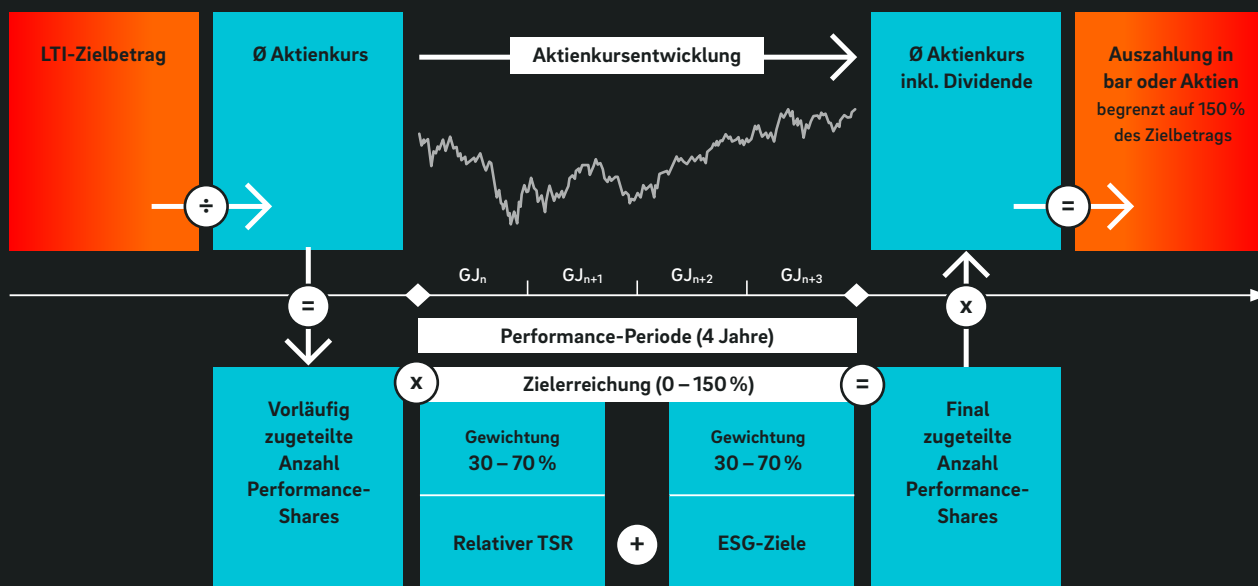
lichen Kurs der q.beyond-Aktie, berechnet als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn des Geschäftsjahres, dividiert und auf die nächste ganze Zahl aufgerundet wird.

Die Anzahl virtueller Aktien, die am Ende der vierjährigen Performance-Periode final zugeteilt wird, variiert mit der festgestellten Performance; dabei können auch alle vorläufig gewährten virtuellen Performance-Shares verfallen. Die finale Anzahl bestimmt sich am Ende der Performance-Periode anhand der beiden Leistungskriterien „relativer Total-Shareholder-Return (TSR)“ und „ESG-Ziele“; die beiden Leistungskriterien sind additiv verknüpft. Vor Beginn jeder Tranche wird die Gewichtung der beiden Leistungskriterien vom Aufsichtsrat festgelegt, wobei die jeweilige Gewichtung zwischen 30 % und 70 % betragen kann und in der Summe 100 % ergeben muss.

Die am Ende der Performance-Periode erreichte finale Anzahl von Performance-Shares wird mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie während der letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende der Performance-Periode multipliziert. Dieser Betrag wird um die Dividenden, die sich für q.beyond-Aktien während der Laufzeit ergeben haben, erhöht und ausbezahlt.

Der resultierende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des LTI-Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in bar. Darüber hinaus behält sich der Aufsichtsrat vor, alternativ eine Auszahlung durch Übertragung von q.beyond-Aktien vorzunehmen.

LTI – Performance-Share-Plan



Leistungskriterium relativer TSR

Der Total-Shareholder-Return (TSR) berechnet sich anhand der Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden. Bei der Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der q.beyond-Aktie während der vierjährigen Performance-Periode mit dem TSR einer ausgewählten Vergleichsgruppe verglichen.

Die Vergleichsgruppe besteht aus den folgenden 14 börsennotierten Unternehmen: adesso SE, All for One Group SE, Allgeier SE, Bechtle AG, Cancom SE, CENIT AG, Datagroup SE, GFT Technologies SE, KPS AG, PSI Software AG, Kontron AG (vorher S+T System Integration & Technologie Distribution AG), secunet Security Networks AG,

SNP Schneider-Neureither & Partner SE und Softing AG. Bei der Ermittlung des relativen TSR werden nur diejenigen Unternehmen der Vergleichsgruppe berücksichtigt, die während der gesamten Performance-Periode börsennotiert waren. Unternehmen, die nicht durchgängig oder am Ende der Performance-Periode nicht börsennotiert waren, werden bei der Ermittlung des relativen TSR ausgeschlossen. Die Anzahl der Unternehmen in der Vergleichsgruppe beträgt mindestens 10 Unternehmen.

Der relative TSR wird für die q.beyond AG sowie die Unternehmen der ausgewählten Vergleichsgruppe über den vierjährigen Bemessungszeitraum ermittelt und auf der Grundlage der Daten eines anerkannten Datenproviders (z. B. Bloomberg, Thomson Reuters) festgestellt. Für den Start- und

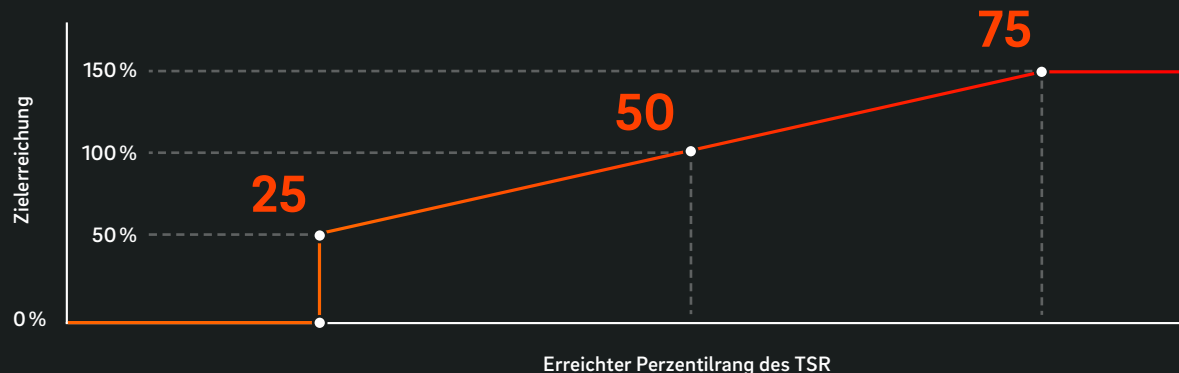
den Endwert wird der durchschnittliche Aktienkurs herangezogen, berechnet als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der jeweiligen Aktie (mit allen verfügbaren Nachkommastellen) über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn bzw. Ende des Bemessungszeitraums. Auf dieser Grundlage wird die TSR-Performance aller Unternehmen einschließlich der q.beyond AG in eine Reihenfolge gebracht. Die Zielerreichung bestimmt sich aus der Positionierung von q.beyond auf der nachfolgend dargestellten Zielerreichungskurve, gemessen am Perzentilrang. Bei Zwischenwerten wird das Perzentil auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

Leistungskriterium ESG-Ziele

Die ESG-Ziele werden aus der Nachhaltigkeitssteuerung von q.beyond abgeleitet, die aktuell die beiden Dimensionen „Resistenz“ und „Anpassungsfähigkeit“ abdeckt. Der Aufsichtsrat wählt für die jeweilige Tranche vor Beginn der Performance-Periode konkrete ESG-Ziele aus und legt die Gewichtung zwischen den einzelnen ESG-Zielen fest.

Für die jeweiligen ESG-Ziele bestimmt der Aufsichtsrat ebenfalls vor Beginn der Performance-Periode den Zielwert, einen unteren und oberen

LTI – Zielerreichung für den relativen Total-Shareholder-Return (TSR)



Schwellenwert sowie eine Zielerreichungskurve, auf deren Basis die Zielerreichung der ESG-Ziele ermittelt wird. Die Zielerreichung aus den ESG-Zielen kann insgesamt maximal 150 % betragen.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das jeweilige ESG-Ziel dem Zielwert entspricht. Erreicht das jeweilige ESG-Ziel den oberen Schwellenwert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Weitere Steigerungen des jeweiligen ESG-Ziels oberhalb des oberen Schwellenwerts führen zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Ergibt sich für das jeweilige ESG-Ziel ein Wert unterhalb des unteren Schwellenwertes, wird der Minimalwert von 0 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

Über die für die jeweilige Tranche gewählten ESG-Ziele sowie die Erreichung wird ex post, also im Nachhinein, transparent im Vergütungsbericht berichtet.

Feststellung der Zielerreichung und Auszahlungen aus dem Long-Term Incentive

Die Feststellung der Zielerreichung für die im Geschäftsjahr 2022 aufgelegte Tranche des LTI wird nach Ende des vierjährigen Performancezeitraums durch den Aufsichtsrat festgestellt. Die Auszahlung der LTI-Vergütung für die Geschäftsjahre 2022 bis 2025 an den Vorstand wird dann voraussichtlich Ende Mai 2026 erfolgen.

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share-Ownership-Guidelines)

Jedes ordentliche Vorstandsmitglied ist verpflichtet, q.beyond-Aktien im Wert einer Jahresgrundvergütung (brutto) zu erwerben und während der gesamten Bestattungsdauer sowie zwei Jahre im Anschluss an das Ende der Bestellung zu halten; ein Vorstandsvorsitzender, CEO oder Alleinvorstand muss Aktien in Höhe des zweifachen Werts einer Jahresgrundvergütung (brutto) erwerben und halten. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands und der Aktionäre weiter angeglichen und der Fokus noch stärker auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von q.beyond gelegt. Der jährliche Mindestinvestitionsbetrag beträgt 25 % des jährlichen Nettoauszahlungsbetrags aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI), bis das vereinbarte Investitionsvolumen erreicht ist. Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht ist der Kaufpreis der Aktien zum Zeitpunkt des Erwerbs.

Jürgen Hermann hielt zum 31. Dezember 2022 weiterhin 1.000.000 Aktien der q.beyond AG. Sein Aktienbestand hat sich im Geschäftsjahr 2022 nicht verändert. Zur Erfüllung der Aktienhaltevorschriften seines Dienstvertrags war er berechtigt, vorhandene Bestandsaktien einzubringen. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 hat er dementsprechend

360.000 Aktien zu einem in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat angerechneten Wert von € 617.620 eingebracht. Der angerechnete Wert entspricht den tatsächlichen Anschaffungskosten der Aktien. Für den Vorstand Jürgen Hermann besteht damit keine weitergehende Erwerbsverpflichtung mehr.

Auch das im Geschäftsjahr 2022 neu bestellte Vorstandsmitglied Thies Rixen war berechtigt, zur Erfüllung der Aktienhaltevorschriften seines Dienstvertrags bereits vorhandene Bestandsaktien einzubringen. Von dieser Möglichkeit hat Thies Rixen Gebrauch gemacht, indem er zu Beginn seiner Vorstandstätigkeit 201.000 Aktien eingebracht hat. In Abstimmung mit dem Aufsichtsrat beträgt der angerechnete Wert € 257.280 (Durchschnittskurs € 1,28 je Aktie), der den tatsächlichen Anschaffungskosten der Aktien entspricht. Zusätzlich hat Thies Rixen am 4. Oktober 2022 weitere 99.000 Aktien der q.beyond AG zu einem Durchschnittskurs von € 0,79 je Aktie erworben. Zum 31. Dezember 2022 hielt Thies Rixen damit insgesamt 300.000 Aktien der q.beyond AG. Auch für den Vorstand Thies Rixen besteht damit zunächst keine weitergehende Erwerbsverpflichtung mehr.

Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen wie im früher angewandten Vergütungssystem sowohl für den STI als auch den LTI auf je 150 % des Zielbetrags belaufen.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den Gesamtbetrag der Auszahlungen der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (bestehend aus Jahresfestvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsleistungen, Ansprüchen aus STI und LTI), unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung, beschränkt.

Die Maximalvergütung beläuft sich für jedes Vorstandsmitglied auf € 900.000. Die Höchstgrenze wurde im Geschäftsjahr 2022 in Bezug auf die gewährten und geschuldeten, erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Aspekten eingehalten.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied (einschließlich Nebenleistungen) den Wert von zwei Jahresgrundvergütungen (Abfindungs-Cap) und den Wert der Jahresgrundvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags nicht überschreiten. Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund besteht kein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Zahlungen.

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit, Unfall oder eines anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grundes zahlt die Gesellschaft an das Vorstandsmitglied die Jahresgrundvergütung in unveränderter Höhe

bis zu einer ununterbrochenen Dauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zum Ende der Laufzeit des Dienstvertrags. Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, haben seine Witwe und seine Kinder, soweit diese noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Jahresgrundvergütung für den Rest des Sterbemonats und die drei darauffolgenden Monate, längstens jedoch bis zum – ohne den Tod des Vorstandsmitglieds – eingetretenen Ende der Laufzeit des Dienstvertrags.

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder des Todes des Vorstandsmitglieds werden die erfolgsabhängigen Vergütungen sofort nach Beendigung des Dienstvertrags ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht im Fall des STI dem jährlichen Zielbetrag, ggf. gekürzt um 1/12 für jeden Monat, in dem das Dienstverhältnis in dem Geschäftsjahr nicht bestanden hat. In Bezug auf den LTI werden alle bedingt gewährten Performance-Shares, deren Performance-Periode noch nicht beendet ist, sofort nach Beendigung des Dienstvertrags ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dem kumulierten Zielbetrag aller ausstehenden Tranchen, wobei der Zielbetrag für das Geschäftsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, für jeden Monat, in dem das Dienstverhältnis in diesem Geschäftsjahr nicht bestanden hat, um 1/12 gekürzt wird.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot / Kontrollwechsel

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit im VorstandsDienstvertrag nicht vereinbart. Ebenso existieren keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels.

Malus / Clawback

In begründeten Fällen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die erfolgsabhängige Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren oder zurückzufordern (Malus- und Clawback-Regelung). Diese Möglichkeit besteht bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft (z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien).

Zudem hat die Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung der ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütung, falls sich nach Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und gebilligte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung geschuldet worden wäre. Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist nicht erforderlich.

Die Einbehaltungs- bzw. Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Entstehung des Einbehaltungsrechts oder der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Eine Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütung ist ausgeschlossen, soweit die Auszahlung bereits mehr als zwei Jahre zurückliegt.

Gesetzliche Sanktions- und Rückforderungsrechte gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere die Geltendmachung von Schadensersatz nach § 93 AktG sowie das Recht zur Abberufung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund bzw. zur Kündigung des Dienstvertrags, bleiben unberührt.

Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Sachverhalte bekannt geworden oder eingetreten, die die Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen erforderlich gemacht hätten.

Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden dem Vorstand keine Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Gewährte und geschuldete Vergütung des amtierenden Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Die Tabelle 6 rechts stellt die den im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten, festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Die relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die Tabelle enthält alle Beträge, die dem Vorstand für die Leistungserbringung im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) bzw. die rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung). Die kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2022 wird als geschuldete Vergütung betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2022 vollständig erbracht wurde, auch wenn die Auszahlung des STI erst im Mai 2023 erfolgt.

Die LTI-Vergütungen für die in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 begonnenen Tranchen sind weder gewährt noch geschuldet, da die Erreichung der Ziele erst nach Ablauf des jeweiligen vierjährigen Bemessungszeitraums festgestellt werden kann.

Gewährte und geschuldete Vergütung früherer Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 wurden früheren Vorstandsmitgliedern Vergütungen weder gewährt noch geschuldet.

Zugesagte Aktienoptionen an aktive und frühere Mitglieder des Vorstands

Im März 2013 hat der Vorstand der q.beyond AG den Aktienoptionsplan 2012 (AOP 2012) aufgelegt, der die Ausgabe von Wandelschuldverschreibungen im Nennbetrag von jeweils € 0,01 an Arbeitnehmer des Konzerns, an Mitglieder des Vorstands der q.beyond AG sowie an Mitglieder der Geschäftsführungen verbundener Unternehmen vorsieht.

Aus diesem Plan hat der Aufsichtsrat dem Vorstandsmitglied Jürgen Hermann im März 2014 150.000 Wandelschuldverschreibungen zugeteilt, die von ihm am 25. August 2014 vollständig gezeichnet wurden. Die Laufzeit der Wandelschuldverschreibungen betrug 8 Jahre und ist am 24. August 2022 abgelaufen.

Entsprechend den Anleihebedingungen verfällt das Wandlungsrecht ersatzlos, soweit das Wandlungsrecht bis zum Ablauf der achtjährigen Laufzeit der jeweiligen Wandelschuldverschreibung nicht ausgeübt ist; die q.beyond AG ist außerdem verpflichtet, den Ausgabebetrag zuzüglich Zinsen von 3,5 % p. a. an den Anleihegläubiger am Ende der Laufzeit zurückzuzahlen. Die Rückzahlungsverpflichtung an Jürgen Hermann in Höhe von € 1.921,15 (inkl. Zinsen in Höhe von € 421,15) wurde am 31. August 2022 erfüllt.

Tabelle 6: Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands

	Jürgen Hermann ¹				Thies Rixen ²	
	Geschäftsjahr 2022		Geschäftsjahr 2021		Geschäftsjahr 2022	
	in T €	in %	in T €	in %	in T €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung						
Festvergütung	300	92	300	74	75	89
Nebenleistungen	13	4	22	5	1	1
Versorgungsleistungen	12	4	12	3	3	4
Summe feste Vergütung	325	100	334	82	79	94
Einjährige variable Vergütung						
Short-Term Incentive	-	-	74	18	5	6
Summe variable Vergütung	-	-	74	18	5	6
Gesamtvergütung	325	100	408	100	84	100

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. April 2013, Alleinvorstand vom 1. Januar 2020 bis 30. September 2022.

² Mitglied des Vorstands seit dem 1. Oktober 2022.

Im August 2015 hat der Aufsichtsrat der q.beyond AG den Aktienoptionsplan 2015 (AOP 2015) beschlossen, der die Ausgabe von Wandelschuldverschreibungen im Nennbetrag von jeweils € 0,01 an Mitglieder des Vorstands der q.beyond AG vorsieht. Aus diesem Plan hat der Aufsichtsrat dem ehemaligen Vorstandsmitglied Stefan Baustert im August 2015 insgesamt 200.000 Wandelschuldverschreibungen zugeteilt. Stefan Baustert hat das Unternehmen zum 31. Dezember 2019 verlassen.

Zum 31. Dezember 2022 hielt Stefan Baustert noch 175.000 Wandelschuldverschreibungen (siehe Tabelle 7).

Der Gläubiger der Wandelschuldverschreibungen sowohl aus dem AOP 2012 als auch aus dem AOP 2015 hat vor dem Ende der Laufzeit das Recht, seine Wandelschuldverschreibungen gegen Zahlung des Ausübungspreises in eine auf den Namen lautende Stückaktie der q.beyond AG umzutauschen. Das Wandlungsrecht darf nur ausgeübt werden, wenn mindestens eine der folgenden zwei Bedingungen erfüllt ist: Entweder ist der Aktienkurs um mindestens 20 % höher als der Wandlungspreis oder die Aktie hat sich seit dem Zeichnungstag relativ besser entwickelt als der TecDAX.

Tabelle 7: Wandelschuldverschreibungen des ehemaligen Vorstandsmitglieds Stefan Baustert

Anzahl der Wandelschuldverschreibungen		gezeichnet am	Ausübungspreis	Laufzeit bis
31.12.2022	31.12.2021			
100.000	100.000	25.08.2015	€ 1,71	24.08.2023
75.000	75.000	15.01.2016	€ 1,42	14.01.2024

Die Vergütung des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Die Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung des Vorstands und die Überwachung der Geschäftsführungstätigkeit des Vorstands. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine angemessene Festvergütung, die in ihrer Struktur und Höhe die Anforderungen und Verantwortung des Amtes sowie die zeitliche Belastung berücksichtigt. So wird insbesondere auch der höhere zeitliche Aufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden, des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen mit Ausnahme des Nominierungsausschusses angemessen berücksichtigt. Auslagen, die in Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, sowie die auf die Bezüge ggf. entfallende Umsatzsteuer werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats von der Gesellschaft ersetzt.

Durch die ausschließliche Gewährung einer erfolgsunabhängigen Festvergütung kann der Aufsichtsrat seine Aufgaben neutral und objektiv im Interesse der Gesellschaft wahrnehmen. Zudem wird damit der Anregung des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprochen. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist zudem geeignet, zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen, und versetzt die Gesellschaft in die Lage, hochqualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für das Aufsichtsratsamt gewinnen zu können.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das in § 15a der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 97,92 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird entsprechend der aktienrechtlichen Vorschriften spätestens alle vier Jahre überprüft und ein Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütung herbeigeführt. Die Angemessenheit der Vergütung wurde zuletzt Ende 2020 mit Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. Die Überprüfung ist zu dem Ergebnis gekommen, dass das bereits seit vielen Jahren angewandte und in der Satzung verankerte Vergütungssystem weiterhin als angemessen beurteilt und dementsprechend weiterhin unverändert angewendet werden kann.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten entsprechend der Satzung eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung in Höhe von T € 35; der Vorsitzende und sein Stellvertreter erhalten T € 70 bzw. T € 50.

Neben der Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat erhält ein Aufsichtsratsmitglied eine gesonderte Vergütung für die Arbeit in einem Aufsichtsratsausschuss (außer für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss) von jeweils T € 5, der jeweilige Ausschussvorsitzende erhält T € 10. Mitglieder des Aufsichtsrats, die in mehreren Ausschüssen tätig sind, erhalten für ihre Ausschusstätigkeit allerdings insgesamt höchstens T € 25.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Das Aufsichtsrats- oder Ausschussmitglied erhält nur 50 % der vorgesehenen Vergütung, wenn das Mitglied nicht an mindestens 75 % der Sitzungen teilgenommen hat.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 15a der Satzung geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Tabelle 8 zeigt die den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungen nach § 162 AktG. Gemäß § 15 a der Satzung ist die Aufsichtsratsvergütung insgesamt nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Es handelt es sich um die für das Geschäftsjahr 2022 geschuldete Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt oder geschuldet. Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden im Geschäftsjahr 2022 Vergütungen weder gewährt noch geschuldet.

Tabelle 8: Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder

In T €	Gesamtvergütung	davon für Ausschusstätigkeit
Dr. Bernd Schlobohm, Vorsitzender	95	25
Dr. Frank Zurlino, stellv. Vorsitzender	60	10
Gerd Eickers	40	5
Ina Schlie	45	10
Matthias Galler*	35	-
Martina Altheim*	40	5
Insgesamt	315	55

* Arbeitnehmervertreter / in.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der q.beyond AG und die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis (FTE) gegenüber dem vorherigen Geschäftsjahr dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses der q.beyond AG abgebildet.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der q.beyond AG ohne Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr durchschnittlich 819 Mitarbeiter (FTE) zählten. Die durchschnittliche Vergütung umfasst den Personalaufwand für Gehälter, Nebenleistungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie dem Geschäftsjahr zurechenbare kurzfristige variable Vergütungsbestandteile.

Tabelle 9: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Veränderung 2021 gegenüber 2020		Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2022 gegenüber 2021	
	in T €	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %
Aktive Mitglieder des Vorstands							
Jürgen Hermann	852	408	-444	-52	325	-83	-20
Thies Rixen	-	-	-	-	84	+84	-
Arbeitnehmer							
Ø Vergütung Arbeitnehmer der q.beyond AG	86	90	+4	+5	84	-6	-7
Ertragsentwicklung							
Jahresergebnis der q.beyond AG	-23.703	18.608	+42.311	-	-21.037	-39.645	-

Tabelle 10: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Veränderung 2021 gegenüber 2020		Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2022 gegenüber 2021	
	in T €	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %
Mitglieder des Aufsichtsrats							
Dr. Bernd Schlobohm (seit Mai 2013)	95	95	-	-	95	-	-
Dr. Frank Zurlino (seit Mai 2013)	60	60	-	-	60	-	-
Gerd Eickers (seit Mai 2004)	40	40	-	-	40	-	-
Ina Schlie (seit Mai 2012)	45	45	-	-	45	-	-
Matthias Galler (seit April 2018)	35	35	-	-	35	-	-
Martina Altheim (seit Juli 2019)	40	40	-	-	40	-	-
Arbeitnehmer							
Ø Vergütung Arbeitnehmer der q.beyond AG	86	90	+4	+5	84	-6	-7
Ertragsentwicklung							
Jahresergebnis der q.beyond AG	-23.703	18.608	+42.311	-	-21.037	-39.645	-

Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtgruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Führungskräfte. Sie wird jährlich abgeschlossen bzw. verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab,

dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2022 ist für den Vorstand ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungs- berichts

An die q.beyond AG, Köln

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der q.beyond AG, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der q.beyond AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts

einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der vom Vorstand und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Begrenzung der Haftung

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der q.beyond AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die Besonderen Auftragsbedingungen für Prüfungen und prüfungsnahen Leistungen der Mazars GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft vom 1. Juni 2019 und die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer

und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 ([📍 www.mazars.de/Home/Services/Audit-Assurance/Auftragsbedingungen](https://www.mazars.de/Home/Services/Audit-Assurance/Auftragsbedingungen)). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

Köln, 23. März 2023

Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Marcus Borchert
Wirtschaftsprüfer

Martin Schulz-Danso
Wirtschaftsprüfer

