

# windeln



Vergütungsbericht  
2021

# Vergütungsbericht gem. § 162 AktG der windeln.de SE für das Geschäftsjahr 2021

Dieser Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und stellt neben einer einleitenden Erläuterung der Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der windeln.de SE die gewährte und geschuldete Vergütung der einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats, jeweils für das Geschäftsjahr 2021, dar.

Eine detaillierte Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der windeln.de SE sowie des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder der windeln.de SE ist in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 enthalten und wurde von dieser verabschiedet. Die Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 kann auf der Corporate Website des Unternehmens unter folgendem Link abgerufen werden: [https://corporate.windeln.de/wp-content/uploads/2021/04/wdl\\_einladung-ordentliche-hv-2021\\_final\\_final.pdf](https://corporate.windeln.de/wp-content/uploads/2021/04/wdl_einladung-ordentliche-hv-2021_final_final.pdf).

Das gebilligte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für alle ab dem 14. Mai 2021 neu abzuschließenden, anzupassenden oder zu verlängern den Dienstverträge. Sofern erforderlich, wurden die laufenden Dienstverträge der Vorstandsmitglieder über entsprechende Änderungsvereinbarungen an dieses Vergütungssystem angepasst.

## 1. Vorstandsvergütung

### 1.1 Grundzüge des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder beruht grundsätzlich auf dem gem. § 87a AktG vom Aufsichtsrat der windeln.de SE am 3. April 2021 beschlossenen System der Vorstandsvergütung. Dieses wurde der Hauptversammlung der windeln.de SE am 14. Mai 2021 vorgelegt und von dieser mit einer Mehrheit von 85,69% aller Stimmen gebilligt.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten. Dabei soll auch der persönlichen Leistung jedes Vorstandsmitglieds, der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens, sowie der Üblichkeit der Vergütung angemessen Rechnung getragen werden. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten.

Die Gesamtvergütung besteht aus fixen und variablen Gehaltsbestandteilen sowie einem langfristigen Aktienoptionsprogramm.

#### Fixe, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

##### *Grundvergütung*

Die Vorstandsmitglieder erhalten als fixe Vergütungsbestandteile ein in gleichen, monatlichen Raten ausgezahltes Jahresgehalt.

##### *Nebenleistungen*

Darüber hinaus können den Vorstandsmitgliedern Sachbezüge und Nebenleistungen, wie z. B. Zuschüsse zu Versicherungen, und Zurverfügungstellung eines Dienstwagens angeboten werden.

Die Vorstandsmitglieder werden in eine durch die Gesellschaft abgeschlossene D&O Versicherung einbezogen.

#### Kurzfristige variable, erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Der variable Gehaltsbestandteil vergütet im Einklang mit der Unternehmensentwicklung die Leistungen des Vorstands für das abgelaufene Geschäftsjahr bzw. Geschäftsquartal und knüpft an vom Aufsichtsrat jährlich festgesetzte Ziele an.

##### *STI Business und Performance Bonus*

Den Vorstandsmitgliedern wird eine viertel- bzw. einjährig bemessene, erfolgsabhängige, kurzfristig orientierte variable Vergütung gewährt (Jahresbonus), die zu 50% (bzw. in Altverträgen zu 75%) auf der finanziellen Unternehmensperformance (sog. STI-Business Bonus) und zu 50% (bzw. in Altverträgen zu 25%) auf der individuellen Performance des Vorstandsmitglieds (sog. STI-Performance Bonus) basiert. Der STI-Business Bonus berücksichtigt die Gesamtverantwortung des Vorstands und misst die Performance der windeln.de SE in ihrer Gesamtheit (z.B. anhand der Kennzahlen Umsatz, bereinigtes Ergebnis vor Zinsen und Steuern, operativer Kapitalfluss).

Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt in bar mit der nächsten Monatsabrechnung nach Feststellung der jeweiligen Zielerreichung durch den Aufsichtsrat.

Der Teil des Jahresbonus, der auf den STI-Business Bonus entfällt, kann (unter der Annahme einer 100%-Zielerreichung in jedem Quartal) jeweils zu 25% in jedem Quartal eines Geschäftsjahres erreicht werden. Beträgt der auf den STI-Business Bonus entfallende Teil des Jahresbonus beispielsweise EUR 40.000, entfällt hiervon (unter der Annahme einer 100%-Zielerreichung in jedem Quartal) auf jedes Quartal ein Betrag in Höhe von EUR 10.000. Daher bestimmt der Aufsichtsrat in Bezug auf den STI-Business Bonus zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres für jedes Quartal des Geschäftsjahres einzelne Zielgrößen und -beträge. Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Bestimmung der Zielgrößen und -beträge jeweils an der Jahresplanung der Gesellschaft für das kommende Geschäftsjahr.

Jede Zielgröße kann für sich eine Zielerreichung zwischen 0% und 200% haben. Über die Zielgrößen und deren Werte, die zu einer Zielerreichung von 0%, 100% (Zielwert) und 200% führen, wird vom Aufsichtsrat auf Basis der Empfehlungen des Nominierungsausschusses, entschieden. Aus den jeweiligen Werten von 0% und von 100% beziehungsweise von 100% und von 200% ergibt sich eine lineare Bonusgerade.

Anhand der Bonusgeraden wird jeweils nach Ablauf eines Quartals für das vorangegangene Quartal die gesamte konkrete Zielerreichung festgelegt und wird ein gewichteter Durchschnitt für die Zielerreichungen gebildet. Der Prozentsatz der gewichteten Zielerreichung multipliziert mit dem Zielbetrag eines Vorstandsmitglieds ergibt rechnerisch den Betrag der im Rahmen des STI-Business Bonus zu zahlenden Vergütung für das abgelaufene Quartal. Die Bonuszahlung für ein Quartal entfällt, wenn die Gesamt-Zielerreichung für das Quartal 0% beträgt und ist auf 200% des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Ob die vereinbarten finanziellen Ziele im Rahmen des STI-Business Bonus erreicht wurden, wird anhand der Rechnungslegung der Gesellschaft ermittelt.

Für Altverträge sind die Ziele für den STI-Business Bonus für das volle Geschäftsjahr definiert, die Auszahlung erfolgt somit nicht quartalsweise sondern jährlich. Ansonsten entspricht die Logik dem neuen Vergütungssystem.

Die Vergütung aus dem STI-Performance Bonus wird einjährig bemessen. Daher bestimmt der Aufsichtsrat in Bezug auf den STI-Performance Bonus zu Jahresbeginn individuelle Ziele nach billigem Ermessen für das aktuelle Geschäftsjahr.

Jede Zielgröße kann für sich auch beim STI-Performance Bonus eine Zielerreichung zwischen 0% und 200% haben. Über die Zielgrößen und deren Werte, die zu einer Zielerreichung von 0%, 100% (Zielwert) und 200% führen, wird vom Aufsichtsrat auf Basis der Empfehlungen des Nominierungsausschusses, entschieden. Aus den jeweiligen Werten von 0% und von 100% beziehungsweise von 100% und von 200% ergibt sich eine lineare Bonusgerade.

Anhand der Bonusgeraden wird jeweils nach Billigung des Konzernabschlusses für das vorangegangene Geschäftsjahr die gesamte konkrete Zielerreichung festgelegt und wird ein gewichteter Durchschnitt für die Zielerreichungen gebildet. Der Prozentsatz der gewichteten Zielerreichung multipliziert mit dem Zielbetrag eines Vorstandsmitglieds ergibt rechnerisch den Betrag der im Rahmen des STI-Performance Bonus zu zahlenden Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr. Die Bonuszahlung für ein Geschäftsjahr entfällt, wenn die Gesamt-Zielerreichung für das Quartal 0% beträgt und ist auf 200% des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Ob die vereinbarten Ziele erreicht wurden, wird in tatsächlicher Hinsicht (bei Zielen wie z. B. einem Vertragsschluss), anhand der Rechnungslegung der Gesellschaft (bei Zielen in Form des Erreichens betriebswirtschaftlicher Kennzahlen) oder anhand weiterer Informationen (z. B. bei Zielen in Form des Erreichens nicht-finanzieller Kennzahlen, z. B. Sicherstellung der Nachhaltigkeit der Unternehmensentwicklung) ermittelt.

Der Bonus ist für jedes Vorstandsmitglied auf 200% begrenzt. Beginnt oder endet die Bestellung zum Mitglied des Vorstands während eines Geschäftsjahres, wird der Zielbetrag pro rata temporis auf den Beginn oder das Ende der Bestellung gekürzt.

#### Langfristige variable Vergütungsbestandteile: Anteilsbasierte Vergütungsbestandteile

Mit der Ausgabe von Ansprüchen auf anteilsbasierte Vergütung soll im Einklang mit der Unternehmensplanung die langfristige Leistung des Vorstands vergütet werden. Zum 31. Dezember 2021 werden keine Ansprüche mehr aus Programmen erdient, die bis einschließlich 2017 ausgegeben wurden. Es bestehen zum Bilanzstichtag ferner keine Verpflichtungen mehr aus diesen Programmen, da diese entweder in bar bedient wurden oder nach dem Ablauf der Ausübungsfrist verfallen sind.

Es bestehen zum Bilanzstichtag Verpflichtungen aus den jährlich seit 2018 ausgegebenen Long Term Incentive Plans (LTIP bzw. LTIP-Programme). Darüber hinaus befinden sich aktive Vorstände noch in der Erdienungsphase bzgl. der LTIP Programme, die seit 2018 ausgegeben wurden. Die Programme, aus denen zum Bilanzstichtag noch Verpflichtungen bestehen bzw. unter denen sich aktive Vorstände zum Bilanzstichtag noch in der Erdienungsphase befinden, werden im Folgenden näher beschrieben:

#### *Beschreibung Programm LTIP 2018-2020 – SO und RSU*

In 2018 hat die Gesellschaft einen zweiten Long Term Incentive Plan (LTIP 2018-2020) aufgesetzt und in den Jahren 2018 und 2019 mit Mitarbeitern sowie Vorständen des Konzerns entsprechende Verträge abgeschlossen (die anteilsbasierte Vergütung für das Jahr 2020 erfolgt ausschließlich im Rahmen des Programms LTIP 2020-2024, das weiter unten beschrieben wird). Im Rahmen des LTIP 2018-2020 werden sowohl Aktienoptionen (Stock Options, SO) mit Eigenkapitalausgleich als auch Restricted Stock Units (RSU) ausgegeben. Die RSU berechtigen grundsätzlich zum Bezug von Aktien der windeln.de SE in Höhe des jeweils gültigen Aktienkurses ohne die Bezahlung eines Ausübungspreises seitens des Bezugsberechtigten. Nach Ablauf einer sechsmonatigen Cliff-Period ab einem von der Gesellschaft festgelegten Zuteilungsstichtag haben sich die Begünstigten die gewährten Optionsrechte zu je 1/48 pro Monat ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem der Zuteilungsstichtag liegt, erdient; danach erdienen sie sich die Optionsrechte in weiteren Teiltranchen von je 1/48 pro Monat über einen Gesamtzeitraum von vier Jahren, gerechnet ab dem Beginn des Kalenderjahres, in welchem der Zuteilungsstichtag liegt. Vorausgesetzt definierte EBIT-Ziele des Konzerns werden erreicht (sog. Leistungsbedingung), können die Aktienoptionen nach Ende des vierjährigen Erdienungszeitraums ausgeübt werden. Werden die definierten EBIT-Ziele nicht erreicht, können die Aktienoptionen nicht ausgeübt werden. Im Falle der RSU gibt es keine Leistungsbedingung. Sowohl bei den Aktienoptionen als auch bei den RSU ist die Anzahl der auszugebenden Aktien nach oben hin begrenzt (CAP). Bei der Vergütung der RSU hat die Gesellschaft hinsichtlich der Erfüllung ein Wahlrecht zwischen Aktien- und Barausgleich.

Im Falle des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds vor Erfüllung der Ansprüche regeln in den Programmbedingungen enthaltene „Leaver-Klauseln“, wie mit den Ansprüchen zu verfahren ist. Bei einem Widerruf der Bestellung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund gilt das Vorstandsmitglied als „bad leaver“ und alle bereits gewährten Optionsrechte verfallen ohne Anspruch auf Entschädigung. Legt ein Vorstandsmitglied sein Amt vor Ablauf der regulären Amtsperiode freiwillig nieder, ohne dass die Gesellschaft Anlass zu einer Kündigung aus wichtigem Grund gehabt hätte, gilt das Vorstandsmitglied als „grey leaver“ und behält Ansprüche auf 50% aller erdienten und zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht ausgeübten bzw. erfüllten Optionsrechte. In allen übrigen Fällen gilt ein Vorstand als „good leaver“. In diesem Fall bleiben alle Ansprüche aus bereits erdienten und zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht ausgeübten bzw. erfüllten Optionsrechten gegenüber der Gesellschaft in vollem Umfang erhalten.

#### *Beschreibung Programm LTIP 2020-2024 – SO und RSU*

Im Jahr 2020 hat die Gesellschaft einen dritten Long Term Incentive Plan (LTIP 2020-2024) aufgesetzt und in 2020 und 2021 mit Mitarbeitern sowie Vorständen des Konzerns entsprechende Verträge abgeschlossen. Im Rahmen dieses Programms werden ebenfalls sowohl Aktienoptionen (Stock Options, SO) als auch Restricted Stock Units (RSU) ausgegeben. Die RSU berechtigen zum Bezug von Aktien der windeln.de SE in Höhe des zum jeweils gültigen Aktienkurses ohne die Zahlung eines Ausübungspreises seitens des Bezugsberechtigten oder zu einer Barzahlung in gleicher Höhe. Das Wahlrecht für die Art der Bedienung liegt dabei bei der Gesellschaft. Bei der Vergütung der SO hat die Gesellschaft ebenfalls hinsichtlich der Erfüllung ein Wahlrecht. Ab einem von der Gesellschaft festgelegten Zuteilungsstichtag (für das Jahr 2020 ist der Zuteilungsstichtag auf den 1. Januar 2020 festgelegt) erdienen sich die Begünstigten die Optionsrechte in Teiltranchen von je 1/48 pro Monat über einen Gesamtzeitraum von vier Jahren. Vorausgesetzt der Aktienkurs der Gesellschaft steigt in einem definierten Zeitraum um mindestens einen definierten Prozentwert an (sog. Leistungsbedingung), können die Aktienoptionen nach Ende des vierjährigen Erdienungszeitraums und der vierjährigen Wartezeit (ab Datum des Vertragsschlusses) innerhalb vorgegebener Ausübungszeitraum ausgeübt werden. Wird die Leistungsbedingung nicht erreicht, können die Aktienoptionen nicht ausgeübt werden. Im Falle der RSU gibt es keine Leistungsbedingung. Sowohl bei den Aktienoptionen als auch bei den RSU ist die Anzahl der auszugebenden Aktien nach oben hin begrenzt (CAP).

Die für das Programm LTIP 2020-2024 geltenden „Good Leaver“- bzw. „Bad Leaver“-Klauseln entsprechen inhaltlich denen des Programms LTIP 2018-2020. Eine „Grey Leaver“-Klausel sieht das Programm nicht vor.

### Langfristige Anreizwirkung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der windeln.de SE ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes, der auch im Börsenkurs der Gesellschaft seinen Ausdruck findet, ausgerichtet. Die Grundlage hierfür ist die erfolgreiche Realisierung der Geschäftsstrategie in den kommenden Jahren, die auf ein höheres Umsatzwachstum (vor allem im chinesischen Markt), eine Verbesserung der Bruttomarge und das Erreichen der Gewinnschwelle ausgerichtet ist. Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens. Die damit verbundenen strategischen und operativen Leistungsindikatoren sind als Zielgrößen in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert (z.B. Umsatz, bereinigtes Ergebnis vor Zinsen und Steuern, operativer Kapitalfluss). Die langfristige Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die Gewährung von aktienbasierten Vergütungsinstrumenten (Aktienoptionen und Restricted Stock Units) an strategische finanzielle Zielgrößen für die Gesellschaft gekoppelt. Als Leistungsindikator fließt die Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft als Ausübungsbedingung ein.

## 1.2 Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung in 2021

### STI-Business Bonus

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Berechnung des STI-Business Bonus für das komplette Geschäftsjahr 2020, der in 2021 gewährt und geschuldet worden ist. Für alle drei Vorstände, Matthias Peuckert, Xiaowei Wei und Nikolaus Weinberger, sind die gleichen Kriterien anwendbar.

Zielgröße	Gewichtung	Tatsächliche Zielerreichung	2020 IST-Wert (in TEUR)	0% Zielwert (in TEUR)	100% Zielwert (in TEUR)	200% Zielwert (in TEUR)
<b>FY 2020</b>		<b>0%</b>				
Konzernumsatz	20%	0%	82.352	unter 107.61	153.731	über 184.477
Bereinigtes EBIT des Konzerns	40%	0%	-9.963	unter -1.899	-1.266	über -633
Free Cash Flow des Konzerns	40%	0%	-6.148	unter -5.433	-3.622	über -1.811

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Berechnung des STI-Business Bonus für Matthias Peuckert für die ersten drei Quartale 2021, die in 2021 gewährt und geschuldet worden sind. Der entsprechende Bonus für das vierte Quartal 2021 wird erst in 2022 gewährt und geschuldet. Für die beiden weiteren in 2021 bestellten Vorstände Xiaowei Wei und Nikolaus Weinberger gelten gemäß der Verträge aus Vorjahren Jahreszielvereinbarungen für das Gesamtjahr 2021, die erst in 2022 gewährt und geschuldet werden.

Zielgröße	Gewichtung	Tatsächliche Zielerreichung	2021 IST Wert (in TEUR)	0% Zielwert (in TEUR)	100% Zielwert (in TEUR)	200% Zielwert (in TEUR)	Betrag bei 100% Zielerreichung (in TEUR)	Gewährter Bonus (in TEUR)
<b>Q1 2021</b>		<b>67%</b>					<b>18,75</b>	<b>12,56</b>
Bereinigtes EBIT des Konzerns	80%	84%	-3.461	unter -4.811	-3.208	über -1.604		
Operativer Cash Flow des Konzerns	20%	0%	-4.759	unter -4.682	-3.122	über -1.561		
<b>Q2 2021</b>		<b>58%</b>					<b>18,75</b>	<b>10,88</b>
Bereinigtes EBIT des Konzerns	80%	33%	-4.057	unter -4.554	-3.036	über -1.518		
Operativer Cash Flow des Konzerns	20%	160%	-2.523	unter -5.388	-3.592	über -1.796		
<b>Q3 2021</b>		<b>0%</b>					<b>18,75</b>	<b>-</b>
Bereinigtes EBIT des Konzerns	80%	0%	-2.458	unter -1.402	-935	über -467		
Operativer Cash Flow des Konzerns	20%	0%	-575	unter 362	724	über 1.085		

STI-Performance Bonus

Der STI-Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020 wurde vom Aufsichtsrat in 2021 anhand der individuellen Leistungsperformance jedes einzelnen Vorstandsmitglieds festgelegt und in 2021 ausgezahlt. In der nachfolgenden Tabelle sind die Ziele sowie die Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied aufgeführt:

Ziele	Tatsächliche Zielerreichung	Betrag bei 100% Zielerreichung (in TEUR)	Gewährter Bonus (in TEUR)
<b>Matthias Peuckert</b>	<b>144%</b>	<b>37,5</b>	<b>54</b>
1) Kapitalerhöhung Q1 2020: Organisation und erfolgreiche Durchführung einer Kapitalerhöhung Anfang 2020			
2) Beschaffung weiterer Finanzierung für die Wachstumsinitiativen in China in Q3/Q4 2020			
3) Unterstützung des neuen China-Teams bei Prozessen, Logistik und Business Intelligence, um neue Vertriebswege und neue Plattformen zu eröffnen			
4) Vorbereitung und Durchführung Lagerumzug			
5) Reduktion der Kostenbasis für das EU-Geschäft			
<b>Xiaowei Wei</b>	<b>82%</b>	<b>18,2</b>	<b>14,9</b>
1) Beschaffung weiterer Finanzierung für die Wachstumsinitiativen in China in Q3/Q4 2020			
2) Aufbau eines neuen Vertriebs-/Marketingteams, welches mindestens EUR 5m profitablen Umsatz generiert			
3) Aufbau eines neuen Vertriebs- und Marketingteams, welches die TP Aufgaben (inkl. Kundenservice) intern abdeckt			
4) Eröffnung einer zusätzlichen Plattform in China in 2020			
<b>Nikolaus Weinberger</b>	<b>132%</b>	<b>37,5</b>	<b>49,5</b>
1) Kapitalerhöhung Q1 2020: Organisation und erfolgreiche Durchführung einer Kapitalerhöhung Anfang 2020			
2) Beschaffung weiterer Finanzierung für die Wachstumsinitiativen in China in Q3/Q4 2020			
3) Vollständige Durchführung der China VAT Erstattung im Geschäftsjahr 2020			
4) Verlagerung der IT Abteilung von München nach Sibiu und Umzug der Shop Plattformen zu einem externen Anbieter			
5) Unterstützung des Aufbaus des neuen China Teams bezüglich HR, Finance und rechtlichen Themen			

Nikolaus Weinberger hat den STI-Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2021 (aufgrund des unterjährigen Austritts nur für Q1 2021) bereits in 2021 ausgezahlt bekommen.

Ziele	Tatsächliche Zielerreichung	Betrag bei 100% Zielerreichung (in TEUR)	Gewährter Bonus (in TEUR)
<b>Nikolaus Weinberger</b>	<b>50%</b>	<b>9,38</b>	<b>4,69</b>
1) Erfolgreiche Finalisierung des Jahresabschluss 2020 sowie Abstimmung mit KPMG			
2) Erfolgreiche Abwicklung der Kapitalerhöhung über 10% im Verlauf des März 2021			
3) Zeitgerechte Nachbesetzung zahlreicher vakanter Positionen sowie zeitgerechte Abwicklung von Personalmaßnahmen			
4) Projekt IT Plattform Outsourcing ohne substanzielle Mehrkosten abschließen			

Auszahlung

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung, orientiert am Jahr der Auszahlung, des Geschäftsjahres 2021 individualisiert angegeben. Dabei sind in 2021 die Grundvergütung inklusive der Nebenleistungen sowohl gewährt als auch zugeflossen. Der kurzfristige Bonus enthält a) den STI-Business Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (Auszahlungsfaktor 0) für alle drei Vorstandsmitglieder, b) den STI-Business Bonus für die Quartale eins, zwei und drei 2021 für Matthias Peuckert, c) den STI-Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020 für alle drei Vorstandsmitglieder, sowie d) den STI-Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis zum Ausscheiden am 31. März 2021) für Nikolaus Weinberger, da dieser bereits in 2021 gewährt und geschuldet und auch ausgezahlt worden ist. Der STI-Business Bonus sowie der STI-Performance Bonus jeweils betreffend die Geschäftsjahre 2020 wurden erst nach der Billigung des Konzernabschlusses 2020 festgelegt und gelten somit erst in 2021 als gewährt und geschuldet und wurden auch erst in 2021 ausgezahlt. Die gewährte anteilsbasierte Vergütung des Geschäftsjahres 2021 wird mit einem rechnerischen Wert aus der Anzahl ausgegebener Aktienoptionen bzw. Restricted Stock Units multipliziert mit dem beizulegenden Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt angegeben.

	Eintritt / Austritt	Feste Bestandteile				Variable Bestandteile			Gesamt- vergü- tung  (in TEUR)	Anteil der festen Vergü- tung	Anteil der vari- ablen Vergü- tung
		Fest- gehalt (in TEUR)	Neben- leistun- gen (in TEUR)	Urlaubs- abgel- tung (in TEUR)	Summe (in TEUR)	Kurzfris- tiger Bo- nus (in TEUR)	LTIP (in TEUR)	Summe (in TEUR)			
<i>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</i>											
Matthias Peuckert	01.05.2018 / 31.03.2022	392	20	--	412	78	75	153	565	72,95%	27,05%
Xiaowei Wei	16.03.2021 / --	107	18	--	125	15	75	90	215	58,79%	41,21%
Nikolaus Weinberger	16.04.2015 / 31.03.2021	63	16	3	82	54	--	54	136	60,08%	39,92 %
<b>Summe</b>		<b>562</b>	<b>54</b>	<b>3</b>	<b>619</b>	<b>147</b>	<b>150</b>	<b>297</b>	<b>916</b>	<b>67,68%</b>	<b>32,32%</b>
<i>Frühere Vorstandsmitglieder</i>											
--											

#### 5-Jahresvergleich

Die folgende Tabelle beinhaltet eine vergleichende 5-Jahres-Darstellung der Entwicklung der Vorstandsvergütung. Dabei wurden die Vorjahreszahlen analog zu der gewährten und geschuldeten Vergütung 2021 ermittelt.

Veränderung in %	2017 zu 2016	2018 zu 2017	2019 zu 2018	2020 zu 2019	2021 zu 2020
<b>Vergütungen der Vorstandsmitglieder</b>					
<i>Gegenwärtige Vorstandsmitglieder</i>					
Matthias Peuckert	-	-	+51,52 %	-15,05 %	-4,30 %
Xiaowei Wei	-	-	-	-	-15,07 %
Nikolaus Weinberger	-43,85 %	+9,16 %	+35 %	-14,15 %	-14,94 %
<i>Frühere Vorstandsmitglieder</i>					
Zhixiong Yan				+110,1 %	-
Jürgen Vedio	+53,36 %	+4,48 %	-	-	-
Alexander Brand	-48,11 %	-6,47 %	-	-	-
Konstantin Urban	-48,24 %	-6,51 %	-	-	-
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>					
Umsatzerlöse der windeln.de SE (HGB)	-1,83 %	-35,77 %	-21,30 %	+7,67 %	-32,91 %
Jahresfehlbetrag der windeln.de SE (HGB)	-45,58 %	+31,40 %	+54,70 %	-4,98 %	+14,33 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer*</b>	n/a	n/a	n/a	n/a	-1,60 %

\* Die Angabe bezieht sich auf die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der ersten drei Führungsebenen unterhalb des Vorstands der windeln.de SE, umgerechnet auf Vollzeitäquivalente. In die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer sind sämtlichen fixe und variable (individueller Bonus und Unternehmensbonus) Vergütungsbestandteile eingeflossen, jedoch keine anteilsbasierte Vergütung.

Die Veränderung der Vergütung von 2016 zu 2017 ergeben sich bei den Vorständen Nikolaus Weinberger, Alexander Brand und Konstantin Urban im Wesentlichen aus dem geringen Wert der LTIP-Gewährung aufgrund des gesunkenen Aktienkurses der windeln.de-Aktie sowie geringeren Bonusbeträgen aufgrund von Planverfehlungen. Jürgen Vedio hatte für das Jahr 2016 keinen LTIP-Anspruch was den Vergütungsanstieg zu 2017 erklärt.

Die Veränderung der Vergütung von 2017 zu 2018 ergeben sich bei den Vorständen Alexander Brand und Konstantin Urban aus der fehlenden individuellen Bonusgewährung sowie der fehlenden LTIP-Gewährung aufgrund des Ausscheidens aus dem Vorstand. Die Vorstände Nikolaus Weinberger und Jürgen Vedio haben in 2018 im Vergleich zum Vorjahr jeweils einen höheren individuellen Bonus erhalten.

In 2019 wurden den Vorständen Matthias Peuckert und Nikolaus Weinberger ein Einmalbonus, sog. Incentive 2019, zugesagt und ausgezahlt. Dies wiederum erklärt die Erhöhung des Vergleichs 2018 zu 2019 und erklärt ebenso die Reduktion des Vergleichs 2019 zu 2020. In 2020 hat Vorstand Zhixiong Yan Einmalzahlungen in Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsmandats erhalten.

Die Veränderung der Vergütung von 2020 zu 2021 bei Vorstand Nikolaus Weinberger ergibt sich aus einer im Vergleich zum Vorjahr niedrigeren individuellen Bonusgewährung sowie der fehlenden LTIP-Gewährung aufgrund des Ausscheidens aus dem Vorstand. Die Veränderung der Vergütung von 2020 zu 2021 bei Vorstand Matthias Peuckert ist zum einen auf ein ab 1. April 2021 höheres Grundgehalt aufgrund der Verlängerung der Vorstandstätigkeit zurückzuführen, was jedoch mehr als überkompensiert wird durch einen niedrigeren Unternehmensbonus wegen höherer Budgetverfehlung. Die Veränderung der Vergütung von 2020 zu 2021 bei Vorstand Xiaowei Wei ist im Wesentlichen auf einen freiwilligen Gehaltsverzicht im zweiten Halbjahr 2021 aufgrund der negativen Entwicklung im Segment China im Vergleich zum Budget zurückzuführen.

Angaben zum LTIP

Die folgende Tabelle enthält Informationen aus 2021 zu den Aktienoptionsprogrammen:

Vorstandsmitglied	Plan	Planmerkmale							Zugesagte Anzahl in 2021 (in Stück)
		Tag der Gewährung	Dienstperiode	Ausübungszeitraum*	Beizulegender Zeitwert am Tag der Gewährung	Ausübungspreis	Leistungsziele	Leistungsperiode	
Matthias Peuckert	LTIP 2020-2024 – SO	12.04.2021	1.5.2021 - 30.04.2025	ab 12.04.2025 für 26 Monate	EUR 0,20	EUR 1,30	Steigerung des durchschnittlichen Aktienkurses der windeln.de Aktie um mind. 20%	12-Monatszeitraum	50.000
Matthias Peuckert	LTIP 2020-2024 – RSU	12.04.2021	1.5.2021 - 30.04.2025	ab 12.04.2025 für 26 Monate	EUR 1,31	--	--		50.000
Xiaowei Wei	LTIP 2020-2024 – SO	12.04.2021	1.5.2021 - 30.04.2025	ab 12.04.2025 für 26 Monate	EUR 0,20	EUR 1,30	Steigerung des durchschnittlichen Aktienkurses der windeln.de Aktie um mind. 20%	12-Monatszeitraum	50.000
Xiaowei Wei	LTIP 2020-2024 – RSU	12.04.2021	1.5.2021 - 30.04.2025	ab 12.04.2025 für 26 Monate	EUR 1,31	--	--		50.000

\*Frühestmögliches Ausübungsdatum (ohne Berücksichtigung der Ausübungsfenster)

In 2021 haben sich keine Ausübungsbedingungen geändert.

In 2021 wurden keine Aktienoptionen (SO) bzw. Restricted Stock Units (RSU) an frühere Mitglieder des Vorstands zugesagt bzw. gewährt.

Maximalvergütung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sieht eine Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden sowie für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder vor. Hierbei handelt es sich um den maximalen Zufluss aus fixen Vergütungsbestandteilen, kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen, den ein Vorstand innerhalb eines Geschäftsjahres erhalten kann. Diese Maximalvergütung kann allenfalls bei einem optimalen Zielerreichungswert von 200 % erzielt werden. Die Maximalvergütung beträgt vor diesem Hintergrund TEUR 1.350 für den Vorstandsvorsitzenden und TEUR 1.200 für ordentliche Vorstandsmitglieder.

Die jeweilige Maximalvergütung wird ausschließlich in dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem geregelt; sie wurde bislang nicht als Obergrenze in die individualisierten Vorstandsverträge übernommen.

Die Maximalvergütung wurde im Geschäftsjahr 2021 eingehalten, da der Vorstandsvorsitzende Matthias Peuckert im Geschäftsjahr 2021 eine Gesamtvergütung in Höhe von TEUR 565 und die übrigen Vorstandsmitglieder Dr. Niklaus Weinberger und Xiaowei Wei eine Gesamtvergütung in Höhe von TEUR 136 beziehungsweise TEUR 215 erhalten haben.

Sonstige Angaben

In 2021 wurden keine variablen Gehaltsbestandteile zurückgefordert.

In 2021 wurde vom Vergütungssystem des Vorstands nicht abgewichen.

Kein Vorstandsmitglied hat von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied eine Vergütung zugesagt bzw. in 2021 gewährt bekommen.

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit hat windeln.de SE den Vorstandsmitgliedern Matthias Peuckert und Xiaowei Wei eine Zahlung in Höhe eines Jahresgehalts (fixe Vergütung plus Betrag des kurzfristigen variablen Bonus) zugesagt. Ein Vorstandsmitglied hat keinen Anspruch auf diese Zahlung, falls windeln.de SE das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund gekündigt hat.

Keinem Vorstandsmitglied wurden Leistungen für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt.

Im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Dr. Nikolaus Weinberger wurden keine Leistungen zugesagt bzw. gewährt.

## 2. Aufsichtsratsvergütung

### 2.1 Grundzüge des Vergütungssystems

Die Vergütung des Aufsichtsrats wurde in der Hauptversammlung der Aktionäre am 24. Juni 2020 neu geregelt und gilt seit dem 1. Juli 2020. Sie berücksichtigt die aktuelle wirtschaftliche Lage des Konzerns. Die Vergütung besteht im Grunde nach aus festgesetzten, erfolgsunabhängigen, jährlichen Zahlungen. Sie richtet sich nach der Verantwortung und dem Umfang der Tätigkeiten des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds. Aufsichtsratsmitglieder, die ihr Amt als Aufsichtsräte oder Vorsitzende nur während eines Teils des Geschäftsjahrs ausüben, erhalten einen entsprechenden Anteil an der Vergütung. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird fällig nach der Hauptversammlung, die den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr, für das die Vergütung bezahlt wird, entgegennimmt oder über seine Genehmigung entscheidet. Die jährliche Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt TEUR 15 bzw. TEUR 30 im Falle des Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Mitglieder eines Ausschusses erhalten zusätzlich eine jährliche feste Vergütung von TEUR 3, der Vorsitzende eines Ausschusses erhält TEUR 6.

Die Vergütung des Aufsichtsrats bis zum 30. Juni 2020 wurde in der Hauptversammlung am 24. Juni 2018 beschlossen. Die Vergütung besteht ebenfalls aus einer festgesetzten, erfolgsunabhängigen, jährlichen Zahlung und richtet sich nach der Verantwortung und dem Umfang der Tätigkeiten des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds. Aufsichtsratsmitglieder, die ihr Amt als Aufsichtsräte oder Vorsitzende nur während eines Teils des Geschäftsjahrs ausüben, erhalten einen entsprechenden Anteil an der Vergütung. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird fällig nach der Hauptversammlung, die den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr, für das die Vergütung bezahlt wird, entgegennimmt oder über seine Genehmigung entscheidet. Die jährliche Aufsichtsratsvergütung bis 30. Juni 2020 beträgt TEUR 25 bzw. TEUR 60 im Falle des Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Mitglieder eines Ausschusses erhalten zusätzlich eine jährliche feste Vergütung von TEUR 5, der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte.

Nach beiden Vergütungsschemata werden zusätzlich zu den vorgenannten Vergütungen angemessene Spesen im Zusammenhang mit der Aufsichtsrats-tätigkeit erstattet, sowie im Falle von in Deutschland nicht steuerpflichtigen Ausländern die Umsatzsteuer auf die Vergütung und die Spesen. Der Aufsichtsrat erhält weder eine variable Vergütung noch eine anteilsbasierte Vergütung. Die Vergütung ist somit nicht an Leistungskriterien geknüpft und berücksichtigt auch nicht die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind von einer D&O-Versicherung des Konzerns abgedeckt.

### 2.2 Aufsichtsratsvergütung in 2021

Die nachfolgende Tabelle zeigt die in 2021 gewährte Vergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit im Geschäftsjahr 2020. Der Zeitpunkt der Gewährung bemisst sich am Tag der Hauptversammlung für das vorangegangene Geschäftsjahr. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wurde somit am 14. Mai 2021 gewährt.

	Eintritt	Austritt	Feste Bestandteile			Anteil der festen Vergütung	Anteil der variablen Vergütung
			Grundvergütung (in TEUR)	Vergütung für Ausschuss (in TEUR)	Summe (in TEUR)		
<i>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</i>							
Clemens Jakoptisch	25.06.2018	--	28	9	37	100%	0%
Maurice Reimer	24.06.2020	--	8	4	12	100%	0%
Christian Reitermann	20.01.2021	--	--	--	--	100%	0%
Weijian Miao	06.06.2019	14.05.2021	20	--	20	100%	0%
Yafang Tang	24.06.2020	14.05.2021	8	2	10	100%	0%
Xiao Jing Yu	06.06.2019	14.05.2021	20	4	24	100%	0%
<b>Summe</b>			<b>84</b>	<b>19</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
<i>Frühere Aufsichtsratsmitglieder</i>							
Tomasz Czechowicz	02.06.2017	23.12.2020	20	--	20	100%	0%
Willie Schwerdtle	16.04.2015	24.06.2020	29	7	36	100%	0%
Edgar Lange	21.04.2015	24.06.2020	12	5	17	100%	0%
<b>Summe</b>			<b>61</b>	<b>12</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
<b>GESAMTSUMME</b>			<b>144</b>	<b>31</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

Die gewährte Vergütung im Geschäftsjahr 2021 entspricht dem gebilligten Vergütungssystem.

Die folgende Tabelle beinhaltet eine vergleichende 5-Jahres-Darstellung der Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung. Dabei wurden die Vorjahreszahlen analog zu der gewährten Vergütung 2021 ermittelt.

Veränderung in %	2017 zu 2016	2018 zu 2017	2019 zu 2018	2020 zu 2019	2021 zu 2020
<b>Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder</b>					
<i>Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder</i>					
Clemens Jakoptisch	-	-	-	+9%	+13%
Maurice Reimer	-	-	-	-	-
Christian Reitermann	-	-	-	-	-
Weijian Miao	-	-	-	-	-20%
Yafang Tang	-	-	-	-	-
Xiao Jing Yu	-	-	-	-	-20%
<i>Frühere Aufsichtsratsmitglieder</i>					
Tomasz Czechowicz	-	-	-38%	0%	-25%
Willie Schwerdtle	0%	0%	-13%	+4%	+3%
Edgar Lange	0%	0%	-13%	0%	0%
Christoph Braun	0%	0%	0%	0%	-
Hanna Eisinger	-	-	-	0%	-
Petra Schäfer	-	0%	-	-	-
Nenad Marovac	0%	0%	-38%	-	-
David Reis	0%	-	-	-	-
Francesco Rigamonti	0%	-	-	-	-
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>					
Umsatzerlöse der windeln.de SE (HGB)	-1,83 %	-35,77 %	-21,30 %	+7,67 %	-32,91 %
Jahresfehlbetrag der windeln.de SE (HGB)	-45,58 %	+31,40 %	+54,70 %	-4,98 %	+14,33 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer*</b>	n/a	n/a	n/a	n/a	-1,60 %

\* Die Angabe bezieht sich auf die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der ersten drei Führungsebenen unterhalb des Vorstands der windeln.de SE, umgerechnet auf Vollzeitäquivalente. In die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer sind sämtlichen fixe und variable (individueller Bonus und Unternehmensbonus) Vergütungsbestandteile eingeflossen, jedoch keine anteilsbasierte Vergütung.

Die Aufsichtsratsvergütung wurde in den letzten Jahren, analog der Ergebnisentwicklung, zweimal nach unten gesetzt. Ein möglicher Anstieg der prozentualen Vergütung im Vergleich zum Vorjahr ist bei allen Aufsichtsratsmitgliedern auf die Übernahme von zusätzlichen Ausschusstätigkeiten zurückzuführen.

### 3. Hauptversammlung

Gem. § 120a Abs. 4 AktG hat die Hauptversammlung der windeln.de SE über die Billigung des nach § 162 AktG zu erstellenden und zu prüfenden Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr zu beschließen. Für das Geschäftsjahr 2020 wurde noch kein solcher Vergütungsbericht erstellt, da dies nicht verpflichtend gewesen ist.

München, der 12. Mai 2022

Vorstand der windeln.de SE  
Aufsichtsrat der windeln.de SE



**windeln.de**