

Vergütungsbericht der Delticom AG

1. Allgemeines

In diesem Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Delticom AG im Geschäftsjahr 2021 gemäß den Vorgaben des AktG dargestellt und erläutert. Um die Einordnung der Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Die Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer geprüft. Er ist mit dem Vermerk des Abschlussprüfers auf unserer Internetseite unter <https://www.delti.com/de/investor-relations/berichte-präsentationen/finanzberichte/> einsehbar.

2. Grundzüge des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands

2.1. Überblick

Im Geschäftsjahr 2021 wurde von der Hauptversammlung ein neues Vergütungssystem beschlossen. Dieses wird in Abschnitt 2.2. näher erläutert. Die in 2021 berücksichtigten Vergütungen wurden in Übereinstimmung mit dem nachfolgend beschriebenen Vergütungssystem aus dem Jahr 2012 gezahlt.

Für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems sowie der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat zuständig. Er überprüft die Vergütungsstruktur regelmäßig auf ihre Angemessenheit. Der Aufsichtsrat der Delticom hat in seiner Sitzung am 20.03.2012 die Einführung eines Systems der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Delticom AG beschlossen. Die Hauptversammlung vom 30.04.2012 hat dieses Vergütungssystem gebilligt. Die Vergütung des Vorstands setzt sich grundsätzlich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Festvergütung
- Variable Vergütung

Bei der **Festvergütung** handelt es sich um eine erfolgsunabhängige, jeweils nachträglich zum Monatsende ausbezahlte Grundvergütung inklusive Nebenleistungen.

Die **variable Vergütung** ist als

- Erfolgebeteiligung und
- Ermessensbeteiligung

ausgestaltet.

Bei der **Erfolgstantieme** handelt es sich um eine variable Komponente mit langfristiger Anreizwirkung, die an den Kennzahlen "Konzernumsatz" und "Konzern-EBT" gemessen wird. Um die Vergütungsstruktur auf eine langfristige, erfolgreiche Unternehmensführung auszurichten, erfolgt die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung zeitlich über einen Zeitraum von drei Jahren gestreckt. Zudem unterliegt dieser Vergütungsbestandteil einer Anpassung durch ein Bonus-/Malussystem, das von den beiden genannten Kennzahlen abhängt. Zu den Einzelheiten der Ermittlung dieser Erfolgskomponente verweisen wir auf Abschnitt 4. dieses Vergütungsberichts.

Zusätzlich zum Festgehalt und Erfolgstantieme können die Vorstandsmitglieder bei außerordentlichen Leistungen eine **Ermessenstantieme** als eine weitere Komponente der variablen Vergütung

- in bar oder
- in Form von Optionsrechten auf nennbetragslose Stückaktien an der Gesellschaft auf der Grundlage des jeweils geltenden Aktienoptionsplans

erhalten.

Im Falle derartiger außerordentlicher Leistungen setzt der Aufsichtsrat die Art und Höhe der Ermessenstantieme nach billigem Ermessen fest. Berücksichtigt werden hierbei neben außerordentlichen Leistungen im Einzelfall insbesondere außerordentliche Verdienste des Vorstandsmitglieds für die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Zur Begrenzung der Auswirkungen außerordentlicher positiver Entwicklungen gilt ein Cap auf die variable Vergütung. Für kein Geschäftsjahr darf die Summe aus der Erfolgstantieme und der Ermessenstantieme (zusammen variable Vergütung) eine bestimmte vorab definierte Grenze (je Vorstand 500.000 €) überschreiten. Sofern dies rechnerisch der Fall wäre, werden Erfolgs- und Ermessenstantieme pro rata bis zu dieser Grenze gekürzt.

Einzelne Vorstandsmitglieder sind ausschließlich im Rahmen von Beraterverträgen für die Delticom AG tätig und sind nicht in das oben genannte Vergütungsmodell einbezogen. Die Gründe hierfür liegen im Restrukturierungsprozess der Delticom AG. Einzelheiten hierzu werden im Abschnitt 4.2. zur Vergütung des Vorstands dargestellt.

Optionsrechte

Unter Berücksichtigung der im Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 29.04.2014 enthaltenen Vorgaben zu den wesentlichen Merkmalen des Aktienoptionsprogramms 2014 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft am 28.12.2016 beschlossen, den Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft Optionsrechte zum Bezug von bis zu 135.000 Stückaktien in mehreren Tranchen einzuräumen. Am 05.01.2017 hat der Aufsichtsrat der Delticom AG die Ausgabe der ersten Tranche der Optionsrechte zum Bezug von je 8.000 neuen, nennbetragslosen, auf den Namen lautenden Stückaktien der

Gesellschaft an die damaligen Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft Susann Dörsel-Müller, Philip von Grolman, Thierry Delesalle und Andreas Prüfer beschlossen.

Ferner hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft am 21.11.2017 beschlossen, den Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft Optionsrechte zum Bezug von Stückaktien der zweiten Tranche einzuräumen. Am 05.01.2018 hat der Aufsichtsrat der Delticom AG daraufhin die Ausgabe von je 8.000 Optionsrechten aus dieser zweiten Tranche an die damaligen Mitglieder des Vorstands Susann Dörsel-Müller, Philip von Grolman, Thierry Delesalle und Andreas Prüfer beschlossen.

Ferner hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft am 04.12.2018 beschlossen, den Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft Optionsrechte zum Bezug von Stückaktien der dritten und letzten Tranche einzuräumen. Am 28.12.2018 hat der Aufsichtsrat der Delticom AG daraufhin die Ausgabe von je 8.000 Optionsrechten aus dieser dritten Tranche an die damaligen Mitglieder des Vorstands Susann Dörsel-Müller, Philip von Grolman und Andreas Prüfer beschlossen.

Die Wartezeit beträgt bei allen Aktienoptionen vier Jahre, beginnend am jeweiligen Ausgabetag. Die Optionsrechte haben jeweils eine Laufzeit von maximal zehn Jahren ab dem Tag des Entstehens des jeweiligen Optionsrechts. Eine Ausübung der Optionsrechte ist nur möglich, wenn der ungewichtete Durchschnitt der Schlusspreise der Aktie der Gesellschaft an den fünf Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag des jeweiligen Ausübungszeitraums, in dem das Optionsrecht ausgeübt wird, mindestens 130 % des Ausübungspreises beträgt (Erfolgsziel). Sofern diese Voraussetzung für einen bestimmten Ausübungszeitraum vorliegt, ist die Ausübung während dieses Ausübungszeitraums unabhängig von der weiteren Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft möglich.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Vorstands vor Ablauf der Wartezeit kommt es pro angefangene drei Monate, die das Ende des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Wartezeit liegt, zu einem Verfall von 1/16 der Optionsrechte; Bruchteile von weiter bestehenden Optionsrechten werden auf die nächste volle Zahl aufgerundet. Aktienoptionsrechte, für die die Wartezeit abgelaufen ist, können lediglich einmalig in dem auf den Ablauf der Wartezeit folgenden Ausübungszeitraum ausgeübt werden.

Den nachfolgenden Vorstandsmitgliedern wurden in den Jahren 2017 und 2018 die folgenden Aktienoptionen gewährt:

	1. Tranche 05.01.2017	2. Tranche 05.01.2018	3. Tranche 28.12.2018	Gewährte Optionsrechte	verfallen	Bestand Optionsrechte 31.12.2021
Susann Dörsel-Müller	8.000	8.000	8.000	24.000	-16.500	7.500
Philip von Grolman	8.000	8.000	8.000	24.000	0	24.000
Andreas Prüfer	8.000	8.000	8.000	24.000	0	24.000
Thierry Delesalle	8.000	8.000	0	16.000	-14.500	1.500

Der Ausübungspreis der jeweiligen Tranche beträgt 17,61 € (1. Tranche), 11,39 € (2. Tranche) bzw. 8,02 € (3. Tranche).

In 2021 erfolgte keine Ausgabe von Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands. Vom gesamten Vorstand wurden bisher noch keine Aktienoptionen ausgeübt. Aufgrund des Ausscheidens von Susann Dörsel-Müller in 2020 sind entsprechend des Aktienoptionsplans insgesamt 16.500 Aktienoptionen von ihr in 2020 (10.000) bzw. 2021 (6.500) verfallen. Aufgrund des Ausscheidens von Thierry Delesalle in 2019 sind entsprechend des Aktienoptionsplans insgesamt 14.500 Aktienoptionen von ihm in 2019 (11.000) bzw. 2021 (3.500) verfallen.

Aktueller Aktienoptionsplan

Die Hauptversammlung vom 12.08.2019 hat den Aufsichtsrat ermächtigt, bis zum 11.08.2024 einmalig, mehrmalig oder – soweit ausgegebene Optionsrechte verfallen oder sonst erlöschen – wiederholt Optionsrechte zum Bezug von insgesamt bis zu 150.000 neuen, nennbetragslosen, auf den Namen lautenden Stückaktien der Gesellschaft an Mitglieder des Vorstands der Delticom AG zu gewähren (Aktienoptionsplan I/2019). Die Konditionen entsprechen weitestgehend denjenigen des Aktienoptionsplans 2014. Im Geschäftsjahr 2021 wurden gemäß dem Ermessen des Aufsichtsrats wie in den beiden Vorjahren keine Aktienoptionen an Vorstände ausgegeben.

2.2. Änderungen des Vergütungssystems

Im Geschäftsjahr 2021 haben sich Änderungen des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder ergeben, um den neuen Anforderungen durch das Gesetz zur Umsetzung zur zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) und den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex gerecht zu werden. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 wurde dementsprechend das Vergütungssystem der Delticom AG im Geschäftsjahr 2021 neu aufgestellt. Die neuen Regelungen wurden innerhalb von zwei Monaten nach der Hauptversammlung eingeführt. Das neue Vergütungssystem ist ab diesem Zeitpunkt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsverträge maßgeblich.

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das nächste Geschäftsjahr anhand des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied gesondert fest. Dies ist jeweils die Summe aus Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) und variabler Vergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds stehen und gleichzeitig die wirtschaftliche Lage und den Erfolg des Unternehmens berücksichtigen. Zudem werden die Angemessenheit und Marktüblichkeit anhand eines horizontalen und vertikalen Vergleichs verifiziert. Bei der Höhe der jeweiligen Ziel-Gesamtvergütung wird jeweils die Funktion und der Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Die Vorstandsvergütung beinhaltet für neue oder zu verlängernde Verträge die folgenden drei Hauptkomponenten, deren Anteil an der Gesamtvergütung sich wie folgt zusammensetzt:

- Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) – 50 bis 75 %
- Kurzfristig variable Vergütung (Bonus) – 10 bis 25 %

- Langfristig variable aktienbasierte Vergütung – 15 bis 30 %

Der Anteil der langfristig aktienbasierten variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung muss dabei stets größer sein als der Anteil der kurzfristig variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung.

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die Ausübung des Vorstandsmandats eine **Grundvergütung** in Form eines Festgehalts. Dieses wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Es kann für die einzelnen Vorstandsmitglieder variieren, wobei insbesondere die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, der Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse berücksichtigt werden können. Mitglieder des Vorstands erhalten **Nebenleistungen** im Einklang mit der üblichen Praxis im Markt. Solche Nebenleistungen umfassen beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, Erstattung von Steuerberatungskosten sowie von Wohnungs- und Umzugskosten bei der Erstberufung oder bei einem Wechsel des hauptsächlichen Arbeitsorts, einschließlich der gegebenenfalls im Zusammenhang damit anfallenden Steuern. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Mitglied des Vorstands den maximalen Geldwert von Nebenleistungen als Prozentsatz der Grundvergütung fest.

Die **kurzfristig variable Vergütung** der Vorstandsmitglieder ist an die Jahresperformance von Delticom gekoppelt (Bonus). Sie hängt sowohl von der Erreichung eines finanziellen Ziels als auch nicht-finanzieller Ziele ab. Diese Ziele werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitet, so dass dieser Vergütungsbestandteil durch entsprechende Incentivierung zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beitragen soll. Im Hinblick auf das finanzielle Leistungskriterium steht im Vordergrund, profitabel und effizient zu wirtschaften.

Die kurzfristig variable Vergütung basiert auf folgenden Leistungsparametern und ist wie folgt gewichtet:

- Konzernergebnis zu 65 % und
- individuelle Ziele zu 35 %

Der Aufsichtsrat legt jährlich vor Beginn eines Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen den Zielwert für das Konzernergebnis für dieses Geschäftsjahr fest. Relevant können hier unter anderem Markt- und Wettbewerbsumfeld, Werte der vergangenen Jahre, Budgetwerte und extern kommunizierte Zahlen sein. Mit Blick auf die individuellen Ziele wählt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres individuell für das jeweilige Vorstandsmitglied zwei bis vier nicht-finanzielle Ziele aus.

Der Aufsichtsrat wird jeweils nach Ablauf eines Geschäftsjahres die Zielerreichung sowohl betreffend das Konzernergebnis auf Basis des gebilligten Konzernabschlusses als auch bei den individuellen Leistungskriterien ermitteln und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammenfassen. Betreffend das finanzielle Ziel und die nicht-finanziellen Ziele führt jeweils eine Zielerreichung unter 50 % dazu, dass keine kurzfristige variable Vergütung für dieses Ziel bzw. diese Ziele an das Vorstandsmitglied gezahlt wird. Bei einer Zielerreichung zwischen 50 % und 150 % gibt es jeweils eine lineare Bonusgerade, mittels derer der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres die Zielerreichung und die daraus

jeweils resultierenden Auszahlungsbeträge feststellt, indem die jeweilige individuelle Zielvergütung des Vorstandsmitglieds mit dem Prozentsatz seiner Zielerreichung (maximal jedoch 150 %) multipliziert wird, wobei 100 % der Zielwert ist und bei 150 % Zielerreichung ein Cap besteht. Der ermittelte Bonus wird in bar spätestens einen Monat nach Veröffentlichung des Konzernabschlusses ausgezahlt.

Die **langfristig variable aktienbasierte Vergütung** basiert auf Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage eines Aktienoptionsplans der Gesellschaft gewährt werden. Grundlage für einen solchen Aktienoptionsplan ist derzeit die Ermächtigung der Hauptversammlung vom 12. August 2019. Die Zuteilung der Höhe nach liegt im Ermessen des Aufsichtsrats.

Die Aktienoptionen stellen mit ihrer vierjährigen Wartezeit eine langfristig variable aktienbasierte Vergütung mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage dar. Sie leisten damit einen Beitrag zur langfristigen Unternehmensentwicklung und verknüpfen die Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen. Aufgrund der vierjährigen Wartezeit und des Erfordernisses der Erreichung des Erfolgsziels wird die langfristig positive Kursentwicklung der Delticom-Aktie honoriert.

Hierbei ist die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung, also die Summe aller für das fragliche Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbeiträge, einschließlich Festgehalt, variabler Vergütung und Nebenleistungen, im Sinne einer Maximalvergütung begrenzt. Diese beträgt für die Mitglieder des Vorstands jeweils 500.000 €. Bezugspunkt sind die Aufwendungen der Gesellschaft für ein Geschäftsjahr, unabhängig davon, wann die konkrete Auszahlung der jeweiligen Beträge erfolgt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden nach der Neuaufstellung des Vergütungssystems bzw. nach dem Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 Vorstandsverträge für die Vorstandsmitglieder Torsten Pötzsch, Philip von Grolman und Andreas Prüfer mit Wirkung ab 1. Januar 2022 neu gefasst oder verlängert, so dass das neue Vergütungssystem in 2021 noch nicht zum Tragen kam.

3. Grundzüge des Vergütungssystems der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Vergütung ohne erfolgsabhängige Bestandteile.

Gemäß dem in der Hauptversammlung vom 30.04.2012 beschlossenen Vergütungssystem erhalten die Aufsichtsräte eine reine Festvergütung. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten danach eine feste Jahresvergütung von 10.000 €. Die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt 50.000 €, die des Stellvertreters 20.000 €.

Auch für den Aufsichtsrat wurde in der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 ein neues Vergütungssystem beschlossen. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten danach weiterhin eine reine Festvergütung. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten danach eine feste Jahresvergütung von 35.000 €. Die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt 70.000 €, die des Stellvertreters 45.000 €. Diese Vergütung galt für den Aufsichtsrat bereits für das gesamte Geschäftsjahr 2021.

Auszahlungen erfolgten im Geschäftsjahr 2021 aufgrund des Übergangs des Vergütungssystems teilweise für 2020 (nach dem alten Vergütungssystem) und teilweise für 2021 (nach dem neuen Vergütungssystem).

4. Vergütung des Vorstands in 2021

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus einer erfolgsunabhängigen Festvergütung und einer variablen Vergütung zusammen.

Nachfolgend werden die im Geschäftsjahr 2021 an die Vorstände der Delticom AG gewährten Vergütungen dargestellt. Als "gewährt" werden in diesem Sinne solche Vergütungen angesehen, die den Organmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich zugeflossen sind. Die in 2021 erfolgten Zahlungen an die Vorstände der Delticom AG erfolgten noch in Übereinstimmung mit dem seit 2012 geltenden Vergütungssystem.

Die gewährten Vergütungen des Vorstands setzen sich im Einzelnen im Sinne von § 162 AktG wie folgt zusammen (in €):

Vorstandsmitglied	Festvergütung			variable Vergütung			Gesamtvergütung	Verhältnis fixe zur variablen Vergütung	
	Grundvergütung	Nebenleistungen	Festvergütung gesamt	Erfolgstantieme	Ermessenstantieme bar	Gewährung von Aktienoptionen			Variable Vergütung gesamt
Philip von Grolman	243.000,00	0,00	243.000,00	46.719,87	0,00	0,00	46.719,87	289.719,87	84/16
Andreas Prüfer	453.769,30	0,00	453.769,30	106.751,00	0,00	0,00	106.751,00	560.520,30	81/19
Torsten Pöttsch	247.923,60	17.137,94	265.061,54	0,00	0,00	0,00	0,00	265.061,54	100/0
Thomas Look	286.023,60	17.558,28	303.581,88	29.907,00	80.000,00	0,00	109.907,00	413.488,88	73/27
Alexander Eichler	190.833,31	9.134,00	199.967,31	2.662,00	0,00	0,00	2.622,00	202.589,31	99/01
Harald Blania	184.111,34	0,00	184.111,34	0,00	0,00	0,00	0,00	184.111,34	100/0
	1.605.661,15	43.830,22	1.649.491,37	185.999,87	80.000,00	0,00	265.999,87	1.915.491,24	86/14

4.1. Festvergütung

Die **Festvergütung** bezieht sich sowohl auf die Auszahlungen als auch die Aufwendungen im Geschäftsjahr 2021. Die Nebenkosten beinhalten in 2021 gezahlte Mieten und Sozialversicherungskosten.

Andreas Prüfer ist im Rahmen eines mit dem Aufsichtsrat abgeschlossenen Beratungsvertrags als Vorstand für die Delticom AG in 2021 tätig gewesen. Dieser wurde nach Ablauf des bestehenden Dienstvertrags zum 31. Dezember 2020 abgeschlossen. Grund hierfür ist, dass im Rahmen der Restrukturierung mit den Banken eine Übereinkunft dahingehend geschlossen wurde, dass Herr Prüfer zwar weiterhin seine Vorstandstätigkeit wahrnehmen soll, dies jedoch im Rahmen einer Beratungstätigkeit. Für den Zeitraum seiner Organtätigkeit in 2021 erhielt er ein Honorar von 499.246,15 €, wovon ihm in 2021 453.769,30 € zugeflossen sind.

Harald Blania ist im Rahmen eines Beratungsvertrags als Vorstand für die Delticom AG tätig. Die Tätigkeit erfolgt entsprechend der vertraglichen Vereinbarungen interimsmäßig, bis die Sanierung der

Delticom AG abgeschlossen ist. Herr Blania war bis zum 31. März 2021 in den Vorstand der Delticom AG berufen. Für den Zeitraum seiner Organtätigkeit erhielt er in 2021 ein Honorar von 184.111,34 €, wobei 137.361,34 € für seine Tätigkeiten in 2021 und 46.750 € für seine Tätigkeit im Dezember 2020 ausgezahlt worden sind.

4.2. Variable Vergütung

Die variable Vergütung wird unterschieden in eine Erfolgstantieme sowie eine Ermessentantieme, die in bar oder anhand von Aktienoptionen gewährt werden kann. Die variablen Vergütungen betreffen die Auszahlungen in 2021 auf Basis der Entwicklungen in den Geschäftsjahren 2018, 2019 und 2020.

Bei der **Erfolgstantieme** wird eine Komponente mit langfristiger Anreizwirkung an die Vorstandsmitglieder gewährt, bei der als Leistungskriterien die Kennzahlen "Konzernumsatz" (Komponente 1) und "Konzern-EBT (Konzernjahresergebnis vor Steuern)" (Komponente 2) heranzuziehen sind.

Die erste Komponente errechnet sich aus dem Produkt eines bestimmten Betrages in Euro, dessen Höhe für die Mitglieder des Vorstands individuell festgesetzt wird, und dem Quotienten aus den Umsatzerlösen im Konzern entsprechend IAS 1.81 (a) des abgelaufenen Geschäftsjahres ("Konzernumsatz") und 50 Mio. € ("Komponente 1"):

$$\text{Eurobetrag} \quad \times \quad \frac{\text{Umsatzerlöse im Konzern entsprechend IAS 1.81 (a)}}{50,0 \text{ Mio. €}}$$

Die zweite Komponente errechnet sich aus dem Produkt eines bestimmten Betrages in Euro, dessen Höhe für die Mitglieder des Vorstands individuell festgesetzt wird, und dem Quotienten aus dem EBT im Konzern entsprechend IAS 1.83 des abgelaufenen Geschäftsjahres ("Konzern-EBT") und 2,5 Mio. € ("Komponente 2"):

$$\text{Eurobetrag} \quad \times \quad \frac{\text{EBT im Konzern entsprechend IAS 1.83}}{2,5 \text{ Mio. €}}$$

Hieraus ergeben sich die folgenden mit den individuellen Eurobeträgen zu multiplizierenden Ausgangswerte für die beiden Komponenten und das jeweilige Geschäftsjahr:

	2020	2019	2018
Konzern-Umsatzerlöse in Tsd. €	541.261	625.754	645.724
Konzern-EBT in Tsd. €	2.590	-41.054	426
Ausgangswerte			
Konzern-Umsatzerlöse	10,83	12,52	12,91
Konzern-EBT	1,04	-16,42	0,17

Zur Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf eine langfristige Unternehmensentwicklung erfolgt die Auszahlung zeitlich gestreckt, und die zurückgestellten Vergütungsbestandteile unterliegen zudem der Anpassung durch ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Bonus-/Malussystem:

- 1/3 der Erfolgstantieme wird am Tag nach der ordentlichen Hauptversammlung des auf das Geschäftsjahr X folgenden Geschäftsjahres, also des Geschäftsjahres X+1, ausgezahlt, ohne dass eine Anpassung des Betrages erfolgen würde.
- 1/3 der Erfolgstantieme wird am Tag nach der ordentlichen Hauptversammlung des übernächsten Geschäftsjahres nach dem Geschäftsjahr X, also des Geschäftsjahres X+2, ausgezahlt. Ausgezahlt wird dieser Bestandteil nach Anpassung nach folgenden, sich an der Entwicklung des Konzernumsatzes und des Konzern-EBTs orientierenden Kriterien:
 - Die auf dieses Drittel entfallenden Teile der Komponenten 1 und 2 werden jeweils mit einem Faktor zwischen 0,75 und 1,25 multipliziert.
 - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 1 bei 0,75, wenn der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 87,5 % oder weniger des Konzernumsatzes im Geschäftsjahr X beträgt.
 - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 1 zwischen 0,75 und 1,25, wenn der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 mehr als 87,5 %, aber weniger als 112,5 % des Konzernumsatzes im Geschäftsjahr X beträgt. Der Bonus oder Malus entspricht dem zweifachen Prozentsatz, um den der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 über oder unter dem Konzernumsatz im Geschäftsjahr X liegt.
 - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 1 bei 1,25, wenn der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+1 mehr als 112,5 % des Konzernumsatzes im Geschäftsjahr X beträgt.
 - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 2 bei 0,75, wenn das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 75 % oder weniger des Konzern-EBT im Geschäftsjahr X beträgt.
 - Der Faktor liegt betreffend die Komponente 2 zwischen 0,75 und 1,25, wenn das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 mehr als 75 %, aber weniger als 125 % des Konzern-EBT im Geschäftsjahr X beträgt. Der Bonus oder Malus entspricht dem einfachen Prozentsatz, um den das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 über oder unter dem Konzern-EBT im Geschäftsjahr X liegt.
 - Der Faktor betreffend die Komponente 2 liegt bei 1,25, wenn das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+1 mehr als 125 % des Konzern-EBT im Geschäftsjahr X beträgt.
- Das letzte Drittel der Erfolgstantieme wird am Tag nach der ordentlichen Hauptversammlung des Geschäftsjahres X+3 ausgezahlt. Die Berechnung des Bonus oder Malus richtet sich dabei grundsätzlich nach den vorstehenden Grundsätzen, jedoch ist betreffend die Komponente 1 der zweifache Prozentsatz, um den der Konzernumsatz im Geschäftsjahr X+2 über oder unter dem Konzernumsatz im Geschäftsjahr X liegt und betreffend die Komponente 2 der einfache Prozentsatz, um den das Konzern-EBT im Geschäftsjahr X+2 über oder unter dem Konzern-EBT im Geschäftsjahr X liegt, zugrunde zu legen.

Für die einzelnen Vorstandsmitglieder ergeben sich danach die folgenden Ausgangsbeträge je Komponente für die verschiedenen Jahre (in €):

Vorstandsmitglied	Komponente	Individueller Eurobetrag	Produkt für Zahlung in 2021 auf Basis Umsatz, EBT 2020 = Ausgangsbetrag 2020	Produkt für Zahlung in 2021 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2020 = Ausgangsbetrag 2019	Produkt für Zahlung in 2021 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2020 = Ausgangsbetrag 2018
Philip von Grolman	Umsatzerlöse	4.500,00	48.713,00	56.318,00	58.115,00
	Konzern-EBT	4.500,00	4.662,00	0,00	767,00
Thomas Loock	Umsatzerlöse	5.000,00	44.605,00	16.719,00	-
	Konzern-EBT	6.000,00	32.242,00	0,00	-
Alexander Eichler	Umsatzerlöse	625,00	4.335,00	-	-
	Konzern-EBT	625,00	3.532,00	-	-
Andreas Prüfer	Umsatzerlöse	9.000,00	97.427,00	0,00	0,00
	Konzern-EBT	9.000,00	9.324,00	0,00	0,00

Die Auszahlung der Erfolgstantieme für 2020 an Andreas Prüfer erfolgte bereits vollständig in 2021 im Rahmen einer Abgeltung des sich für ihn für 2020 ergebenden Betrags von 106.751 €. Die Erfolgstantiemen für die mehrjährigen Vergütungskomponenten 2018 und 2019 wurden ihm bereits in 2020 ausgezahlt. Nach dem Abschluss der Restrukturierung erhält Herr Prüfer ab 2022 einen Vorstandsvergütungsvertrag entsprechend des in 2021 neu verabschiedeten Vergütungssystems.

Daraus abgeleitet ergeben sich die folgenden Basisbeträge für die verschiedenen Jahre unter Berücksichtigung des Drittelbetrags aus der jeweiligen Komponente (in €):

Vorstandsmitglied	Komponente	Individueller Eurobetrag	Produkt für Zahlung in 2021 auf Basis Umsatz, EBT 2020 = Ausgangsbetrag 2020	Produkt für Zahlung in 2021 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2020 = Ausgangsbetrag 2019	Produkt für Zahlung in 2021 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2020 = Ausgangsbetrag 2018
Philip von Grolman	Umsatzerlöse	4.500,00	16.237,83	18.772,67	19.371,67
	Konzern-EBT	4.500,00	1.554,00	0,00	255,67
Thomas Loock	Umsatzerlöse	5.000,00	14.868,27	5.573,00	-
	Konzern-EBT	6.000,00	10.747,20	0,00	-
Alexander Eichler	Umsatzerlöse	625,00	1.444,83	-	-
	Konzern-EBT	625,00	1.777,17	-	-

Herr Pöttsch wurde zum 1. Januar 2021 zum Vorstand der Delticom AG berufen. In 2020 kamen für ihn keine variablen Vergütungen zur Auszahlung. Herr Eichler wurde zum 1. Juni 2020 Vorstand der Delticom AG, sodass sich sein Anteil der variablen Vergütung für 2020, der in 2021 zur Auszahlung kam, nur auf sieben Monate bezieht.

Bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrags der Erfolgstantieme des jeweiligen Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 sind schlussendlich die Umsatzerlöse und das Konzern-EBT der Geschäftsjahre

2018, 2019 und 2020 unter Berücksichtigung der Bonus-/Malusregelung heranzuziehen. Diese entwickelten sich wie folgt:

in Tsd. €	2020	2019	2018
Konzern-Umsatzerlöse	541.261	625.754	645.724
Konzern-EBT	2.590	-41.054	426
Entwicklung der Umsatzerlöse in 2020		86,5 %	83,8 %
Faktor Umsatzerlöse	1/3	1/3, davon 0,75	1/3, davon 0,75
Entwicklung Konzern-EBT in 2020		-	608 %
Faktor Konzern-EBT	1/3	0	1/3, davon 1,25

Hieraus ergibt sich eine Vergütung je Vorstandsmitglied bezüglich der Erfolgstantieme wie folgt:

Vorstandsmitglied		Auszahlung in 2021			
in €	Erfolgstantieme	Zahlung in 2021 auf Basis Umsatz, EBT 2020 = erstes Drittel aus 2020	Zahlung in 2021 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2020 = zweites Drittel 2019	Zahlung in 2021 auf Basis Umsatz, EBT-Änderung 2020 = drittes Drittel 2018	+ 1. Drittel aus Anspruch 2020 + 2. Drittel aus Anspruch 2019 + 3. Drittel aus Anspruch 2018
Philip von Grolman	Umsatzerlöse	16.237,83	14.079,48	14.528,81	46.719,87
	Konzern-EBT	1.554,00	0,00	319,75	
Thomas Loock	Umsatzerlöse	14.868,27	4.291,53	0,00	29.907,00
	Konzern-EBT	10.747,20	0,00	0,00	
Alexander Eichler	Umsatzerlöse	1.444,83	0,00	0,00	2.622,00
	Konzern-EBT	1.177,17	0,00	0,00	
Andreas Prüfer*	Umsatzerlöse	97.427,00	0,00	0,00	106.751,00
	Konzern-EBT	9.324,00	0,00	0,00	
*vollständige Abgeltung der Erfolgstantieme für 2020					185.999,87

Thomas Loock erhielt im Geschäftsjahr 2021 zwei **Ermessenstantiemen in bar** in Höhe von insgesamt 80.000 €. Für Leistungen im Zusammenhang mit der Refinanzierung der Delticom AG erhielt Herr Loock 50.000 €. Durch das Erreichen von operativen und prozessualen Zielen im Zusammenhang mit der internen und externen Finanzberichterstattung und Kommunikation erhielt Herr Loock eine weitere Ermessenstantieme von 30.000 €.

Ermessenstantiemen in Form von **Optionsrechten** wurden im Geschäftsjahr 2021 nicht ausgegeben.

Von den Vorständen wurde keine variable Vergütung durch die Delticom AG zurückgefordert.

Zur Begrenzung der Auswirkungen außerordentlicher positiver Entwicklungen gilt ein **Cap** auf die variable Vergütung. Für kein Geschäftsjahr darf die Summe aus Erfolgs- und Ermessenstantieme (zusammen variable Vergütung) eine bestimmte vorab definierte Grenze (500.000 €) überschreiten. Sofern dies rechnerisch der Fall wäre, wird die Erfolgstantieme pro rata bis zu dieser Grenze gekürzt.

Die genaue Höhe der Erfolgstantieme steht aufgrund der mehrjährigen Vergütungskomponenten erst in der Zukunft fest bzw. hängt auch von künftigen Leistungsindikatoren bzw. von für 2021 vom Aufsichtsrat eventuell noch festzulegenden Ermessenstantiemen ab. Daher kann zur Einhaltung der Maximalvergütung für 2021 derzeit im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG noch keine Aussage getroffen werden, sondern erst in künftigen Perioden.

Die Maximalvergütung nach dem in 2021 neu beschlossenen Vergütungssystem von insgesamt 500.000 € (Gesamtvergütung für alle in einem Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbestandteile) kommt in 2021 noch nicht zur Anwendung, da die Verträge noch dem Vergütungssystem aus 2012 unterliegen.

4.3. Vergleichende Darstellung

Die Vergütung der Vorstände der Delticom AG hat sich in den vergangenen Jahren im Verhältnis zu den dargestellten Leistungskriterien für die Erfolgstantieme bzw. zu den Beschäftigten des Delticom-Konzerns wie folgt entwickelt (in %):

Jährliche Veränderung	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017
Vorstandsmitglied					
Philip von Grolman	-2,7	-2,6	-1,9	0,3	-0,6
Andreas Prüfer	-19,6	16,3	-2,3	0,3	9,1
Thomas Loock	26,7	219,6	100,0	-	-
Alexander Eichler	39,0	100,0	-	-	-
Torsten Pöttsch	100,0	-	-	-	-
Harald Blania	44,9	100,0	-	-	-
Aufsichtsratsmitglied					
Alexander Gebler	100,0	0,0	-	-	-
Michael Thöne-Flöge	225,0	0,0	0,0	0,0	33,3
Karl-Otto Lang	100,0	0,0	-	-	-
Unternehmensentwicklung					
Jahresergebnis der Delticom AG	-20,2	106,4	-1.356,8	-164,7	-45,1
Umsatzerlöse	8,2	-13,5	-3,1	-3,3	10,1
Konzern-EBT	91,0	106,3	-9.737,1	-74,3	-74,9
Durchschnittliches Arbeitsentgelt der Beschäftigten auf Vollzeitbasis					
Beschäftigte	2,1	3,3	-1,0	3,5	-0,9

Thomas Loock wurde in 2019 in den Vorstand der Delticom AG berufen. Harald Blania und Alexander Eichler wurden in 2020, Torsten Pöttsch in 2021 zu Vorständen der Delticom bestellt. Alexander Gebler und Karl-Otto Lang wurden im Geschäftsjahr 2020 zu Aufsichtsräten der Delticom AG gewählt.

Als Beschäftigte sind sämtliche Mitarbeiter der Delticom AG, umgerechnet auf Vollzeitbasis, enthalten.

Von einem Dritten wurden keinem Vorstandsmitglied im Hinblick auf seine Vorstandstätigkeit Vergütungen zugesagt oder gewährt.

Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen in 2021 weder für ausgeschiedene noch aktive Vorstände der Delticom AG.

5. Vergütung des Aufsichtsrates in 2021

Für den Aufsichtsrat wurde in der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 ein neues Vergütungssystem beschlossen, wonach die Mitglieder weiterhin eine reine Festvergütung erhalten. Auszahlungen erfolgten im Geschäftsjahr 2021 aufgrund des Übergangs des Vergütungssystems teilweise für 2020 (nach dem früheren Vergütungssystem) und teilweise für 2021 (nach dem neuen Vergütungssystem).

Im Geschäftsjahr 2021 sind den Aufsichtsratsmitgliedern die folgenden Beträge gewährt worden:

- Alexander Gebler (Vorsitzender) – 41.667 € für 2020
- Michael Thöne-Flöge (stellvertretender Vorsitzender) – 65.000 €, davon 45.000 € für 2021 sowie 20.000 € für 2020
- Karl-Otto Lang – 4.166,67 € für 2020

Für die Aufsichtsratsvergütung von Herrn Gebler und Herrn Lang wurden bei der Delticom AG im Jahresabschluss 2021 Rückstellungen in Höhe von 70.000 € bzw. 35.000 € gebildet.

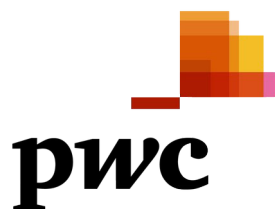
6. Beschlussfassung durch die Hauptversammlung

Die Hauptversammlung 2022 der Delticom AG wird über die Billigung dieses nach § 162 erstellten und geprüften Vergütungsberichts beschließen.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Delticom AG
Hannover

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2021



Inhaltsverzeichnis

Seite

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.....	1
--	---

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

An die Delticom AG, Hannover

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Delticom AG, Hannover, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben

die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Hannover, den 23. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Martin Schröder
Wirtschaftsprüfer

ppa. Martin Sochor
Wirtschaftsprüfer