

Value Management & Research AG, Hamburg

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

A. Vergütungsbericht des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021

Der Bericht beschreibt die im Geschäftsjahr 2021 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Value Management & Research AG und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 HGB) gewährte und geschuldete Vergütung und erläutert individualisiert die Struktur und die Höhe der einzelnen Komponenten der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

Im Folgenden wird die konkrete Anwendung des am 10. August 2021 von der Hauptversammlung der Value Management & Research AG beschlossenen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Value Management & Research AG im Geschäftsjahr 2021 beschrieben.

Dabei sind die Gesamtvergütung, die Bestandteile, aus denen sich die Gesamtvergütung zusammensetzt, alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil, eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung dem Vergütungssystem im Sinne der §§ 87a, 113 Abs. 3 S. 3 AktG entspricht, eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung die langfristige Leistung der Gesellschaft fördert sowie Angaben dazu, wie die Leistungskriterien angewendet wurden, darzustellen.

I. Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem, das in der Hauptversammlung am 10. August 2021 beschlossen wurde, enthält gemäß den gesetzlichen Vorgaben Grenzen für die maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Nachfolgend wird die tatsächliche Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 angegeben. Die Gesamtvergütung wird dabei an dieser Stelle ebenso wie im Vergütungssystem berechnet als die Vergütung, die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 gewährt wird in Abgrenzung zu der Vergütung, die dem Vorstand im Geschäftsjahr zugeflossen ist. Dieser Unterschied ist für Vergütungsbestandteile relevant, die erst in Folgejahren dem Vorstand zufließen. Die so ermittelte Gesamtvergütung betrug im Geschäftsjahr 2021

für den Alleinvorstand, Herrn Eugen Fleck, EUR 73.756,25.

II. Feste und variable Vergütungsbestandteile und deren relativer Anteil

Nachfolgend sind die Vergütungsbestandteile aufgeführt, die im Geschäftsjahr 2021 den Vorstandsmitgliedern zugeflossen sind einschließlich des relativen Anteils dieser Vergütungsanteile an der Gesamtvergütungssumme, die sich hieraus ergibt:

Gesamtvergütung EUR	Festvergütung EUR (Jahresfestgehalt, Sachbezüge, Nebenleistungen)	STI EUR	LTI EUR	relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an Gesamtvergütung in %	
				Feste Bestandteile	Variable Bestandteile
68.935,16	68.935,16	n/a	n/a	100%	0%

In dem tatsächlich zugeflossenen Betrag sind EUR 1.255,06 für das Jahr 2022 enthalten. Zu den Aktienoptionen vgl. die nachfolgende Darstellung.

Nachfolgend sind die Vergütungsbestandteile, die aufgrund der im Geschäftsjahr 2021 erbrachten Leistung entstanden (aber nicht notwendig dem Vorstand zugeflossen) sind, dargestellt einschließlich des relativen Anteils dieser Vergütungsanteile an der Gesamtvergütungssumme, die sich hieraus ergibt:

Gesamtvergütung EUR	Festvergütung EUR (Grundgehalt, Sachbezüge, Nebenleistungen)	LTI** EUR	relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an Gesamtvergütung in %
			Feste Bestandteile und variable Bestandteile
73.756,25 zzgl. 40.000 Aktienoptionen	73.756,25	40.000 Aktienoptionen	Der Wert der Aktienoptionen ergibt sich erst über die Laufzeit. Ein relativer Anteil der festen und variablen Bestandteile kann daher betragsmäßig nicht festgestellt werden. An der Barvergütung ist der relative Anteil der Festvergütung 100 %, an der aktienbasierten Vergütung ist der relative Anteil der variablen Bestandteile 100 %.

**Der LTI wurde in Form von Aktienoptionen gewährt gemäß der nachstehend genannten Tabelle.

Anzahl der in 2021 angebotenen Aktienoptionen	Verfall in 2021	Ausübung	31.12.2021 maximal beziehbare Aktien (d.h. ausübbar)
40.000	0	0	0

III. Erläuterung, wie die festen und variablen Vergütungsbestandteile dem Vergütungssystem entsprechen

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung entsprechen den Vorgaben im Vergütungssystem. Hinsichtlich dieser Betrachtung sind nicht die Zuflüsse im Geschäftsjahr 2021 relevant, sondern die Vergütungsbestandteile, die für die Tätigkeit in 2021 gewährt wurden. Im Vergütungssystem der Value Management & Research AG ist ein relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung von ca. 50 % festgelegt. Für die variablen Vergütungsbestandteile sieht das Vergütungssystem demgemäß einen relativen Anteil an der Gesamtvergütung in Höhe von 50 % vor. Gleichzeitig ist der Wert der Aktienoptionen bei Ausübung auf EUR 200.000 pro Jahr zu begrenzen. Setzt man im Rahmen dieses Vergleichs für die Optionen EUR 200.000 an, ergibt sich eine fiktive maximale Vergütung für 2021 von EUR 273.756,25. Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt somit bei dieser Berechnung 27 %, der relative Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß 73 %. Dies liegt über den Vorgaben des Vergütungssystems das von einer 50:50 Aufteilung ausgeht. Allerdings ist Stand heute offen, ob und in welchem Umfang die Optionen ausübbar werden. Der tatsächliche Wert der Optionen angesichts dieser Unsicherheit wurde daher im Rahmen des Ermessens des Aufsichtsrats überschlägig mit ca. 50 % des maximalen Wertes angesetzt. Dies führt dann zu einem relativen Anteil der bei dieser überschlägigen Betrachtung dem Vergütungssystem entspricht.

IV. Erläuterung, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und Erläuterung, wie die Leistungskriterien angewendet wurden

Den Mitgliedern des Vorstandes wird eine aktienbasierte Vergütungskomponente in Form von Aktienoptionen gewährt. Die Eckdaten des Aktienoptionsplans 2021 lauten wie folgt:

Zu dem Kreis der Bezugsberechtigten der zur Ausgabe zur Verfügung stehenden Optionen in Höhe von bis zu 300.000 Stück gehören auch gegenwärtige und zukünftige Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft, auf die bis zu 40 % der Optionen entfallen.

Die Optionen werden frühestens 4 Jahre nach ihrer Gewährung ausübbar sein, sofern das Erfolgsziel erreicht wurde.

Die Optionen können den Bezugsberechtigten grundsätzlich einmalig oder in mehreren Tranchen bis zum 9. August 2026 zum Erwerb angeboten werden. Bezugsberechtigte gegenwärtige und zukünftigen Mitglieder des Vorstands der Value Management & Research AG können die Aktienoptionen 2021 vorbehaltlich des Ablaufs der Wartezeit, d.h. sobald mindestens vier Jahre seit dem Tag ihrer Ausgabe vergangen sind (Wartezeit i.S.v. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG), nur dann ausüben, wenn der Kurs der Aktie der Value Management & Research AG, berechnet auf Basis des Mittelwerts der in der Schlussauktion im XETRA®-Handel oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem an der Frankfurter Wertpapierbörse festgestellten Preise an den 10 Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag nach Ablauf des jeweiligen Referenzzeitraums entweder

- (i) während der Zeit vom Ausgabetag bis zum Ablauf von zwei Jahren nach dem Ausgabetag („Referenzzeitraum I“) um mindestens 50 % gegenüber dem Ausübungspreis gestiegen ist oder
- (ii) während der Zeit vom Ausgabetag bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem Ausgabetag („Referenzzeitraum II“) um mindestens 75 % gegenüber dem Ausübungspreis gestiegen ist oder
- (iii) während der Zeit vom Ausgabetag bis zum Ablauf von vier Jahren nach dem Ausgabetag („Referenzzeitraum III“) um mindestens 100 % gegenüber dem Ausübungspreis gestiegen ist.

Bezugsrechte von gegenwärtigen und zukünftigen Mitglieder des Vorstands der Value Management & Research AG, die nach Ablauf des Referenzzeitraums III nach Maßgabe der vorstehenden Erfolgsziele nicht ausübbar sind, verfallen entschädigungs- und ersatzlos.

Das Aktienoptionsprogramm 2021 trägt insofern zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, als die Ausübung der Optionen von der langfristig positiven Entwicklung des Aktienkurses abhängig gemacht wird.

Im Rahmen der Aktienoptionen sollen mit begünstigten Vorständen individuelle Regelungen getroffen werden, die gewährleisten, dass die entsprechend daraus resultierende Vergütung die Maximalvergütung nicht übersteigen. Dies wurde umgesetzt.

V. Angabe der Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen, § 162 Abs. 1, S. 2 Nr. 3 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1, S. 2 Nr. 3 AktG ist die Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen anzugeben. Im Berichtsjahr 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern Aktien weder gewährt noch zugesagt. Im Berichtsjahr 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern auch keine Aktienoptionen angeboten.

VI. Angaben dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG

Es sind keine Rechte zur Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (Claw-Back-Klausel) vereinbart worden.

VII. Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands, § 162 Abs. 1, S. 2 Nr. 5 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG ist zu erläutern, ob vom Vergütungssystem des Vorstands abgewichen worden ist, inwieweit diese Abweichung notwendig war und es sind die konkreten Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, anzugeben. Im Berichtsjahr 2021 wurde vom Vergütungssystem nicht abgewichen.

VIII. Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG ist zu erläutern, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

Das Vergütungssystem sieht eine Maximalvergütung für ein Vorstandsmitglied in Höhe von EUR 400.000,00 vor.

Diese Angabe bezieht sich auf die Vergütung gemäß Vergütungssystem und daher auf die für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung und nicht auf die im Geschäftsjahr zugeflossene Vergütung.

Die dem Vorstandsmitglied, Eugen Fleck, im Geschäftsjahr 2021 gewährte Gesamtvergütung beträgt 273.756,25 wenn man die Optionen mit dem theoretischen Höchstwert von EUR 200.000 ansetzt.

Damit wurde die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung eingehalten.

IX. Angaben nach § 162 Abs. 2 AktG

Hinsichtlich der Vergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds hat der Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG ferner Angaben zu solchen Leistungen zu enthalten, die einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind. Solche Leistungen gab es im abgelaufenen Geschäftsjahr für den Vorstand der Value Management & Research AG nicht.

Darüber hinaus hat der Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG Angaben zu solchen Leistungen zu enthalten, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährt worden sind. Solche Leistungen gab es im abgelaufenen Geschäftsjahr für den Vorstand der Value Management & Research AG nicht.

B. Vergütungsbericht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021

Im Folgenden wird die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Value Management & Research AG im Geschäftsjahr 2021 beschrieben.

Die Gesamtvergütung betrug für das Geschäftsjahr 2021

- für den Aufsichtsvorsitzenden, Herrn Klaus Schwantge, EUR 17.000,00,
- für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, Herrn Peer Reichelt, EUR 11.000,00,
- für das Aufsichtsratsmitglied, Herrn Karsten Dümmler, EUR 8.000,00,
- für das ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglied, Herrn Sönke Bellmann, EUR 9.000,00.

Gezahlt wurde in 2021 nur die Vergütung für Herrn Bellmann, die anderen Mitglieder erhielten in 2021 keine tatsächlichen Zahlungen, weder für 2021 noch für Vorjahre. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Nach Auffassung der Value Management & Research AG ist eine reine Festvergütung besser geeignet, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu stärken und ihren Aufwand angemessen zu vergüten.

Außerdem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ihre Auslagen in Zusammenhang mit der Aufsichtsratsstätigkeit ersetzt.

C. Vertikalvergleich, § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG ist auch die jährliche Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, vergleichend darzustellen. Der Gesetzeswortlaut des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG legt nahe, dass dieser fünfjährige Betrachtungszeitraum nur für die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung und nicht für die jährliche Veränderung der anderen beiden Vergleichsgrößen gilt. Aus Art. 9b Abs. 1 UAbs. 2 lit. b Aktionärsrechte-RL geht indes hervor, dass für einen Zeitraum, der sich auf mindestens die letzten fünf Geschäftsjahre erstreckt, über (i) die jährliche Veränderung der Vergütung der Organmitglieder, (ii) die jährliche Veränderung der Leistung der Gesellschaft und (iii) die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung zu berichten ist. Für § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG folgt daraus erstens, dass nicht über die „jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung“, sondern über die Ertragsentwicklung im Sinne der jährlichen Veränderung der Erträge der Gesellschaft zu berichten ist. Zweitens ist in Bezug auf die Arbeitnehmervergütung keine auf fünf Jahre berechnete Durchschnittsbetrachtung anzustellen, sondern die jährliche Veränderung der Durchschnittsvergütung anzugeben. Drittens sind sowohl die Angaben zur Organvergütung als auch jene zu den Erträgen der Gesellschaft und zur Durchschnittsvergütung der Arbeitnehmer auf die letzten fünf Geschäftsjahre zu beziehen.

Für das erste Berichtsjahr, das Geschäftsjahr 2021, über das hier berichtet wird, sieht § 26j Abs. 2 S. 2 EGAktG eine Übergangserleichterung dergestalt vor, dass für die Vergleichsgröße

der Arbeitnehmervergütung lediglich eine Angabe der jährlichen Veränderung (Berichtsjahr zum Vorjahr) erforderlich ist.

Nachfolgend wird mit Blick auf die Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 S. 2 EGAktG und gemäß einer richtlinienkonformen Auslegung des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG für das erste Berichtsjahr die jährliche Veränderung der Arbeitnehmervergütung und ein Fünf-Jahres-Vergleich der jährlichen Veränderung der Vergütung der Organmitglieder und der jährlichen Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft dargestellt. Hierbei sei klarstellend darauf hingewiesen, dass die Veränderung der Organvergütung für die Zeiträume, in denen die Regelung des § 162 AktG noch nicht in Kraft war, nicht aufgeführt werden.

	Veränderung 2018 zu 2017	Veränderung 2019 zu 2018	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020
Vorstandsmitglieder				
Eugen Fleck	n/a	n/a	n/a	11.670 EUR
Aufsichtsratsmitglieder				
Klaus Schwantge	n/a	n/a	n/a	0 EUR
Peer Reichelt	n/a	n/a	n/a	0 EUR
Karsten Dümmler	n/a	n/a	n/a	8.000 EUR
Ertragslage				
Jahresüberschuss der Value Management & Research AG TEUR	2017: - 5 2018: - 459	2018: - 459 2019: - 190	2019: - 190 2020: - 181	2020: -181 2021: - 653
Konzern- Jahresüberschuss TEUR	2017: - 472 2018: - 689	2018: - 689 2019: - 561	2019: - 561 2020: - 82	2020: - 82 2021: - 770

Ein vertikaler Gehaltsvergleich entfällt, da es keine Arbeitnehmer gibt.