[INDUS]

VERGÜTUNGSBERICHT

Geschäftsjahr 2021

INHALTSVERZEICHNIS

A. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER 4

1. Grundzüge des Vergütungssystems 4

2. Die Vergütungsbestandteile und die Vergütungsziele für 2021 6
2.1. Überblick und relativer Anteil der einzelnen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung 6
2.2. Feste Vergütungsbestandteile 7
2.3. Variable Vergütungsbestandteile 7
2.3.1. Kurzfristige variable Vergütung (STI) 7
I. Finanzielle Ziele 8
II. Nicht-finanzielle Ziele 9
III. Zielerreichung STI 2021 10
IV. Auszahlungsmodalitäten 10
2.3.2. Langfristige variable Vergütung (LTI) 10
I. LTI-Programm bis 2020 (altes Vergütungssystem) 10
II. LTI-Programm ab 2021 (neues Vergütungssystem) 12
III. Auszahlungsmodalitäten 15
IV. Zuteilung der PSUs für die Tranche 2021 15

3. Maximalvergütung 15

4. Möglichkeiten, variable Vergütungsbestandteile zu streichen 16

5. Entlassungsentschädigungen 17

6. Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2021 17
6.1. Individualisierte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für 2021 17
6.2. Altersvorsorgeansprüche eines ehemaligen Vorstandsmitglieds 18
6.3. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und mit der Durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der INDUS 18

B. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER 20

1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder 20

2. Vergütungen des Aufsichtsrats in 2021 20

3. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der INDUS 21

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG 23

VORBEMERKUNGEN

Dieser Vergütungsbericht stellt die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der INDUS Holding Aktiengesellschaft (im Folgenden auch „INDUS“ oder die „Gesellschaft“) und die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats dar. Bei diesem Vergütungsbericht handelt es sich um einen Bericht gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Weiterhin werden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und die Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) befolgt.

A. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

1. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat der INDUS hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft im Dezember 2020 beschlossen. Auf der ordentlichen Hauptversammlung der INDUS Holding AG am 26. Mai 2021 wurde das neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von der Hauptversammlung gebilligt. Das System ist zum 1. Januar 2021 in Kraft getreten.

Mit dem Vergütungssystem werden die geänderten gesetzlichen Regelungen zur Vorstandsvergütung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) umgesetzt. Außerdem berücksichtigt das System die Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020.

Das Vergütungssystem befolgt die Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019). Es ermöglicht dem Aufsichtsrat, qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, flexibel auf organisatorische Veränderungen zu reagieren und auch außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Die Darstellung des Vergütungssystems wird für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, öffentlich zugänglich gehalten. Ebenso wird dieser Bericht wenigstens für zehn Jahre auf der INDUS-Homepage öffentlich zugänglich sein.

Auf eine kurze Darstellung der Grundsätze des Vergütungssystems folgt eine Darstellung der Vergütungsbestandteile sowie der Zielfestsetzungen und -erreichungen variabler Bestandteile für das Geschäftsjahr 2021. Im Anschluss werden die gesamten Vorstandsvergütungen für das Geschäftsjahr 2021 individualisiert dargestellt. Schließlich folgt der Vergleich der Vorstandsvergütung mit der Entwicklung der Ertragslage der INDUS und der Entwicklung des durchschnittlichen Einkommens der Arbeitnehmer der INDUS.

Die Ziele der INDUS sind ein **profitables Wachstum** aus der operativen Entwicklung der Beteiligungsunternehmen, eine **Wertentwicklung** der einzelnen Beteiligungen mit einer mittelfristigen EBIT-Marge von 10 % plus X und eine **ausgewogene Portfoliostruktur** durch Akquisitionen in sechs definierten Zukunftsbranchen.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat folgende Grundsätze formuliert:

STRATEGIEORIENTIERUNG

Mit dem Vergütungssystem soll die Umsetzung der Geschäftsstrategie PARKOUR gefördert werden. Wesentliche Ziele von PARKOUR sind ein profitables Wachstum in den Jahren bis 2025 bis zu einem Konzernumsatz von deutlich über 2 Mrd. EUR bei einer EBIT-Marge von mindestens 10 %. Das Vergütungssystem ist deshalb so ausgestaltet, dass für die Vorstandsmitglieder an dieser Gesamtstrategie der Gesellschaft orientierte Leistungsanreize gesetzt wurden.

LEISTUNGSORIENTIERUNG

Das Vergütungssystem soll leistungsorientiert sein. Die Ziel-Gesamtvergütung besteht deshalb aus festen und variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteilen, wobei bei vollständiger Zielerreichung die variablen Vergütungsbestandteile einen erheblichen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen. Daneben sind die dem Vorstandsmitglied zugesagten Nebenleistungen berücksichtigt. Die individuelle Vergütung eines Vorstandsmitglieds steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds und zur Lage der Gesellschaft und soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

AUSRICHTUNG AN DER LANGFRISTIGEN UND NACHHALTIGEN UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

Das Vergütungssystem soll die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft befördern. Deshalb sollen die langfristig orientierten Vergütungsbestandteile, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergeben, die kurzfristig orientierten Vergütungsbestandteile, die sich aus dem Erreichen kurzfristig orientierter Ziele ergeben, übersteigen. Weiter beinhaltet das Vergütungssystem eine Nachhaltigkeitskomponente, die das Erreichen konkreter Ziele bei der Förderung nachhaltigen Handelns der Gesellschaft – wie z. B. die Umsetzung des Treibhausgasreduktionsziels des Klimaschutzgesetzes – befördert.

KAPITALMARKTORIENTIERUNG

Die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile werden überwiegend aktienbasiert gewährt. Mit einer aktienbasierten langfristigen variablen Vergütung soll das Handeln der Vorstandsmitglieder auf eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft und des Total Shareholder Return (TSR) hin ausgerichtet werden. Durch die Heranziehung des TSR sollen insbesondere auch die Dividendenzahlungen der Gesellschaft für die Incentivierung des Vorstands ein erhebliches Gewicht haben.

KLARHEIT UND VERSTÄNDLICHKEIT

Das Vergütungssystem soll klar und verständlich gestaltet und erläutert werden.

2. DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND DIE VERGÜTUNGSZIELE FÜR 2021

2.1. ÜBERBLICK UND RELATIVER ANTEIL DER EINZELNEN BESTANDTEILE AN DER ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG

BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

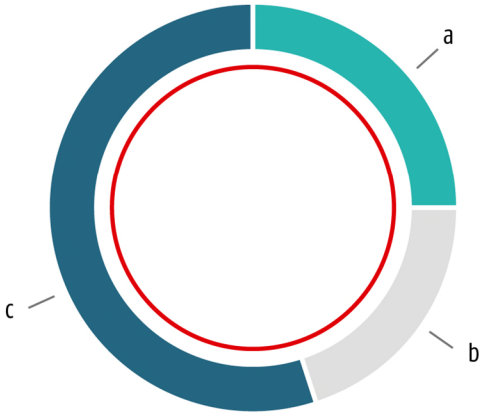
Vergütungsbestandteile	Anteile an Zielvergütung		
Langfristig (LTI) 4-jährige Performance > aktienbasiert als Virtueller Performance Share Plan	Externes Ziel: Outperformance TSR SDAX	50 %	23-28 %
	Internes Ziel: - Umsatzwachstum (25 %) - EBIT-Marge (25 %)	50 %	
Kurzfristig (STI) 1-jährige Performance	EBIT-Ziel:	≤80 %	20-25 %
	Strategische Ziele & Nachhaltigkeitsziele:	≥20 %	
Fest Festes Jahresgehalt zzgl. Nebenleistungen			50-55 %
Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen			0 %

Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich zusammen aus festen und variablen Bestandteilen. Das feste Jahresgehalt und die Nebenleistungen bilden die festen Bestandteile. Variable Bestandteile sind die kurzfristig variable Vergütung (Short Term Incentive – STI) und die langfristig variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI), welche aktienbasiert gewährt wird. Es bestehen keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen. Auch werden keine Aktien oder echte Aktienoptionen gewährt oder zugesagt.

Die Zielwerte für Vorstandsdienstverträge sind in der Regel so gewählt, dass bei vollständiger Zielerreichung die variablen Vergütungsbestandteile mindestens 45 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen. Der Zielwert des LTI muss dabei über dem Zielwert des STI liegen. Die Vergütungsstruktur ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt:

RELATIVE VERGÜTUNGSANTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG



a
Langfristige variable Vergütung (LTI)
– 23–28 %

b
Kurzfristige variable Vergütung (STI)
– 20–25 %

c
Feste Vergütung
– 50–55 %

Der Mindestwert für die variablen Vergütungsbestandteile kann im Einzelfall bei bestehenden Vorstandsdienstverträgen aufgrund der Vergütungshistorie der langfristigen variablen Vergütung (altes LTI-Programm) um einige wenige Prozentpunkte unterschritten werden.

2.2. FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Das feste Jahresgehalt ist eine fixe auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird.

Jedem Vorstandsmitglied steht ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Weiter erhält jedes Vorstandsmitglied einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung. Für die Vorstandsmitglieder besteht eine Gruppenunfallversicherung, sie sind in die Gruppenrechtsschutzversicherung der INDUS Holding AG einbezogen sowie in die D & O-Versicherung für alle INDUS-Organmitglieder und Prokuristen. Da sich bei diesen Versicherungen kein individueller Wert pro Vorstandsmitglied ermitteln lässt, sind diese Versicherungen nicht in den Gesamtvergütungen und den individualisierten Vorstandsvergütungen enthalten.

2.3. VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

2.3.1. KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Das STI ist ein leistungsorientierter variabler Vergütungsbestandteil mit einer einjährigen Bemessungsgrundlage. Mit dem STI wird der jährliche Beitrag des Vorstandsmitglieds zur Erreichung der vom Aufsichtsrat vorgegebenen operativen Ziele und zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung vergütet. Das STI setzt sich zusammen aus einem Anteil, der die Erreichung finanzieller Ziele, und einem Anteil, der die Erreichung nicht-finanzieller Ziele in Bezug zu Nachhaltigkeit und Strategie honoriert. Der Anteil der nicht-finanziellen Ziele am Zielwert des STI beträgt mindestens 20 %.

ZUSAMMENSETZUNG DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG (STI)

STI-Zielwerte	x	Finanzielles Ziel	+	Nicht-finanzielle Ziele	=	Auszahlungsbetrag
		EBIT ≤80 %		Strategie & Nachhaltigkeit ≥20 %		*Cap: 150 % des STI-Zielwerts*

Die finanziellen und nicht-finanziellen Ziele werden nach Vorbereitung durch den Personalausschuss vom Aufsichtsrat jeweils zum Beginn eines Geschäftsjahres festgesetzt. Unterjährig werden die festgesetzten Ziele nicht mehr verändert.

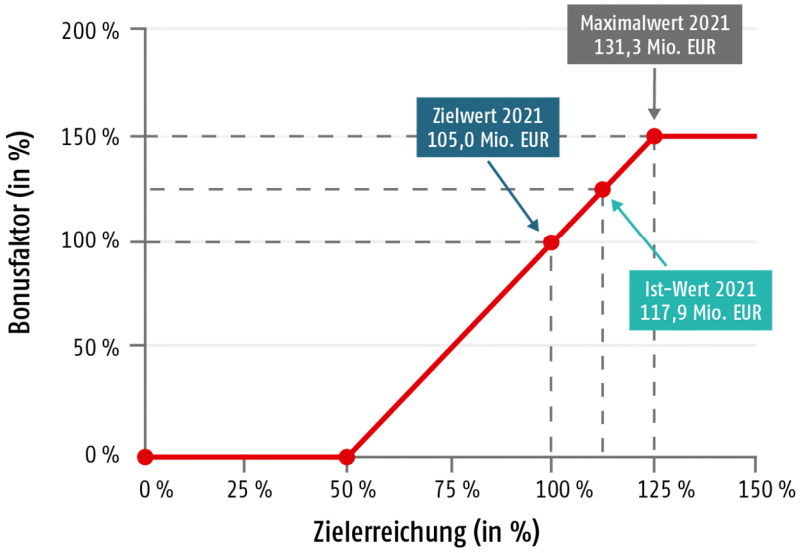
I. FINANZIELLE ZIELE

Dieser Teil des STI bemisst sich am Konzern-EBIT vor Wertminderungen auf Geschäfts- und Firmenwerte. Das Ziel-EBIT wird jährlich nach Vorlage der Unternehmensplanung des Vorstands durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Folgejahr festgelegt. Die Zielerreichung wird anhand des Vergleichs des erreichten Ist-Werts mit dem Ziel-EBIT anhand einer Bonuskurve ermittelt.

Unterschreitet der Ist-Wert einen vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestwert, entfällt diese variable Vergütungskomponente. Überschreitet der Ist-Wert einen vom Aufsichtsrat festgelegten Maximalwert, ist die Auszahlung auf 150 % des Zielwerts dieser STI-Komponente begrenzt.

Für 2021 wurde ein Ziel-EBIT von 105,0 Mio. EUR festgelegt. Der Mindestwert betrug 52,5 Mio. EUR, der Maximalwert 131,3 Mio. EUR.

STI: EBIT-ZIEL 2021



Im Geschäftsjahr 2021 wurde ein Konzern-EBIT von 115,4 Mio. EUR erreicht. Darauf sind die Wertminderungen auf Geschäfts- und Firmenwerte in Höhe von 2,5 Mio. EUR zu addieren, so dass sich ein angepasstes Konzern-EBIT von 117,9 Mio. EUR als Basis für die Zielerreichungsbestimmung ergibt. Die Zielerreichung beträgt 112,3 %. Der Bonusfaktor beträgt 124,6 %.

II. NICHT-FINANZIELLE ZIELE

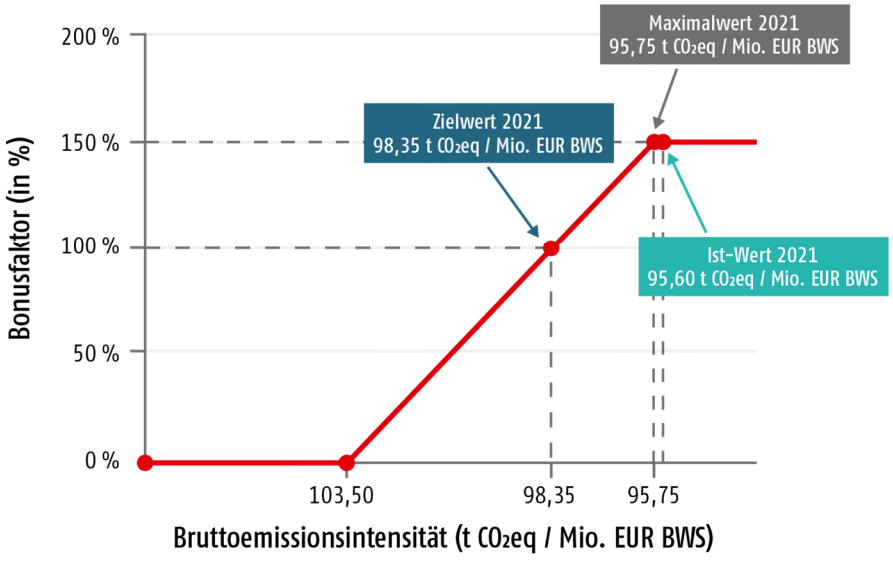
Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung von nicht-finanziellen Zielen, die nach Vorbereitung durch den Personalausschuss vom Aufsichtsrat aus der Unternehmensstrategie PARKOUR und der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft abgeleitet und jährlich für das jeweilige Folgejahr festgelegt werden. Strategiebezogene Ziele folgen den beiden strategischen Initiativen „Innovation treiben“ und „Leistung steigern“. In Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie steht für die kommenden Jahre insbesondere die Umsetzung der Treibhausgasreduktionsziele des Klimaschutzgesetzes im Fokus.

Auch bei den nicht-finanziellen Zielen ist die Auszahlung nach oben auf 150 % des Zielwerts dieser STI-Komponente begrenzt. Werden die nicht-finanziellen Ziele nicht erreicht, entfällt diese variable Vergütungskomponente.

Für 2021 wurden zwei Ziele festgelegt:

- Ziel 1: Emissionsintensität reduzieren: Es soll die Bruttoemissionsintensität um 5 % im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden. Hierbei wurde bewusst das Bruttoemissionsziel definiert, da es nicht durch den Zukauf von Zertifikaten korrigiert werden kann. Eine Reduktion um 5 % entspricht einem Zielwert von 98,35 t CO_2eq/Mio. EUR BWS für 2021.
- Ziel 2: Erstellung eines Nachhaltigkeitsmagazins
- Diese beiden Ziele werden im Verhältnis 80 : 20 (Ziel 1 : Ziel 2) gewichtet.

STI: NACHHALTIGKEITSZIEL 2021



Ziel 1: In 2021 wurden Bruttoemissionen in Höhe von 95,60 t Co_2eq / Mio. EUR BWS erzielt. Damit wurde das Maximalziel (95,75 t Co_2eq / Mio. EUR BWS) übertroffen und ein Bonusfaktor von 150 % erreicht.

Ziel 2: Im Juli 2021 wurde das Nachhaltigkeitsmagazin SUSTA[IN] veröffentlicht. INDUS erweitert damit die Nachhaltigkeitskommunikation und gibt einen Überblick zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten in den Beteiligungen. Das Ziel wurde damit zu 100 % erreicht. Der Bonusfaktor aus Ziel 2 beträgt 100 %.

Insgesamt ergibt sich damit ein Bonusfaktor von 140 % aus den nicht-finanziellen Zielen.

III. ZIELERREICHUNG STI 2021

Die Zielerreichung für die finanziellen Ziele beträgt 112,3 %. Der Bonusfaktor daraus beträgt 124,6 %. Der Bonusfaktor aus den gewichteten nicht-finanziellen Zielen beläuft sich auf 140 %. Nach Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen Bonusfaktoren mit 80 : 20 ergibt sich ein Gesamt-Bonusfaktor von 127,7 %.

Die STI-Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder identisch. Daher ist auch die Zielerreichung und damit der Gesamt-Bonusfaktor identisch.

IV. AUSZAHLUNGSMODALITÄTEN

Die Zielerreichung für die finanziellen und nicht-finanziellen Ziele wird vom Aufsichtsrat innerhalb der ersten drei Monate des auf das jeweilige Vergütungsjahr folgenden Geschäftsjahres nach Vorbereitung durch den Personalausschuss festgestellt. Auf dieser Grundlage wurden die sich ergebenden Auszahlungsbeträge errechnet. Sie werden bis zum 30. April 2022 zur Zahlung fällig.

Ist ein Vorstandsmitglied nicht für ein volles Geschäftsjahr für die Gesellschaft tätig, wird das STI zeitanteilig gewährt und am vorstehend definierten Auszahlungstag ausbezahlt.

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds aufgrund einer Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB durch die Gesellschaft oder durch Vertragsbeendigung nach einem Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft gemäß § 84 Abs. 3 S. 1 AktG („Bad-Leaver-Fall"), wird für das Jahr, in welches die Kündigung oder der Widerruf fällt, kein STI geleistet. Dasselbe gilt zusätzlich für den Zeitraum zwischen Widerruf und Vertragsende, sollte letzteres in dem auf den Widerruf folgenden Jahr liegen.

2.3.2. LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

Die langfristige variable Vergütung (LTI) soll das Handeln der Vorstandsmitglieder im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft befördern. Das LTI wird aktienbasiert gewährt.

I. LTI-PROGRAMM BIS 2020 (ALTES VERGÜTUNGSSYSTEM)

Das bisherige (bis 2020) LTI-Programm bestand in der Gewährung von virtuellen Aktienoptionen (SAR, Stock Appreciation Rights). Ein SAR ist die Zusage einer Zahlung, deren Höhe sich nach der Differenz zwischen dem Basispreis des SAR und dem aktuellen Börsenkurs bei Ausübung des SAR bemisst. Der Basispreis des SAR entsprach dem Mittelwert der Schlusskurse im XETRA-Handel für die Aktie der Gesellschaft während der letzten 20 Handelstage vor dem Zeitpunkt der Ausgabe der Option. Dem Vorstand

wurde jährlich eine Tranche von SAR gewährt. Bei Gewährung wurde der Optionspreis des SAR ermittelt. Auf Basis des vertraglich vereinbarten Zielwertes ergab sich daraus die Anzahl der zugeteilten SAR der Tranche. Die SAR sind ab ihrer Gewährung unverfallbar. Für die Optionsausübung jeder gewährten Tranche besteht eine Sperrfrist (vier Jahre). Die sich an die Sperrfrist anschließende Ausübungszeit beträgt zwei Jahre. Die Auszahlung einer Tranche kann nur erfolgen, wenn der Aktienkurs bei Ausübung über dem Basispreis des SAR der Tranche liegt und eine definierte Erfolgshürde (Mindestkurssteigerung von 12 % innerhalb der Sperrfrist) erreicht. Für die Auszahlung besteht eine Obergrenze (Cap) von 200 % des vertraglich vereinbarten Zielwertes.

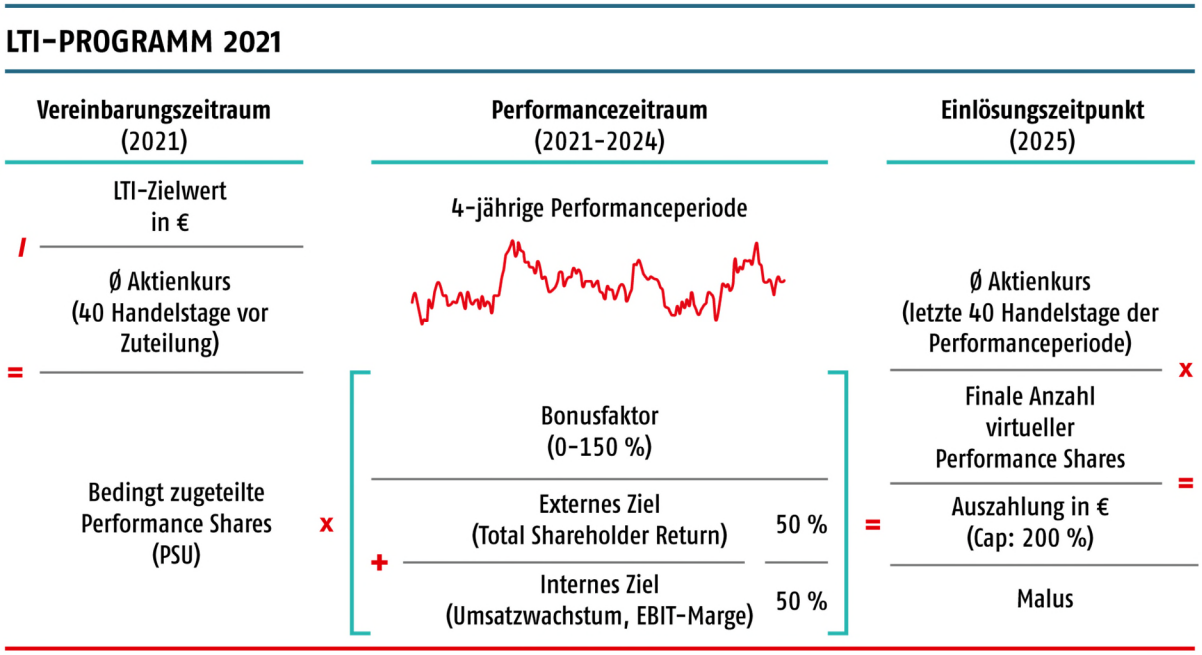
Sämtliche virtuelle Aktien aus den Tranchen 2017-2020 befinden sich derzeit entweder in der Sperrfrist oder in der Ausübungszeit.

STÜCKZAHLEN UND BASISPREISE AKTIENOPTIONEN – ALTES LTI PROGRAMM

	PLAN	BASISPREIS	ZEITRAUM	STÜCKZAHL 01.01.2021	ZUGANG	AUSÜBUNG	VERFALL	STÜCKZAHL 31.12.2021
Abromeit (Vorstandsvorsitzender bis 2018)	2016	44,10	1.1.2016-31.12.2021	20.121	0	0	20.121	0
	2017	51,64	1.1.2017-31.12.2022	20.182	0	0	0	20.182
	2018	60,60	1.1.2018-31.12.2023	22.286	0	0	0	22.286
	Summe			**62.589**	**0**	**0**	**20.121**	**42.468**
Dr. Schmidt (Vorstandsvorsitzender seit 2018)	2016	44,10	1.1.2016-31.12.2021	10.060	0	0	10.060	0
	2017	51,64	1.1.2017-31.12.2022	10.091	0	0	0	10.091
	2018	60,60	1.1.2018-31.12.2023	16.714	0	0	0	16.714
	2019	39,58	1.1.2019-31.12.2024	27.624	0	0	0	27.624
	2020	39,02	1.1.2020-31.12.2025	22.012	0	0	0	22.012
	Summe			**86.501**	**0**	**0**	**10.060**	**76.441**
Dr. Großmann	2019	39,58	1.1.2019-31.12.2024	13.812	0	0	0	13.812
	2020	39,02	1.1.2020-31.12.2025	11.006	0	0	0	11.006
	Summe			**24.818**	**0**	**0**	**0**	**24.818**
Meyer	2017	51,64	1.1.2017-31.12.2022	2.523	0	0	0	2.523
	2018	60,60	1.1.2018-31.12.2023	11.143	0	0	0	11.143
	2019	39,58	1.1.2019-31.12.2024	13.812	0	0	0	13.812
	2020	39,02	1.1.2020-31.12.2025	11.006	0	0	0	11.006
	Summe			**38.484**	**0**	**0**	**0**	**38.484**
Weichert	2016	44,10	1.1.2016-31.12.2021	10.060	0	0	10.060	0
	2017	51,64	1.1.2017-31.12.2022	10.091	0	0	0	10.091
	2018	60,60	1.1.2018-31.12.2023	11.143	0	0	0	11.143
	2019	39,58	1.1.2019-31.12.2024	13.812	0	0	0	13.812
	2020	39,02	1.1.2020-31.12.2025	11.006	0	0	0	11.006
	Summe			**56.112**	**0**	**0**	**10.060**	**46.052**

II. LTI-PROGRAMM AB 2021 (NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM)

Das neue LTI-Programm ist als Virtueller Performance Share Plan (VPSP) ausgestaltet. Der VPSP basiert auf einer vierjährigen Performanceperiode, die jeweils am Anfang eines Geschäftsjahres startet. Zu Beginn einer Performanceperiode werden den Vorstandsmitgliedern virtuelle Aktien (Performance Share Unit – PSU) zugeteilt. Die Anzahl der PSUs zu Beginn der Performanceperiode wird über Division des individuellen LTI-Zielwerts durch den Aktienkurs bei Zuteilung ermittelt. Der Aktienkurs bei Zuteilung ist der durchschnittliche Schlusskurs im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der letzten 40 Handelstage.



Über die Erreichung des vom Aufsichtsrat für die Performanceperiode definierten externen Erfolgsziels und des internen Erfolgsziels kann sich die Anzahl der PSUs über die Performanceperiode hinweg durch einen Bonusfaktor ändern. Bei Untererfüllung der Erfolgsziele liegt der Bonusfaktor unter 100 % – die Anzahl der PSUs reduziert sich entsprechend und kann bei starker Untererfüllung auch vollständig entfallen. Bei Übererfüllung der Erfolgsziele liegt der Bonusfaktor über 100 % – die Anzahl der PSUs erhöht sich entsprechend. Die finale Anzahl der PSUs am Ende der Performanceperiode ist auf 150 % der Anzahl der PSUs zu Beginn der Performanceperiode begrenzt.

Nach Vorbereitung durch den Personalausschuss setzt der Aufsichtsrat das externe und das interne Erfolgsziel für die jeweilige Performanceperiode zu Beginn der jeweiligen Performanceperiode fest. Diese Festsetzungen werden während der Laufzeit einer Performanceperiode nicht mehr verändert.

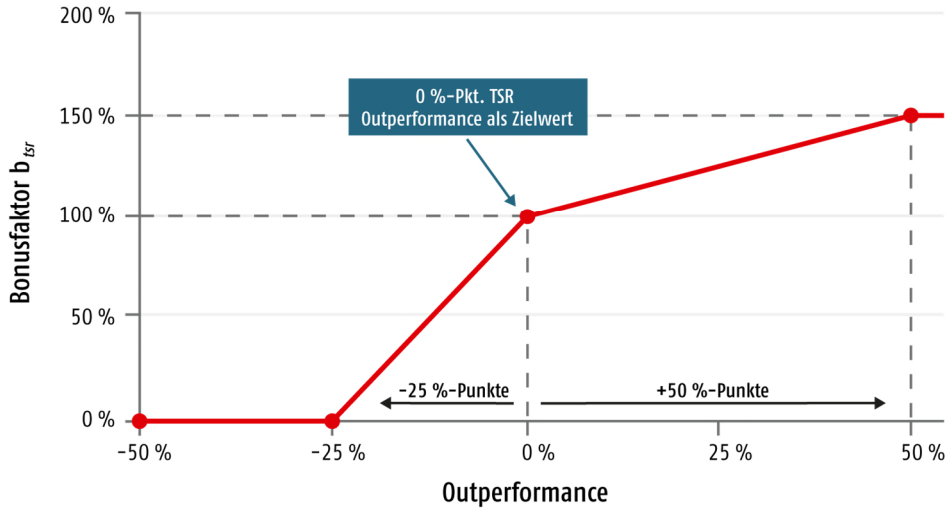
EXTERNES ERFOLGSZIEL – TSR OUTPERFORMANCE

Als externes Erfolgsziel wird die Outperformance des Total Shareholder Return (TSR) der Aktie von INDUS gegenüber dem TSR des SDAX verwendet. Die aktienbasierte Gewährung des LTI und die Ausgestaltung des externen Erfolgsziels stärken die Interessenidentität von Vorstandsmitgliedern und Aktionären. Durch den TSR haben insbesondere auch die Dividendenzahlungen der Gesellschaft ein erhebliches Gewicht für die Incentivierung des Vorstands.

Der TSR ist eine im Kapitalmarkt weit verbreitete Kenngröße, die direkt aus den gängigen Marktinformationssystemen (z.B. Bloomberg) abgelesen werden kann. Eine Outperformance von 0 % entspricht dabei einer hundertprozentigen Zielerreichung – der TSR der INDUS-Aktie hat sich dann genau parallel zum SDAX entwickelt. Liegt die Outperformance bei -25 % oder darunter ist die Zielerreichung 0 %; Bei einer Outperformance von mindestens 50 % ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt.

Die Zielerreichung beim externen Erfolgsziel geht mit 50 % in den Bonusfaktor des LTI ein.

LTI-PROGRAMM 2021: TSR OUTPERFORMANCE



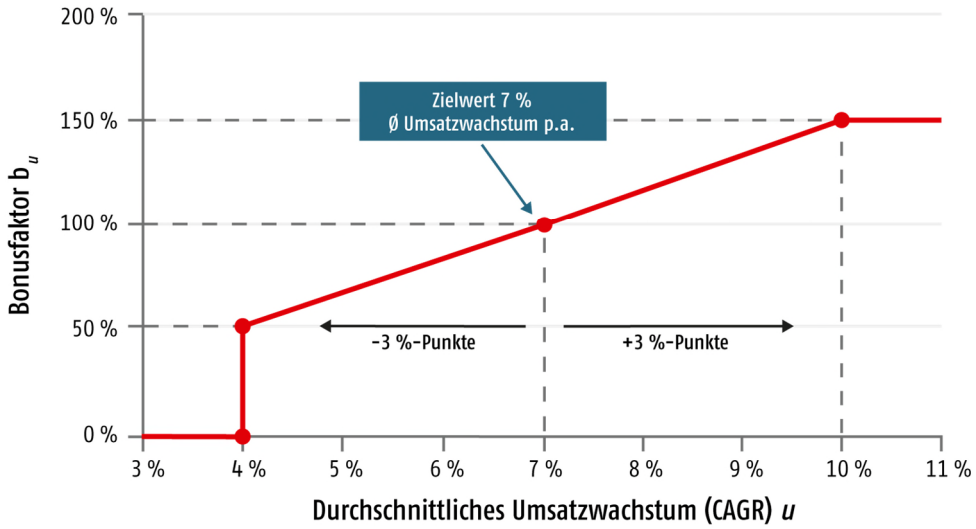
Die Bemessung der Outperformance für die in 2021 gewährte Tranche über die Performanceperiode 2021 bis 2024 erfolgt in 2025.

INTERNES ERFOLGSZIEL – UMSATZWACHSTUM UND EBIT-MARGE

Das interne Erfolgsziel fördert die Umsetzung der Geschäftsstrategie PARKOUR. Wesentliche Ziele von PARKOUR sind ein profitables Wachstum in den Jahren bis 2025 bis zu einem Konzernumsatz von deutlich über 2 Mrd. EUR bei einer EBIT-Marge von mindestens 10 %. Deshalb werden als Teilziele für das interne Erfolgsziel das durchschnittliche Umsatzwachstum und die Entwicklung der EBIT-Marge über die Performanceperiode des LTI verwendet:

- **Das durchschnittliche Umsatzwachstum (CAGR)** während der Performanceperiode wird mit einem vom Aufsichtsrat für die Performanceperiode festgelegten Zielwert verglichen, um den Bonusfaktor zu bestimmen. Entspricht das CAGR dem Zielwert, entspricht der Bonusfaktor 100 %. Liegt das CAGR unterhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestwerts, ist der Bonusfaktor 0 %. Liegt das CAGR oberhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Maximalwerts, ist der Bonusfaktor auf 150 % begrenzt.

LTI-PROGRAMM 2021: DURCHSCHNITTLICHES UMSATZWACHSTUM (CAGR)

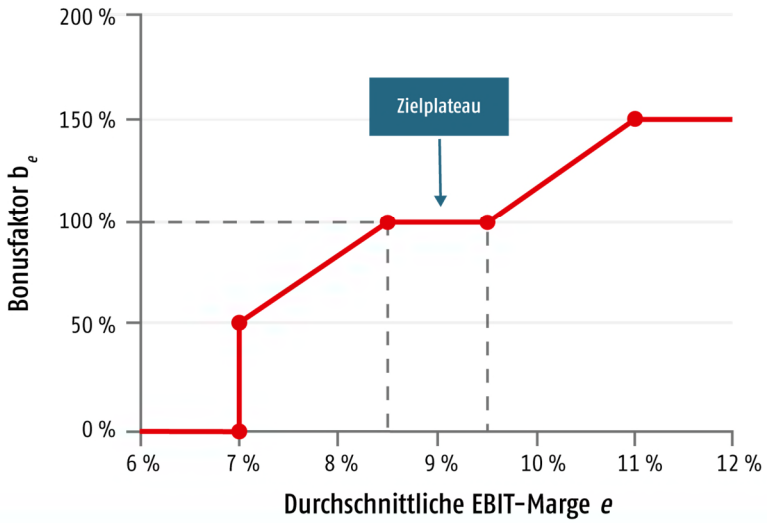


Für die in 2021 gewährte Tranche beträgt der vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert des durchschnittlichen Ziel-Umsatzwachstums (CAGR) 7 % pro anno. Der Mindestwert für die Zielerreichung beträgt 4 % und der Maximalwert 10 %.

- **Die durchschnittliche EBIT-Marge** während der Performanceperiode wird mit einem vom Aufsichtsrat für die Performanceperiode festgelegten Zielwert verglichen. Entspricht die durchschnittliche EBIT-Marge dem Zielwert, beträgt der Bonusfaktor 100 %. Liegt die durchschnittliche EBIT-Marge unterhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestwerts, ist der Bonusfaktor 0 %. Liegt die durchschnittliche EBIT-Marge oberhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Maximalwerts, ist der Bonusfaktor auf 150 % begrenzt.

Der Bonusfaktor der beiden internen Teilzielen geht mit jeweils 25 % in den Gesamt-Bonusfaktor des LTI ein.

LTI-PROGRAMM: DURCHSCHNITTLICHE EBIT-MARGE



Für die in 2021 gewährte Tranche wurde der Zielwert der durchschnittlichen EBIT-Marge vom Aufsichtsrat mit 8,5 % bis 9,5 % festgelegt. Der Mindestwert beträgt 7 % und der Maximalwert 11 %.

Bei dem neuen LTI-Programm gelten für alle Vorstandsmitglieder dieselben Ziele.

III. AUSZAHLUNGSMODALITÄTEN

Am Ende der Performanceperiode einer zur Auszahlung kommenden LTI-Tranche werden die Anzahl der erdienten PSUs sowie der anzuwendende durchschnittliche Schlusskurs vom Aufsichtsrat innerhalb der ersten drei Monate des auf die Performanceperiode folgenden Geschäftsjahres nach Vorbereitung durch den Personalausschuss festgestellt. Die über die Performanceperiode erdienten PSUs werden in bar ausbezahlt. Die Höhe der Auszahlung ermittelt sich aus der Multiplikation der finalen Anzahl der erdienten PSUs mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie von INDUS im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Börse (oder einem Nachfolgesystem) der letzten 40 Börsenhandelstage der jeweiligen Performanceperiode.

Die Auszahlung ist dabei auf 200 % des LTI-Zielwerts begrenzt.

Der LTI wird mit dem nächsten ordentlichen Gehaltslauf nach Billigung des Konzernabschlusses der INDUS Holding AG für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performanceperiode zur Zahlung fällig.

IV. ZUTEILUNG DER PSUS FÜR DIE TRANCHE 2021

Der individuelle LTI-Zielwert beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 250.000 EUR und für die weiteren Vorstandsmitglieder jeweils 180.000 EUR. Der Zuteilungskurs aus den letzten 40 Börsenhandelstagen vor Zuteilung der PSUs betrug 31,13 EUR. Daraus ergeben sich für die in 2021 gewährte Tranche folgende individuelle Stückzahlen zugeteilter PSUs:

STÜCKZAHLEN AKTIENOPTIONEN

	PLAN	PREIS	LTI-ZIELWERT	01.01.2021	ZUGANG	AUSÜBUNG	VERFALL	31.12.2021
Dr. Schmidt	2021	31,13	250.000	0	8.031	0	0	8.031
Dr. Großmann	2021	31,13	180.000	0	5.783	0	0	5.783
Meyer	2021	31,13	180.000	0	5.783	0	0	5.783
Weichert	2021	31,13	180.000	0	5.783	0	0	5.783

3. MAXIMALVERGÜTUNG

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich festem Jahresgehalt, Nebenleistungen und variablen Vergütungsbestandteilen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist für die einzelnen Vorstandsmitglieder auf einen individuellen Maximalbetrag begrenzt („Maximalvergütung“). Der individuelle Maximalbetrag berechnet sich

als Summe des festen Jahresgehalts, einer Pauschale für Nebenleistungen von maximal EUR 80.000, 150 % des STI-Zielwerts und 200 % des LTI-Zielwerts des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich folgende individuelle maximale Gesamtvergütung:

VERGÜTUNGSMAXIMALBETRAG

	DR. SCHMIDT	DR. GROßMANN	MEYER	WEICHERT
maximale Gesamtvergütung lt. Vertrag	**1.680**	**1.100**	**1.100**	**1.160**
maximale Gesamtvergütung 2021:				
Festvergütung	540	340	390	415
Nebenleistungen	80	80	80	80
Summe	**620**	**420**	**470**	**495**
Einjährige variable Vergütung (STI)	345	255	255	255
Langfristige variable Vergütung (LTI)	500	360	360	360
Summe	**845**	**615**	**615**	**615**
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
maximale Gesamtvergütung 2021	**1.465**	**1.035**	**1.085**	**1.110**
Relativer Anteil der fixen Vergütung an der maximalen Gesamtvergütung	**42,3 %**	**40,6 %**	**43,3 %**	**44,6 %**
Relativer Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI) an der Gesamtvergütung	**23,6 %**	**24,6 %**	**23,5 %**	**23,0 %**
Relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Gesamtvergütung	**34,1 %**	**34,8 %**	**33,2 %**	**32,4 %**

4. MÖGLICHKEITEN, VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE ZU STREICHEN

Im Falle schwerwiegenden pflichtwidrigen Verhaltens eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat im pflichtgemäßen Ermessen nach folgender Maßgabe und abhängig von der Schwere der Pflichtverletzung den Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Auszahlung von LTI-Tranchen für zum Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Pflichtverletzung laufende Performanceperioden entweder reduzieren oder vollständig streichen. Maßgeblich für die Beurteilung der Pflichtwidrigkeit ist der Maßstab des § 93 AktG.

Voraussetzung für eine Reduzierung oder Streichung einer LTI-Tranche ist stets, dass ein hinreichend gravierender Pflichtenverstoß vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds rechtfertigt. Das sind insbesondere schwerwiegende Verletzungen der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund oder eine außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags zu rechtfertigen.

Die Reduzierung oder vollständige Streichung des Anspruchs auf Auszahlung von LTI-Tranchen durch den Aufsichtsrat ist auch dann möglich, wenn das Dienstverhältnis des betroffenen Vorstandsmitglieds zum Zeitpunkt der Rückforderungsentscheidung bereits beendet ist.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, kein Gebrauch gemacht.

5. ENTLASSUNGSENTSCHÄDIGUNGEN

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags wird der Aufsichtsrat keine Zahlungen vereinbaren, die den Wert von zwei Jahresvergütungen oder den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags übersteigen (Abfindungs-Cap).

Bei der Festlegung der Jahresvergütung sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie alle sonstigen geldwerten Vorteile anzusetzen. Es gilt das feste Jahresgehalt des Vertragsjahres, in dem der Dienstvertrag beendet wird. Die kurzfristige variable Vergütung wird – ggf. zeitanteilig – in der Höhe des Geschäftsjahres, das der Beendigung des Dienstvertrages vorausging, angesetzt.

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds aufgrund einer Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB durch die Gesellschaft oder durch Vertragsbeendigung nach einem Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft gemäß § 84 Abs. 3 S. 1 AktG („Bad-Leaver-Fall"), ist eine Abfindung ausgeschlossen.

Für den Fall, dass sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wesentlich verändert und damit eine gravierende Veränderung der aktuellen, auf Langfristigkeit orientierten Unternehmensstrategie (Prinzip „Kaufen, halten & entwickeln") verbunden ist (Change of Control), ist das Vorstandsmitglied innerhalb eines Jahres nach dem Change of Control zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages berechtigt. Gleiches gilt, wenn eine Abberufung des Vorstandsmitglieds innerhalb eines Jahres nach dem Change of Control erfolgt, ohne dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt. Macht das Vorstandsmitglied von diesem Recht auf Eigenkündigung Gebrauch, zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der Festvergütung für zwei Jahre, maximal jedoch in Höhe der Festvergütung, die das Vorstandsmitglied vom Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eigenkündigung bis zum vertraglich regulär (d.h. ohne Eigenkündigung) vorgesehenen Beendigungszeitpunkt erhalten hätte. Dabei wird für die Berechnung der Abfindung auf die Festvergütung des Vertragsjahres abgestellt, in dem die Eigenkündigung erklärt wird bzw. die Abberufung erfolgt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Entschädigungszahlungen nach den vorstehenden Regelungen an die Vorstandsmitglieder geleistet.

6. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER FÜR 2021

6.1. INDIVIDUALISIERTE GESAMTVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER FÜR 2021

Gemäß § 162 Abs. 1. Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind die „gewährten und geschuldeten" Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder individualisiert anzugeben. Demnach sind alle Beträge, die den Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum zugeflossen sind (gewährte Vergütung) und alle rechtlichen fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung) enthalten. Die einjährige variable Vergütung (STI) wird als „geschuldete Vergütung" dargestellt, da die Leistung der Vorstandsmitglieder zum Bilanzstichtag vollständig erbracht worden ist. Die STI-Zahlungsbeträge werden für das jeweils abgelaufene Berichtsjahr dargestellt. Die Auszahlung der STI erfolgt nach dem Bilanzstichtag.

VORSTANDSBEZÜGE – GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG (IN TEUR) GEMÄSS § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG

	DR. JOHANNES SCHMIDT VORSTANDSVORSITZENDER (SEIT 01.07.2018, VORSTAND SEIT 2006)		DR. JÖRN GROßMANN VORSTAND (SEIT 2019)		AXEL MEYER VORSTAND (SEIT 2017)		RUDOLF WEICHERT VORSTAND (SEIT 2012)	
	2020	**2021**	2020	**2021**	2020	**2021**	2020	**2021**
Festvergütung	540	540	340	340	353	390	390	415
Nebenleistungen	18	20	30	31	18	13	31	31
Summe Fixe Vergütung	**558**	**560**	**370**	**371**	**371**	**403**	**421**	**446**
Einjährige variable Vergütung (STI)	80	294	59	217	59	217	59	217
Langfristige variable Vergütung (LTI)								
Tranche 2016 1)	0	0	0	0	0	0	0	0
Tranche 2017 2)	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe variable Vergütung	**80**	**294**	**59**	**217**	**59**	**217**	**59**	**217**
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	**638**	**854**	**429**	**588**	**430**	**620**	**480**	**663**
Relativer Anteil der fixen Vergütung an der Gesamtvergütung	**87,5 %**	**65,6 %**	**86,2 %**	**63,1 %**	**86,3 %**	**65,0 %**	**87,7 %**	**67,3 %**
Relativer Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI) an der Gesamtvergütung	**12,5 %**	**34,4 %**	**13,8 %**	**36,9 %**	**13,7 %**	**35,0 %**	**12,3 %**	**32,7 %**
Relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Gesamtvergütung	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**

1) Tranche 2016: Virtuelle Aktienoptionen (1.1.2016–31.12.2021)
2) Tranche 2017: Virtuelle Aktienoptionen (1.1.2017–31.12.2021)

6.2. ALTERSVORSORGEANSPRÜCHE EINES EHEMALIGEN VORSTANDSMITGLIEDS

Herr Ruwisch, ein ehemaliges Vorstandsmitglied, hat durch Gehaltsumwandlung während seiner Zeit im Vorstand der INDUS Holding AG Altersvorsorgeansprüche erworben. Zum Bilanzstichtag beträgt der Anwartschaftsbarwert der Altersvorsorgeansprüche 80 TEUR. Im Geschäftsjahr 2021 wurden zu den Ansprüchen 3 TEUR zugeführt und 6 TEUR in Anspruch genommen.

Die Altersvorsorgeansprüche sind durch wertkongruente Rückdeckungsversicherungen gedeckt und wurden infolge der insolvenzfesten Abtretung an den Anspruchsberechtigten als Bewertungseinheit im Abschluss verrechnet.

6.3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND MIT DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER DER INDUS

Als Vergleichsbasis für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zugrunde gelegt. Soweit Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Austritts, wurde die Vergütung zu Vergleichszwecken auf ein volles Geschäftsjahr hochgerechnet. Die Ertragsentwicklung

der INDUS wird anhand der Umsatzerlöse und des operativen Ergebnisses (EBIT) des Konzernabschlusses der INDUS Holding AG und der Entwicklung des Jahresergebnisses der INDUS Holding AG dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Die Vergütungen der Auszubildenden sind nicht berücksichtigt.

Da die Vergütungen der Beschäftigten im Ausland sehr unterschiedlich und nicht vergleichbar mit den Mitarbeitern an deutschen Standorten sind, werden nur die Vergütungen der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zum Vergleich herangezogen. Diese Gruppe von Arbeitnehmern wurde auch im Rahmen der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder ausgewählt.

Die Veränderungen der Vorstandsvergütung sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

VORSTANDSVERGÜTUNG (IN TEUR)

	FIXE VERGÜTUNG		VARIABEL		GESAMT		NACH ANPASSUNG WEGEN ZUGEHÖRIGKEIT		VERÄNDERUNG	
	2020	**2021**	2020	**2021**	2020	**2021**	2020	**2021**	**absolut**	**relativ 2020 zu 2021**
Dr. Johannes Schmidt	558	560	80	294	638	854	638	854	216	34 %
Dr. Jörn Großmann	370	371	59	217	429	588	429	588	159	37 %
Axel Meyer	371	403	59	217	430	620	430	620	190	44 %
Rudolf Weichert	421	446	59	217	480	663	480	663	183	38 %
Gesamt	**1.720**	**1.780**	**257**	**945**	**1.977**	**2.725**	**1.977**	**2.725**	**748**	38 %

ERTRAGSVERGLEICH UND ARBEITNEHMERVERGLEICH

	VERÄNDERUNGEN 2020 zu 2021
Kennzahlen der INDUS-Gruppe:	
Umsatzerlöse	+12 %
Operatives Ergebnis (EBIT)	+360 %
Kennzahl der INDUS Holding AG	
Jahresergebnis	+56 %
Arbeitnehmervergütung	
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen INDUS-Gesellschaften	+4,7 %

B. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

1. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 16 der Satzung der INDUS Holding AG geregelt, die auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft verfügbar und zugänglich ist. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Zuletzt wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung am 26. Mai 2021 gebilligt.

INDUS möchte hochqualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat gewinnen und halten. Dadurch werden die Unternehmensziele gesichert, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft vorangetrieben und die Effizienz der Arbeit innerhalb des Aufsichtsrats gewährleistet.

Demnach erhält jedes Aufsichtsratsmitglied eine Grundvergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat in Höhe von 30 TEUR und ein Sitzungsgeld in Höhe von 3 TEUR pro Sitzung. Entsprechendes gilt für Telefon-, Video- oder Internetkonferenzen oder für Konferenzen über vergleichbare Kommunikationsmittel. Der Vorsitzende erhält das Doppelte der beiden vorgenannten Beträge, der Stellvertreter das Eineinhalbfache. Zudem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr eine Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats in Höhe von 5 TEUR. Der Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte des vorgenannten Betrages. Aufsichtsratsmitglieder, die nur einen Teil des Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz nicht während des gesamten Geschäftsjahres innehatten, erhalten eine im Verhältnis geringere Vergütung. Entsprechend gilt dies auch für die zeitanteilige Mitgliedschaft in den Ausschüssen oder den zeitanteiligen Vorsitz oder zeitanteiligen stellvertretenden Vorsitz. Die vorgenannten Regelungen gelten nicht für den Ausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG; die Mitglieder dieses Ausschusses erhalten keine Vergütung. Überdies werden den Aufsichtsratsmitgliedern ihre Auslagen erstattet.

Die Festlegung einer Maximalvergütung ist für den Aufsichtsrat nicht notwendig, da sich die Vergütung lediglich aus einer Fixvergütung und Sitzungsgeldern zusammensetzt.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden wie in den Vorjahren weder Kredite noch Vorschüsse gewährt, noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Für den Aufsichtsrat bestehen keine Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2021 insgesamt auf 706 TEUR (Vorjahr: 751 TEUR). Weder im Geschäftsjahr noch im Vorjahr erhielt ein Aufsichtsratsmitglied Vergütungen für persönlich erbrachte Beratungsleistungen an Konzerngesellschaften.

2. VERGÜTUNGEN DES AUFSICHTSRATS IN 2021

Die in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 auf die Mitglieder des Aufsichtsrats individuell entfallenden Vergütungen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

AUFSICHTSRATVERGÜTUNG (IN TEUR)

	FIXE VERGÜTUNG		SITZUNGSGELD		GESAMT	
	2020	**2021**	2020	**2021**	2020	**2021**
Jürgen Abromeit	80	80	42	36	122	116
Dr. Jürgen Allerkamp	35	35	21	18	56	53
Dr. Dorothee Becker	35	35	18	15	53	50
Dorothee Diehm	35	35	21	18	56	53
Pia Fischinger	30	30	21	18	51	48
Cornelia Holzberger	30	30	21	18	51	48
Gerold Klausmann	35	35	21	18	56	53
Wolfgang Lemb	50	50	32	23	82	73
Isabella Pfaller	45	45	21	18	66	63
Helmut Späth	30	30	21	18	51	48
Uwe Trinogga	30	30	21	18	51	48
Carl Martin Welcker	35	35	21	18	56	53
Gesamt	**470**	**470**	**281**	**236**	**751**	**706**

3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER DER INDUS

Die folgenden Tabellen zeigen einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der INDUS. Als Basis für die Vergleiche wird die prozentuale Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu Grunde gelegt. Diese bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung ab. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Austritts, wurde die Vergütung zu Vergleichszwecken auf ein volles Geschäftsjahr hochgerechnet.

AUFSICHTSRATVERGÜTUNG (IN TEUR)

	FIXE VERGÜTUNG		SITZUNGSGELD		GESAMT		ANPASSUNG WEGEN ZUGEHÖRIGKEIT		VERÄNDERUNG	
	2020	**2021**	2020	**2021**	2020	**2021**	2020	**2021**	**absolut**	**relativ**
Jürgen Abromeit	80	80	42	36	122	116	122	116	-6	-5 %
Dr. Jürgen Allerkamp	35	35	21	18	56	53	56	53	-3	-5 %
Dr. Dorothee Becker	35	35	18	15	53	50	53	50	-3	-6 %
Dorothee Diehm	35	35	21	18	56	53	56	53	-3	-5 %
Pia Fischinger	30	30	21	18	51	48	51	48	-3	-6 %
Cornelia Holzberger	28	30	21	18	49	48	49	48	-1	-2 %
Gerold Klausmann	35	35	21	18	56	53	56	53	-3	-5 %
Wolfgang Lemb	50	50	32	23	82	73	82	73	-9	-11 %
Isabella Pfaller	45	45	21	18	66	63	66	63	-3	-5 %
Helmut Späth	30	30	21	18	51	48	51	48	-3	-6 %
Uwe Trinogga	30	30	21	18	51	48	51	48	-3	-6 %
Carl Martin Welcker	35	35	21	18	56	53	56	53	-3	-5 %
Gesamt	**470**	**470**	**281**	**236**	**751**	**706**	**751**	**706**	**-45**	-6 %

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Entwicklung der Umsatzerlöse und des operativen Ergebnisses (EBIT) des Konzernabschlusses der INDUS Holding AG und der Entwicklung des Jahresergebnisses der INDUS Holding AG dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Die Vergütungen der Auszubildenden sind nicht berücksichtigt.

Da die Vergütungen der Beschäftigten im Ausland sehr unterschiedlich und nicht vergleichbar mit den Mitarbeitern an deutschen Standorten sind, werden nur die Vergütungen der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zum Vergleich herangezogen.

ERTRAGSVERGLEICH UND ARBEITNEHMERVERGLEICH

	VERÄNDERUNGEN 2020 ZU 2021
Kennzahlen der INDUS-Gruppe	
Umsatzerlöse	+12 %
Operatives Ergebnis (EBIT)	+360 %
Kennzahl der INDUS Holding AG	
Jahresergebnis	+56 %
Arbeitnehmervergütung	
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen INDUS-Gesellschaften	+4,7 %

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

An die INDUS HOLDING AG, Bergisch Gladbach

PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben den Vergütungsbericht der INDUS HOLDING AG, Bergisch Gladbach, 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 (08.2021))* 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 DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – 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.

UMGANG MIT ETWAIGEN IRREFÜHRENDEN DARSTELLUNGEN

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Köln, 17. März 2022

Ebner Stolz GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Steuerberatungsgesellschaft
Burkhard Völkner	Nikolaus Krenzel
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer