

VERGÜTUNGS- BERICHT

Geschäftsjahr 2025

INHALTSVERZEICHNIS

A. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER	4
1. Grundzüge des Vergütungssystems.....	4
2. Die Vergütungsbestandteile und die Vergütungsziele für 2025	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.....	8
2.3.2. Langfristige variable Vergütung (LTI)	9
I. LTI-Programm bis 2020 (altes Vergütungssystem)	9
II. LTI-Programm ab 2021 (neues Vergütungssystem)	9
III. Auszahlungsmodalitäten	13
IV. Zuteilung der PSUs für die Tranche 2025.....	13
V. Stückzahlen Der PSUs je Vorstandsmitglied	14
3. Zielvergütung und Maximalvergütung.....	16
4. Möglichkeiten, variable Vergütungsbestandteile zu streichen	18
5. Entlassungsschädigungen.....	18
6. Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2025	19
6.1. Individualisierte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für 2025	19
6.2. Berechnung STI für 2025	20
I. Finanzielle Ziele.....	20
II. Nicht-finanzielle Ziele.....	20
III. Zielerreichung STI 2025	22
IV. Auszahlungsmodalitäten.....	23
6.3. Berechnung LTI für das Alte Vergütungssystem – Tranche 2020	23
6.4. Berechnung LTI für das aktuelle Vergütungssystem – Programm 2022	23
6.4.1. Zielerreichung für Programm 2022.....	24
I. Externe Erfolgsziel – TSR Outperformance.....	24
II. Internes Erfolgsziel – Umsatzwachstum (CAGR).....	25
III. Internes Erfolgsziel – Durchschnittliche EBIT-Marge	25
IV. Gesamtbonusfaktor und Finale erdiente PSU	26
V. Auszahlungsbeträge	27
6.5. Individualisierte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für 2025	28
6.6. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer von INDUS.....	28

B. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER	30
1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder.....	30
2. Vergütungen des Aufsichtsrats in 2025	31
3. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer von INDUS	31
C. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG	34

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). Im INDUS-Vergütungssystem wurden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt. Der Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2024 wurde durch die ordentliche Hauptversammlung der INDUS Holding AG am 27. Mai 2025 mit einer Zustimmung von 98,09 % gebilligt.

Nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands.

Der Aufsichtsrat hat das bisherige Vergütungssystem unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen der INDUS Holding AG im Hinblick auf Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft und teilweise weiterentwickelt

Die Weiterentwicklung des Vergütungssystems betraf insbesondere die Vereinfachung der Ziel-Parameter der variablen Vergütung, die Etablierung von Share Ownership Guidelines (SOGs), die Einführung von sog. Clawback-Klauseln in den Dienstverträgen, eine Weiterentwicklung der Maximalvergütung sowie die Beschreibung der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem nach § 87a Abs. 2 S. 2 AktG.

Die Hauptversammlung der INDUS Holding AG hat am 27. Mai 2025 den Beschluss für das neue Vergütungssystem mit 98,74% gebilligt. Das weiterentwickelte und gebilligte Vergütungssystem ist im Internet unter www.indus.eu/de/investoren/dokumente-zur-unternehmensfuehrung zugänglich.

Das neue Vergütungssystem ist ab 1. Januar 2026 anwendbar. Auf das Geschäftsjahr 2025 und den vorliegenden Vergütungsbericht hat das neue Vergütungssystem keine Auswirkungen.

A. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

1. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat der INDUS hat das für 2025 relevante Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft im Dezember 2020 beschlossen. Auf der ordentlichen Hauptversammlung der INDUS Holding AG am 26. Mai 2021 wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von der Hauptversammlung gebilligt. Das System ist zum 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 steht im Einklang mit dem Vergütungssystem.

Mit dem Vergütungssystem wurden die geänderten gesetzlichen Regelungen zur Vorstandsvergütung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) umgesetzt. Außerdem wurden im Vergütungssystem die Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 – berücksichtigt.

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 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 2025. Im Anschluss werden die gesamten Vorstandsvergütungen für das Geschäftsjahr 2025 individualisiert dargestellt. Schließlich folgt der Vergleich der Vorstandsvergütung mit der Entwicklung der Ertragslage von INDUS und der Entwicklung des durchschnittlichen Einkommens der Arbeitnehmer von INDUS.

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

STRATEGIEORIENTIERUNG

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass durch die langfristige Vergütungskomponente für die Vorstandsmitglieder an der 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 soll stets in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds und zur Lage der Gesellschaft stehen 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 2025

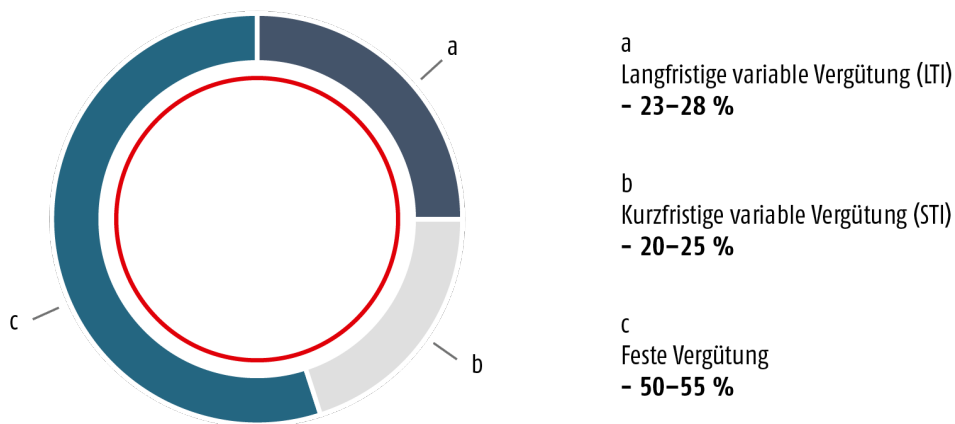
2.1. ÜBERBLICK UND RELATIVER ANTEIL DER EINZELNEN BESTANDTEILE AN DER ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG

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

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 echten 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



Der Mindestwert für die variablen Vergütungsbestandteile kann 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	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">Finanzielles Ziel</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">+</td> <td style="width: 40%; text-align: center;">Nicht-finanzielle Ziele</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">EBIT ≤80 %</td> <td></td> <td style="text-align: center;">Strategie & Nachhaltigkeit ≥20 %</td> </tr> </table>	Finanzielles Ziel	+	Nicht-finanzielle Ziele	EBIT ≤80 %		Strategie & Nachhaltigkeit ≥20 %	=	Auszahlungsbetrag <i>Cap: 150 % des STI-Zielwerts</i>
Finanzielles Ziel	+	Nicht-finanzielle Ziele								
EBIT ≤80 %		Strategie & Nachhaltigkeit ≥20 %								

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.

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 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.

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)

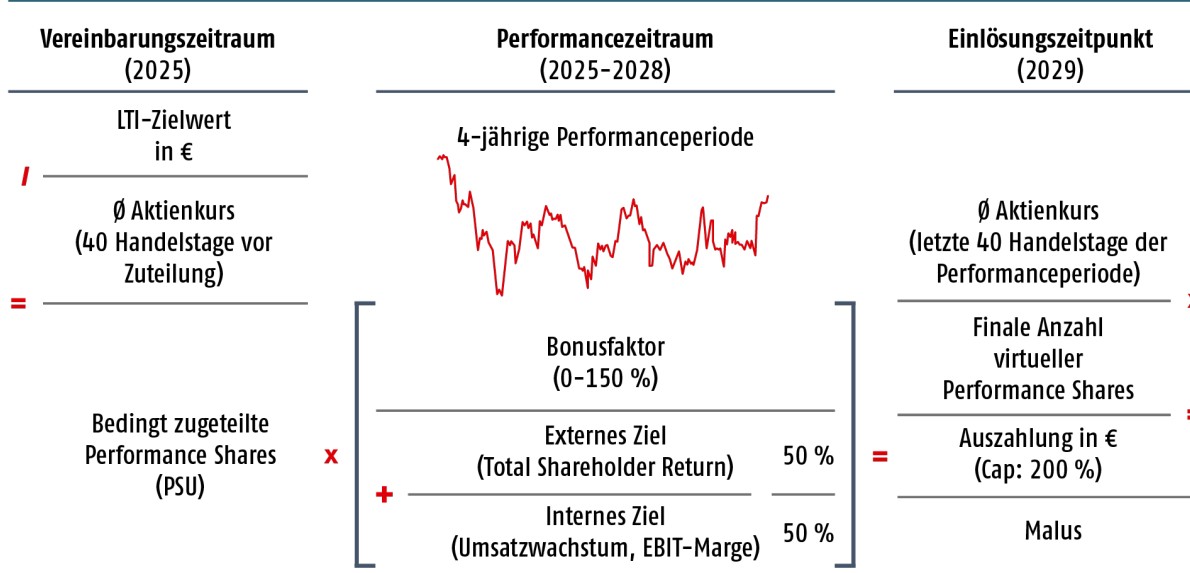
Das LTI-Programm bis 2020 bestand in der Gewährung von virtuellen Aktienoptionen (SAR, Stock Appreciation Rights). Ein SAR ist die Zusage einer Zahlung, deren Höhe sich nach der Differenz zwischen dem Basispreis des SAR und dem aktuellen Börsenkurs bei Ausübung des SAR bemisst. Der Basispreis des SAR 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.

Im Geschäftsjahr 2025 war die letzte verbliebene Tranche des LTI-Programms bis 2020 zur Ausübung fällig. Die dafür notwendige Bedingung, dass der Börsenkurs über dem Basispreis von 39,02 EUR liegt, wurde zu keinem Zeitpunkt in 2025 erreicht, so dass die 55.030 im Bestand befindlichen SARs allesamt verfallen sind.

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.

LTI-PROGRAMM 2025



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.

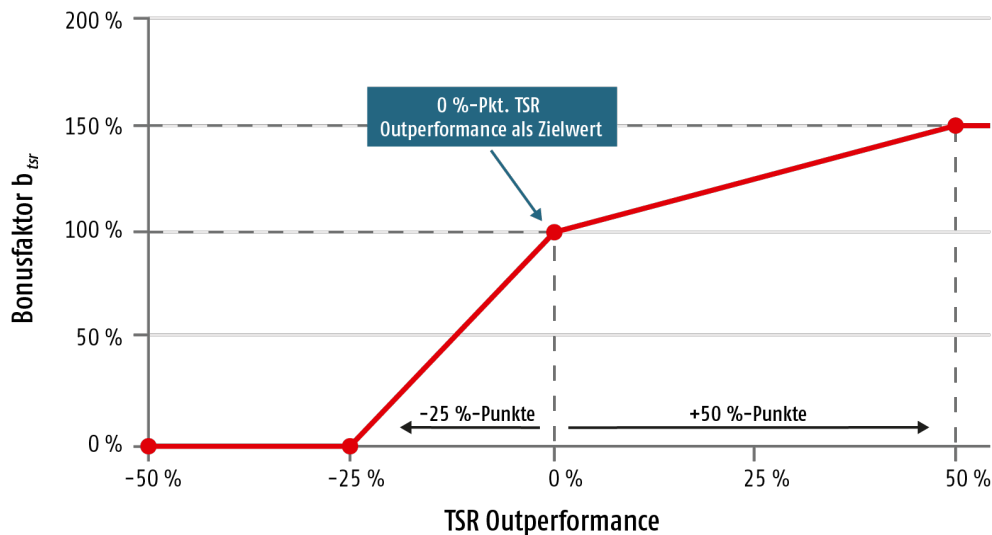
EXTERNER ERFOLGSZIEL – TSR OUTPERFORMANCE

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 2025: TSR OUTPERFORMANCE



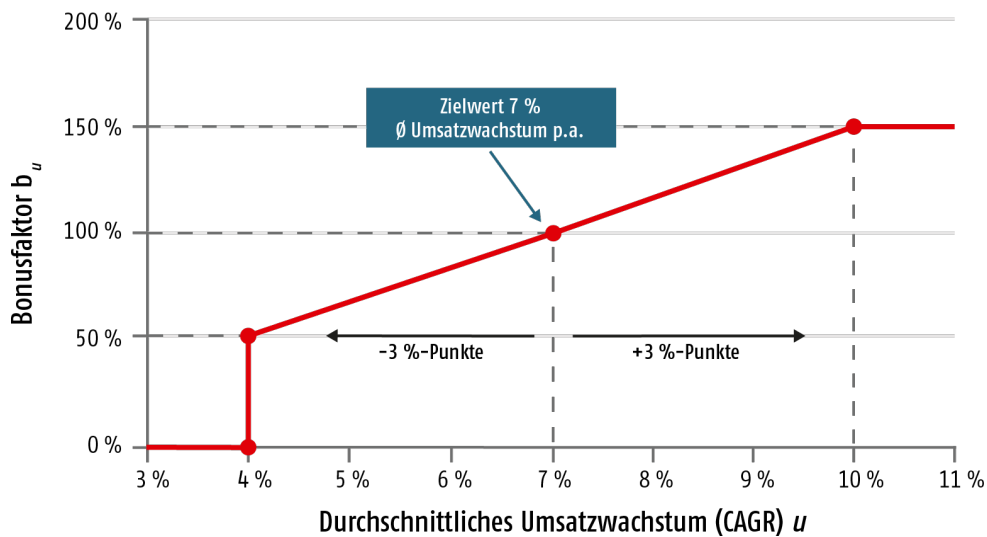
INTERNES ERFOLGSZIEL – UMSATZWACHSTUM UND EBIT-MARGE

Das interne Erfolgsziel leitet sich aus der Geschäftsstrategie PARKOUR ab. PARKOUR perform war zum Zeitpunkt der Festlegung der Ziele für die Vorstandsvergütung Ende Dezember 2024 die aktuelle Strategie für INDUS.

Wesentliche Ziele von PARKOUR sind ein profitables Wachstum 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 2025: DURCHSCHNITTLICHES UMSATZWACHSTUM (CAGR)



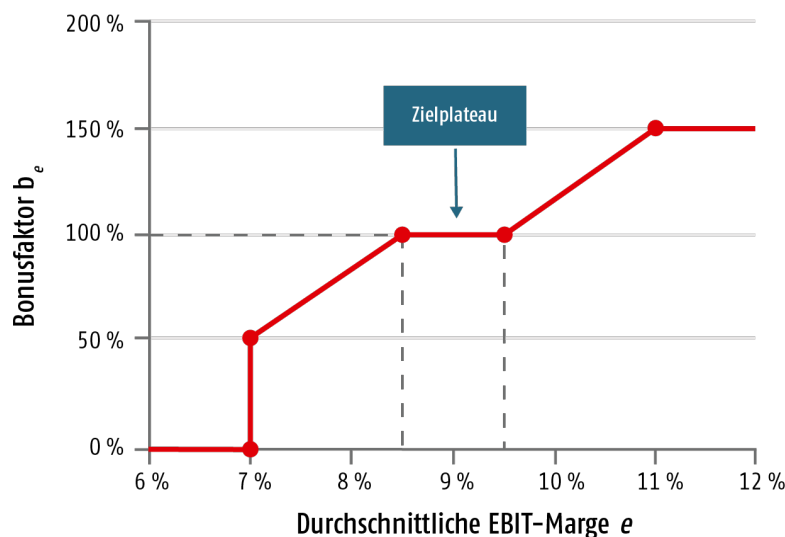
Für die in 2025 gewährte Tranche beträgt der vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert des durchschnittlichen Ziel-Umsatzwachstums (CAGR) 7% pro anno. Der Mindestwert für die Ermittlung der Zielerreichung beträgt 4% und der Maximalwert 10%.

- **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.

Für die in 2025 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 %.

LTI-PROGRAMM 2025: DURCHSCHNITTLICHE EBIT-MARGE



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

Die Bemessung der Zielerreichung für die in 2025 gewährte Tranche über die Performanceperiode 2025 bis 2028 und die Darstellung als gewährte Vergütung erfolgt mit dem Ablauf des Geschäftsjahres 2028 im Vergütungsbericht 2028.

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. Der Gegenwert der in der Performanceperiode erdienten PSUs wird ausgezahlt. 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 2025

Der individuelle LTI-Zielwert beträgt für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Johannes Schmidt 310.000 EUR und für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden Rudolf Weichert 212.500 EUR. Der LTI-Zielwert für Rudolf Weichert ist ein gewichteter Mittelwert aus dem Zielwert bis zum 31. März 2025 in Höhe

von 190.000 EUR und aus dem Zielwert ab dem 1. April 2025 in Höhe von 220.000 EUR. Für Gudrun Degenhart, Dr. Jörn Großmann und Axel Meyer beträgt der LTI-Zielwert jeweils 220.000 EUR.

Der Zuteilungskurs aus den letzten 40 Börsenhandelstagen vor Zuteilung der PSUs betrug 20,94 EUR. Daraus ergeben sich für die in 2025 gewährte Tranche folgende individuelle Stückzahlen zugeteilter PSUs:

ZUTEILUNG PSUs 2025–2028

	LTI-ZIELWERT	ZUGETEILTE PSU
Dr. Johannes Schmidt	310.000	14.805
Gudrun Degenhart	220.000	10.507
Dr. Jörn Großmann	220.000	10.507
Axel Meyer	220.000	10.507
Rudolf Weichert	212.500	10.149
Gesamt	1.182.500	56.475

V. STÜCKZAHLEN DER PSUS JE VORSTANDSMITGLIED

Für das neue LTI-Programm ergeben sich für die Tranchen 2022, 2023, 2024 und 2025 folgende Stückzahlen an PSUs je Vorstandsmitglied:

**STÜCKZAHLEN
AKTIENOPTIONEN**

	PROGRAMM	BASISPREIS	ZEITRAUM	STÜCKZAHL		BONUS-FAKTOR*		STÜCKZAHL 31.12.2025	DAVON ZUR AUS- ZAHLUNG FÄLLIG
				01.01.2025	ZUGANG	FAKTOR*	VERFALL		
Dr. Schmidt			1.1.2022-						
	2022	32,34	31.12.2025	7.731	0	54,1%	0	4.183	4.183
			1.1.2023-						
	2023	21,95	31.12.2026	12.757	0	0	0	12.757	
			1.1.2024-						
	2024	20,94	31.12.2027	14.805	0	0	0	14.805	
			1.1.2025-						
	2025	20,94	31.12.2028	0	14.805	0	0	14.805	
	Summe			35.293	14.805	0	0	46.550	
Degenhart			1.1.2023-						
	2023	21,95	31.12.2026	2.506	0	0	0	2.506	
			1.1.2024-						
	2024	20,94	31.12.2027	10.507	0	0	0	10.507	
			1.1.2025-						
	2025	20,94	31.12.2028	0	10.507	0	0	10.507	
	Summe			13.013	10.507	0	0	23.520	
Dr. Großmann			1.1.2022-						
	2022	32,34	31.12.2025	5.566	0	54,1%	0	3.012	3.012
			1.1.2023-						
	2023	21,95	31.12.2026	8.201	0	0	0	8.201	
			1.1.2024-						
	2024	20,94	31.12.2027	9.074	0	0	0	9.074	
			1.1.2025-						
	2025	20,94	31.12.2028	0	10.507	0	0	10.507	
	Summe			22.841	10.507	0	0	30.794	
Meyer			1.1.2022-						
	2022	32,34	31.12.2025	5.566	0	54,1%	0	3.012	3.012
			1.1.2023-						
	2023	21,95	31.12.2026	8.315	0	0	0	8.315	
			1.1.2024-						
	2024	20,94	31.12.2027	9.432	0	0	0	9.432	
			1.1.2025-						
	2025	20,94	31.12.2028	0	10.507	0	0	10.507	
	Summe			23.313	10.507	0	0	31.266	
Weichert			1.1.2022-						
	2022	32,34	31.12.2025	5.566	0	54,1%	0	3.012	3.012
			1.1.2023-						
	2023	21,95	31.12.2026	8.201	0	0	0	8.201	
			1.1.2024-						
	2024	20,94	31.12.2027	8.835	0	0	0	8.835	
			1.1.2025-						
	2025	20,94	31.12.2028	0	10.149	0	0	10.149	
	Summe			22.602	10.149	0	0	30.197	

* Gesamtbonusfaktor zum Ende der Performanceperiode

** Basispreis 2024 und 2025 ist zufällig identisch

3. ZIELVERGÜTUNG UND 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 2025 ergeben sich folgende individuelle Zielvergütungen und individuelle maximale Gesamtvergütungen:

ZIELVERGÜTUNG UND MAXIMALE GESAMTVERGÜTUNG 2025

	DR. SCHMIDT	DEGENHART	DR. GROßMANN	MEYER	WEICHERT
Zielvergütung 2025:					
Festvergütung	575	450	450	450	495
Nebenleistungen ¹⁾	20	20	21	14	21
Summe	595	470	471	464	516
Einjährige variable Vergütung (STI)	265	180	180	180	180
Langfristige variable Vergütung (LTI-Plan 2025) ²⁾	310	220	220	220	213
Summe	575	400	400	400	393
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0
Zielvergütung 2025:	1.170	870	871	864	909

Relativer Anteil der fixen Vergütung an der Zielvergütung	50,8%	54,0%	54,1%	53,7%	56,8%
Relativer Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI) an der Zielvergütung	22,7%	20,7%	20,7%	20,8%	19,8%
Relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Zielvergütung	26,5%	25,3%	25,2%	25,5%	23,4%

maximale Gesamtvergütung 2025:					
Festvergütung	575	450	450	450	495
Nebenleistungen	80	80	80	80	80
Summe	655	530	530	530	575
Einjährige variable Vergütung (STI)	398	270	270	270	270
Langfristige variable Vergütung (LTI-Plan 2025) ²⁾	620	440	440	440	425
Summe	1.018	710	710	710	695
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0
maximale Gesamtvergütung 2025:	1.673	1.240	1.240	1.240	1.270

Relativer Anteil der fixen Vergütung an der maximalen Gesamtvergütung	39,1%	42,7%	42,7%	42,7%	45,3%
Relativer Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI) an der Gesamtvergütung	23,8%	21,8%	21,8%	21,8%	21,2%
Relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Gesamtvergütung	37,1%	35,5%	35,5%	35,5%	33,5%
maximale Gesamtvergütung lt. Vertrag	1.680	1.240	1.240	1.240	1.290

¹⁾ Für Nebenleistungen ist lediglich ein Maximalwert festgelegt. Als Zielbeträge für die Nebenleistungen sind daher die Ist-Beträge 2025 aufgeführt.

²⁾ Die Darstellung der Bemessung des LTI-Plans 2025 erfolgt im Vergütungsbericht 2028.

Die Einhaltung der Maximalvergütung 2025 kann erst nach Abrechnung des LTI-Programms 2025 im Vergütungsbericht 2028 überprüft und berichtet werden.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für 2022 ist nun nach Abrechnung der LTI-Tranche 2022-2025 ermittelbar. Die Ist-Vergütung 2022 beläuft sich bei Herrn Dr. Schmidt auf 50 %, bei Herrn Dr. Großmann auf 50 %, bei Herrn Meyer auf 49 % und bei Herrn Weichert auf 53 % der Maximalvergütung.

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 2025 gab es keine Anlässe für eine Rückforderung eines variablen Vergütungsbestandteils.

5. ENTLASSUNGSCHÄDIGUNGEN

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 2025 wurden keine Entschädigungszahlungen nach den vorstehenden Regelungen an die Vorstandsmitglieder geleistet.

6. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER FÜR 2025

6.1. INDIVIDUALISIERTE GESAMTVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER FÜR 2025

Gemäß § 162 Abs. 1. Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind die „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder individualisiert anzugeben. INDUS betrachtet alle Vergütungsbestandteile als „gewährt“, bei denen die zugrundeliegende Tätigkeit im Berichtszeitraum erbracht sowie alle weiteren Ausübungsbedingungen erfüllt wurden. Die einjährige variable Vergütung (STI) wird mit Ablauf des Geschäftsjahrs als „gewährte Vergütung“ dargestellt, da die Leistung der Vorstandsmitglieder zum Bilanzstichtag vollständig erbracht worden ist. Die Auszahlung des STI erfolgt nach dem Bilanzstichtag. Die langfristige variable Vergütung (LTI-altes Programm) wird im Jahr der Ausübung der SAR's als „gewährte Vergütung“ in den individualisierten Vorstandsvergütungen dargestellt. Im Geschäftsjahr 2025 konnte die Ausübung der „Tranche 2020“ aus dem alten LTI-Programm, soweit die Zielerreichungskriterien erfüllt wurden, letztmalig erfolgen.

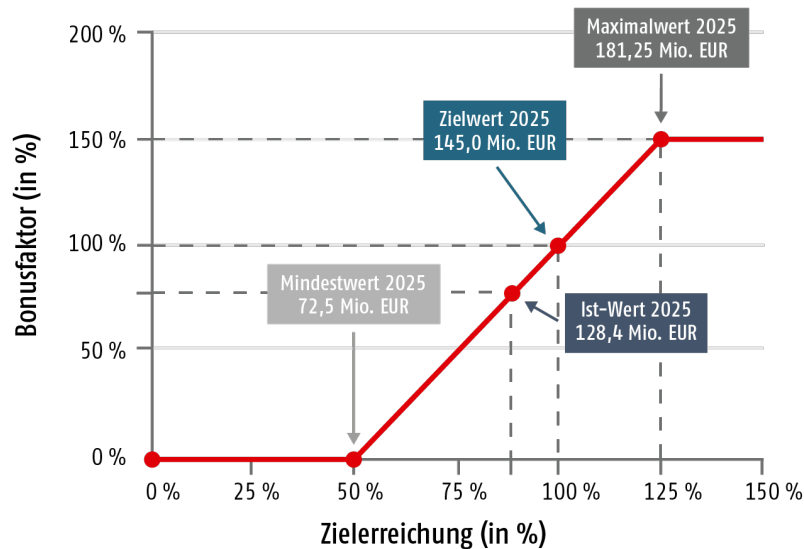
Weiterhin konnte die Berechnung der endgültigen PSUs und der Auszahlungsbeträge aus dem „Plan 2022“ des neuen LTI-Programms erfolgen.

6.2. BERECHNUNG STI FÜR 2025

I. FINANZIELLE ZIELE

Für 2025 wurde ein Ziel-EBIT von 145,0 Mio. EUR festgelegt. Der Mindestwert betrug 72,5 Mio. EUR, der Maximalwert 181,25 Mio. EUR.

STI: EBIT-ZIEL 2025



Im Geschäftsjahr 2025 wurde ein operatives Ergebnis (EBIT) von 127,0 Mio. EUR erzielt. Dazu sind Wertminderungen auf Geschäfts- und Firmenwerte in Höhe von 1,4 Mio. EUR zu addieren, so dass sich ein angepasstes Konzern-EBIT von 128,4 Mio. EUR als Basis für die Zielerreichungsbestimmung ergibt. Die Zielerreichung beträgt 88,6 %. Der Bonusfaktor beträgt 77,1 %.

II. NICHT-FINANZIELLE ZIELE

Für 2025 wurden zwei nichtfinanzielle Ziele festgelegt:

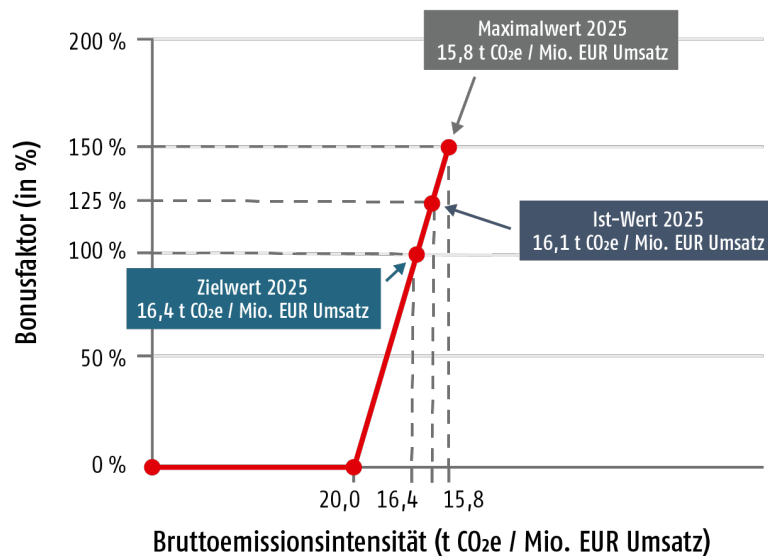
- Ziel 1: Emissionsintensität reduzieren: Es soll die Bruttoemissionsintensität um 6 % zum Vergleichswert reduziert werden. Hierbei wurde bewusst das Bruttoemissionsziel definiert, da es nicht durch den Zukauf von Zertifikaten korrigiert werden kann. Eine Reduktion um 6 % entspricht einem Zielwert von 16,4 t CO₂e/Mio. EUR Umsatz für 2025. Der Vorjahresvergleichswert beträgt 17,4 t CO₂e/Mio. EUR Umsatz. Der Maximalwert bei 150 % des Zielwertes beträgt 15,8 t CO₂e/Mio. EUR Umsatz.
- Ziel 2:
- Aufbau eines INDUS-Mitarbeiteraktienprogramms

- Konzeption und Implementierung eines Talentmanagement-Programms für Nachwuchsführungskräfte
- Diese beiden Ziele werden im Verhältnis 80:20 (Ziel 1: Ziel 2) gewichtet.

Ziel 1:

In 2025 wurden Bruttoemissionen in Höhe von 16,1 t CO₂e / Mio. EUR Umsatz erzielt. Damit wurde eine Reduktion von 7,5% erzielt und eine Zielerreichung von 125% erzielt. Der Bonusfaktor beträgt 125%.

STI: NACHHALTIGKEITSZIEL 2025



Ziel 2:

Die Implementierung eines Mitarbeiteraktienprogramms wurde umfangreich mit externen Anbietern geprüft und evaluiert. Auf dieser Basis hat der Vorstand entschieden, das Programm aktuell nicht zu implementieren.

Ein Talentmanagement-Programm unter dem Titel „Empowering Talent“ wurde in 2025 konzeptioniert, implementiert und gestartet.

Die Zielerreichung aus dem Ziel 2 beträgt 75%.

Die Gewichtung der beiden nichtfinanziellen Ziele erfolgt im Verhältnis 80 : 20. Das Ziel 1 mit dem Bonusfaktor 125 wird zu 80% gewichtet und ergibt daher einen gewichteten Bonusfaktor von 100. Bei Ziel 2 ergibt sich eine Zielerreichung von 75% und damit ein gewichteter Bonusfaktor von 15%. Insgesamt ergibt sich aus den gewichteten Bonusfaktoren von 100% und 15% ein Bonusfaktor von 115 % aus den nicht-finanziellen Zielen.

III. ZIELERREICHUNG STI 2025

Die Zielerreichung für die finanziellen Ziele beträgt 88,6 %. Der Bonusfaktor daraus beträgt 77,1 %. Der Bonusfaktor aus den gewichteten nicht-finanziellen Zielen beläuft sich auf 115 %. Nach Gewichtung der

finanziellen und nicht-finanziellen Bonusfaktoren mit 80 : 20 ergibt sich ein Gesamt-Bonusfaktor von 85 % des Zielbetrags des STI.

Die STI-Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder identisch. Daher sind 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 2026 zur Zahlung fällig.

Ist ein Vorstandsmitglied nicht für ein volles Geschäftsjahr für die Gesellschaft tätig, wird das STI zeitan-
teilig 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.

6.3. BERECHNUNG LTI FÜR DAS ALTE VERGÜTUNGSSYSTEM – TRANCHE 2020

Die Ausübung der Tranche 2020 ist im Geschäftsjahr 2025 letztmalig möglich gewesen. Da der Basispreis in Höhe von 39,02 EUR innerhalb der Ausübungszeit vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2025 immer oberhalb des Aktienkurses lag, sind die SAR zum 31. Dezember 2025 verfallen.

6.4. BERECHNUNG LTI FÜR DAS AKTUELLE VERGÜTUNGSSYSTEM – PROGRAMM 2022

Das aktuelle Vergütungssystem ist seit 2021 gültig. Eine Performanceperiode läuft über vier Jahre. Die zu Beginn des Performancezeitraums zugeteilten virtuellen Aktien (Performance Share Units – PSU) werden am Ende des Performancezeitraums mit einem Bonusfaktor – entsprechend der Zielerreichung während der Performanceperiode – bewertet. Hieraus ergibt sich die Anzahl der erdienten PSUs, die als Basis für die Auszahlung aus der jeweiligen Tranche dienen.

Aus der 2022er Tranche wurden den Vorstandsmitgliedern zu Beginn PSUs zugeteilt. Die Performanceperiode endet mit dem 31. Dezember 2025. Die Auszahlung aus der LTI-Tranche 2022 erfolgt in 2026.

6.4.1. ZIELERREICHUNG FÜR PROGRAMM 2022

I. EXTERNE ERFOLGSZIEL – TSR OUTPERFORMANCE

Als externes Erfolgsziel wird die Outperformance des Total Shareholder Return (TSR) der Aktie von INDUS gegenüber dem TSR des SDAX verwendet.

Der TSR ist eine im Kapitalmarkt weit verbreitete Kenngröße, die direkt aus den gängigen Marktinformationssystemen abgelesen werden kann oder errechnet werden kann. Eine Outperformance von 0 % entspricht dabei einer hundertprozentigen Zielerreichung – der TSR der INDUS-Aktie hat sich dann genau parallel zum TSR des 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.

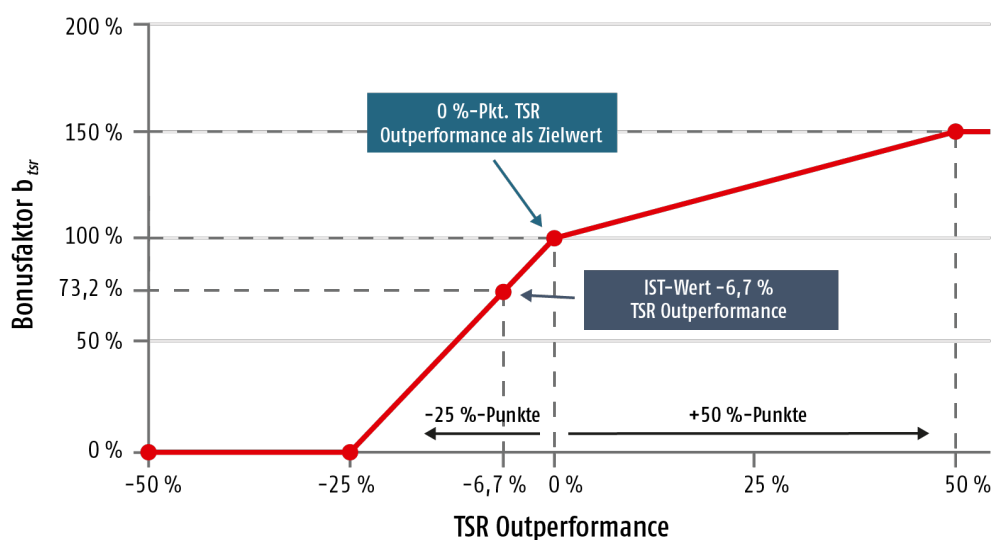
Der TSR der INDUS-Aktie beträgt -7,6 % und der TSR des SDAX -0,9 % jeweils für den Performancezeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2025. Es wurden für die Kurse zu Beginn und zum Ende der Performancezeitraums die Durchschnittskurse der jeweils letzten 40 Handelstage vor dem Stichtag verwendet.

Die Outperformance berechnet sich als Differenz aus dem TSR der INDUS-Aktie zum TSR des SDAX.

$$\text{TSR Outperformance} = \text{TSR (INDUS-Aktie)} - \text{TSR (SDAX)} = -7,6 \% - (-0,9 \%) = -6,7 \%$$

Laut den vom Aufsichtsrat verabschiedeten Bonustabellen entspricht die Outperformance von -6,7 % einem Bonusfaktor von 73,2 %.

LTI-PROGRAMM 2022: TSR OUTPERFORMANCE



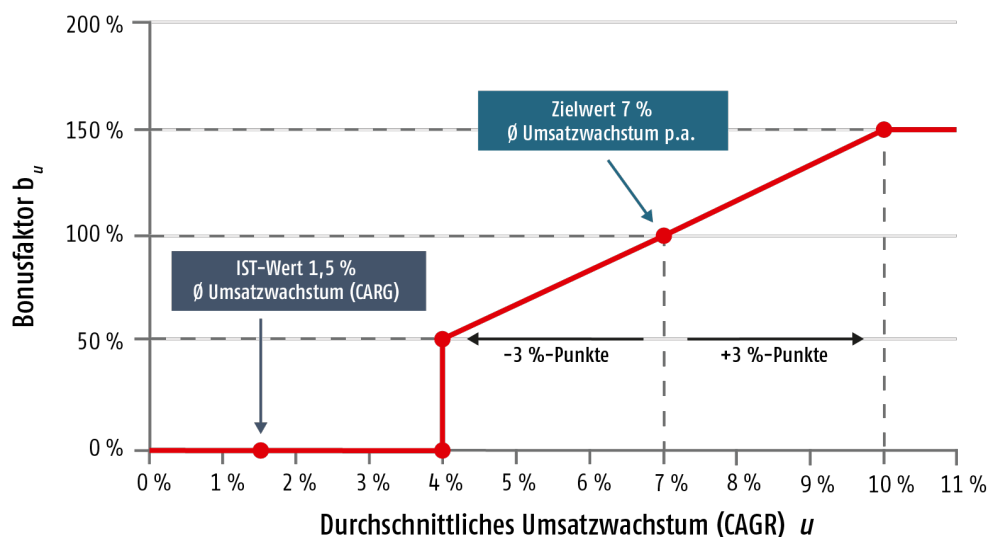
II. INTERNES ERFOLGSZIEL – UMSATZWACHSTUM (CAGR)

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, dann beträgt 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.

Der vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert für das durchschnittliche Umsatzwachstum (CAGR) im Performancezeitraum beträgt 7 % pro Jahr. Der Mindestwert beträgt 4 % und der Maximalwert 10 %.

Das CAGR für den Performancezeitraum beträgt 1,5 %¹ und liegt unter dem Mindestwert von 4%. Der Bonusfaktor für das interne Ziel „Umsatzfaktor (CAGR)“ beträgt daher 0%.

LTI-PROGRAMM 2022: DURCHSCHNITTLICHES UMSATZWACHSTUM (CAGR)



III. INTERNES ERFOLGSZIEL – DURCHSCHNITTLICHE EBIT-MARGE

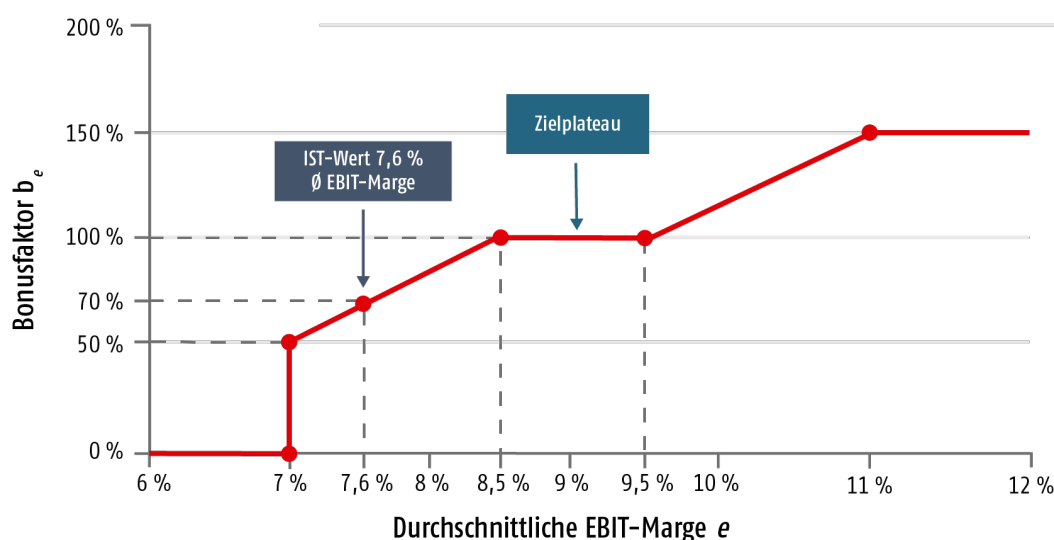
Die durchschnittliche EBIT-Marge während der Performanceperiode wird mit einem vom Aufsichtsrat für die Performanceperiode festgelegten Zielwert verglichen. Entspricht die durchschnittliche EBIT-Marge dem Zielwert, beträgt der Bonusfaktor 100 %. Liegt die durchschnittliche EBIT-Marge unterhalb des vom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

¹ Anfangswert: 1.633,5 Mio. EUR, Endwert 1.735 Mio. EUR, Anzahl der Jahre: 4

Für das LTI-Programm 2022 wurde der Zielwert der durchschnittlichen EBIT-Marge vom Aufsichtsrat mit 8,5 % bis 9,5 % festgelegt. Der Mindestwert beträgt 7 % und der Maximalwert 11 %.

Die EBIT-Margen für die Jahre 2022-2025 betragen 7,4 %, 8,3 %, 7,4 % und 7,3 %. Die durchschnittliche EBIT-Marge des Performancezeitraums beträgt 7,6 % und liegt damit zwischen Mindestwert und Zielwert. Der Bonusfaktor beträgt 70,0 %.

LTI-PROGRAMM 2022: DURCHSCHNITTLICHE EBIT-MARGE



IV. GESAMTBONUSFAKTOR UND FINALE ERDIENTE PSU

In den Gesamtbonusfaktor fließt das externe Ziel „TSR-Outperformance“ zu 50 % ein und die beiden internen Ziele zu je 25 %. Der Gesamtbonusfaktor beträgt 54,1 %.

Berechnung des Gesamtbonusfaktors

	ZIELERREICHUNG	GEWICHTUNG	GEWICHTETES ZIEL
Internes Ziel: Umsatzwachstum (CAGR)	0,0%	0,25	0,0%
Internes Ziel: Durchschnittliche EBIT-Marge	70,0%	0,25	17,5%
Externes Ziel: TSR-Outperformance	73,2%	0,50	36,6%
Summe der gewichteten Ziele/Gesamtbonusfaktor			54,1%

Der Gesamtbonusfaktor dient zur Errechnung der Anzahl der erdienten PSUs. Dies berechnet sich aus der Anzahl der zugeteilten PSUs zu Beginn des Performancezeitraums multipliziert mit dem Gesamtbonusfaktor.

ERDIENTE PSUs 2022er PROGAMM (bis 2025)

	ZUGETEILTE PSUs	GESAMTBONUS-FAKTOR	ERDIENTE PSU
Dr. Johannes Schmidt	7.731	54,1%	4.183
Dr. Jörn Großmann	5.566	54,1%	3.012
Axel Meyer	5.566	54,1%	3.012
Rudolf Weichert	5.566	54,1%	3.012
Gesamt	24.429		13.219

V. AUSZAHLUNGSBETRÄGE

Am Ende der Performanceperiode wird der anzuwendende durchschnittliche Schlusskurs vom Aufsichtsrat innerhalb der ersten drei Monate des auf die Performanceperiode folgenden Geschäftsjahres festgestellt. Die Höhe der Auszahlung ermittelt sich aus der Multiplikation der Anzahl der erdienten PSUs mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie von INDUS im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Börse der letzten 40 Börsenhandelstage der jeweiligen Performanceperiode.

Der durchschnittliche Schlusskurs beträgt 25,63 EUR. Die Auszahlungsbeträge errechnen sich daher wie folgt:

AUSZAHLUNGSBETRÄGE 2022er PROGRAMM

	ERDIENTE PSUs	SCHLUSSKURS	AUSZAHLUNGSBETRAG [EUR]
Dr. Johannes Schmidt	4.183	25,63	107.210
Dr. Jörn Großmann	3.012	25,63	77.198
Axel Meyer	3.012	25,63	77.198
Rudolf Weichert	3.012	25,63	77.198
Gesamt	13.219		338.804

Der LTI wird mit dem nächsten ordentlichen Gehaltslauf nach Billigung des Konzernabschlusses der INDUS Holding AG für die Tranche 2022 zur Zahlung fällig. Die ermittelten Auszahlungsbeträge gelten für das Geschäftsjahr 2025 als „gewährte Vergütung“.

6.5. INDIVIDUALISIERTE GESAMTVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER FÜR 2025

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

	DR. JOHANNES SCHMIDT VORSTANDS- VORSITZENDER (SEIT 01.07.2018, VORSTAND SEIT 2006)		GUDRUN DEGENHART VORSTAND (SEIT 10.2023)		DR. JÖRN GROßMANN VORSTAND (SEIT 2019)		AXEL MEYER VORSTAND (SEIT 2017)		RUDOLF WEICHERT VORSTAND (SEIT 2012)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Festvergütung	575	575	450	450	405	450	413	450	475	495
Nebenleistungen	20	20	19	20	21	21	14	14	35	21
Summe Fixe Vergütung	595	595	469	470	426	471	427	464	510	516
Einjährige variable Vergütung (STI)	231	225	157	153	151	153	157	153	152	153
Langfristige variable Vergütung (LTI-Programm)										
Plan 2021	57	0	0	0	41	0	41	0	41	0
Plan 2022	0	107	0	0	0	77	0	77	0	77
Summe variable Vergütung	288	332	157	153	192	230	198	230	193	230
Gesamtvergütung	883	927	626	623	618	701	625	694	703	746
Relativer Anteil der fixen Vergütung an der Gesamtvergütung	67,4%	64,2%	74,9%	75,4%	68,9%	67,2%	68,3%	66,9%	72,5%	69,2%
Relativer Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI) an der Gesamtvergütung	26,2%	24,3%	25,1%	24,6%	24,4%	21,8%	25,1%	22,0%	21,6%	20,5%
Relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Gesamtvergütung	6,5%	11,5%	0,0%	0,0%	6,6%	11,0%	6,6%	11,1%	5,8%	10,3%

Sämtlichen Vorstandsmitgliedern wurden im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied von Dritten keine weiteren Vergütungen für 2025 gewährt oder zugesagt.

6.6. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND MIT DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER VON INDUS

Als Vergleichsbasis für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zugrunde gelegt. Die Ertragsentwicklung von 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 Vollzeitäquivalenzbasis auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Die Vergütungen der Auszubildenden sind nicht berücksichtigt.

Die Veränderungen der Vorstandsvergütung sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

VORSTANDSVERGÜTUNG (IN TEUR)

	FIXE VERGÜTUNG		VARIABLE		GESAMT		VERÄNDERUNG					
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	absolut	relativ 2025 zu 2024	relativ 2024 zu 2023	relativ 2023 zu 2022	relativ 2022 zu 2021	relativ 2021 zu 2020
Dr. Johannes Schmidt	595	595	288	332	883	927	44	5%	4%	36%	-27%	34%
Gudrun Degenhart (seit 10.2023)	469	470	157	153	626	623	-3	0%	262%	-	-	-
Dr. Jörn Großmann	426	471	192	230	618	701	83	13%	4%	28%	-21%	37%
Axel Meyer Rudolf	427	464	198	230	625	694	69	11%	5%	32%	-27%	44%
Weichert	510	516	193	230	703	746	43	6%	7%	26%	-21%	38%

ERTRAGSVERGLEICH UND ARBEITNER- MERVERGLEICH

	VERÄNDERUNGEN 2025 zu 2024	VERÄNDERUNGEN 2024 zu 2023	VERÄNDERUNGEN 2023 zu 2022	VERÄNDERUNGEN 2022 zu 2021	VERÄNDERUNGEN 2021 zu 2020
Kennzahlen der INDUS-Gruppe					
Umsatzerlöse	1%	-4%	+/- 0%	+10%	+12%
Operatives Ergebnis (EBIT)	+0,2%	-15,3%	+12%	-19%	+360%
Adjusted EBITA	-3,9%	-18,3%			
Kennzahl der INDUS Holding AG					
Jahresergebnis	+3%	-4%	>100%	<-100%	+56%
Arbeitnehmervergütung					
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen INDUS-Gesellschaften	+2,8%	+4,7%	+3,1%	+4,8%	+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 22. Mai 2024 geändert.

INDUS möchte auch durch eine angemessene Vergütung 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 45 TEUR und ein Sitzungsgeld in Höhe von 1,5 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 Ein- einhalbfache. Zudem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr eine Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats in Höhe von 7,5 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 die Vergütung keine variablen Komponenten enthält.

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 oder ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird als gewährt angesehen, wenn die Arbeitsleistung vollständig erbracht ist, und belief sich im Geschäftsjahr 2025 insgesamt auf 891 TEUR (Vorjahr: 902 TEUR). Weder im Geschäftsjahr noch im Vorjahr erhielt ein Aufsichtsratsmitglied Vergütungen für persönlich erbrachte Beratungsleistungen an Konzerngesellschaften.

2. VERGÜTUNGEN DES AUFSICHTSRATS IN 2025

Die in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 auf die Mitglieder des Aufsichtsrats individuell entfallenden Vergütungen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

AUFSICHTSRATVERGÜTUNG (IN TEUR)

	FIXE VERGÜTUNG		SITZUNGSGELD		GESAMT	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Jürgen Abromeit	135	135	14	15	149	150
Dr. Dorothee Becker	53	53	12	13	65	66
Dorothee Diehm	53	53	12	13	65	66
Pia Fischinger	45	45	10	9	55	54
Cornelia Holzberger	53	53	12	10	65	63
Gerold Klausmann	53	53	18	15	71	68
Jan Klingelberg	53	53	12	10	65	63
Wolfgang Lemb	83	82	10	15	93	97
Stefan Müller	45	45	10	9	55	54
Barbara Schick	67	67	18	15	85	82
Carl Martin Welcker	53	53	10	7	63	60
Prof. Dr. Isabell M. Welpé	53	53	18	15	71	68
Gesamt	746	745	156	146	902	891

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

Die folgenden Tabellen zeigen einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung von 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.

AUFSICHTSRATVERGÜTUNG (IN TEUR)

	GESAMT		VERÄNDERUNG					
	2024	2025	absolut 2025 zu 2024	relativ 2025 zu 2024	relativ 2024 zu 2023	relativ 2023 zu 2022	relativ 2022 zu 2021	relativ 2021 zu 2020
Jürgen Abromeit	149	150	1	1%	22%	-5%	10%	-5%
Dr. Dorothee Becker	65	66	1	2%	30%	0%	0%	-6%
Dorothee Diehm	65	66	1	2%	30%	-11%	6%	-5%
Pia Fischinger	55	54	-1	-2%	15%	-11%	13%	-6%
Cornelia Holzberger	65	63	-2	-3%	27%	-6%	13%	-2%
Gerold Klausmann	71	68	-3	-4%	34%	-10%	11%	-5%
Jan Klingelberg	65	63	-2	-3%	124%	-	-	-
Wolfgang Lemb	93	97	4	4%	16%	-7%	18%	-11%
Stefan Müller	55	54	-1	-2%	67%	-	-	-
Barbara Schick	85	82	-3	-4%	35%	66%	>100%	-
Carl Martin Welcker	63	60	-3	-5%	19%	-10%	11%	-5%
Prof. Dr. Isabell Welpé	71	68	-3	-4%	103%	-	-	-

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 auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Die Vergütungen der Auszubildenden sind nicht berücksichtigt.

Die Veränderungen der Aufsichtsratsvergütung sind der obigen Tabelle zu entnehmen.

ERTRAGSVERGLEICH UND ARBEITNEHMERVERGLEICH

	VERÄNDERUNGEN 2025 zu 2024	VERÄNDERUNGEN 2024 zu 2023	VERÄNDERUNGEN 2023 zu 2022	VERÄNDERUNGEN 2022 zu 2021	VERÄNDERUNGEN 2021 zu 2020
Kennzahlen der INDUS-Gruppe					
Umsatzerlöse	1%	-4%	+/- 0%	+10%	+12%
Operatives Ergebnis (EBIT)	+0,2%	-15,3%	+12%	-19%	+360%
Adjusted EBITA	-3,9%	-18,3%			
Kennzahl der INDUS Holding AG					
Jahresergebnis	+3%	-4%	>100%	<-100%	+56%
Arbeitnehmervergütung					
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen INDUS-Gesellschaften	+2,8%	+4,7%	+3,1%	+4,8%	+4,7%

Bergisch Gladbach, den 12. März 2026

INDUS Holding AG

Für den Vorstand

Dr. Johannes Schmidt

Rudolf Weichert

Für den Aufsichtsrat

Jürgen Abromeit

C. 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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 beigegeführten 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

Osnabrück, den 13. März 2025

PricewaterhouseCoopersGmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Achim Lienau

Tim Dieckmann

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer