

# Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht nach § 162 AktG erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 sind nach Maßgabe der Entsprechenserklärung ebenfalls berücksichtigt.

## 1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht

Ausgehend vom bisherigen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat am 17. Februar 2021 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 87a AktG beschlossen und der Hauptversammlung am 30. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 86,59 Prozent gebilligt. Darüber hinaus hat die Hauptversammlung 2021 auch die bestehende Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder und das ihr zugrunde liegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG) mit 99,89 Prozent Zustimmung bestätigt.

Das neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder findet Anwendung auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern, die zwei Monate nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden. Die aktuellen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sind im Jahr 2017 (Daniele Di Croce) sowie im Jahr 2018 (Dr. Wolfgang Erlebach, Dr. Bernd Kappesser) und damit zeitlich vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems geschlossen worden.

Das neue Vergütungssystem entspricht jedoch grundsätzlich dem zuvor geltenden Vergütungssystem unter Berücksichtigung der neuen gesetzlichen Vorgaben nach § 87a AktG. Daher entsprechen die bestehenden Vorstandsmitgliederverträge - ungeachtet dessen, dass diese als Bestandsverträge der Anwendbarkeit des neuen Vergütungssystems noch nicht unterfallen - auch bereits weitgehend dem neuen Vergütungssystem. Gleiches gilt für die nach Maßgabe der Bestandsverträge im Geschäftsjahr 2021 gewährten bzw. geschuldeten Vergütungsbestandteile. Verbleibende Abweichungen sind nachstehend vermerkt.

## 2. Das neue Vergütungssystem für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und enthält insbesondere die gemäß § 87a AktG vorgesehenen Festlegungen.

Das Vergütungssystem sieht sowohl feste als auch variable Vergütungselemente sowie sonstige Leistungen als Bestandteile der Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder vor.

Die Gesamtvergütung umfasst eine feste Vergütung, eine jährliche erfolgsabhängige Tantieme als Short-Term Incentive (STI), Optionen auf Aktien der Gesellschaft als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive (LTI)) sowie sonstige Vergütungsbestandteile.

Das Fixgehalt wird monatlich zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen (50% der jeweils geltenden gesetzlichen Höchstbeträge) ausgezahlt. Nebenleistungen bestehen keine. Die sonstigen Leistungen beinhalten Beiträge zur Altersvorsorge, einem geldwerten Firmenwagenvorteil sowie einem Zuschuss zur doppelten Haushaltsführung.

Die Gesamtbezüge und die einzelnen Vergütungskomponenten stehen nach Beurteilung des Aufsichtsrats in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seiner persönlichen Leistung, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten der REALTECH AG und sind auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfeldes und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt, angemessen. Sollte sich die gute wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens fortsetzen, erwägt der Aufsichtsrat, die Vergütung entsprechend anzupassen.

Die dem Vergütungssystem zugrunde liegende Vergütungsstruktur setzt insbesondere mit einer aktienbasierten Vergütung langfristige Verhaltensanreize und ist insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen – zumindest aber alle vier Jahre – durch. Hierzu erfolgt ein Vergleich mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (Vertikalvergleich). Bei der Beurteilung der Angemessenheit in vertikaler Hinsicht wird die Vergütung des Vorstands mit der Vergütung der im Inland beschäftigten Bereichsleiter und der Geschäftsführer der Tochtergesellschaft sowie der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft der REALTECH AG und ihrer Konzerngesellschaft verglichen. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs wird insbesondere das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der genannten Mitarbeiter:innen in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

Darüber hinaus wird die Vorstandsvergütungshöhe und -struktur mit einer vom Aufsichtsrat definierten Peergroup aus börsennotierten IT-Dienstleistungs-Unternehmen verglichen, die u.a. eine vergleichbare Marktstellung aufweisen und deren Zusammensetzung auf der Investor Relations Homepage im Bereich *Hauptversammlung 2022* veröffentlicht ist (sog. horizontaler Vergleich).

Die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren jeweilige Ausgestaltung sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

## ÜBERSICHT VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (VERGÜTUNGSSYSTEM)

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
Festes Jahresgehalt	Höhe der festen Vergütung ist im Dienstvertrag festgelegt Vergütung wird in gleichen monatlichen Raten ausgezahlt
Nebenleistungen	Nebenleistungen sind nicht vorhanden.
Sonstige Leistungen	Die sonstigen Leistungen beinhalten Beiträge zur Altersvorsorge, einem geldwerten Firmenwagenvorteil sowie einem Zuschuss zur doppelten Haushaltsführung.
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
STI: Jährliche Tantieme	Vergütungselement mit kurzfristiger Anreizwirkung. Der STI der REALTECH AG besteht aus zwei Bestandteilen: 1. Einer allgemeinen Zielsetzung, orientiert z.B. an wirtschaftlichen oder Management-Elementen und sowie an 2. jährlich neu definierten Environmental-Social-Governance (ESG)-Zielen.
LTI: Optionen auf Aktien	Aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung in Gestalt von Aktienoptionen für die Mitglieder des Vorstands, die eine vierjährige Wartezeit aufweisen und an die Erreichung von Aktienkurszielen geknüpft sind.
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>	
Maximalvergütung	Maximale Summe des jährlichen Aufwands für Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds: 490 TEUR.

### a) Feste Vergütungsbestandteile

#### Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten das dienstvertraglich vereinbarte feste Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten. Die Auszahlungen erfolgen zum regulären Gehaltslauf am drittletzten Arbeitstag des jeweiligen Kalendermonats.

Das im Geschäftsjahr 2021 an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährte feste Jahresgehalt ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands) zu entnehmen.

#### Nebenleistungen

Es wurden keine Nebenleistungen zugesagt.

## Sonstige Vergütungsbestandteile

Die sonstigen Leistungen beinhalten Beiträge zur Altersvorsorge, einem geldwerten Firmenwagenvorteil sowie einem Zuschuss zur doppelten Haushaltsführung.

Ferner besteht für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt.

Der Aufwandsbetrag, der im Geschäftsjahr 2021 für die Vorstandsmitglieder anfiel, ist der untenstehenden Tabelle (individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands) zu entnehmen.

### b) Erfolgsabhängige Vergütung

## Short-Term Incentive (STI)

Als kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI) mit einjährigem Bemessungszeitraum wird den Vorstandsmitgliedern eine erfolgsabhängige Tantieme gewährt.

Die Höhe des STI richtet sich bei allen Vorstandsmitgliedern danach, inwieweit vereinbarte wirtschaftliche / Management-Ziele und sowie jährlich definierte ESG-Ziele erreicht wurden.

Die Höhe des STI ist vertraglich begrenzt. Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich bis zum 31. März des Folgejahres über die Tantieme. Die Höhe der jeweiligen Auszahlungen wird durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der festgestellten Zielerreichung festgelegt. Die Auszahlung der Tantieme erfolgt zum nächsten regulären Gehaltslauf am drittletzten Arbeitstag des jeweiligen Kalendermonats.

Wie bereits im Vorjahr, hat der Aufsichtsrat auch für das Jahr 2021 mit dem Vorstand klar messbare Ziele für die kurzfristigen variablen Vergütung, den Short Term Incentive (STI) vereinbart. Für 2021 bestanden diese jedoch zum ersten Mal aus zwei Bestandteilen:

- a) einer generell an finanziellen Erfolgswerten des REALTECH Konzerns orientierten Komponente, insbesondere dem Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) des Geschäftsjahres 2021 sowie an Kriterien der Unternehmensführung und
- b) von nichtfinanziellen Environment-, Social- und Governance-(ESG)-Zielen bzw. - Kriterien, mit einem Anpassungsfaktor, der sich in einer Spanne von 0,8 bis 1,2, bezogen auf die erste Komponente, bewegen kann.

Der maximale Bonusanteil aus der ersten Komponente kann bis zu 90 TEUR betragen, abhängig vom Grad der Zielerreichung. Der maximale Bonusanteil aus der zweiten Komponente kann höchstens 18 TEUR erreichen.

In 2021 erzielten die Vorstandsmitglieder einen Short Term Incentive von jeweils 67 TEUR. Dies entspricht einem STI von in Summe 201 TEUR.

Der Aufsichtsrat orientierte sich bei den Parametern der Vorstandsvergütung an den aktuellen gesetzlichen Entwicklungen, wie den inhaltlichen Überarbeitungen von ARUG II sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung.

Ziel des Vorstands und Aufsichtsrats ist es, die Vergütungsparameter einfach und transparent zu gestalten.

## Beitrag zur langfristigen Entwicklung der REALTECH AG

Zahlungen aus dem STI hängen dem Grunde nach von der Erreichung eines Schwellenwerts, insbesondere dem Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT), ab. Damit wird an eine zentrale zukünftige Steuerungsgröße mit wesentlicher Bedeutung für die strategische Ausrichtung des Konzerns der REALTECH AG angeknüpft. Darüber hinaus ermöglicht die Festlegung kollektiver Jahresziele Anreize zur Erfüllung spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und strategische Unternehmensentwicklung zu setzen.

## Zeitliche Abgrenzung der berichteten STI-Vergütung

Im Berichtsjahr (2021) wurde der für die Tätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2020 ausgelobte STI (Jahrestantieme) nicht ausbezahlt. Dies liegt in einem freiwilligen Verzicht des Vorstands im Rahmen der Kostensparmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie begründet.

Wenn entsprechende Auszahlungsbeträge erfolgt wären, wären sie somit als im Berichtsjahr (2021) "gewährt" i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG anzusehen. In der untenstehenden tabellarischen Darstellung der individualisierten gewährten und geschuldeten Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 AktG für die Vorstandsmitglieder sind diese aufgrund des Verzichts mit jeweils 0,00 EUR aufgeführt.

Eine Darstellung über dargestellten Sachverhalt finden sich auch im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 im Vorwort des Vorstands sowie in den ausgewiesenen Vergütungstabellen unter [https://www.realtech.com/unternehmen/investor\\_relations/hauptversammlung-2021/](https://www.realtech.com/unternehmen/investor_relations/hauptversammlung-2021/) innerhalb des Dokuments *Jahresabschluss der REALTECH AG zum 31.12.2020*.

Hinsichtlich des für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2021) ausgelobten STI (Jahrestantieme) wird die Zielerreichung erst im laufenden Geschäftsjahr (2022) durch den Aufsichtsrat festgestellt. Eine Auszahlung erfolgt mit dem regulären Gehaltslauf zum drittletzten Arbeitstag des Kalendermonats April 2022, weshalb das rechtliche Fälligkeitsdatum nicht mehr im Berichtsjahr (2021) liegt. Der für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2021) ausgelobte STI ist daher grundsätzlich weder als im Geschäftsjahr 2021 "gewährte" noch als im Geschäftsjahr 2021 "geschuldete" (zugeflossene oder zumindest fällige) Vergütung anzusehen.

Über die Zielerreichung und Auszahlung des für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2021) ausgelobten STI wird im Vergütungsbericht für das laufende Geschäftsjahr (2022) berichtet.

## Long-Term Incentive (LTI)

Als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive - LTI) werden den Vorstandsmitgliedern Aktienoptionen der REALTECH AG gewährt.

Als langfristige variable Vergütung (LTI) können den Mitgliedern des Vorstands durch Beschluss des Aufsichtsrats im Rahmen des von der Hauptversammlung am 15. Juli 2020 beschlossenen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft bis zu insgesamt 525.000 Aktienoptionen zugeteilt werden. Geplant ist eine Zuteilung in ungefähr gleich großen Tranchen für die Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022. Die Wartezeit beträgt vier Jahre nach dem Zuteilungstag.

Die Bezugsrechte haben eine Laufzeit von sieben Jahren nach Zuteilung und können nur ausgeübt werden, wenn der durchschnittliche Aktienkurs der Aktie der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse im Xetra-Handel (bzw. einem an die Stelle des Xetra-Systems getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an den zehn dem Tag der Ausübung der Bezugsrechte vorangehenden Börsenhandelstagen den Basispreis, d.h. das arithmetische Mittel der an der Frankfurter Wertpapierbörse im Xetra-Handel festgestellten Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft an den letzten zehn Börsenhandelstagen vor dem jeweiligen Zuteilungstag um mindestens 50 Prozent übersteigt. Die Bezugsrechte werden ohne Gegenleistung gewährt. Bei Ausübung der Bezugsrechte ist für jedes ausgeübte Bezugsrecht ein Ausübungspreis zu zahlen. Der Ausübungspreis für eine Aktie der Gesellschaft bei Ausübung eines Bezugsrechts entspricht dem Basispreis. Der aus der Veräußerung der bei Optionsausübung erworbenen Aktien erzielbare Gewinn ist nach Maßgabe der Zuteilungsbeschlüsse derart begrenzt, dass auf jedes Mitglied des Vorstands umgerechnet auf die gesamte Laufzeit des Aktienoptionsprogramms von 7 Jahren ein maximaler Veräußerungserlös von 200 TEUR pro Geschäftsjahr erzielt werden kann.

Die Ausarbeitung eines Aktienoptionsprogramms für den Vorstand hat im Geschäftsjahr 2021 stattgefunden. Die erste Ausgabe von Bezugsrechten für das Geschäftsjahr 2020 erfolgte im September 2021 innerhalb des vereinbarten Zeitraums. Es wurden pro Vorstandsmitglied 60.000 Aktienoptionen ausgegeben. Die Wartezeit bis zur erstmöglichen Optionsausübung (Vesting Period) läuft im September 2025 ab, vorbehaltlich des Erreichens des Kursziels ist eine Ausübung längstens bis September 2027 möglich.

Ein in Auftrag gegebenes externes Gutachten basiert auf den folgenden Bewertungsparametern:

- Methode: Black-Scholes-Merton
- Risikoloser Zins: - 0,59 Prozent p. a.
- Volatilität: 54 Prozent p. a.
- Dividendenrendite: 0 Prozent
- Basispreis: 1,67 EUR/Aktie
- Ausübungshürde: Steigerung um mindestens 50 Prozent gegenüber Basispreis
- Begrenzung: 8 EUR Ausübungsgewinn/Option

Der Fair Value für die ausgegebene Tranche beläuft sich zum Zeitpunkt der Bewertung auf 0,59 EUR pro Aktienoption.

Auf Basis des extern durchgeführten Gutachtens zur Bewertung der Optionen beläuft sich der Effekt für das Geschäftsjahr 2021 insgesamt auf 7 TEUR.

#### Beitrag zur langfristigen Entwicklung der REALTECH AG

Durch die Gewährung der Optionen auf Aktien als aktienbasiertes Vergütungselement können die Vorstandsmitglieder an Steigerungen des Aktienkurses partizipieren. Damit wirkt der LTI auf eine Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionär:innen hin und fördert so das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens.

## Auszahlung Altoptionen

Es bestehen keine Altoptionen.

## Malus / Clawback

Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

Bei schwerwiegenden vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstößen durch das Vorstandsmitglied gegen seine gesetzlichen oder dienstvertraglichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien ist die Gesellschaft berechtigt, die vereinbarte kurzfristige oder langfristige variable Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren (Malus-Regelung) oder von dem Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in welchen der Verstoß fällt, ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback-Regelung). Die Geltendmachung des Einbehaltungs- oder Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Nachweis eines durch das pflichtwidrige Handeln entstandenen Schadens ist nicht erforderlich.

### c) Weitere Vergütungsregelungen

## Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung eines einfachen Vorstandsmitglieds (Summe aller von der Gesellschaft im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen und Nebenleistungen) ist – nach dem Vergütungssystem der Gesellschaft – auf einen absoluten Maximalbetrag begrenzt. Die für die Tätigkeit jeden einzelnen Vorstandsmitglieds gewährte maximale Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr beträgt danach jeweils höchstens 490 TEUR brutto. Hiervon entfällt ein Betrag in Höhe von maximal 200 TEUR auf mögliche Verkaufserlöse von nach Ausübung der zugeteilten Aktienoptionen erworbenen jungen Aktien aus dem Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft. Voraussetzung für eine Ausübung ist eine Kurssteigerung der REALTECH-Aktien um mehr als 50 Prozent gegenüber dem durchschnittlichen Börsenkurs bei Optionszuteilung und damit ein sehr anspruchsvolles Kursziel.

Die Dienstverträge mit dem Vorstandsvorsitzenden Daniele Di Croce sowie mit den weiteren Vorstandsmitgliedern Dr. Bernd Kappesser und Dr. Wolfgang Erlebach sind jeweils vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems geschlossen worden. Dennoch findet aufgrund entsprechender Vereinbarungen mit dem Vorstand das auf der Hauptversammlung vom 30.6.2021 beschlossene Vergütungssystem einschließlich der darin geregelten Maximalvergütung auf die Dienstverträge Anwendung.

## Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

## Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Vorstandsverträge enthalten weder für den Fall einer Change-of-Control noch der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund Abfindungszusagen.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine ausdrückliche Abfindungszusage außer in Fällen des Widerrufs der Bestellung als Vorstandsmitglied nach § 84 Abs. 3 Satz 1 AktG und darauffolgender Beendigung des Vorstandsdienstvertrags. In Fällen vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit berücksichtigt der Aufsichtsrat, soweit möglich, dass Zahlungen an ausscheidende Vorstandsmitglieder den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten sollen.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Vorstandsdienstvertrags, so ist das feste Jahresgehalt für die Dauer von drei Monaten nach dem Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied verstorben ist, pro rata temporis an die Hinterbliebenen fortzuzahlen.

Wird ein Vorstandsmitglied während der Vertragslaufzeit dauernd arbeitsunfähig, werden die Bezüge für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats der Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch längstens bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags, fortgezahlt. Die variable Vergütung kann für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit zeitanteilig nach billigem Ermessen gekürzt werden.

## Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung

Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands bestehen für Herrn Daniele Di Croce und Herrn Dr. Kappesser. Hier wurde für Herrn Di Croce und Herrn Dr. Kappesser ein Aufwendungsbetrag in Höhe von jeweils analog Vorjahr 1,7 TEUR gezahlt.

## Angabe der gewährten und geschuldeten Vorstandsvergütung

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr (2021) gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr (2021) tatsächlich zugeflossen sind ("gewährte Vergütung"), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen ("geschuldete Vergütung"). Die jeweiligen Vorjahreswerte (in 2020 gewährte bzw. geschuldete Vergütung) sind jeweils im Zusammenhang dargestellt. Die jeweiligen relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente (in %) sind in Bezug auf die jeweils ausgewiesene Gesamtvergütung dargestellt.

Für die STI-Vergütung wird die im Berichtsjahr (2021) ausgezahlte ("gewährte") Tantieme (STI) dargestellt. Zum Vergleich gegenübergestellt ist die im vorangegangenen Geschäftsjahr (2020) ausgezahlte Tantieme (STI).

Für die LTI-Vergütung (langfristige aktienkursorientierte Vergütung in Form von Optionen auf Aktien) wird im Berichtsjahr (2021) der erfolgte Aufwand dargestellt. Zum Vergleich gegenübergestellt ist der etwaige Aufwand aus dem LTI im vorangegangenen Geschäftsjahr (2020). Sowohl im Jahr 2020 als auch im Jahr 2021 fanden keine Auszahlungen statt.

TABELLE 1: INDIVIDUALISIERTER AUSWEIS DER GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG (VORSTAND)

Vorstandsmitglied	Jahr	Feste Vergütung				Variable Vergütung				Sonstiges**		Gesamt in TEUR
		Jahresgehalt in TEUR	in %	Nebenleistungen in TEUR	in %	STI in TEUR	in %	LTI in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Daniele Di Croce	2021	173	71%	0	0%	67	27%	2	1%	2	1%	244
	2020	173	99%	0	0%	0	0%	0	0%	2	1%	175
Dr. Bernd Kappesser	2021	173	68%	0	0%	67	26%	2	1%	11	4%	254
	2020	173	94%	0	0%	0	0%	0	0%	11	6%	184
Dr. Wolfgang Erlebach	2021	173	68%	0	0%	67	26%	2	1%	12	5%	255
	2020	173	94%	0	0%	0	0%	0	0%	12	6%	185
<b>Gesamt</b>	<b>2021</b>	<b>520</b>	<b>69%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>201</b>	<b>27%</b>	<b>7</b>	<b>1%</b>	<b>25</b>	<b>3%</b>	<b>753</b>
	<b>2020</b>	<b>520</b>	<b>95%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>25</b>	<b>5%</b>	<b>545</b>

\*\* enthält: Doppelte Haushaltsführung, Firmenwagen, Altersvorsorge

Tätigkeiten, die die Vorstandsmitglieder in Geschäftsführungs- und/oder Aufsichtsfunktionen bei der neuseeländischen Tochtergesellschaft ausüben, sind mit der Vorstandsvergütung bei der REALTECH AG abgegolten.

## Überblick zu laufenden Optionen auf Aktien

Nachstehend sind die mit den Vorstandsmitgliedern per Stand am 31. Dezember 2021 dienstvertraglich vereinbarten Tranchen dargestellt.

### Optionen auf Aktien: Anzahl ausgegebener Aktienoptionen per 31.12.2021

Vorstand	Anzahl ausgegebener Aktienoptionen	Ausübung möglich ab
Daniele Di Croce	60.000	24.09.2025
Dr. Bernd Kappesser	60.000	24.09.2025
Dr. Wolfgang Erlebach	60.000	24.09.2025

### Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Ehemaligen Mitgliedern des Vorstands der REALTECH AG wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

## **3. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021**

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats basiert auf Ziffer 11 der Satzung der REALTECH AG. Die Satzungsregelung regelt sowohl die konkrete Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der REALTECH AG als auch das zugrunde liegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG). Die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder ist durch die Hauptversammlung am 30. Juni 2021 bestätigt worden.

Gemäß Ziffer 11 der Satzung der REALTECH AG erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine der Tätigkeit angemessene Vergütung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare, über den Aufwand zu verbuchende Vergütung. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beläuft sich die Festvergütung auf 15.000 EUR pro Jahr, für den stellvertretenden AR-Vorsitzenden sowie das AR-Mitglied auf jeweils 10.000 EUR pro Jahr.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000,00 EUR. Da das Sitzungsentgelt ausschließlich bei Teilnahme anfällt, erfolgt der Ausweis als variabler Vergütungsbestandteil.

Ausschusstätigkeiten (e.g. Prüfungsausschuss) sind in obigem Festgehalt inkludiert. In den Jahren des Amtsantritts bzw. der Beendigung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder die Vergütung pro rata temporis.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben der Vergütung auf Wunsch Ersatz seiner Auslagen inklusive Mehrwertsteuer.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat trägt durch die funktionsbezogene Festvergütung einerseits der Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats Rechnung. Durch die betragsmäßig begrenzte variable Vergütung, die sich an der Sitzungsteilnahme orientiert, wird darüber hinaus ein zusätzlicher Beitrag zur Förderung der Konstanz und so zur langfristigen Unternehmensentwicklung geleistet.

Im Geschäftsjahr 2021 ist die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung vollumfänglich nach Maßgabe des unveränderten Vergütungssystems und Ziffer 11 der Satzung erfolgt. Die jeweiligen Vorjahreswerte der in 2020 gewährten bzw. geschuldeten Vergütung sind jeweils im Zusammenhang dargestellt.

#### Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die nachstehende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtsjahr (2021) gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt jeweils nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Es handelt sich somit um die im Berichtsjahr (2021) ausgezahlte Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2020. Der variable Vergütungsanteil stellt die Vergütung für die Teilnahme der Mitglieder des Aufsichtsrats an den regulär festgesetzten Sitzungen dar.

Von der Rechtsanwaltskanzlei RITTERSHAUS Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB, an der der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Martin Bürmann als Partner beteiligt ist, wurden Beratungsdienstleistungen in Höhe von 4 TEUR (Vorjahr: 12 TEUR) erbracht. Der Aufsichtsrat hatte der Mandatierung unter Enthaltung des Aufsichtsratsvorsitzenden zugestimmt.

Die Heidelberg iT Management GmbH & Co. KG, an der das AR-Mitglied Matthias Blatz beteiligt ist, erbrachte in 2021 IT-Dienstleistungen in Höhe von 10 TEUR (Vorjahr 0 TEUR). Der Aufsichtsrat hatte der Mandatierung unter Enthaltung des betroffenen Aufsichtsratsmitglieds zugestimmt.

**TABELLE 2: INDIVIDUALISIRTER AUSWEIS DER GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG (AUFSICHTSRAT)**

Aufsichtsratsmitglied	Jahr	Feste Vergütung		Variable Vergütung*		Gesamt
		in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR
Dr. Martin Bürmann	2021	15.000	79%	4.000	21%	19.000
	2020	15.000	79%	4.000	21%	19.000
Winfried Rothermel	2021	10.000	71%	4.000	29%	14.000
	2020	10.000	71%	4.000	29%	14.000
Matthias Blatz	2021	10.000	71%	4.000	29%	14.000
	2020	10.000	71%	4.000	29%	14.000
<b>Gesamt</b>	<b>2021</b>	<b>35.000</b>	<b>74%</b>	<b>12.000</b>	<b>26%</b>	<b>47.000</b>
	<b>2020</b>	<b>35.000</b>	<b>74%</b>	<b>12.000</b>	<b>26%</b>	<b>47.000</b>

\*Sitzungsgelder, bei Teilnahme zu vergüten

#### 4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die prozentuale jährliche Veränderung der an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder gewährten und geschuldeten Vergütung (Konzern- und Einzelabschluss), der Ertragsentwicklung und der Vergütung der Arbeitnehmer des REALTECH Konzerns per Headcount dar.

In den Geschäftsjahren 2017 und 2018 wurde das Betriebsergebnis im Konzern wesentlich durch Sondereffekte beeinflusst:

- Das Betriebsergebnis 2017 wurde wie im Vorjahr durch nicht operative Sondereffekte beeinflusst: Aufgrund des Verkaufs der US-amerikanischen Tochter REALTECH Inc. zum 31.10.2017 ergab sich ein positiver Effekt von ca. 1,1 Mio. EUR aus der Entkonsolidierung der Tochtergesellschaft auf das Betriebsergebnis. Zusätzlich ergab sich ein ebenfalls positiver Effekt auf das Betriebsergebnis von ca. 1,9 Mio. EUR durch den Verkauf des zweiten Bauteils der REALTECH-Immobilie in Walldorf. Ohne Berücksichtigung dieser beiden Einmaleffekte ergibt sich im Geschäftsjahr 2017 ein operatives EBIT im Konzern von ca. minus 1,1 Mio. EUR.
- Im Geschäftsjahr 2018 wurde das Betriebsergebnis 2018 ebenfalls durch nicht operative Sondereffekte beeinflusst: Aufgrund der vollständigen Anteilsveräußerung der japanischen Tochtergesellschaft zum 30.11.2018 ergab sich ein negativer Entkonsolidierungseffekt von ca. 0,3 Mio. EUR auf das Betriebsergebnis des Konzerns. Ohne Berücksichtigung dieses Effekts ergibt sich im Geschäftsjahr 2018 ein operatives EBIT im Konzern von ca. minus 0,5 Mio. EUR (Vorjahr: ca. minus 1,2 Mio. EUR ohne Effekte aus Veräußerungen).

Für die Vergütung der Arbeitnehmer werden die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Gesamtbelegschaft der REALTECH AG, inklusive der neuseeländischen Tochtergesellschaft, verglichen. Dargestellt sind die jeweiligen Veränderungen für die zurückliegenden fünf Geschäftsjahre gegenüber dem jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr (ausgenommen die Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer, die im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben (§ 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG) zum ersten Mal und damit nur für das abgelaufene Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Geschäftsjahr 2020 dargestellt ist).

Für die gewährte bzw. geschuldete Vergütung der Organmitglieder gelten die Begriffe des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, sodass die im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossene bzw. fällig gewordene Vergütung berücksichtigt wird. Hinsichtlich der Vergütung der Vorstandsmitglieder können sich, auch aufgrund der jährlich durchzuführenden Aktienoptionsbewertung, in Zukunft deutlichere Schwankungen ergeben.

TABELLE 3: VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGS- ENTWICKLUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Vorstands- mitglied	Veränderung 2021 ggü. 2020 (in %)	Veränderung 2020 ggü. 2019 (in %)	Veränderung 2019 ggü. 2018 (in %)	Veränderung 2018 ggü. 2017 (in %)	Veränderung 2017 ggü. 2016 (in %)
Daniele Di Croce	40%	-27%	2%	-1%	247%
Dr. Bernd Kappesser	40%	-27%	75%	100% (1)	0%
Dr. Wolfgang Erlebach	40%	-27%	109%	100% (1)	0%
<b>Mittelwert</b>	<b>40%</b>	<b>-27%</b>	<b>62%</b>	<b>-1%</b>	<b>82%</b>
Mitglieder des Aufsichtrats	Veränderung 2021 ggü. 2020 (in %)	Veränderung 2020 ggü. 2019 (in %)	Veränderung 2019 ggü. 2018 (in %)	Veränderung 2018 ggü. 2017 (in %)	Veränderung 2017 ggü. 2016 (in %)
Dr. Martin Bürmann	0%	0%	0%	100% (1)	-
Winfried Rothermel	0%	0%	0%	100% (1)	-
Matthias Blatz	0%	0%	0%	100% (1)	-
<b>Gesamt</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>
Ertragslage	Veränderung 2021 ggü. 2020 (in %)	Veränderung 2020 ggü. 2019 (in %)	Veränderung 2019 ggü. 2018 (in %)	Veränderung 2018 ggü. 2017 (in %)	Veränderung 2017 ggü. 2016 (in %)
EBIT (Konzern)	212%	21%	-28%	-145% (2)	192% (2)
Jahresergebnis (Konzern)	183%	15%	-14%	-159% (2)	179% (2)
Arbeitnehmer	Veränderung 2021 ggü. 2020 (in %)	Veränderung 2020 ggü. 2019 (in %)	Veränderung 2019 ggü. 2018 (in %)	Veränderung 2018 ggü. 2017 (in %)	Veränderung 2017 ggü. 2016 (in %)
<b>Durchschnittslohn</b>	<b>3%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Fußnoten:

- (1) Unterjähriger Eintritt in 2018
- (2) Inkl. Sondereffekte

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

An die REALTECH AG

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der REALTECH AG, Walldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis 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.

Mannheim, den 24. März 2022

MOORE TK Audit & Advisory GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Christoph Freichel  
Wirtschaftsprüfer

Frank Broßius  
Wirtschaftsprüfer