

[INDUS]

VERGÜTUNGSBERICHT

Geschäftsjahr 2022

INHALTSVERZEICHNIS

A. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER	4
1. Grundzüge des Vergütungssystems.....	4
2. Die Vergütungsbestandteile und die Vergütungsziele für 2022	6
2.1. Überblick und relativer Anteil der einzelnen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung	6
2.2. Feste Vergütungsbestandteile	7
2.3. Variable Vergütungsbestandteile	7
2.3.1. Kurzfristige variable Vergütung (STI).....	7
I. Finanzielle Ziele.....	8
II. Nicht-finanzielle Ziele.....	9
III. Zielerreichung STI 2022	10
IV. Auszahlungsmodalitäten.....	10
2.3.2. Langfristige variable Vergütung (LTI)	10
I. LTI-Programm bis 2020 (altes Vergütungssystem)	10
II. LTI-Programm ab 2021 (neues Vergütungssystem)	12
III. Auszahlungsmodalitäten	16
IV. Zuteilung der PSUs für die Tranche 2022	16
V. Stückzahlen für der PSUs je Vorstandsmitglied.....	16
3. Zielvergütung und Maximalvergütung.....	17
4. Möglichkeiten, variable Vergütungsbestandteile zu streichen.....	19
5. Entlassungsentschädigungen.....	19
6. Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2022	20
6.1. Individualisierte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für 2022	20
6.2. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und mit der Durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer von INDUS.....	21
B. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER.....	22
1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder.....	22
2. Vergütungen des Aufsichtsrats in 2022	22
3. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer von INDUS	23
C. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG	26

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 2021 wurde durch die ordentliche Hauptversammlung der INDUS Holding AG am 31. Mai 2022 mit einer Zustimmung von 97,44 % gebilligt. Daraus ergab sich keine Notwendigkeit das aktuelle Vergütungssystem zu ändern.

A. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

1. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat der INDUS hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft im Dezember 2020 beschlossen. Auf der ordentlichen Hauptversammlung der INDUS Holding AG am 26. Mai 2021 wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von der Hauptversammlung gebilligt. Das System ist zum 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Die Vergütung der Vorstandmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 steht im Einklang mit dem Vergütungssystem.

Mit dem Vergütungssystem werden 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“ (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 – 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 2022. Im Anschluss werden die gesamten Vorstandsvergütungen für das Geschäftsjahr 2022 individualisiert dargestellt. Schließlich folgt der Vergleich der Vorstandsvergütung mit der Entwicklung der Ertragslage der INDUS und der Entwicklung des durchschnittlichen Einkommens der Arbeitnehmer der INDUS.

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

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

STRATEGIEORIENTIERUNG

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

LEISTUNGSORIENTIERUNG

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

AUSRICHTUNG AN DER LANGFRISTIGEN UND NACHHALTIGEN UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

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

KAPITALMARKTORIENTIERUNG

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

KLARHEIT UND VERSTÄNDLICHKEIT

Das Vergütungssystem soll klar und verständlich gestaltet und erläutert werden.

2. DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND DIE VERGÜTUNGSZIELE FÜR 2022

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

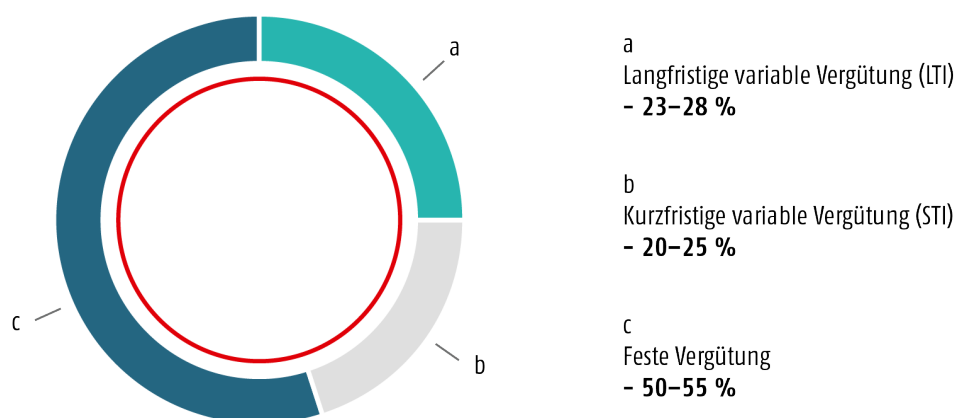
BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

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 %)		
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 echte Aktienoptionen gewährt oder zugesagt.

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

RELATIVE VERGÜTUNGSANTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG



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

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

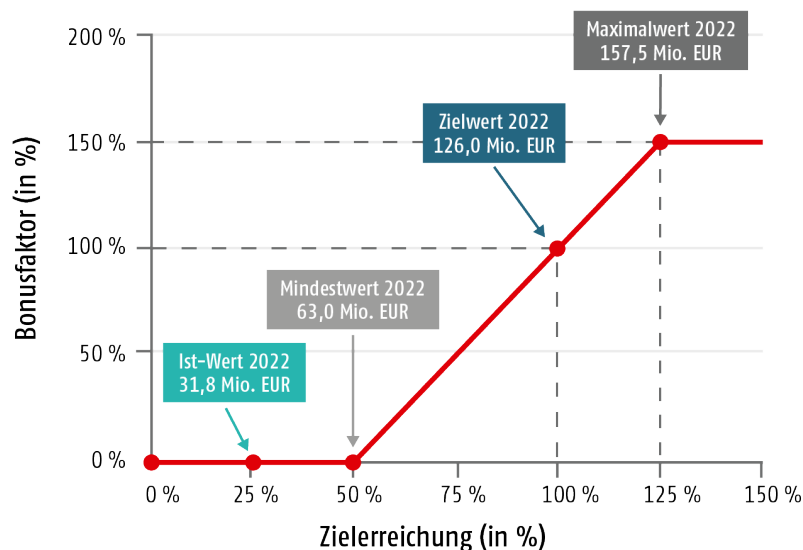
I. FINANZIELLE ZIELE

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

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

Für 2022 wurde ein Ziel-EBIT von 126,0 Mio. EUR festgelegt. Der Mindestwert betrug 63,0 Mio. EUR, der Maximalwert 157,5 Mio. EUR.

STI: EBIT-ZIEL 2022



Im Geschäftsjahr 2022 wurde ein EBIT von 133,7 Mio. EUR aus den fortgeführten Geschäftsbereichen erzielt. Dazu sind Wertminderungen auf Geschäfts- und Firmenwerte in Höhe von 39,4 Mio. EUR zu ad-

dieren. Das EBIT der aufgegebenen Geschäftsbereiche beträgt -141,3 Mio. EUR., so dass sich ein angepasstes Konzern-EBIT von 31,8 Mio. EUR als Basis für die Zielerreichungsbestimmung ergibt. Die Zielerreichung beträgt 25,2 %. Der Bonusfaktor beträgt 0%.

II. NICHT-FINANZIELLE ZIELE

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

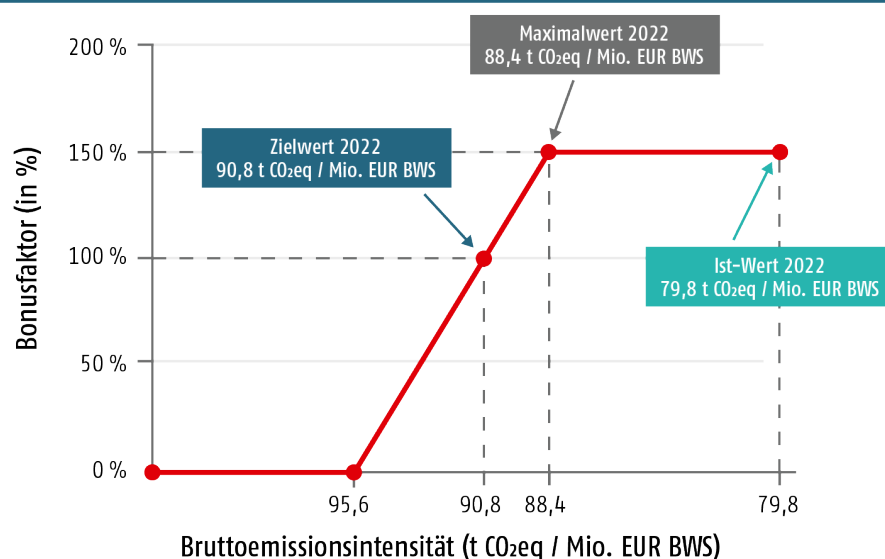
Auch bei den nicht-finanziellen Zielen ist die Auszahlung nach oben auf 150 % des Zielwerts dieser STI-Komponente begrenzt. Werden die nicht-finanziellen Ziele nicht erreicht, entfällt diese variable Vergütungskomponente.

Für 2022 wurden zwei Ziele festgelegt:

- **Ziel 1:** Emissionsintensität reduzieren: Es soll die Bruttoemissionsintensität um 5 % im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden. Hierbei wurde bewusst das Bruttoemissionsziel definiert, da es nicht durch den Zukauf von Zertifikaten korrigiert werden kann. Eine Reduktion um 5 % entspricht einem Zielwert von 90,8 t CO₂eq/Mio. EUR BWS für 2022. Dabei wurde der Vorjahresvergleichswert in Höhe von 95,6 t CO₂eq/Mio. EUR BWS um die Effekte der in 2021 entkonsolidierten WIE-SAUPLAST-Gruppe reduziert.
- **Ziel 2:** Implementierung der INDUS-Nachhaltigkeitsbank und Förderung erster Projekte in 2022

Diese beiden Ziele werden im Verhältnis 80:20 (Ziel 1: Ziel 2) gewichtet.

STI: NACHHALTIGKEITZIEL 2022



Ziel 1: In 2022 wurden Bruttoemissionen in Höhe von 79,8 t Co₂eq / Mio. EUR BWS erzielt. Damit wurde das Maximalziel (88,4 t Co₂eq / Mio. EUR BWS) übertroffen und ein Bonusfaktor von 150 % erreicht.

Ziel 2: Die Nachhaltigkeitsförderbank wurde in 2022 implementiert und es wurden die ersten sechs Projekte gefördert, die Ressourcen schonen und Emissionen senken. Das Ziel wurde damit zu 100 % erreicht. Der Bonusfaktor aus Ziel 2 beträgt 100 %.

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

III. ZIELERREICHUNG STI 2022

Die Zielerreichung für die finanziellen Ziele beträgt 25,2 %. Der Bonusfaktor daraus beträgt 0 %. Der Bonusfaktor aus den gewichteten nicht-finanziellen Zielen beläuft sich auf 140 %. Nach Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen Bonusfaktoren mit 80: 20 ergibt sich ein Gesamt-Bonusfaktor von 28 % des Zielbetrags des STI.

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

IV. AUSZAHLUNGSMODALITÄTEN

Die Zielerreichung für die finanziellen und nicht-finanziellen Ziele wird vom Aufsichtsrat innerhalb der ersten drei Monate des auf das jeweilige Vergütungsjahr folgenden Geschäftsjahres nach Vorbereitung durch den Personalausschuss festgestellt. Auf dieser Grundlage wurden die sich ergebenden Auszahlungsbeträge errechnet. Sie werden bis zum 30. April 2023 zur Zahlung fällig.

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

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

2.3.2. LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

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

I. LTI-PROGRAMM BIS 2020 (ALTES VERGÜTUNGSSYSTEM)

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

Basispreis des SAR entsprach dem Mittelwert der Schlusskurse im XETRA-Handel für die Aktie der Gesellschaft während der letzten 20 Handelstage vor dem Zeitpunkt der Ausgabe der Option. Dem Vorstand wurde jährlich eine Tranche von SAR gewährt. Bei Gewährung wurde der Optionspreis des SAR ermittelt. Auf Basis des vertraglich vereinbarten Zielwertes ergab sich daraus die Anzahl der zugeteilten SAR der Tranche. Die SAR sind ab ihrer Gewährung unverfallbar. Für die Optionsausübung jeder gewährten Tranche besteht eine Sperrfrist (vier Jahre). Die sich an die Sperrfrist anschließende Ausübungszeit beträgt zwei Jahre. Die Auszahlung einer Tranche kann nur erfolgen, wenn der Aktienkurs bei Ausübung über dem Basispreis des SAR der Tranche liegt und eine definierte Erfolgshürde (Mindestkurssteigerung von 12 % zum Ausübungszeitpunkt) erreicht. Für die Auszahlung besteht eine Obergrenze (Cap) von 200 % des vertraglich vereinbarten Zielwertes.

Sämtliche virtuelle Aktien aus den Tranchen 2018-2020 befinden sich derzeit entweder in der Sperrfrist oder in der Ausübungszeit. Die Darstellung als gewährte Vergütung erfolgt jeweils im Geschäftsjahr der Ausübung der Optionen.

Die Ausübung der Tranche 2017 ist im Geschäftsjahr 2022 letztmalig möglich gewesen. Da der Basispreis in Höhe von 51,64 EUR innerhalb der Ausübungszeit vom 1.1.2021 bis zum 31.12.2022 immer oberhalb des Aktienkurses lag, sind die SAR zum 31.12.2022 verfallen.

STÜCKZAHLEN UND BASISPREISE AKTIENOPTIONEN – ALTES LTI PROGRAMM

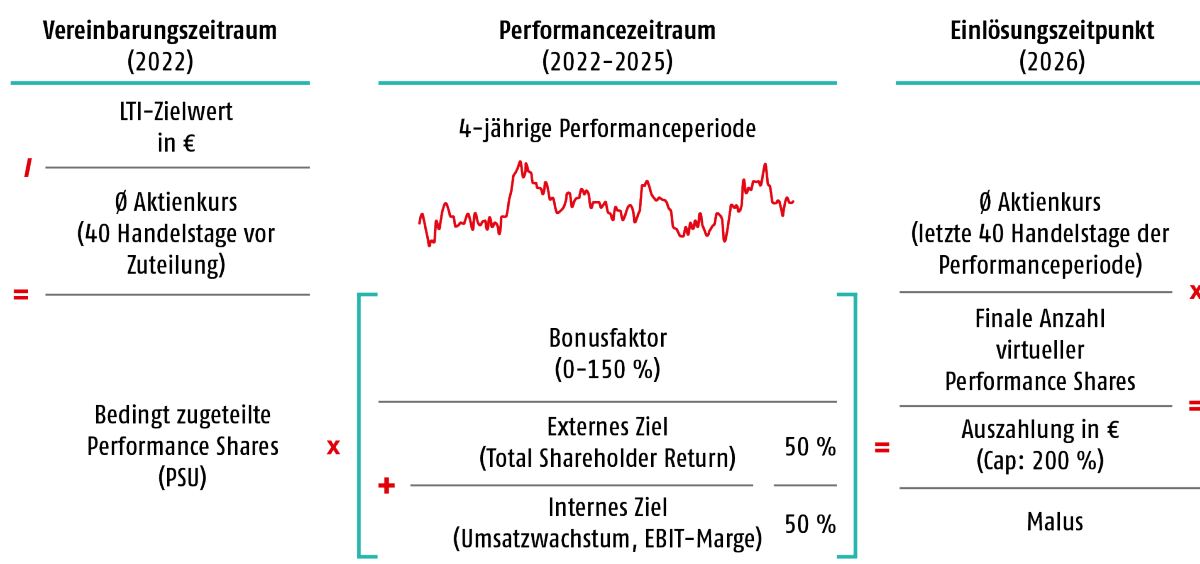
	PLAN	BASISPREIS	ZEITRAUM	STÜCKZAHL 01.01.2022	ZUGANG	AUS- ÜBUNG	VERFALL	STÜCKZAHL 31.12.2022
Abromeit (Vorstandsvorsitzender bis 2018)	2017	51,64	1.1.2017- 31.12.2022	20.182	0	0	20.182	0
	2018	60,60	1.1.2018- 31.12.2023	22.286	0	0	0	22.286
	Summe			42.468	0	0	20.182	22.286
Schmidt (Vorstandsvorsitzender seit 2018)	2017	51,64	1.1.2017- 31.12.2022	10.091	0	0	10.091	0
	2018	60,60	1.1.2018- 31.12.2023	16.714	0	0	0	16.714
	2019	39,58	1.1.2019- 31.12.2024	27.624	0	0	0	27.624
	2020	39,02	1.1.2020- 31.12.2025	22.012	0	0	0	22.012
	Summe			76.441	0	0	10.091	66.350
Großmann	2019	39,58	1.1.2019- 31.12.2024	13.812	0	0	0	13.812
	2020	39,02	1.1.2020- 31.12.2025	11.006	0	0	0	11.006
	Summe			24.818	0	0	0	24.818
Meyer	2017	51,64	1.1.2017- 31.12.2022	2.523	0	0	2.523	0
	2018	60,6	1.1.2018- 31.12.2023	11.143	0	0	0	11.143
	2019	39,58	1.1.2019- 31.12.2024	13.812	0	0	0	13.812
	2020	39,02	1.1.2020- 31.12.2025	11.006	0	0	0	11.006
	Summe			38.484	0	0	2.523	35.961
Weichert	2017	51,64	1.1.2017- 31.12.2022	10.091	0	0	10.091	0
	2018	60,60	1.1.2018- 31.12.2023	11.143	0	0	0	11.143
	2019	39,58	1.1.2019- 31.12.2024	13.812	0	0	0	13.812
	2020	39,02	1.1.2020- 31.12.2025	11.006	0	0	0	11.006
	Summe			46.052	0	0	10.091	35.961

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 2022



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

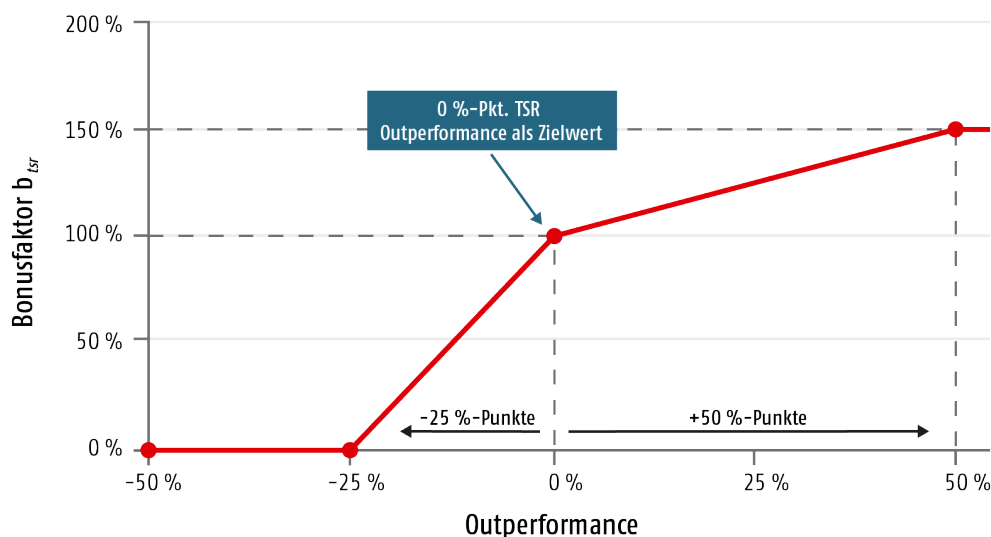
Als externes Erfolgsziel wird die Outperformance des Total Shareholder Return (TSR) der Aktie von INDUS gegenüber dem TSR des SDAX verwendet. Die aktienbasierte Gewährung des LTI und die Ausgestaltung des externen Erfolgsziels stärken die Interessenidentität von Vorstandsmitgliedern und Aktionären. Durch 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 2022: TSR OUTPERFORMANCE

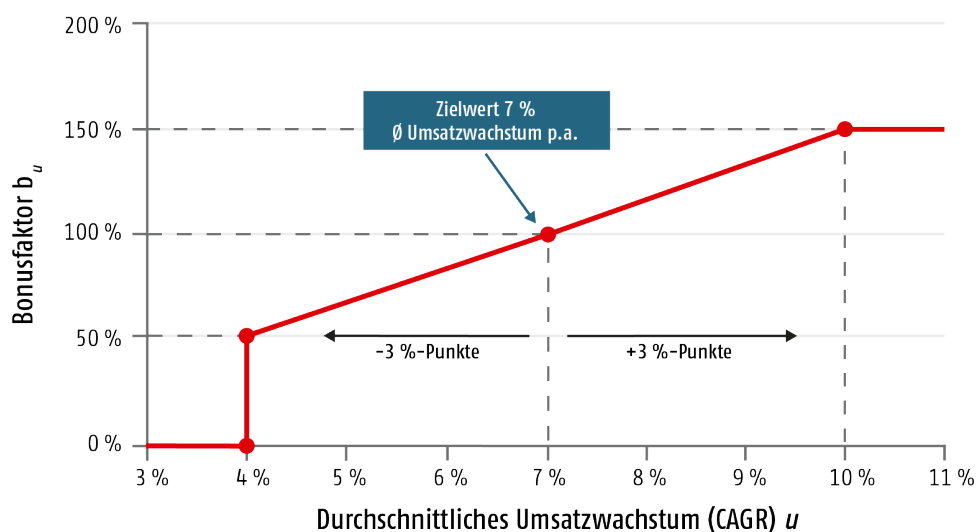


INTERNES ERFOLGSZIEL – UMSATZWACHSTUM UND EBIT-MARGE

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

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

LTI-PROGRAMM 2022: DURCHSCHNITTLICHES UMSATZWACHSTUM (CAGR)

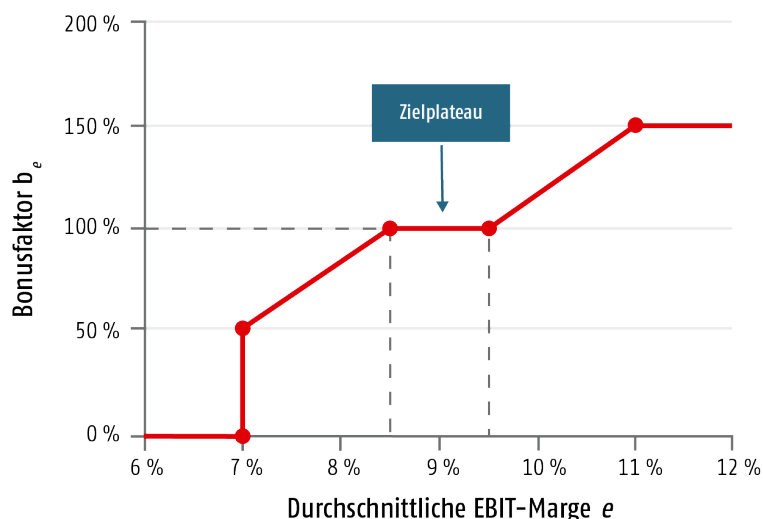


Für die in 2022 gewährte Tranche beträgt der vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert des durchschnittlichen Ziel-Umsatzwachstums (CAGR) 7 % pro anno. Der Mindestwert für die Zielerreichung beträgt 4 % und der Maximalwert 10 %.

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

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

LTI-PROGRAMM 2022: DURCHSCHNITTLICHE EBIT-MARGE



Für die in 2022 gewährte Tranche wurde der Zielwert der durchschnittlichen EBIT-Marge vom Aufsichtsrat mit 8,5% bis 9,5% festgelegt. Der Mindestwert beträgt 7% und der Maximalwert 11%.

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

Die Bemessung der Zielerreichung für die in 2022 gewährte Tranche über die Performanceperiode 2022 bis 2025 und die Darstellung als gewährte Vergütung erfolgt mit dem Ablauf des Geschäftsjahres 2025 im Vergütungsbericht 2025.

III. AUSZAHLUNGSMODALITÄTEN

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

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

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

IV. ZUTEILUNG DER PSUS FÜR DIE TRANCHE 2022

Der individuelle LTI-Zielwert beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 250.000 EUR und für die weiteren Vorstandsmitglieder jeweils 180.000 EUR. Der Zuteilungskurs aus den letzten 40 Börsenhandelstagen vor Zuteilung der PSUs betrug 32,34 EUR. Daraus ergeben sich für die in 2022 gewährte Tranche folgende individuelle Stückzahlen zugeteilter PSUs:

ZUTEILUNG PSUs 2022-2025

	LTI-ZIELWERT	ZUGETEILTE PSU
Dr. Johannes Schmidt	250.000	7.731
Dr. Jörn Großmann	180.000	5.566
Axel Meyer	180.000	5.566
Rudolf Weichert	180.000	5.566
Gesamt	790.000	24.429

V. STÜCKZAHLEN FÜR DER PSUS JE VORSTANDSMITGLIED

Für das neue LTI-Programm ergeben sich für die Tranchen 2021 und 2022 folgende Stückzahlen an PSUs je Vorstandsmitglied:

STÜCKZAHLEN AKTIENOPTIONEN

	PLAN	BASISPREIS	ZEITRAUM	Stückzahl 01.01.2022	ZUGANG	AUS- ÜBUNG	VERFALL	Stückzahl 31.12.2022
Dr. Schmidt	2021	31,13	1.1.2021- 31.12.2024	8.031	0	0	0	8.031
	2022	32,34	1.1.2022- 31.12.2025	0	7.731	0	0	7.731
	Summe			8.031	7.731	0	0	15.762
Dr. Großmann	2021	31,13	1.1.2021- 31.12.2024	5.783	0	0	0	5.783
	2022	32,34	1.1.2022- 31.12.2025	0	5.566	0	0	5.566
	Summe			5.783	5.566	0	0	11.349
Meyer	2021	31,13	1.1.2021- 31.12.2024	5.783	0	0	0	5.783
	2022	32,34	1.1.2022- 31.12.2025	0	5.566	0	0	5.566
	Summe			5.783	5.566	0	0	11.349
Weichert	2021	31,13	1.1.2021- 31.12.2024	5.783	0	0	0	5.783
	2022	32,34	1.1.2022- 31.12.2025	0	5.566	0	0	5.566
	Summe			5.783	5.566	0	0	11.349

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 2022 ergibt sich folgende individuelle Zielvergütung und individuelle maximale Gesamtvergütung:

ZIELVERGÜTUNG UND MAXIMALE GESAMTVERGÜTUNG 2022

	DR. SCHMIDT	DR. GROßMANN	MEYER	WEICHERT
Zielvergütung 2022:				
Festvergütung	540	390	390	440
Nebenleistungen ¹⁾	20	27	14	35
Summe	560	417	404	475
Einjährige variable				
Vergütung (STI)	230	170	170	170
Langfristige variable				
Vergütung (LTI-Plan 2022) ²⁾	250	180	180	180
Summe	480	350	350	350
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
Zielvergütung 2022:	1.040	767	754	825
Relativer Anteil der fixen Vergütung an der Zielvergütung				
	53,8%	54,4%	53,6%	57,6%
Relativer Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI) an der Zielvergütung				
	22,2%	22,2%	22,5%	20,6%
Relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Zielvergütung				
	24,0%	23,5%	23,9%	21,8%
maximale Gesamtvergütung 2022:				
Festvergütung	540	390	390	440
Nebenleistungen	80	80	80	80
Summe	620	470	470	520
Einjährige variable				
Vergütung (STI)	345	255	255	255
Langfristige variable				
Vergütung (LTI-Plan 2022) ²⁾	500	360	360	360
Summe	845	615	615	615
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
maximale Gesamtvergütung 2022:	1.465	1.085	1.085	1.135
Relativer Anteil der fixen Vergütung an der maximalen Gesamtvergütung				
	42,3%	43,3%	43,3%	45,8%
Relativer Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI) an der Gesamtvergütung				
	23,6%	23,5%	23,5%	22,5%
Relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Gesamtvergütung				
	34,1%	33,2%	33,2%	31,7%
maximale Gesamtvergütung lt. Vertrag	1.680	1.100	1.100	1.160

¹⁾ Für Nebenleistungen ist lediglich ein Maximalwert festgelegt. Als Zielbeträge für die Nebenleistungen sind daher die Ist-Beträge 2022 aufgeführt.

²⁾ Die Bemessung des LTI-Plans 2022 erfolgt in 2025

Die Einhaltung der Maximalvergütung 2022 kann erst nach Abrechnung des LTI-Programms 2022 im Vergütungsbericht 2025 überprüft und berichtet werden.

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 2022 gab es keine Anlässe für eine Rückforderung eines variablen Vergütungsbestandteils.

5. ENTLASSUNGSENTSCHÄDIGUNGEN

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

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

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

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

Sämtlichen Vorstandsmitgliedern wurden von Dritten keine weiteren Vergütungen für 2022 gewährt oder zugesagt.

6.2. 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 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		
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	absolut	relativ 2022 zu 2021	relativ 2021 zu 2020
Dr. Johannes Schmidt	560	560	294	64	854	624	-230	-27%	34%
Dr. Jörn Großmann	371	417	217	48	588	465	-123	-21%	37%
Axel Meyer	403	404	217	48	620	452	-168	-27%	44%
Rudolf Weichert	446	475	217	48	663	523	-140	-21%	38%
Gesamt	1.780	1.856	945	208	2.725	2.064	-661	-24%	38%

ERTRAGSVERGLEICH UND ARBEITNEHMERVERGLEICH

	VERÄNDERUNGEN 2022 zu 2021	VERÄNDERUNGEN 2021 zu 2020
Vorstandsvergütung		
Gesamtvergütung des Vorstands der INDUS Holding AG	-24%	+38%
Kennzahlen der INDUS-Gruppe		
Umsatzerlöse	+10%	+12%
Operatives Ergebnis (EBIT)	-19%	+360%
Kennzahl der INDUS Holding AG		
Jahresergebnis	<-100%	+56%
Arbeitnehmervergütung		
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen INDUS-Gesellschaften	+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 26. Mai 2021 gebilligt.

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

Die Festlegung einer Maximalvergütung ist für den Aufsichtsrat nicht notwendig, da 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 und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird als gewährt angesehen, wenn die Arbeitsleistung vollständig erbracht ist, und belief sich im Geschäftsjahr 2022 insgesamt auf 779 TEUR (Vorjahr: 706 TEUR). Weder im Geschäftsjahr noch im Vorjahr erhielt ein Aufsichtsratsmitglied Vergütungen für persönlich erbrachte Beratungsleistungen an Konzerngesellschaften.

2. VERGÜTUNGEN DES AUFSICHTSRATS IN 2022

Die in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 auf die Mitglieder des Aufsichtsrats individuell entfallenden Vergütungen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

AUFSICHTSRATVERGÜTUNG (IN TEUR)

	FIXE VERGÜTUNG		SITZUNGSGELD		GESAMT	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Jürgen Abromeit	80	80	36	48	116	128
Dr. Jürgen Allerkamp	35	35	18	21	53	56
Dr. Dorothee Becker	35	35	15	15	50	50
Dorothee Diehm	35	35	18	21	53	56
Pia Fischinger	30	30	18	24	48	54
Cornelia Holzberger	30	30	18	24	48	54
Gerold Klausmann	35	35	18	24	53	59
Wolfgang Lemb	50	50	23	36	73	86
Isabella Pfaller	45	19	18	12	63	31
Barabara Schick	0	26	0	12	0	38
Helmut Späth	30	30	18	21	48	51
Uwe Trinogga	30	30	18	24	48	54
Carl Martin Welcker	35	35	18	24	53	59
Gesamt	470	470	236	306	706	776

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)

	FIXE VERGÜTUNG		SITZUNGSGELD		GESAMT		VERÄNDERUNG		
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	absolut 2022 zu 2021	relativ 2022 zu 2021	relativ 2021 zu 2020
Jürgen Abromeit	80	80	36	48	116	128	12	10%	-5%
Dr. Jürgen Allerkamp	35	35	18	21	53	56	3	6%	-5%
Dr. Dorothee Becker	35	35	15	15	50	50	0	0%	-6%
Dorothee Diehm	35	35	18	21	53	56	3	6%	-5%
Pia Fischinger	30	30	18	24	48	54	6	13%	-6%
Cornelia Holzberger	30	30	18	24	48	54	6	13%	-2%
Gerold Klausmann	35	35	18	24	53	59	6	11%	-5%
Wolfgang Lemb	50	50	23	36	73	86	13	18%	-11%
Isabella Pfaller	45	19	18	12	63	31	-32	-51%	-5%
Barbara Schick	0	26	0	12	0	38	38	>100%	-
Helmut Späth	30	30	18	21	48	51	3	6%	-6%
Uwe Trinogga	30	30	18	24	48	54	6	13%	-6%
Carl Martin Welcker	35	35	18	24	53	59	6	11%	-5%
Gesamt	470	470	236	306	706	776	70	10%	-6%

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

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer 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 2022 ZU 2021	VERÄNDERUNGEN 2021 ZU 2020
Aufsichtsratsvergütung		
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats der INDUS Holding AG	+10%	-6%
Kennzahlen der INDUS-Gruppe		
Umsatzerlöse	+10%	+12%
Operatives Ergebnis (EBIT)	-19%	+360%
Kennzahl der INDUS Holding AG		
Jahresergebnis	<-100%	+56%
Arbeitnehmervergütung		
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen INDUS-Gesellschaften	+4,8%	+4,7%

Bergisch Gladbach, den 15. März 2023

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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

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

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

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

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Osnabrück, den 15. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Gregor Solfrian
Wirtschaftsprüfer

Christoph Hölscher
Wirtschaftsprüfer