



VERGÜTUNGS- BERICHT

GESCHÄFTSJAHR

2023

[INDUS]

INHALTSVERZEICHNIS

A. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER	4
1. Grundzüge des Vergütungssystems.....	4
2. Die Vergütungsbestandteile und die Vergütungsziele für 2023	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 2023	10
IV. Auszahlungsmodalitäten	10
2.3.2. Langfristige variable Vergütung (LTI)	11
I. LTI-Programm bis 2020 (altes Vergütungssystem)	11
II. LTI-Programm ab 2021 (neues Vergütungssystem)	12
III. Auszahlungsmodalitäten	15
IV. Zuteilung der PSUs für die Tranche 2023.....	16
V. Stückzahlen Der PSUs je Vorstandsmitglied	17
3. Zielvergütung und Maximalvergütung.....	17
4. Möglichkeiten, variable Vergütungsbestandteile zu streichen.....	19
5. Entlassungsentschädigungen.....	19
6. Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2023	20
6.1. Individualisierte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für 2023	20
6.2. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer von INDUS	21
B. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER.....	23
1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder.....	23
2. Vergütungen des Aufsichtsrats in 2023	23
3. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer von INDUS	24
C. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG	27

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 2022 wurde durch die ordentliche Hauptversammlung der INDUS Holding AG am 17. Mai 2023 mit einer Zustimmung von 99,04 % 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 Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 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“ 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 2023. Im Anschluss werden die gesamten Vorstandsvergütungen für das Geschäftsjahr 2023 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 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 2023

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

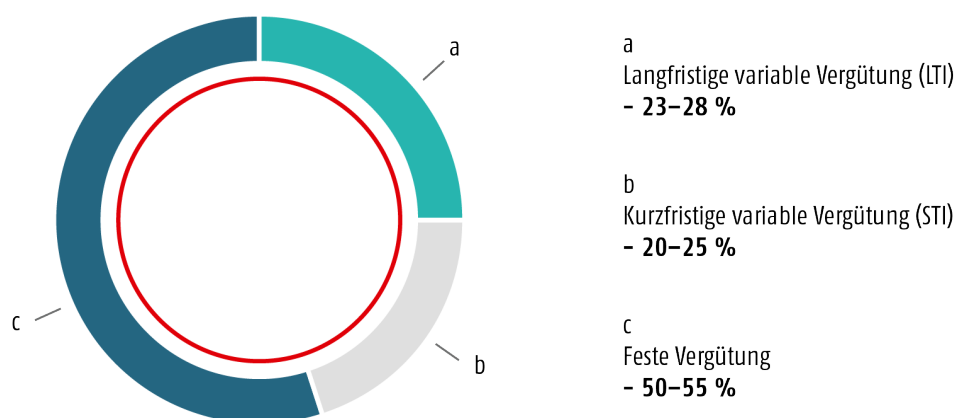
BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

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 %	
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 <i>Cap: 150 % des STI-Zielwerts</i>
		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.

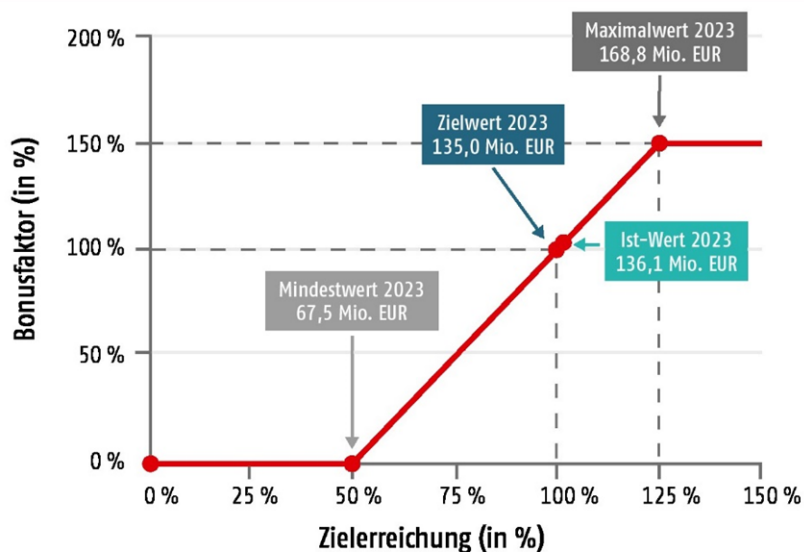
I. FINANZIELLE ZIELE

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.

Für 2023 wurde ein Ziel-EBIT von 135,0 Mio. EUR festgelegt. Der Mindestwert betrug 67,5 Mio. EUR, der Maximalwert 168,8 Mio. EUR.

STI: EBIT-ZIEL 2023



Im Geschäftsjahr 2023 wurde ein EBIT von 149,6 Mio. EUR aus den fortgeführten Geschäftsbereichen erzielt. Dazu sind Wertminderungen auf Geschäfts- und Firmenwerte in Höhe von 12,8 Mio. EUR zu ad-

dieren. Das EBIT der aufgegebenen Geschäftsbereiche beträgt -26,3 Mio. EUR., so dass sich ein angepasstes Konzern-EBIT von 136,1 Mio. EUR als Basis für die Zielerreichungsbestimmung ergibt. Die Zielerreichung beträgt 100,8 %. Der Bonusfaktor beträgt 101,6 %.

II. NICHT-FINANZIELLE ZIELE

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

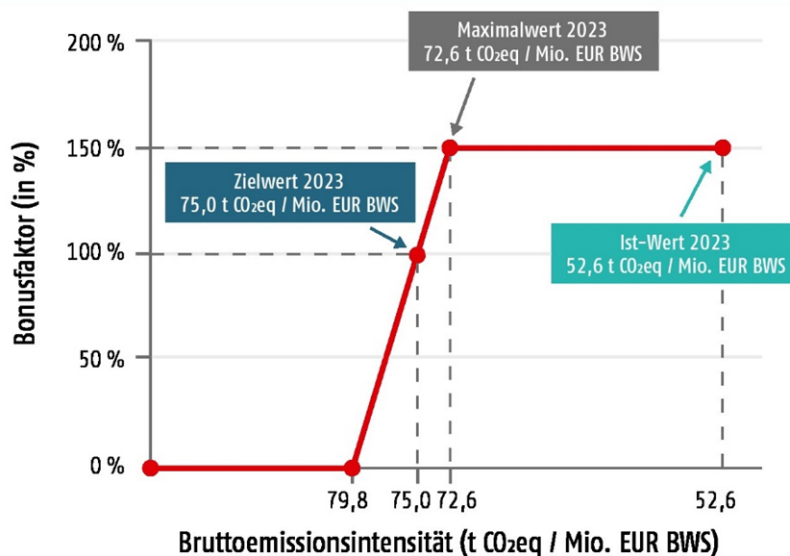
Auch bei den nicht-finanziellen Zielen ist die Auszahlung nach oben auf 150 % des Zielwerts dieser STI-Komponente begrenzt. Werden die nicht-finanziellen Ziele nicht erreicht, entfällt diese variable Vergütungskomponente.

Für 2023 wurden zwei Ziele festgelegt:

- Ziel 1: Emissionsintensität reduzieren: Es soll die Bruttoemissionsintensität um 6 % 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 6 % entspricht einem Zielwert von 75,0 t CO₂eq/Mio. EUR BWS für 2023. Der Vorjahresvergleichswert beträgt 79,8 t CO₂eq/Mio. EUR BWS.
- Ziel 2: Vorbereitung und Umsetzung der CSRD Richtlinie und Implementierung weiterer Kennzahlen im Bereich „Soziales“ sowie Weiterentwicklung der Reportingstruktur in LucaNet.
- Diese beiden Ziele werden im Verhältnis 80:20 (Ziel 1: Ziel 2) gewichtet.

Ziel 1: In 2023 wurden Bruttoemissionen in Höhe von 52,6 t CO₂eq / Mio. EUR BWS erzielt. Damit wurde das Maximalziel (72,6 t CO₂eq / Mio. EUR BWS) übertroffen und ein Bonusfaktor von 150 % erreicht.

STI: NACHHALTIGKEITSZIEL 2023



Ziel 2: Die Vorbereitung der CSRD-Anforderungen sind getroffen, es wurden weitere Kennzahlen implementiert sowie das Reporting im LucaNet ausgeweitet. 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 2023

Die Zielerreichung für die finanziellen Ziele beträgt 100,8 %. Der Bonusfaktor daraus beträgt 101,6 %. Der Bonusfaktor aus den gewichteten nicht-finanziellen Zielen beläuft sich auf 140 %. Nach Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen Bonusfaktoren mit 80: 20 ergibt sich ein Gesamt-Bonusfaktor von 109 % 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 2024 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.

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.

Die Zielwerte der Tranchen 2018, 2019 und 2020 betragen jeweils 140.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden und 70.000 für die weiteren Vorstandsmitglieder. Sämtliche virtuelle Aktien aus den Tranchen 2019 und 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 2018 ist im Geschäftsjahr 2023 letztmalig möglich gewesen. Da der Basispreis in Höhe von 60,60 EUR innerhalb der Ausübungszeit vom 1.1.2022 bis zum 31.12.2023 immer oberhalb des Aktienkurses lag, sind die SAR zum 31.12.2023 verfallen.

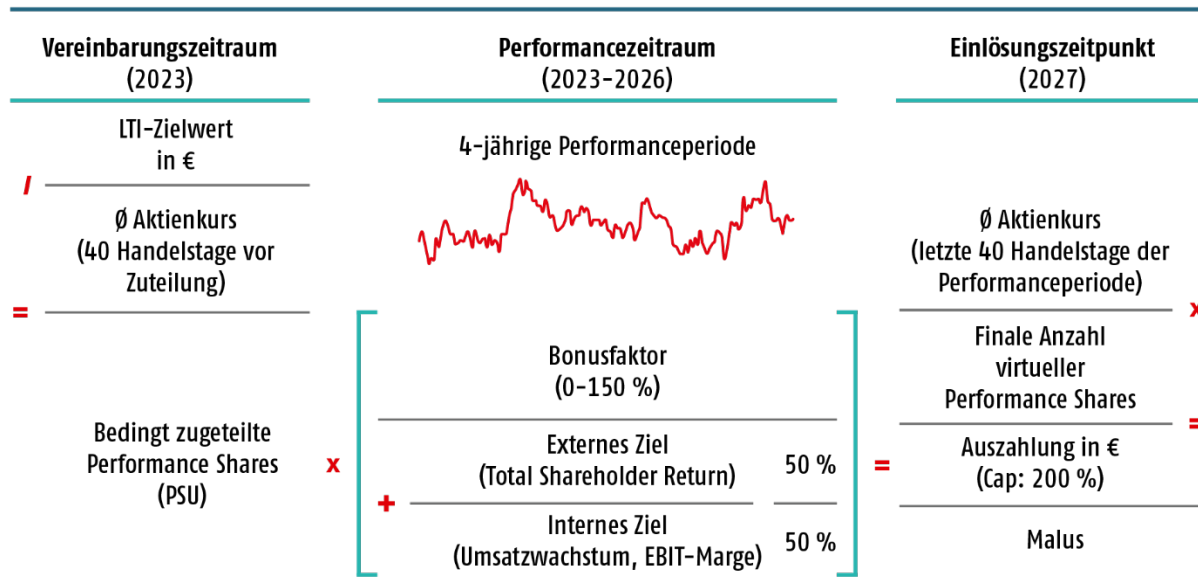
STÜCKZAHLEN UND BASISPREISE AKTIENOPTIENEN – ALTES LTI PROGRAMM

	PLAN	BASISPREIS	ZEITRAUM	STÜCKZAHL 01.01.2023	ZUGANG	AUS- ÜBUNG	VERFALL	STÜCKZAHL 31.12.2023
Abromeit (Vorstandsvorsitzender bis 2018)	2018	60,60	1.1.2018- 31.12.2023	22.286	0	0	22.286	0
	Summe			22.286	0	0	22.286	0
Schmidt (Vorstandsvorsitzender seit 2018)	2018	60,60	1.1.2018- 31.12.2023	16.714	0	0	16.714	0
	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			66.350	0	0	16.714	49.636
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	2018	60,60	1.1.2018- 31.12.2023	11.143	0	0	11.143	0
	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			35.961	0	0	11.143	24.818
Weichert	2018	60,60	1.1.2018- 31.12.2023	11.143	0	0	11.143	0
	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			35.961	0	0	11.143	24.818

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 2023



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.

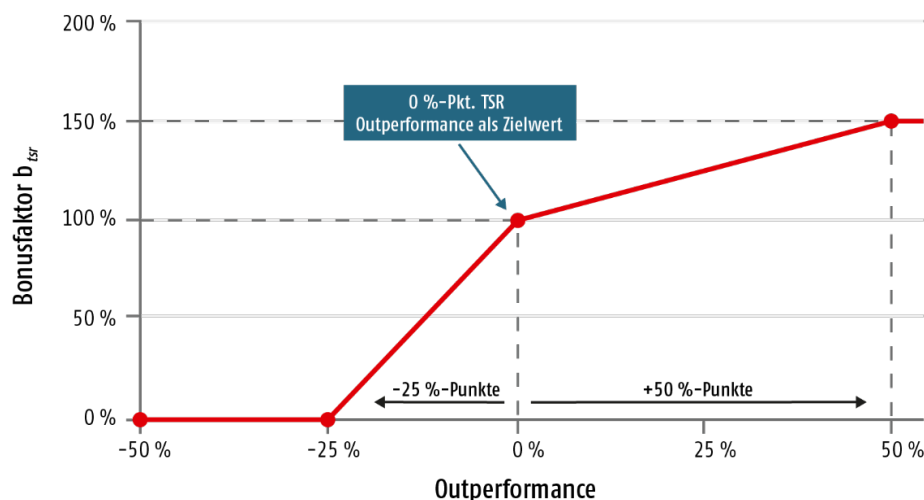
EXTERNER ERFOLGSZIEL – TSR OUTPERFORMANCE

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 2023: TSR OUTPERFORMANCE

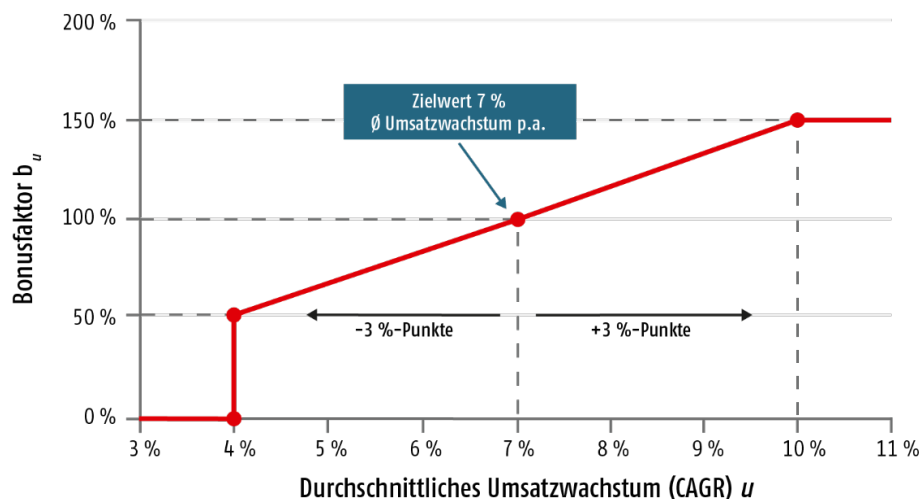


INTERNES ERFOLGSZIEL – UMSATZWACHSTUM UND EBIT-MARGE

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 2023: DURCHSCHNITTLICHES UMSATZWACHSTUM (CAGR)

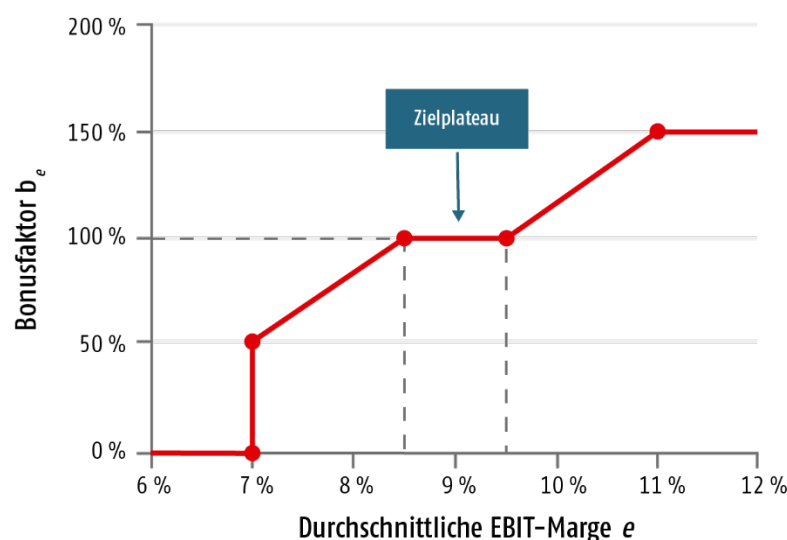


Für die in 2023 gewährte Tranche beträgt der vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert des durchschnittlichen Ziel-Umsatzwachstums (CAGR) 7 % pro anno. Der Mindestwert für die Zielerreichung beträgt 4 % und der Maximalwert 10 %.

- **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 2023: DURCHSCHNITTLICHE EBIT-MARGE



Für die in 2023 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 2023 gewährte Tranche über die Performanceperiode 2023 bis 2026 und die Darstellung als gewährte Vergütung erfolgt mit dem Ablauf des Geschäftsjahres 2026 im Vergütungsbericht 2026.

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 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 2023

Der individuelle LTI-Zielwert beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 250.000 EUR bis zum 30. Juni 2023 und 310.000 EUR ab dem 1. Juli 2023. Daraus ergibt sich für 2023 ein gewichteter Zielwert von 280.000 EUR. Für Dr. Großmann und Rudolf Weichert beträgt der Zielwert jeweils 180.000 EUR. Für Axel Meyer gilt für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. September 2023 ebenfalls ein Zielwert von 180.000 EUR. Ab dem 1. Oktober ist der Zielwert von Axel Meyer 190.000 EUR. Daraus ergibt sich ein gewichteter Zielwert für 2023 von 182.500 EUR. Für Gudrun Degenhart (Vorstandsmitglied ab 1. Oktober 2023) beträgt der gewichtete Zielwert für 2023 55.000 EUR.

Der Zuteilungskurs aus den letzten 40 Börsenhandelstagen vor Zuteilung der PSUs betrug 21,95 EUR. Daraus ergeben sich für die in 2023 gewährte Tranche folgende individuelle Stückzahlen zugeteilter PSUs:

ZUTEILUNG PSUs 2023-2026

	LTI-ZIELWERT	ZUGETEILTE PSU
Dr. Johannes Schmidt	280.000	12.757
Gudrun Degenhart	55.000	2.506
Dr. Jörn Großmann	180.000	8.201
Axel Meyer	182.500	8.315
Rudolf Weichert	180.000	8.201
Gesamt	877.500	39.980

V. STÜCKZAHLEN DER PSUS JE VORSTANDSMITGLIED

Für das neue LTI-Programm ergeben sich für die Tranchen 2021, 2022 und 2023 folgende Stückzahlen an PSUs je Vorstandsmitglied:

STÜCKZAHLEN AKTIENOPTIENEN

	PLAN	BASISPREIS	ZEITRAUM	Stückzahl 01.01.2023	ZUGANG	AUS- ÜBUNG	VERFALL	Stückzahl 31.12.2023
Dr. Schmidt	2021	31,13	1.1.2021- 31.12.2024	8.031	0	0	0	8.031
			1.1.2022- 31.12.2025	7.731	0	0	0	7.731
	2023	21,95	1.1.2023- 31.12.2026	0	12.757	0	0	12.757
	Summe			15.762	12.757	0	0	28.519
Degenhart	2023	21,95	1.1.2023- 31.12.2026	0	2.506	0	0	2.506
	Summe			0	2.506	0	0	2.506
Dr. Großmann	2021	31,13	1.1.2021- 31.12.2024	5.783	0	0	0	5.783
			1.1.2022- 31.12.2025	5.566	0	0	0	5.566
	2023	21,95	1.1.2023- 31.12.2026	0	8.201	0	0	8.201
	Summe			11.349	8.201	0	0	19.550
Meyer	2021	31,13	1.1.2021- 31.12.2024	5.783	0	0	0	5.783
			1.1.2022- 31.12.2025	5.566	0	0	0	5.566
	2023	21,95	1.1.2023- 31.12.2026	0	8.315	0	0	8.315
	Summe			11.349	8.315	0	0	19.664
Weichert	2021	31,13	1.1.2021- 31.12.2024	5.783	0	0	0	5.783
			1.1.2022- 31.12.2025	5.566	0	0	0	5.566
	2023	21,95	1.1.2023- 31.12.2026	0	8.201	0	0	8.201
	Summe			11.349	8.201	0	0	19.550

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 2023 ergibt sich folgende individuelle Zielvergütung und individuelle maximale Gesamtvergütung:

ZIELVERGÜTUNG UND MAXIMALE GESAMTVERGÜTUNG 2023					
	DR. SCHMIDT	DEGENHART	DR. GROßMANN	MEYER	WEICHERT
Zielvergütung 2023:					
Festvergütung	558	113	390	393	440
Nebenleistungen ¹⁾	20	11	21	14	35
Summe	578	124	411	407	475
Einjährige variable Vergütung (STI)	248	45	170	173	170
Langfristige variable Vergütung (LTI-Plan 2023) ²⁾	280	55	180	183	180
Summe	528	100	350	356	350
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0
Zielvergütung 2023:	1.106	224	761	763	825
Relativer Anteil der fixen Vergütung an der Zielvergütung	52,3%	55,4%	54,0%	53,3%	57,6%
Relativer Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI) an der Zielvergütung	22,5%	20,2%	22,3%	22,7%	20,6%
Relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Zielvergütung	25,3%	24,6%	23,7%	24,0%	21,8%
maximale Gesamtvergütung 2023:					
Festvergütung	558	112	390	393	440
Nebenleistungen	80	20	80	80	80
Summe	638	132	470	473	520
Einjährige variable Vergütung (STI)	371	68	255	259	255
Langfristige variable Vergütung (LTI-Plan 2023) ²⁾	560	110	360	365	360
Summe	931	178	615	624	615
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0
maximale Gesamtvergütung 2023:	1.569	310	1.085	1.097	1.135
Relativer Anteil der fixen Vergütung an der maximalen Gesamtvergütung	40,7%	42,6%	43,3%	43,1%	45,8%
Relativer Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI) an der Gesamtvergütung	23,7%	22,0%	23,5%	23,6%	22,5%
Relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Gesamtvergütung	35,7%	35,5%	33,2%	33,3%	31,7%
maximale Gesamtvergütung lt. Vertrag					
Vertrag	1.680	310	1.100	1.100	1.160

¹⁾ Für Nebenleistungen ist lediglich ein Maximalwert festgelegt. Als Zielbeträge für die Nebenleistungen sind daher die Ist-Beträge 2023 aufgeführt.

²⁾ Die Bemessung des LTI-Plans 2023 erfolgt in 2026.

Die Einhaltung der Maximalvergütung 2023 kann erst nach Abrechnung des LTI-Programms 2023 im Vergütungsbericht 2026 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 2023 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

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 2023 wurden keine Entschädigungszahlungen nach den vorstehenden Regelungen an die Vorstandsmitglieder geleistet.

6. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER FÜR 2023

6.1. INDIVIDUALISIERTE GESAMTVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER FÜR 2023

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 der 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 2023 konnte die Ausübung der „Tranche 2018“ aus dem alten LTI-Programm, soweit die Zielerreichungskriterien erfüllt wurden, letztmalig erfolgen. Aus weiteren im Ausübungszeitraum befindlichen Tranchen sind in 2023 keine Ausübungen möglich gewesen.

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)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Festvergütung	540	558	0	113	390	390	390	393	440	440
Nebenleistungen	20	20	0	11	27	21	14	14	35	35
Summe Fixe Vergütung	560	578	0	124	417	411	404	407	475	475
Einjährige variable Vergütung (STI)	64	270	0	49	48	185	48	189	48	185
Langfristige variable Vergütung (altes LTI-Programm)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tranche 2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe variable Vergütung	64	270	0	49	48	185	48	189	48	185
Gesamtvergütung	624	848	-	173	465	596	452	596	523	660
Relativer Anteil der fixen Vergütung an der Gesamtvergütung	89,7%	68,2%	-	71,7%	89,7%	69,0%	89,4%	68,3%	90,8%	72,0%
Relativer Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI) an der Gesamtvergütung	10,3%	31,8%	-	28,3%	10,3%	31,0%	10,6%	31,7%	9,2%	28,0%
Relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Gesamtvergütung	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Sämtlichen Vorstandsmitgliedern wurden von Dritten keine weiteren Vergütungen für 2023 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 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		
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	absolut	relativ 2023 zu 2022	relativ 2022 zu 2021	relativ 2021 zu 2020
Dr. Johannes Schmidt	560	578	64	270	624	848	224	36%	-27%	34%
Gudrun Degenhart (seit 10.2023)	0	124	0	49	0	173	173	-	-	-
Dr. Jörn Großmann	417	411	48	185	465	596	131	28%	-21%	37%
Axel Meyer	404	407	48	189	452	596	144	32%	-27%	44%
Rudolf Weichert	475	475	48	185	523	660	137	26%	-21%	38%
Gesamt	1.856	1.995	208	878	2.064	2.873	809	39%	-24%	38%

ERTRAGSVERGLEICH UND ARBEITNEHMERVERGLEICH

	VERÄNDERUNGEN 2023 ZU 2022	VERÄNDERUNGEN 2022 ZU 2021	VERÄNDERUNGEN 2021 ZU 2020
Vorstandvergütung			
Gesamtvergütung des Vorstands der INDUS Holding AG	+39%	-24%	+38%
Kennzahlen der INDUS-Gruppe			
Umsatzerlöse	+/- 0%	+10%	+12%
Operatives Ergebnis (EBIT)	+12%	-19%	+360%
Kennzahl der INDUS Holding AG			
Jahresergebnis	>100%	<-100%	+56%
Arbeitnehmervergütung			
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen INDUS-Gesellschaften	+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 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 2023 insgesamt auf 725 TEUR (Vorjahr: 776 TEUR). Weder im Geschäftsjahr noch im Vorjahr erhielt ein Aufsichtsratsmitglied Vergütungen für persönlich erbrachte Beratungsleistungen an Konzerngesellschaften.

2. VERGÜTUNGEN DES AUFSICHTSRATS IN 2023

Die in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 auf die Mitglieder des Aufsichtsrats individuell entfallenden Vergütungen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

AUFSICHTSRATVERGÜTUNG (IN TEUR)

	FIXE VERGÜTUNG		SITZUNGSGELD		GESAMT	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Jürgen Abromeit	80	86	48	36	128	122
Dr. Jürgen Allerkamp	35	15	21	6	56	21
Dr. Dorothee Becker	35	35	15	15	50	50
Dorothee Diehm	35	35	21	15	56	50
Pia Fischinger	30	30	24	18	54	48
Cornelia Holzberger	30	33	24	18	54	51
Gerold Klausmann	35	35	24	18	59	53
Jan Klingelberg	0	20	0	9	0	29
Stefan Müller	0	18	0	15	0	33
Wolfgang Lemb	50	53	36	27	86	80
Isabella Pfaller	19	0	12	0	31	0
Barabara Schick	26	45	12	18	38	63
Helmut Späth	30	12	21	6	51	18
Uwe Trinogga	30	13	24	6	54	19
Carl Martin Welcker	35	35	24	18	59	53
Prof. Dr. Isabell M. Welpé	0	20	0	15	0	35
Gesamt	470	485	306	240	776	725

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			
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	absolut 2023 zu 2022	relativ 2023 zu 2022	relativ 2022 zu 2021	relativ 2021 zu 2020
Jürgen Abromeit	80	86	48	36	128	122	-6	-5%	10%	-5%
Dr. Jürgen Allerkamp	35	15	21	6	56	21	-35	-63%	6%	-5%
Dr. Dorothee Becker	35	35	15	15	50	50	0	0%	0%	-6%
Dorothee Diehm	35	35	21	15	56	50	-6	-11%	6%	-5%
Pia Fischinger	30	30	24	18	54	48	-6	-11%	13%	-6%
Cornelia Holzberger	30	33	24	18	54	51	-3	-6%	13%	-2%
Gerold Klausmann	35	35	24	18	59	53	-6	-10%	11%	-5%
Jan Klingelberg	0	20	0	9	0	29	29	-	-	-
Stefan Müller	0	18	0	15	0	33	33	-	-	-
Wolfgang Lemb	50	53	36	27	86	80	-6	-7%	18%	-11%
Isabella Pfaller	19	0	12	0	31	0	-31	-100%	-51%	-5%
Barbara Schick	26	45	12	18	38	63	25	66%	>100%	-
Helmut Späth	30	12	21	6	51	18	-33	-65%	6%	-6%
Uwe Trinogga	30	13	24	6	54	19	-35	-65%	13%	-6%
Carl Martin Welcker	35	35	24	18	59	53	-6	-10%	11%	-5%
Prof. Dr. Isabell Welpé	0	20	0	15	0	35	35	-	-	-
Gesamt	470	485	306	240	776	725	-51	-7%	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 2023 ZU 2022	VERÄNDERUNGEN 2022 ZU 2021	VERÄNDERUNGEN 2021 ZU 2020
Aufsichtsratsvergütung			
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats der INDUS Holding AG	-7%	+10%	-6%
Kennzahlen der INDUS-Gruppe			
Umsatzerlöse	+/- 0%	+10%	+12%
Operatives Ergebnis (EBIT)	+12%	-19%	+360%
Kennzahl der INDUS Holding AG			
Jahresergebnis	>100%	<-100%	+56%
Arbeitnehmervergütung			
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der deutschen INDUS-Gesellschaften	+3,1%	+4,8%	+4,7%

Bergisch Gladbach, den 13. März 2024

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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 beigelegten 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 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Achim Lienau	Christoph Hölscher
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer