

Vergütungsbericht der Splendid Medien AG für das Geschäftsjahr 2023

Der Vergütungsbericht stellt Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Splendid Medien AG dar. Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die individualisierten und nach Bestandteilen gegliederten Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Splendid Medien AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft <https://www.splendidmedien.com/de/corporate-governance> verfügbar.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 des Konzerns und der Splendid Medien AG... | 2 |
| B. Vorstand und Vorstandsvergütung..... | 2 |
| A. 1 Grundlagen..... | 2 |
| B. 2 Vorstandsvergütung 2023..... | 2 |
| B. 3 Gewährte und geschuldete Vergütung..... | 13 |
| B. 4 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte | 15 |
| B. 5 Ergänzende Erläuterungen gem. § 162 Abs. 2 AktG | 15 |
| C. Aufsichtsrat und Aufsichtsratsvergütung..... | 17 |
| B. 1 Beschreibung des Systems zur Vergütung des Aufsichtsrats..... | 17 |
| C. 2 Vergütung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2023..... | 17 |
| D. Vergleichende Darstellung..... | 19 |
| D. 1 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern | 19 |
| D. 2 Angemessenheit der Vergütung des Vorstands | 20 |
| Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG | 21 |

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 des Konzerns und der Splendid Medien AG

Die Splendid Medien AG erwirtschaftete 2023 einen Konzernumsatz von EUR 38,6 Mio. (Vorjahr: EUR 43,7 Mio.) und ein Konzern-EBIT von EUR 3,5 Mio. (Vorjahr: EUR 3,3 Mio.). Die detaillierte Darstellung der Geschäftsentwicklung entnehmen Sie dem Geschäftsbericht 2023 unter <https://www.splendidmedien.com/de/berichte-analysen>.

B. Vorstand und Vorstandsvergütung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde auf der Hauptversammlung am 13. Juni 2023 gebilligt.

A. 1 Grundlagen

Mitglieder des Vorstands

Dem Vorstand der Splendid Medien AG gehörten während des Geschäftsjahres 2023 an:

- Dr. Dirk Schweitzer, Vorstandsvorsitzender
- Andreas R. Klein, Ko-Vorstandsvorsitzender (seit 5. Oktober 2023)
- Björn Siecken, Vorstand Finanzen (bis 15. Oktober 2023)

Der Vorstandsvergütung liegt das in der Hauptversammlung vom 30. Juni 2021 gebilligte und mit Wirkung vom 1. Juli 2021 eingeführte Vergütungssystem zugrunde, welches auf alle Vorstandsverträge, die nach dem 30. Juni 2021 abgeschlossen oder verlängert wurden, Anwendung findet. Zukünftig wird das Vergütungssystem im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Eine detaillierte Darstellung des aktuellen Vergütungssystems ist unter <https://www.splendidmedien.com/de/corporate-governance> abrufbar.

B. 2 Vorstandsvergütung 2023

Für das Geschäftsjahr 2023 galt für sämtliche Mitglieder des Vorstands der Splendid Medien AG das mit Beschluss der Hauptversammlung vom 30. Juni 2021 verabschiedete Vergütungssystem, welches auf alle nach diesem Zeitpunkt abgeschlossenen oder verlängerten Vorstandsverträge Anwendung findet.

Herrn Björn Siecken wurde in 2023 noch Vergütungen auf der Grundlage des zuvor geltenden Vergütungssystems gewährt. Zu dessen Ausgestaltung wird auf die diesbezüglichen Ausführungen im Vergütungsbericht 2022 (abrufbar unter <https://www.splendidmedien.com/de/corporate-governance>) verwiesen.

Das System der Vorstandsvergütung fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines profitablen Wachstums. Es unterstützt die Umsetzung nicht-finanzieller, strategischer Ziele und setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Wertschaffung bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken. Daneben werden insbesondere auch die Interessen der Aktionäre nach einer angemessenen langfristigen Rendite unterstützt.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten, um qualifizierte Vorstände an die Splendid Medien AG zu binden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen gewinnen zu können.

Das Vergütungssystem sieht erfolgsunabhängige (feste) und erfolgsabhängige (variable) Bestandteile vor, wobei das Verhältnis von fixer Grundvergütung (ohne Nebenleistungen) zu variabler Vergütung im Falle 100%iger Zielerreichung 70:30 beträgt. Das Verhältnis von einjähriger zu mehrjähriger variabler Vergütung beträgt bei 100%iger Zielerreichung 40:60.

| Übersicht über die Bestandteile der Vorstandsvergütung der Splendid Medien AG | | | |
|---|---|--|--|
| Feste Bestandteile | | Variable Bestandteile | |
| Grundvergütung | Nebenleistungen z. B. Versicherungen, Dienstwagen | Einjährige variable Vergütung | Mehrjährige variable Vergütung |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • EBIT • Nicht-finanzielle, strategische Ziele • Diskretionärer Multiplikator für außergewöhnliche Entwicklungen | <ul style="list-style-type: none"> • Virtuelle Aktien (Performance Share Units) • Gewinn pro Aktie (EPS) |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Freiwillige Sondertantieme bei herausragender Performance | |
| Funktion und Verantwortung | | Incentivierung des Beitrags zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft | |

Feste Vergütungsbestandteile

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen zusammen. Eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen insbesondere einen Dienstwagen, der auch für die private Nutzung zugelassen ist, sowie die marktüblichen Versicherungen (D&O-Versicherung, Unfallversicherung).

Für die D&O-Versicherung besteht ein Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes in Höhe von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Ein- einhalbfachen der festen jährlichen Grundvergütung.

Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Zuschuss zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl an operative als auch an strategische Ziele gekoppelt. Damit will die Splendid Medien AG langfristig eine attraktive und nachhaltige Rendite für die Aktionäre sicherstellen und die Vorstandsmitglieder am Erfolg des Konzerns beteiligen. Die Rendite wird konkret durch den Gewinn pro Aktie (Dividendenpotenzial) sowie durch die Aktienkursentwicklung ausgedrückt.

Einjährige variable Vergütung

Die einjährige variable Vergütung setzt sich aus einer finanziellen und einer nicht-finanziellen, strategischen Komponente zusammen.

Die finanzielle Komponente (abhängig vom EBIT des Konzerns) wird mit 60 % und die nicht-finanzielle, strategische Komponente (maximal vier gleichgewichtete Ziele) mit 40 % gewichtet.

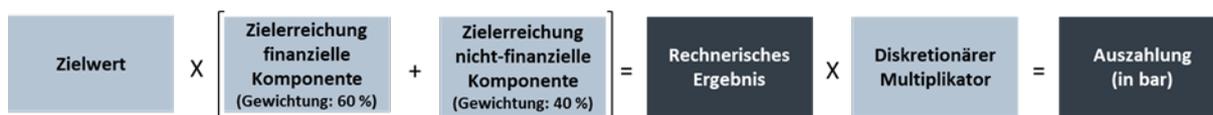
Die Gesamt-Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung der beiden Komponenten

Der Aufsichtsrat verfügt über die Möglichkeit, die einjährige variable Vergütung diskretionär in einem Rahmen von 80 % bis 120 % anzupassen (diskretionärer Multiplikator zur Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen).

Für besondere Leistungen und bei entsprechendem besonderem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat darüber hinaus eine zusätzliche freiwillige Sonderantenne beschließen, die der Höhe nach begrenzt ist.

Die einjährige variable Vergütung ist bei 200 % des Zielwertes begrenzt (inklusive diskretionärem Multiplikator und freiwilliger Sondertantieme).

Funktionsweise:



Finanzielle Komponente:

Die finanzielle Komponente ist abhängig vom EBIT des Splendid Medien Konzerns (EBIT-Ziel). Dadurch wird der operative Unternehmenserfolg eines Geschäftsjahres berücksichtigt und honoriert. Durch ihren fortlaufenden Charakter ist diese Komponente die Basis für die Förderung der strategischen Ziele im Hinblick auf eine Weiterentwicklung der Gesellschaft und ein nachhaltig profitables Wachstum. Das EBIT-Ziel wird vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung festgelegt. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat grundsätzlich am geplanten Jahresbudget, kann jedoch auch davon abweichen. Unterjährig werden die festgesetzten Ziele nicht mehr verändert.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des Geschäftsjahres auf Basis des geprüften Jahresabschlusses als Soll-Ist-Vergleich nach einer festgelegten Skala wie folgt:

| Ergebnis Soll-Ist-Vergleich | Zielerreichungsgrad |
|-----------------------------|---------------------|
| < 75 % | 0 % |
| 75 % | 50 % |
| > 75 % und < 100 % | > 50 % und < 100 % |
| 100 % | 100 % |
| > 100 % und < 150 % | > 100 % und < 200 % |
| ≥ 150 % | 200 % |

Bei einer Zielerreichung von 75% werden 50% des Zielwertes gezahlt, unterhalb dieses Wertes entfällt der Anspruch. Zwischen 50% und 100% sowie zwischen 100% und 200% steigt der Grad der Zielerreichung jeweils linear an. Bei einer Zielerreichung von 150% wird das Maximum von 200% des Zielwertes erreicht (Cap).

Nicht-finanzielle Komponente:

Die nicht-finanzielle, strategische Komponente soll den Beitrag des gesamten Vorstands sowie der einzelnen Vorstandsmitglieder zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen. Es werden durch den Aufsichtsrat vorab für das bevorstehende Geschäftsjahr maximal vier Ziele fest-

gelegt. Im Normalfall umfasst dies ein bis zwei nicht-finanzielle, strategische Teamziele sowie ein bis zwei nicht-finanzielle, strategische individuelle Ziele je Vorstandsmitglied. Die Ziele sind jeweils gleich gewichtet. Werden weniger als vier Ziele vereinbart, erhöht sich die Gewichtung der einzelnen Ziele, sodass sie insgesamt bei einer Gewichtung von 40% liegen. Unterjährig werden die festgesetzten Ziele nicht mehr verändert.

Im Rahmen der Zielvereinbarung wird definiert, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel „voll erfüllt“ ist (100% Zielerreichung) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Die Ziele sollen möglichst messbar definiert werden.

Der Zielerreichungsgrad betreffend die nicht-finanzielle, strategischen Komponente wird für die einzelnen Ziele auf der Grundlage der folgenden Skala ermittelt:

| Ziel | Zielerreichung |
|----------------------------|----------------|
| Sehr erheblich übertroffen | 200% |
| Erheblich übertroffen | 150% |
| Übertroffen | 125% |
| Voll erfüllt | 100% |
| Weitgehend erfüllt | 75% |
| Teilweise erfüllt | 50% |
| Nicht erfüllt | 0% |

Gesamtzielerreichungsgrad:

Nach Ende des Geschäftsjahres wird der Gesamtzielerreichungsgrad als Ergebnis des gewichteten Durchschnitts der Zielerreichungsgrade der Einzelziele ermittelt (Gewichtung der finanziellen Komponente: 60%, Gewichtung bei vier nicht-finanziellen, strategischen Zielen: jeweils 10%).

Der Gesamtzielerreichungsgrad wird nach einer festgelegten Skala wie folgt ermittelt:

| Ergebnis Soll-Ist-Vergleich | Zielerreichungsgrad |
|-----------------------------|---------------------|
| < 75% | 0% |
| 75% | 50% |
| > 75% und < 100% | > 50% und < 100% |
| 100% | 100% |
| > 100% und < 150% | > 100% und < 200% |
| ≥ 150% | 200% |

Zwischen 50% und 100% sowie zwischen 100% und 200% steigt der Gesamtzielerreichungsgrad jeweils linear an. Bei 200% ist der Gesamtzielerreichungsgrad gedeckelt und steigt nicht weiter an (Cap).

Ermittlung der Auszahlung:

In einem ersten Schritt wird der Gesamtzielerreichungsgrad mit dem Zielwert der einjährigen variablen Vergütung multipliziert. Das sich darauf ergebende rechnerische Ergebnis kann bei außergewöhnlichen Entwicklungen vom Aufsichtsrat im Rahmen des diskretionären Multiplikators zwischen 80% und 120% angepasst werden. Eine Anpassung auf mehr als 200% des Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung ist ausgeschlossen (Cap).

Der so ermittelte Betrag für die einjährige variable Vergütung wird als Geldleistung in bar ausgezahlt und ist fällig mit der nächsten Vergütungsabrechnung nach der Feststellung des Grades der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Die entsprechenden Feststellungen sollen binnen 6 Monaten nach Ende des Geschäftsjahres, für die die Vergütung gezahlt wird, erfolgen.

Malus- bzw. Clawback-Regelung

Ungeachtet des rechnerischen Ergebnisses der Gesamtzielerreichung kann ein pflichtwidriges Verhalten eines Vorstandsmitglieds in dem jeweiligen und/oder einem vorangegangenen Geschäftsjahr zu einer Reduzierung oder zum kompletten Wegfall der noch nicht ausgezahlten einjährigen variablen Vergütung (Malus) bzw. zu einer teilweisen oder vollständigen Rückforderung bereits ausgezahlter Beträge (Clawback) führen. Die Möglichkeit des Einbehaltens und der Rückforderung besteht auch dann, wenn die Bestellung zum Mitglied des Vorstands oder der Anstellungsvertrag bereits beendet ist.

Über den Umfang der Reduzierung und/oder der Rückforderung entscheidet der Aufsichtsrat. Maßgeblich für die Beurteilung der Pflichtverletzung ist der Maßstab des § 93 AktG. Es bestand im Geschäftsjahr 2023 keine Veranlassung, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Freiwillige Sondertantieme

Sofern der Aufsichtsrat eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme gewährt, ist diese der Höhe nach zweifach begrenzt. Sie kann maximal in dem Umfang gewährt werden, dass sie in Summe mit dem Zielwert der einjährigen variablen Vergütung unterhalb des Zielwerts der mehrjährigen variablen Vergütung liegt. Zudem kann die einjährige variable Vergütung inklusive freiwilliger Sondertantieme und diskretionärem Multiplikator nicht mehr als 200% des Zielwerts erreichen (Cap).

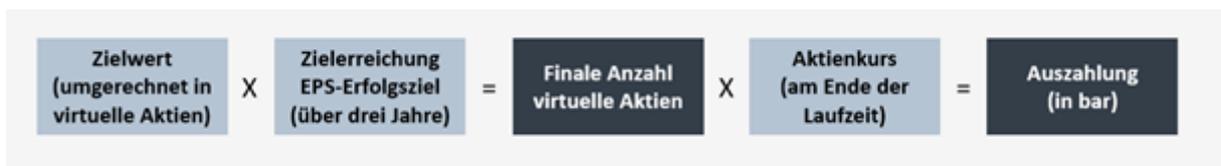
Mehrjährige variable Vergütung

Als mehrjährige variable Vergütungskomponente (LTI) werden dem Vorstand jährlich für ein Geschäftsjahr virtuelle Aktien (Performance Share Units, PSU) mit einer Laufzeit von drei Jahren zugeteilt.

Bei Laufzeitbeginn wird eine vorläufige Zahl an virtuellen Aktien ermittelt, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres (Zuteilungspunkt) zugeteilt wird. Zur Ermittlung der vorläufigen Anzahl an virtuellen Aktien bei Laufzeitbeginn wird der Zielwert der mehrjährigen variablen Vergütung durch den Aktienkurs bei Laufzeitbeginn (Durchschnitt der Schlusskurse von 30 Handelstagen vor dem Zuteilungszeitpunkt) dividiert. Der jährliche Zielwert der virtuellen Aktien ist für Herrn Andreas R. Klein aktuell vertraglich mit EUR 92.572, somit zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2023 mit EUR 22.148, festgelegt. Der jährliche Zielwert der virtuellen Aktien für Herrn Dr. Schweitzer ist mit EUR 77.143 festgelegt. Aufsichtsrat und Vorstände können jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres einen abweichenden Zielwert festlegen.

Die finale Anzahl an virtuellen Aktien ist abhängig vom durchschnittlichen Gewinn pro Aktie (EPS) des Splendid Medien Konzerns über die dreijährige Laufzeit. Die dreijährige Laufzeit bemisst sich vom 1. Januar des ersten Geschäftsjahres bis zum 31. Dezember des dritten Geschäftsjahres.

Funktionsweise:



Vor Beginn des Geschäftsjahres wird für den folgenden Dreijahreszeitraum ein Zielwert für den durchschnittlichen Gewinn pro Aktie (EPS) des Splendid Medien Konzerns über die dreijährige Laufzeit festgelegt (EPS-Ziel). Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat grundsätzlich an der Mehrjahresplanung des Splendid Medien Konzerns, kann jedoch auch davon abweichen. Nachträglich werden die festgelegten Ziele nicht mehr verändert.

Nach Ablauf des Dreijahreszeitraums wird auf Basis der geprüften Jahresabschlüsse der Zielerreichungsgrad des EPS-Ziels als Soll-Ist-Vergleich anhand einer festgelegten Skala wie folgt ermittelt:

| Ergebnis Soll-Ist-Vergleich | Zielerreichungsgrad |
|------------------------------------|----------------------------|
| < 75 % | 0 % |
| 75 % | 50 % |
| > 75 % und < 100 % | > 50 % und < 100 % |
| 100 % | 100 % |

Die vorläufige Anzahl an virtuellen Aktien beträgt für Herrn Andreas R. Klein 16.529. Die vorläufige Anzahl an virtuellen Aktien für Herrn Dr. Schweitzer errechnet sich als Summe

der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien der Geschäftsjahre 2022 (Tranche 1: 59.341) und 2023 (Tranche 2: 47.915) und beläuft sich somit auf insgesamt 107.256.

Mit Herrn Siecken wurde im Rahmen seines Aufhebungsvertrags zum 15. Oktober 2023 eine Abfindungsvereinbarung getroffen. Mit der Abfindungsvereinbarung wurden Ansprüche aus STI und LTI final festgelegt und abgegolten.

Die finale Anzahl an virtuellen Aktien ergibt sich aus dem Zielerreichungsgrad multipliziert mit der vorläufigen Anzahl an virtuellen Aktien.

Bei einer Zielerreichung von 75% werden 50% der vorläufigen virtuellen Aktien erreicht, unterhalb dieses Wertes entfällt der Anspruch. Die maximale Anzahl von 150% der vorläufigen Anzahl kann bei einer Zielerreichung von 150% erreicht werden (Stückzahl-Cap). Zwischen 50% und 100% sowie zwischen 100% und 150% steigt der Grad der Zielerreichung jeweils linear an.

Für die Ermittlung des Auszahlungsbetrages wird die finale Anzahl virtueller Aktien mit dem Aktienkurs am Ende der Laufzeit (Durchschnitt der Schlusskurse von 30 Handelstagen vor Ende der Laufzeit) multipliziert. Die Auszahlung erfolgt als Geldleistung in bar und ist fällig mit der nächsten Vergütungsabrechnung nach der Feststellung des Grades der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Die entsprechenden Feststellungen sollen binnen 6 Monaten nach Ablauf des Dreijahreszeitraums, für den die Vergütung gezahlt wird, erfolgen.

Die mehrjährige variable Vergütung ist auf maximal 250% des Zielwertes begrenzt (Gesamt-Cap).

Malus- bzw. Clawback-Regelung

Ungeachtet des rechnerischen Ergebnisses der Gesamtzielerreichung kann ein pflichtwidriges Verhalten eines Vorstandsmitglieds in dem jeweiligen und/oder einem vorangegangenen Dreijahreszeitraum zu einer Reduzierung oder zum kompletten Wegfall der noch nicht ausgezahlten mehrjährigen variablen Vergütung (Malus) bzw. zu einer teilweisen oder vollständigen Rückforderung bereits ausgezahlter Beträge (Clawback) führen. Die Möglichkeit des Einbehaltens und der Rückforderung besteht auch dann, wenn die Bestellung zum Mitglied des Vorstands oder der Anstellungsvertrag bereits beendet ist.

Über den Umfang der Reduzierung und/oder der Rückforderung entscheidet der Aufsichtsrat. Maßgeblich für die Beurteilung der Pflichtverletzung ist der Maßstab des §93 AktG. Es bestand im Geschäftsjahr 2023 keine Veranlassung, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Die Vergütungsstruktur bei 100%iger Gesamtzielerreichung stellt sich wie folgt dar:

amtierende Vorstandsmitglieder zum 31.Dezember 2023

| Zielvergütung Geschäftsjahr 2023 | | Andreas R. Klein | | Dr. Dirk Schweitzer | | | |
|----------------------------------|---|---------------------------------|------|------------------------------|------|-----------|------|
| | | Co-Vorsitzender seit 05.10.2023 | | Vorsitzender seit 01.01.2020 | | | |
| | | 2023 | | 2023 | | 2022 | |
| | | in Tsd. € | in % | in Tsd. € | in % | in Tsd. € | in % |
| Feste Vergütung | Grundvergütung | 87 | 66% | 300 | 64% | 300 | 64% |
| | + Nebenleistungen* | 7 | 5% | 40 | 9% | 40 | 9% |
| | = Summe | 94 | 72% | 340 | 73% | 340 | 73% |
| Variable Vergütung | + Kurzfristig variable Vergütung | | | | | | |
| | Geschäftsjahr | 15 | 11% | 51 | 11% | 51 | 11% |
| | + Langfristig variable Vergütung | | | | | | |
| | Tantieme | | | | | 0 | 0% |
| | virtuelle Aktien PSU (Laufzeit 2022-2024) | 22 | 17% | 77 | 16% | 77 | 16% |
| | = Variable Vergütung gesamt | 37 | 28% | 129 | 27% | 129 | 27% |
| | = Ziel-Gesamtvergütung (ZGV) | 131 | 100% | 469 | 100% | 469 | 100% |

* Dienstwagen und Zuschuss Sozialversicherung

ausgeschiedene Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2023

| Zielvergütung Geschäftsjahr 2023 | | Björn Siecken | | | |
|----------------------------------|---|--|------|-----------|------|
| | | Mitglied des Vorstands 01.05.2019 - 15.10.2023 | | | |
| | | 2023 | | 2022** | |
| | | in Tsd. € | in % | in Tsd. € | in % |
| Feste Vergütung | Grundvergütung | 174 | 64% | 220 | 63% |
| | + Nebenleistungen* | 24 | 9% | 30 | 9% |
| | = Summe | 198 | 73% | 250 | 71% |
| Variable Vergütung | + Kurzfristig variable Vergütung | | | | |
| | Geschäftsjahr 2023 | 29 | 11% | | |
| | Geschäftsjahr 2022 | | | 45 | 13% |
| | + Langfristig variable Vergütung | | | | |
| | Tantieme | | | | |
| | virtuelle Aktien PSU (Laufzeit 2022-2024) | 45 | 16% | 57 | 16% |
| | = Variable Vergütung gesamt | 74 | 27% | 102 | 29% |
| | = Ziel-Gesamtvergütung (ZGV) | 272 | 100% | 352 | 100% |

* Dienstwagen und Zuschuss Sozialversicherung

** Die Zielvergütung entsprach in 2022 aufgrund der Anwendung der vorherigen Tantiemevereinbarung bis April 2022 noch nicht der Struktur der Ziel-Gesamtvergütung gemäß aktuellem Vergütungssystem

Der maximale Wert der Vergütung für die am 31. Dezember amtierenden Vorstandsmitglieder Andreas R. Klein (zeitanteilig EUR 152.000) und Dr. Dirk Schweitzer (EUR 631.000) setzt sich jeweils wie folgt zusammen:

amtierende Vorstandsmitglieder zum 31.Dezember 2023

| Maximalvergütung Geschäftsjahr 2023 | | Andreas R. Klein | | Dr. Dirk Schweitzer | | | |
|-------------------------------------|--|--------------------------|-------------|--|-------------|-----------|------|
| | | Vorstand seit 05.10.2023 | | Vorsitzender des Vorstands seit 01.01.2020 | | | |
| | | 2023 | | 2023 | | 2022 | |
| | | in Tsd. € ** | in % | in Tsd. € | in % | in Tsd. € | in % |
| Feste | Grundvergütung | 87 | 48% | 300 | 47% | 300 | 47% |
| Vergütung | + Nebenleistungen* | 7 | 4% | 40 | 6% | 40 | 6% |
| | = Summe | 94 | 52% | 340 | 53% | 340 | 53% |
| Variable | + Kurzfristig variable Vergütung | | | | | | |
| Vergütung | Geschäftsjahr | 30 | 17% | 103 | 16% | 103 | 16% |
| | + Langfristig variable Vergütung | | | | | | |
| | virtuelle Aktien PSU (Laufzeit 2022-2024 max. 250% des Zielwertes) | 56 | 31% | 193 | 30% | 193 | 30% |
| | = Variable Vergütung gesamt | 86 | 48% | 296 | 47% | 296 | 47% |
| | = Maximaler Wert der Vergütung für das Geschäftsjahre 2023 | 179 | 100% | 636 | 100% | 636 | 100% |
| | = Maximalvergütung lt. Vertrag (Cap) | | | | | | |
| | i.S.d. § 87a Abs 1 Satz 2 Nr. 1 AktG | 152 | | 631 | | 631 | |

* Dienstwagen und Zuschuss Sozialversicherung

** jeweils zeitanteilig

ausgeschiedene Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2023

| Maximalvergütung Geschäftsjahr 2023 | | Björn Siecken | | | |
|-------------------------------------|--|--|-------------|-----------|------|
| | | Mitglied des Vorstands 01.05.2019 - 15.10.2023 | | | |
| | | 2023 | | 2022 | |
| | | in Tsd. € | in % | in Tsd. € | in % |
| Feste | Grundvergütung | 174 | 47% | 220 | 47% |
| Vergütung | + Nebenleistungen* | 24 | 6% | 30 | 6% |
| | = Summe | 198 | 54% | 250 | 53% |
| Variable | + Kurzfristig variable Vergütung | | | | |
| Vergütung | Geschäftsjahr 2023 | 58 | 16% | | |
| | Geschäftsjahr 2022** | | | 77 | 16% |
| | + Langfristig variable Vergütung | | | | |
| | virtuelle Aktien PSU (Laufzeit 2022-2024 max. 250% des Zielwertes) | 112 | 30% | 141 | 30% |
| | = Variable Vergütung gesamt | 170 | 46% | 218 | 47% |
| | = Maximal-Vergütung | 368 | 100% | 468 | 100% |
| | = Maximal-Vergütung lt. Vertrag p.a. | 472 | | 472 | |

* Dienstwagen und Zuschuss Sozialversicherung

Die finanzielle Komponente für die kurzfristigen (einjährigen) variablen Vergütungen betrifft das Konzern-EBIT. Die bis zu vier nicht-finanziellen, strategische Ziele bestehen aus zwei Teamzielen sowie zwei individuellen Zielen aus den folgenden Bereichen:

- Erreichung wichtiger strategischer Vorhaben
- Optimierung bestehender Systeme
- Kundenzufriedenheit
- Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung
- ESG (Environment, Social, Governance)

Die finanzielle Komponente wird dabei mit 60% und die nicht-finanzielle, strategische Komponente mit 40% gewichtet. Die Gesamt-Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung der beiden Komponenten.

Im Geschäftsjahr 2023 ergab sich die Zielerreichung wie folgt:

Ziele je Vorstandsmitglied

| Zum 31. Dezember 2023 | | Gewichtung | Zielerreichung | Gesamt-Zielerreichung |
|---|-------------------------------------|------------|----------------|-----------------------|
| amtierende Vorstandsmitglieder | | | | |
| Andreas R.Klein | | | | |
| kurzfristige Ziele | Finanzielle Komponente | 60% | | 167% |
| | EBIT Konzern 2023 | 60% | 156%**= 200% | |
| kurzfristige Ziele | Nicht-finanzielle Komponente | 40% | | |
| | Ausschüttungsvoraussetzung | 13% | 0% | |
| | Allokation Innenfinanzierung | 13% | 0% | |
| | ESG-Ziele | 13% | 100% | |
| Dr. Dirk Schweitzer | | | | |
| kurzfristige Ziele | Finanzielle Komponente | 60% | | 167% |
| | EBIT Konzern 2023 | 60% | 156%**= 200% | |
| kurzfristige Ziele | Nicht-finanzielle Komponente | 40% | | |
| | Ausschüttungsvoraussetzung | 13% | 0% | |
| | Allokation Innenfinanzierung | 13% | 0% | |
| | ESG-Ziele | 13% | 100% | |
| ausgeschiedene Vorstandsmitglieder | | | | |
| Björn Siecken bis 15.10.2023 | | | | |
| kurzfristige Ziele | Finanzielle Komponente | 60% | | 100% |
| | EBIT Konzern 2023 | 60% | 100% | |
| kurzfristige Ziele | Nicht-finanzielle Komponente | 40% | | |
| | Ausschüttungsvoraussetzung | 13% | 100% | |
| | Allokation Innenfinanzierung | 13% | 100% | |
| | ESG-Ziele | 13% | 100% | |

* siehe Skala Gesamtzielerreichungsgrad auf Seite 5

** Zielerreichung rechnerisch 156%, zu berücksichtigen mit 200% gemäß Skala Ergebnis Soll/Ist-Vergleich auf Seite 6

Der Wert der Gesamtzielerreichung ermittelt sich als Summe der gewichteten Zielerreichungsgrade der jeweiligen Einzelziele. Bei Herrn Andreas R. Klein sowie bei Herrn Dr. Schweitzer beträgt der Gesamtzielerreichungsgrad jeweils 167%. Für Herrn Björn Siecken wurde der Zielerreichungsgrad betreffend die kurzfristigen finanziellen und nicht finanziellen Ziele anlässlich der vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit mit jeweils 100% festgesetzt.

Die kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ergibt sich im Geschäftsjahr 2023 damit wie folgt:

Gesamt-Zielerreichung der kurzfristigen Ziele und Tantiemevergütung für das Geschäftsjahr 2023

| Vorstandsmitglieder | Vergütungskorridor | | | Gesamt-Zielerreichung | Bonus-beträge | davon kurzfristig |
|---|--|---|--------------|-----------------------|---------------|-------------------|
| | Untergrenze (bezogen auf 0% Zielerreichung) | Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung) | Obergrenze * | | | |
| Andreas R. Klein (ab 05.10.2023) | 0 € | 14.879 € | 29.758 € | 167% | 24.799 € | 24.799 € |
| Dr. Dirk Schweitzer | 0 € | 51.429 € | 102.858 € | 167% | 85.715 € | 85.715 € |
| Björn Siecken (bis 15.10.2023) | 0 € | 28.635 € | 57.270 € | 100% | 28.635 € | 28.635 € |

* 200% des Zielbetrags gemäß aktueller Tantiemevereinbarungen

B. 3 Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 (1) Satz 1 AktG. Enthalten sind somit alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern tatsächlich zugeflossen sind („gewährte“ Vergütung) sowie alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete“ Vergütung).

Im Abschnitt „kurzfristige variable Vergütung“ wird die einjährige erfolgsabhängige Vergütung als „geschuldete“ Vergütung betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde und insoweit ein direkter zeitlicher Bezug zur Leistung des Vorstands und des Unternehmens im Berichtsjahr besteht. Somit werden jeweils die Tantiemezahlungen für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich deren Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt.

Die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile in Form virtueller Aktien werden erst im Geschäftsjahr der Auszahlung ausgewiesen, da sie im Geschäftsjahr, für das diese zugeteilt werden, weder zugeflossen noch geschuldet sind und zudem der Höhe nach noch nicht feststehen.

Die im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungen setzen sich somit wie folgt zusammen:

amtierende Vorstandsmitglieder zum 31.Dezember 2023

IST-Vergütung Geschäftsjahr 2023

| | | Andreas R. Klein | | Dr. Dirk Schweitzer | | | |
|---------------------------|---|--------------------------|-------------|--|-------------|-----------|------|
| | | Vorstand seit 05.10.2023 | | Vorsitzender des Vorstands seit 01.01.2020 | | | |
| | | 2023 | | 2023 | | 2022 | |
| | | in Tsd. € | in % | in Tsd. € | in % | in Tsd. € | in % |
| Feste Vergütung | Grundvergütung | 86 | 73% | 300 | 71% | 300 | 60% |
| | + Nebenleistungen* | 7 | 6% | 23 | 5% | 22 | 4% |
| | = Summe | 94 | 79% | 323 | 76% | 322 | 65% |
| Variable Vergütung | + Kurzfristig variable Vergütung | | | | | | |
| | Geschäftsjahr | 25 | 21% | 86 | 20% | 103 | 21% |
| | + Langfristig variable Vergütung | | | | | | |
| | Tantieme Geschäftsjahr 2021 | 0 | 0% | 16 | 4% | 74 | 15% |
| | = Variable Vergütung gesamt | 25 | 21% | 102 | 24% | 177 | 35% |
| | = IST-Gesamtvergütung | 118 | 100% | 425 | 100% | 499 | 100% |

Die den zum 31. Dezember 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungen liegen unter den jeweils vertraglich definierten Maximalvergütungen.

ausgeschiedene Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2023

IST-Vergütung Geschäftsjahr 2023

| | | Björn Siecken | | | |
|---------------------------|--|--|-------------|-----------|------|
| | | Mitglied des Vorstands 01.05.2019 - 15.10.2023 | | | |
| | | 2023 | | 2022 | |
| | | in Tsd. € | in % | in Tsd. € | in % |
| Feste Vergütung | Grundvergütung | 174 | 42% | 220 | 64% |
| | + Nebenleistungen* | 27 | 6% | 33 | 10% |
| | + Abfindung | 160 | 38% | | |
| | = Summe | 361 | 87% | 253 | 74% |
| Variable Vergütung | + Kurzfristig variable Vergütung | | | | |
| | Geschäftsjahr 2023 | 29 | 7% | | |
| | Geschäftsjahr 2022 | | | 58 | 17% |
| | + Langfristig variable Vergütung ** | | | | |
| | Tantieme Geschäftsjahr 2021 | 14 | 3% | 32 | 9% |
| | Tantieme Geschäftsjahr 2022 | 14 | 3% | | |
| | = Variable Vergütung gesamt | 56 | 13% | 90 | 26% |
| | = IST-Gesamtvergütung | 417 | 100% | 344 | 100% |

* Dienstwagen und Zuschuss Sozialversicherung

** Die Gewährung einer langfristig variablen Vergütung für 2021 und 2022 erfolgt auf der Grundlage des vorherigen Vergütungssystems

Im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit und seines Dienstverhältnisses erhielt Herr Björn Siecken eine Abfindungszahlung als Ausgleich für alle Vergütungen, welche bei einem Fortbestand seines Dienstvertrages bis zum Vertragsende voraussichtlich gewährt worden wären. Langfristige Vergütungsbestandteile, welche sich auf der Grundlage des geltenden Vergütungssystems für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 künftig etwaig ergeben hätten, fanden bei der Bemessung der Abfindung keine Berücksichtigung,

B. 4 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Laufzeit der Vorstandsverträge ist grundsätzlich an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern die Vorgaben des § 84 Aktiengesetz, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten werden.

Bei einer erneuten Bestellung gilt der Vertrag für die Zeit der Wiederbestellung fort, es sei denn, beide Parteien treffen eine abweichende oder ergänzende Vereinbarung.

Der Vertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen in keinem Fall Zahlungen an das Vorstandsmitglied, die – einschließlich Nebenleistungen – den Wert von zwei Jahresvergütungen übersteigen oder mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergüten („Abfindungs-Cap“). Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Mit den Bezügen aus dem Anstellungsvertrag ist die gesamte Tätigkeit der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und gegebenenfalls bei mit ihr nach §§ 15 ff. Aktiengesetz verbundenen Unternehmen einschließlich aller Nebentätigkeiten abgegolten. Sofern ein Vorstandsmitglied aus solchen Tätigkeiten Vergütungsleistungen, Aufwandsentschädigung oder ähnliche Zahlungen erhält, sind diese auf die feste Vergütung anzurechnen, soweit keine anderen Regelungen getroffen werden.

Die Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate oder vergleichbarer Mandate durch ein Vorstandsmitglied ist vorab durch den Aufsichtsrat zu genehmigen. Der Aufsichtsrat entscheidet in diesem Fall, ob und inwieweit die daraus resultierende Vergütung auf die entsprechende Vergütung als Vorstandsmitglied der Splendid Medien AG anzurechnen ist.

B. 5 Ergänzende Erläuterungen gem. § 162 Abs. 2 AktG

Keinem Vorstandsmitglied sind von Dritten Leistungen im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden.

Keinem Vorstandsmitglied sind für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt worden.

Keinem Vorstandsmitglied sind für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt worden.

Die an das vorzeitig ausgeschiedene Vorstandsmitglied Herrn Siecken geleisteten Zahlungen erfolgten unter Berücksichtigung des Abfindungs-Cap (B.4).

Weitere Einzelheiten zum Vergütungssystem des Vorstands entnehmen Sie der Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Splendid Medien AG, die unter folgendem Link auf der Website der Splendid Medien AG zum Download zur Verfügung steht: <https://www.splendidmedien.com/de/corporate-governance>

C. Aufsichtsrat und Aufsichtsratsvergütung

B. 1 Beschreibung des Systems zur Vergütung des Aufsichtsrats

Mit Billigung der Hauptversammlung vom 30. Juni 2021 wurde das nachfolgend beschriebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats eingeführt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird als reine Festvergütung gewährt.

Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird durch eine entsprechende zusätzliche Vergütung berücksichtigt.

Die Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat ist jeweils vier Wochen nach Ablauf eines Geschäftsjahres fällig. Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat erfolgt die Vergütung zeitanteilig. Die Splendid Medien AG trägt die auf jedes Mitglied des Aufsichtsrats entfallenden Versicherungsprämien für eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) über eine Versicherungssumme von bis zu 10.000.000,00 EURO.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat wird regelmäßig, jedoch mindestens alle vier Jahre vom Aufsichtsrat sowie vom Vorstand überprüft. Bei geplanten Änderungen, sonst spätestens alle vier Jahre, wird der Hauptversammlung die Vergütung (und das Vergütungssystem) für den Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt.

Weitere Einzelheiten zum Vergütungssystem des Aufsichtsrats entnehmen Sie der Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Splendid Medien AG, die unter folgendem Link auf der Website der Splendid Medien AG zum Download zur Verfügung steht:

<https://www.splendidmedien.com/de/corporate-governance>

C. 2 Vergütung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2023

Aufsichtsrat

Mitglieder des Aufsichtsrats sind:

- Herr Thies G.J. Goldberg, Vorsitzender
 - Ausgeübter Beruf: Unternehmensberater und geschäftsführender Gesellschafter der GOLDBERG CONSULTING GmbH, Hamburg, der RAPTOR Beteiligungsgesellschaft mbH, Hamburg, und der MonsAurum Beteiligungsverwaltung GmbH, Hamburg

- Weiteres Aufsichtsratsmandat: HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH, Hamburg
- Herr Hans-Jörg Mellmann, stellvertretender Vorsitzender
 - Ausgeübter Beruf: selbständiger Unternehmensberater, Brühl
 - Weitere Aufsichtsratsmandate: keine
- Frau Sandra Münstermann,
 - Ausgeübter Beruf: Head of Institutional International Client Management bei der DZ Bank AG, Frankfurt,
 - Weitere Aufsichtsratsmandate: FMR Frankfurt Main Research AG, Frankfurt; Iodgylife AG, Frankfurt (stellv. Vorsitzende)

Gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 30. Juni 2021 zur Aufsichtsrats-vergütung (und nach Eintragung der betreffenden Satzungsänderung am 11.07.2021) ergibt sich die satzungsmäßige Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 wie folgt:

| Satzungsgemäße Vergütung | Festvergütung in EUR |
|--|-----------------------------|
| Vorsitzender des Aufsichtsrates | 45.000,00 |
| Stellvertreter des Vor. des Aufsichtsrates | 35.000,00 |
| Aufsichtsratsmitglied | 25.000,00 |

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

| Aufsichtsratsmitglied | Zeitraum | 2023 in EUR | 2022 in EUR |
|------------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
| Thies G.J. Goldberg | ab 15.06.2022 | 45.000,00 | *26.250,00 |
| Hans-Jörg Mellmann | ab 15.06.2022 | 35.000,00 | *20.416,67 |
| Sandra Münstermann | ab 15.06.2022 | 25.000,00 | *14.583,33 |
| Dr. Ralph Drouven | bis 14.06.2022 | | 20.342,50 |
| Bernd Kucera | bis 14.06.2022 | | 15.821,00 |
| Malisa Scott | bis 14.06.2022 | | 11.300,00 |

* Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören, erhalten die Vergütung zeitanteilig, eine Aufrundung auf volle Monate ist zulässig und wurde abgerechnet.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden gemäß Satzung der Splendid Medien AG die ihnen bei der Wahrnehmung ihres Amtes entstandenen Auslagen ersetzt. Für die Aufsichtsratsmitglieder Goldberg und Münstermann wurden Reisekosten abgerechnet.

D. Vergleichende Darstellung

D. 1 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern

Nachstehender Bericht berücksichtigt die Übergangsvorschrift gem. § 26j (2) S.2 EGAktG, wonach die vergleichenden Angaben des § 162 (1) Nr. 2 AktG betreffend den Vergleich der Vorstandsvergütungen mit dem Gehaltsniveau der Arbeitnehmer jeweils für den Zeitraum seit Inkrafttreten des Gesetzes zu machen sind.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats

| Geschäftsjahr | Veränderung | | Veränderung | | Veränderung | |
|--|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | 2023 | in % 2023 | 2022 | in % 2022 | 2021 | in % 2021 |
| I. ERTRAGSENTWICKLUNG | | | | | | |
| Konzern-Umsatzerlöse (in Tsd. €) | 38.638 | -11,6% | 43.686 | -2,3% | 44.734 | 2,8% |
| Konzernjahresergebnis (in Tsd. €) | 2.222 | -51,2% | 4.557 | 93,7% | 2.353 | 1084,5% |
| Konzernjahresergebnis je Aktie (in €) | 0,23 | -50,0% | 0,46 | 91,7% | 0,24 | 1300,0% |
| Jahresergebnis der Splendid Medien AG (in Tsd.€) | 54 | 103,3% | -1.633 | -31,5% | -1.242 | -55,8% |

| Geschäftsjahr | Veränderung | | Veränderung | | Veränderung | |
|---|-------------|--|-------------|--|-------------|--|
| | in % 2023 | | in % 2022 | | in % 2021 | |
| II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in Tsd. €) | | | | | | |
| Belegschaft | -5,8% | | 7,1% | | 6,6% | |
| III. VORSTANDSVERGÜTUNG | | | | | | |
| Andreas R. Klein (ab 10/2023) | | | | | | |
| Dr. Dirk Schweitzer (seit 01/2020) | -5,7% | | 46,8% | | 4,2% | |
| Björn Siecken (05/2019 bis 10/2023) | 8,4% | | 26,9% | | 11,9% | |
| IV. Aufsichtsratsvergütung | | | | | | |
| Thies G.J. Goldberg (seit 06/2022) | 71,4% | | | | | |
| Hans-Jörg Mellmann (seit 06/2022) | 71,4% | | | | | |
| Sandra Münstermann (seit 06/2022) | 71,4% | | | | | |
| Dr. Ralph Drouven (seit 06/1999 bis 06/2022) | | | -48,8% | | 26,2% | |
| Bernd Kucera (seit 07/2005 bis 06/2022) | | | -46,8% | | 32,1% | |
| Malisa Scott (seit 11/2013 bis 06/2022) | | | -42,8% | | 46,2% | |

In den Kreis der Mitarbeiter sind sämtliche Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene der Splendid Gruppe einbezogen. Die für Vergleichszwecke herangezogene durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter umfasst Gehälter, Nebenleistungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie dem Geschäftsjahr zuzurechnende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile.

Die Ertragsentwicklung wird anhand von Konzernkennzahlen dargestellt, welche nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelt wurden.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im Geschäftsjahr gewährt und geschuldete Vergütung für Vergleichszwecke herangezogen.

D. 2 Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, auf die Überprüfung der Vorstandsvergütung auf ihre Angemessenheit und Marktüblichkeit unter Hinzuziehung eines externen unabhängigen Beraters sowie auf einen Vertikalvergleich der unternehmensinternen Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen zu verzichten.

Köln, 22. März 2024

Vorstand



Andreas R. Klein

Für den Aufsichtsrat

DocuSigned by:

C185E7FEED4D4B0...

Thies G.J. Goldberg

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

An die Splendid Medien AG, Köln

Prüfurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Splendid Medien AG, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 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 beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (02.2023)) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

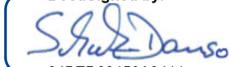
Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die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

Köln, 27. März 2024

Mazars GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

DocuSigned by:

84BED68450A3411...

Martin Schulz-Danso

Wirtschaftsprüfer

DocuSigned by:

A24D8BEA1D40434...

Susanne Schaefer

Wirtschaftsprüferin

