

## Vergütungsbericht der infas Holding für das Geschäftsjahr 2021

Bonn, im April 2022

Der Vergütungsbericht beschreibt Struktur und Ausgestaltung der Vergütung für Vorstand und Aufsichtsrat der infas Holding AG. Darüber hinaus gibt er einen klaren und verständlichen Überblick über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährten Vergütungsbestandteile.

Die Hauptversammlung hat am 16.07.2021 die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Es entspricht den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Der Aufsichtsrat bezieht gemäß der Satzung der Gesellschaft feste Bezüge. Auch hierüber hat die Hauptversammlung in ihrer Sitzung am 16.07.2021 einen Beschluss gefasst.

Dieser Vergütungsbericht ist auf der Internetseite der infas Holding AG [www.infas-holding.de](http://www.infas-holding.de) öffentlich zugänglich.

### Vergütungssystem für den Vorstand

#### A. Grundzüge und Ziele des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der infas Holding AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Die Grundlage hierfür ist die erfolgreiche Realisierung der Geschäftsstrategie in den kommenden Jahren. Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens. Die damit verbundenen strategischen und operativen Leistungsindikatoren sollen als Zielgrößen in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden. Es zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten. Dabei soll auch der persönlichen Leistung jedes Vorstandsmitglieds der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens sowie der Üblichkeit der Vergütung angemessen Rechnung getragen werden. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten. Bei der Ausrichtung der Vergütung werden auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt.

#### B. Darstellung des Verfahrens zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird gemäß § 87a Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Hierzu entwickelt der Aufsichtsrat gemeinsam die Struktur und diskutiert die einzelnen Aspekte des Vergütungssystems, um es letztlich zu beschließen. Der

---

Kurt-Schumacher-Straße 24  
53113 Bonn

T +49 (0)228 33 60 72 39  
F +49 (0)228 31 00 71

[www.infas-holding.de](http://www.infas-holding.de)  
[info@infas-holding.de](mailto:info@infas-holding.de)

---

Sitz der Gesellschaft:  
53113 Bonn

Vorstand der Gesellschaft:  
Dipl.-Soz. Menno Smid (CEO)  
Dr. Isabell Nehmeyer-Srocke (CFO)  
Vorsitzender des Aufsichtsrats:  
Dr. Oliver Krauß

Amtsgericht Bonn  
HRB 17379  
USt.-Ident.-Nr. DE 155601174  
St.Nr. 205/5725/1339  
ISIN: DE0006097108  
WKN: 609710  
Notiert: Geregelter Markt (General Standard) in Frankfurt am Main

Aufsichtsrat kann dabei auf externe Vergütungsexperten zurückgreifen, auf deren Unabhängigkeit zu achten ist. Ferner können auch externe Rechtsberater hinzugezogen werden.

Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen. Das hier vorgestellte Vergütungssystem wurde zuletzt in ihrer Sitzung am 16.07.2021 durch die Hauptversammlung beschlossen.

Der Aufsichtsrat überprüft künftig in der Regel alle drei Jahre die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und zieht dabei folgende Kriterien heran: die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die zukünftige Entwicklung der infas Holding AG und ihrer Konzernunternehmen sowie die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie dessen persönliche Leistung. Auch die Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt, spielt eine Rolle.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für alle nach Ablauf des 16.07.2021 neu abzuschließenden, zu ändernden oder zu verlängern den Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern. Falls keine abweichenden Angaben gemacht werden, entsprechen die noch bis Ende 2021 laufenden zwei Vorstandsverträge dem hier beschriebenen Vergütungssystem.

## **C. Vergütungsbestandteile**

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus drei Komponenten:

- einer erfolgsunabhängigen Festvergütung (hierzu unter C.1.),
- einer kurzfristig orientierten variablen jährlichen Vergütung (hierzu unter C.2.) und
- einer langfristig orientierten variablen Vergütung (hierzu unter C.3.).

### **1. Festvergütung**

#### **a) Grundvergütung**

Die Grundvergütung umfasst ein jährliches festes, erfolgsunabhängiges Grundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird.

#### **b) Nebenleistungen**

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern Sachbezüge und Nebenleistungen gewährt, wie beispielsweise die Bereitstellung eines Dienstwagens, Gehaltsfortzahlungen im Krankheitsfalle und der Abschluss von Versicherungen, insbesondere auch einer D&O-Versicherung.

## 2. Kurzfristige variable jährliche Vergütung

Den Vorstandsmitgliedern wird eine erfolgsabhängige, kurzfristig orientierte variable Vergütung (Jahresbonus) gewährt, die von der Erreichung bestimmter Ziele abhängt und in bar gezahlt wird.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr ein oder mehrere Bonusziele fest, die sich auf finanzielle Ziele (zum Beispiel Finanzkennzahlen wie EBIT) oder nicht-finanzielle Ziele (zum Beispiel operative Ziele, wie der Abschluss eines Projekts oder Aufbau neuer Geschäftsfelder) beziehen. Jedem Bonusziel wird ein Bonusbetrag zugeordnet, der beim Erreichen der 100 Prozent-Zielgröße (siehe dazu unten) zu zahlen ist. Der Aufsichtsrat legt die relevanten Bonusziele und die dazugehörigen Bonusbeträge anhand der konkreten Verhältnisse im bevorstehenden Geschäftsjahr fest und fixiert diese im Rahmen von entsprechenden Zielvereinbarungen mit dem Vorstandsmitglied. Der Aufsichtsrat bestimmt dabei auch die entsprechende Gewichtung der jeweiligen Bonusziele im Verhältnis zu den anderen Bonuszielen. Dem Aufsichtsrat steht es offen, andere als die vorgenannten Bonusziele zu definieren und in eine Zielvereinbarung aufzunehmen. Da sich die Verhältnisse der Gesellschaft von Geschäftsjahr zu Geschäftsjahr ändern, können auch die jeweils zu vereinbarenden Bonusziele unterschiedlich sein. Der Aufsichtsrat kann daher bei jeder Festlegung der Bonusziele für ein Geschäftsjahr andere oder weitere relevante und anspruchsvolle Ziele als Bonusziele festlegen.

Bei der Festlegung der Bonusziele für ein Geschäftsjahr kann der Aufsichtsrat jeweils für jedes Bonusziel Zielgrößen in Form von Mindestzielen, 100-Prozent-Zielen und 200-Prozent-Zielen als Maximalziele festlegen. In diesem Fall ist der dem Bonusziel zugeordnete Bonusbetrag nicht zu zahlen, wenn die tatsächliche Zielerreichung nur das Mindestziel erreicht oder darunter bleibt. Entspricht die Zielerreichung dem 100-Prozent-Ziel, ist der dem Bonusziel zugeordnete Bonusbetrag in voller Höhe zu zahlen. Entspricht die Zielerreichung dem Maximalziel, ist der dem Bonusziel zugeordnete Bonusbetrag in doppelter Höhe zu zahlen. Bei einer Zielerreichung zwischen dem Mindestziel, dem 100-Prozent-Ziel und dem Maximalbetrag, wird der Umfang, in dem der Bonusbetrag auszuzahlen ist, durch lineare Interpolation ermittelt. Die jährliche Bonuszahlung ist auf einen Maximalbetrag i.H.v. 250.000 € bei Erreichen des 200-Prozent-Ziels in Bezug auf sämtliche für das entsprechende Geschäftsjahr festgelegten Bonusziele begrenzt.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Auswahl der Bonusziele und der Festlegung der Zielgrößen stets daran, die Strategie der Gesellschaft und ihre langfristige Entwicklung zu fördern. Damit schafft die kurzfristig variable Vergütung Anreize, das operative Geschäft an der übergeordneten Unternehmensstrategie auszurichten und leistet so einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung.

Dem Aufsichtsrat steht es frei, einzelne oder mehrere für die kurzfristige variable jährliche Vergütung maßgebliche Bonusziele, Bonusbeträge und Zielgrößen bereits im Dienstvertrag für die gesamte Vertragslaufzeit festzulegen.

Ob die jeweiligen Ziele erreicht wurden, wird anhand der Rechnungslegung der Gesellschaft (bei Zielen in Form finanzieller Kennzahlen) oder anhand hierzu von

der Gesellschaft bereitzustellender Informationen (bei nicht-finanziellen Zielen tatsächlicher, wie zum Beispiel Vertragsschluss bzw. Vertragsvollzug oder sonstiger Art, wie zum Beispiel Compliance-Status) ermittelt und vom Aufsichtsrat festgestellt. Auf Basis dieser Befunde legt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres im Rahmen der Aufsichtsratssitzung, die über die Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft beschließt, für das vorangegangene Geschäftsjahr die gesamte konkrete Zielerreichung und die Höhe des Jahresbonus für das jeweilige Vorstandsmitglied fest. Der Jahresbonus ist in bar einen Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das vorangegangene Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat zur Auszahlung fällig.

### **3. Langfristige variable Vergütung**

Jedes Vorstandsmitglied der infas Holding AG ist dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, nachhaltiges Wachstum zu fördern und eine dauerhafte Wertschaffung zu erzielen. Vor diesem Hintergrund wird jedem Vorstandsmitglied auch eine langfristige variable Vergütung gewährt, die auf der langfristig positiven Entwicklung des Unternehmens basiert (Long-Term-Incentive). Der Long-Term-Incentive soll eine wettbewerbsfähige Vergütungskomponente für die Vorstandsmitglieder darstellen, wobei die langfristig angelegten Vergütungschancen in enger Anbindung an den Unternehmenserfolg im Rahmen eines transparenten und nachvollziehbaren Systems im Mittelpunkt stehen.

Der Long-Term-Incentive umfasst eine Barzahlung, deren Höhe vom Aufsichtsrat im Anstellungsvertrag oder in einer entsprechenden, zu Beginn des Bemessungszeitraums abzuschließenden Zielvereinbarung festgelegt wird. Der Long-Term-Incentive basiert auf dem Erreichen eines oder mehrerer Bonusziele auf Basis von unternehmensbezogenen Finanzkennzahlen, zum Beispiel Umsatz oder EBIT, jeweils wie im Konzernabschluss definiert. Der Bemessungszeitraum entspricht jeweils drei Geschäftsjahren, das heißt dem Geschäftsjahr, in dem der Long-Term-Incentive gewährt wird (Ausgangsjahr), und den folgenden zwei Geschäftsjahren. Der Long-Term-Incentive ist zahlbar, wenn das Bonusziel im Ausgangsjahr mindestens erreicht und in den beiden Folgejahren des Bemessungszeitraums nicht unterschritten wurde. Die Gesamthöhe des Long-Term-Incentive darf 2.100.000 € und der auf ein Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums entfallende Teil darf 700.000 € nicht übersteigen (Höchstbetrag).

Ob die Bonusziele für den Long-Term-Incentive erreicht wurden, wird vom Aufsichtsrat im Rahmen der Aufsichtsratssitzung festgelegt, die über die Billigung des Konzernabschlusses für das zweite auf das Ausgangsjahr folgende Geschäftsjahr beschließt. Der Long-Term-Incentive ist in bar einen Monat nach Billigung dieses Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat zur Auszahlung fällig.

Für den bis Ende 2021 laufenden Vertrag des Finanzvorstands war keine langfristige variable Vergütung vorgesehen.

In 2021 waren die variablen Vergütungsbestandteile in Abhängigkeit von der Entwicklung des EBIT und des Umsatzes definiert und entsprechen insofern dem hier beschriebenen Vergütungssystem.

## **D. Bestimmung der Struktur und Höhe der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder**

Der Aufsichtsrat legt jeweils bei Abschluss des Vorstandsdienstvertrags in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Diese ist für jedes Vorstandsmitglied jeweils die Summe aus fester und variabler Vergütung.

Bei der Festlegung achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds steht. Der Aufsichtsrat kann bei der Bestimmung der Höhe der Gesamtvergütung die Qualifikation und Erfahrung sowie die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigen. Außerdem berücksichtigt er die wirtschaftliche Lage, die künftige Geschäftsstrategie sowie den Erfolg des Unternehmens. Der Aufsichtsrat trägt dafür Sorge, dass die Vergütung marktüblich ist.

In die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder fließt zudem ein vertikaler Vergütungsvergleich ein, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft und diese auch in ihrer zeitlichen Entwicklung berücksichtigt werden. Zum Kreis der Arbeitnehmer zählen sämtliche Mitarbeiter der infas Holding AG und ihrer Konzernunternehmen.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Das System eröffnet dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, funktionspezifische Differenzierungen – zum Beispiel für den Vorstandsvorsitzenden oder für die für einzelne Ressorts zuständigen Vorstandsmitglieder – nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung von Kriterien festzulegen, wie beispielsweise Marktgegebenheiten oder Erfahrung des Vorstandsmitglieds.

## **E. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden sowie für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder festgelegt, deren Höhe jeweils der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder entspricht. Die Maximalvergütung im Sinne dieses Vergütungssystems ist die betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus (i) Festvergütung für ein Geschäftsjahr, (ii) kurzfristiger variabler jährlicher Vergütung für ein Geschäftsjahr und (iii) auf das Geschäftsjahr entfallender Anteil des Long-Term-Incentive.

Die Maximalvergütung soll für den Vorsitzenden des Vorstands 1.700.000 € und für die übrigen Mitglieder des Vorstands jeweils 1.200.000 € nicht übersteigen. Da der Long-Term-Incentive einmalig und erst nach Ablauf des Bemessungszeitraums in Bezug auf sämtliche Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums auszuzahlen ist, kann der tatsächliche Zufluss für das Geschäftsjahr, in dem der Long-Term-Incentive ausgezahlt wird, diesen Betrag übersteigen.

Es handelt sich bei diesen Beträgen nicht um die vom Aufsichtsrat generell für angemessen gehaltene Zielvergütung, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze, die allenfalls bei optimaler Zielerreichung erreicht werden könnte.

Für alle noch in 2021 laufenden Verträge wurde diese Obergrenze eingehalten. Für die ab 2022 geltenden Verträgen wurden Obergrenzen entsprechend dieser Regelungen vertraglich fixiert.

## **F. Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Maximalvergütung**

Die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der jährlichen Maximal-Gesamtvergütung (in Prozent) sollen (unter den Annahmen (i) des Erreichens des Maximalbetrags bei der kurzfristigen variablen Vergütung und (ii) des Verdienens des Long-Term-Incentive, wobei dieser anteilig auf die drei Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums umgelegt wurde) für alle Vorstandsmitglieder in etwa betragen:

- Festvergütung: ca. 20 - 45 Prozent
- kurzfristige variable Vergütung: ca. 15 - 20 Prozent
- langfristige variable Vergütung: ca. 40 - 60 Prozent

Der Anteil der Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) liegt bei rund 20-45 Prozent der Maximal-Gesamtvergütung. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Maximal-Gesamtvergütung beträgt rund 15-20 Prozent. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Maximal-Gesamtvergütung (bei anteiliger Umlage des Long-Term-Incentive auf die drei Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums) beträgt rund 40-60 Prozent.

Diese Relationen können durch funktionale Differenzierung und/oder im Rahmen einer Überprüfung der Vergütung und Anpassung an die Marktüblichkeit variieren.

## **G. Angaben zu vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften**

### **1. Laufzeiten und Beendigung der Dienstverträge**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die jeweiligen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder bestimmt, wobei die variablen Vergütungsbestandteile auf der Basis dieses Vergütungssystems vom Aufsichtsrat bestimmt werden. Die Laufzeit der Vorstands-Dienstverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG betragen Bestell- beziehungsweise Vertragsdauer bei Erstbestellung und Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds maximal fünf Jahre.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstands-Dienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstands-Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Vorstands-Dienstvertrag ebenfalls vorzeitig.

Neben den Dienstverträgen mit der infas Holding AG können mit Zustimmung des Aufsichtsrats zusätzliche Dienstverträge der Vorstandsmitglieder auch mit Tochtergesellschaften der infas Holding AG abgeschlossen werden, wenn das aus Sicht des Aufsichtsrats sinnvoll erscheint. Der Aufsichtsrat wird mittels konzernweiter Zustimmungsvorbehalte sicherstellen, dass die Vorgaben des Vergütungssystems auch in solchen Konstellationen eingehalten werden.

## **2. Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags**

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrags werden die Festvergütung und der Jahresbonus grundsätzlich nur zeitanteilig gewährt; ein Anspruch auf den Long-Term-Incentive besteht in einem solchen Fall nur, soweit die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

In den Dienstverträgen werden keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vereinbart. Daher wird die Zahlung einer Karenzentschädigung im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

### **H. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle weitreichender Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch Pandemien oder schwere Wirtschaftskrisen), die die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder Kennzahlen des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern die konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen, als auch die Festvergütung im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, jedoch nicht die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.

### **Gesamtvergütung des Vorstands (inkl. Vergütungen von Tochtergesellschaften) in 2021**

	Menno Smid Vorstandsvorsitzender		Alexander Mauch Finanzvorstand		Dr. Isabell Nehmeyer- Srocke Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	
	T€	T€	T€	T€	T€	T€
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Festvergütung:</b>						
Jahresgehalt	354	360	170	170	17	0
Nebenleistungen	13	11	32	28	1	0
Summe Festvergütung	367	371	202	198	18	0
<b>Variable Vergütung:</b>						
Einjährige variable Vergütung	595	198	25	91	0	0
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
Summe variable Vergütung	595	198	25	91	0	0
Summe Gesamtvergütung	962	569	227	289	18	0
Relativer Anteil variable Vergütung	62%	35%	11%	31%	0%	0%

Die variable Vergütung wird für das abgelaufene Geschäftsjahr 2021 gewährt. Hierfür wird am Ende des Jahres eine kurzfristige Rückstellung gebildet, weil die Auszahlung dieser geschuldeten Vergütung erst nach Feststellung des Jahres- und Konzernabschlusses erfolgt.



	2021	2020
	T€	T€
Gesamtvergütung infas Holding AG Menno Smid	962	569
Gesamtvergütung infas Holding AG Alexander Mauch	227	289
Gesamtvergütung infas Holding AG Dr. Isabell Nehmeyer-Srocke	18	0
Ertragsentwicklung des Konzerns EBIT	133	2.933
Durchschnittliche Vergütung sämtlicher Mitarbeitenden der infas Holding AG und ihrer Konzernunternehmen	54	53

Zur Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden des Konzerns wurde der Aufwand für die Brutto-Löhne und Gehälter für alle Mitarbeitenden ohne die Vorstände, Geschäftsführer, Azubis, Praktikanten und ruhenden Arbeitsverhältnisse herangezogen und zur durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente) ins Verhältnis gesetzt.

In 2021 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

## Vergütungssystem des Aufsichtsrats

### A. Satzungswortlaut

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt, der wie folgt lautet:

*„1. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält jährlich, d.h. nach Ablauf des Geschäftsjahrs, eine feste Vergütung (Grundvergütung) in Höhe von 14.000,00 €. Zusätzlich erhält jedes Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500,00 € je Sitzung. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache der genannten Beträge. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten außerdem Ersatz für die ihnen bei der Wahrnehmung ihres Amtes erwachsenen Auslagen. Eine auf ihre Bezüge zu entrichtende Umsatzsteuer wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats von der Gesellschaft erstattet.*

*2. Die Vergütungsregelung nach Abs. 1 findet erstmals Anwendung für das gesamte Geschäftsjahr 2015.“*

### B. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung

Für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind ausschließlich fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente

vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und leistet so einen mittelbaren Beitrag „zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG).

Das Vergütungssystem incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die „Förderung der Geschäftsstrategie“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG) einzusetzen, indem der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist, und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats angemessen berücksichtigt wird.

### **C. Vergütungsbestandteile**

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten jeweils nur eine feste Vergütung, jeweils zuzüglich der auf die Vergütung anfallenden Umsatzsteuer. Im Falle, dass ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nicht während des gesamten Geschäftsjahrs angehört, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt. Hinzu kommt die Erstattung der durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen.

### **D. Keine variable Vergütung, keine vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte**

Da das Vergütungssystem keine variablen Vergütungsbestandteile beinhaltet, entfallen Angaben gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, 6, 7 AktG. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist unmittelbar in der Satzung festgelegt, sodass keine vertraglichen vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG abgeschlossen werden.

### **E. Aufschubzeiten**

Die Vergütung ist fällig nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs. Weitere Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.

### **F. Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem und die konkrete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder werden in der Satzung festgesetzt. Zuständig für eine Änderung der Vergütung im Wege einer Satzungsänderung ist die Hauptversammlung.

Die Hauptversammlung beschließt gemäß § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Ein bestätigender Beschluss ist zulässig und setzt die einfache Stimmenmehrheit voraus. Eine materielle Änderung des in der Satzung festgesetzten Vergütungssystems und der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfordern einen Beschluss mit satzungsändernder Mehrheit.

Es findet eine regelmäßige Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats durch die Verwaltung statt. Hierbei werden insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme, der Umfang der wahrzunehmenden Aufgaben und die finanzielle Situation der Gesellschaft berücksichtigt sowie ggf. ein Vergleich mit dem Vergütungssystem anderer, der Gesellschaft vergleichbarer Gesellschaften. Sollten Vorstand und Aufsichtsrat hierbei Anlass für eine Änderung sehen, werden sie der Hauptversammlung ein angepasstes Vergütungssystem unterbreiten. Mindestens alle vier Jahre wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung vorgelegt.

Interessenkonflikte im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem des Aufsichtsrats sind in der Vergangenheit nicht vorgekommen. Etwaigen Interessenkonflikten bei der Überprüfung des Vergütungssystems wirkt die gesetzliche Kompetenzordnung entgegen, da die letztendliche Entscheidungsbefugnis über die Aufsichtsratsvergütung der Hauptversammlung zugewiesen ist und dieser ein Beschlussvorschlag sowohl vom Vorstand als auch vom Aufsichtsrat unterbreitet wird, mithin bereits in den gesetzlichen Regelungen ein System der gegenseitigen Kontrolle vorgesehen ist. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln für Interessenkonflikte, wonach solche insbesondere offenzulegen und angemessen zu behandeln sind.

## Vergütung des Aufsichtsrats in 2021

	Dr. Oliver Krauß Aufsichtsratsvorsitzender		Hans-Joachim Riesenbeck Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzende		Susanne Neuschäffer	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	T€	T€	T€	T€	T€	T€
Feste Vergütung	28	28	21	21	14	14
Sitzungsgelder	24	12	9	9	14	8
Aufwandsentschädigungen	2	2	0	0	0	0
Summe Gesamtvergütung	54	42	30	30	28	22