

Vergütungsbericht der infas Holding Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2023

Bonn, im April 2024

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 Vergütungsbestandteile, die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährt wurden.

Die Hauptversammlung hat am 16. Juli 2021 das vom Aufsichtsrat vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gebilligt und 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. Juli 2021 einen Beschluss gefasst.

Dieser Vergütungsbericht ist auf der Website www.infas-holding.de der infas Holding AG 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 einen steigenden Unternehmenswert ausgerichtet. Die Grundlage hierfür ist die erfolgreiche Realisierung der Geschäftsstrategie in den kommenden Jahren. Das Vergütungssystem trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

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. Auf diese Weise sollen die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen vergütet werden. Dabei sollen auch die persönliche Leistung jedes Vorstandsmitglieds, die wirtschaftliche Lage und der Erfolg des Unternehmens sowie die Üblichkeit der Vergütung angemessen berücksichtigt werden. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so eine engagierte und erfolgreiche Arbeit fördern. Bei der Ausrichtung der Vergütung werden auch Nachhaltigkeitsaspekte beachtet.

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 Aufsichtsrat kann dabei auf externe, unabhängige Vergütungsexperten zurückgreifen. Ferner können auch externe Rechtsberater hinzugezogen werden.

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
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

Die Hauptversammlung beschließt bei jeder wesentlichen Änderung über das Vergütungssystem, 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. Juli 2021 durch die Hauptversammlung beschlossen.

Der Aufsichtsrat überprüft künftig in der Regel alle drei Jahre, ob die Vorstandsvergütung angemessen ist, 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 und dessen persönliche Leistung. Auch die Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt, spielt eine Rolle.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt für alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern, die nach dem 16. Juli 2021 neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden.

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 Krankheitsfall 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 die Erreichung bestimmter Ziele voraussetzt und in bar gezahlt wird.

Der Aufsichtsrat legt für jedes bevorstehende Geschäftsjahr anhand der konkreten Verhältnisse ein oder mehrere Bonusziele fest, die sich auf finanzielle Ziele (z. B. Finanzkennzahlen wie EBIT) oder nichtfinanzielle Ziele (z. B. operative Ziele wie der Abschluss eines Projekts oder der 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 fixiert die relevanten Bonusziele und die dazugehörigen Bonusbeträge in entsprechenden Zielvereinbarungen mit jedem Vorstandsmitglied. Der Aufsichtsrat bestimmt dabei

auch die 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 jeweils für ein Geschäftsjahr andere oder weitere relevante und anspruchsvolle Bonusziele festlegen.

Der Aufsichtsrat kann für jedes Bonusziel jeweils Zielgrößen in Form von Mindestzielen, 100-Prozent-Zielen und 200-Prozent-Zielen festlegen. In diesem Fall gilt: Wird nur das Mindestziel erreicht oder bleibt das Ergebnis darunter, ist der dem Bonusziel zugeordnete Bonusbetrag nicht zu zahlen. Wird das 100-Prozent-Ziel erreicht, ist der dem Bonusziel zugeordnete Bonusbetrag in voller Höhe zu zahlen. Wird das 200-Prozent-Ziel erreicht, ist der dem Bonusziel zugeordnete Bonusbetrag in doppelter Höhe zu zahlen. Bei einer Zielerreichung zwischen dem Mindestziel, dem 100-Prozent-Ziel und dem 200-Prozent-Ziel wird der Umfang, in dem der Bonusbetrag auszuzahlen ist, durch lineare Interpolation ermittelt. Die jährliche Bonuszahlung ist auf einen Maximalbetrag i. H. v. 250 T€ bei Erreichen des 200-Prozent-Ziels in Bezug auf sämtliche, für das entsprechende Geschäftsjahr festgelegte Bonusziele begrenzt.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Auswahl der Bonusziele und der Festlegung der Zielgrößen stets daran, dass diese die Strategie der Gesellschaft und ihre langfristige Entwicklung fördern sollen. Damit schafft die kurzfristig orientierte variable Vergütung Anreize, das operative Geschäft an der übergeordneten Unternehmensstrategie auszurichten und trägt so zur Umsetzung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung bei.

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 nichtfinanziellen Zielen tatsächlicher Art, wie z. B. Vertragsabschluss bzw. Vertragsvollzug, oder sonstiger Art, wie z. B. Compliance-Status) ermittelt und vom Aufsichtsrat festgestellt. Auf Basis dieser Befunde legt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres in 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 auszuzahlen.

3. Langfristige variable Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied der infas Holding AG ist 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 langfristigen positiven Unternehmensentwicklung basiert (Long-Term-Incentive).

Der Long-Term-Incentive soll eine wettbewerbsfähige Vergütungskomponente für die Vorstandsmitglieder darstellen, wobei die langfristig angelegten Vergütungschancen im Rahmen eines transparenten und nachvollziehbaren Systems eng an den Unternehmenserfolg gebunden sind.

Der Long-Term-Incentive umfasst eine Barzahlung, deren Höhe vom Aufsichtsrat im Anstellungsvertrag oder in einer zu Beginn des Bemessungszeitraums abzuschließenden Zielvereinbarung festgelegt wird. Der Long-Term-Incentive setzt das Erreichen eines oder mehrerer Bonusziele voraus, die auf unternehmensbezogenen Finanzkennzahlen basieren, zum Beispiel Umsatz oder EBIT, 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 2,1 Mio. € und der auf ein Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums entfallende Teil darf 700 T€ 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 auszuzahlen.

D. Bestimmung von Struktur und Höhe der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

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

Bei der Festlegung der Gesamtvergütung achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds steht. Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Gesamtvergütung auch die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Außerdem eröffnet es dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, funktionspezifische Differenzierungen – zum Beispiel für den Vorstandsvorsitzenden oder für die für einzelne Ressorts zuständigen Vorstandsmitglieder – nach pflichtgemäßem Ermessen und anhand von Kriterien wie Marktgegebenheiten oder Qualifikation und Erfahrung des Vorstandsmitglieds festzulegen. Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass die Vergütung marktüblich ist. Außerdem berücksichtigt er die wirtschaftliche Lage, die künftige Geschäftsstrategie sowie den Erfolg des Unternehmens.

In die Beurteilung, ob die Vergütung der Vorstandsmitglieder üblich ist, fließt ein vertikaler Vergütungsvergleich ein, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gesellschaft auch in

ihrer zeitlichen Entwicklung berücksichtigt werden. Zum Kreis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zählen sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Konzernunternehmen.

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) den auf das Geschäftsjahr entfallenden Anteil des Long-Term-Incentives.

Die Maximalvergütung soll für den Vorsitzenden des Vorstands 1,7 Mio. € und für die übrigen Mitglieder des Vorstands jeweils 1,2 Mio. € nicht übersteigen. Da der Long-Term-Incentive einmalig und erst nach Ablauf sämtlicher Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums ausbezahlt ist, kann der tatsächliche Zufluss für das Geschäftsjahr, in dem der Long-Term-Incentive ausgezahlt wird, diesen Betrag übersteigen.

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

F. Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Maximalgesamtvergütung

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

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

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

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

G. Angaben zu vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften

1. Laufzeiten und Beendigung der Dienstverträge

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in deren jeweiligen Dienstverträgen festgelegt, wobei die variablen Vergütungsbestandteile anhand dieses Vergütungssystems vom Aufsichtsrat bestimmt werden. Die Laufzeit der Vorstandsdienstverträge 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 Vorstandsdienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung erlischt der Vorstandsdienstvertrag 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 derartigen Konstellationen eingehalten werden.

2. Leistungen im Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags

Im Fall einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrags werden die Festvergütung und der Jahresbonus grundsätzlich nur zeitanteilig gewährt; ein Anspruch auf den Long-Term-Incentive besteht nur, soweit die entsprechenden Voraussetzungen 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 ist die Zahlung einer Karenzentschädigung im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

H. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Gründe hierfür können beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung sein oder weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (z. B. 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 (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 und die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile, insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile und ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen. Weiterhin kann er die Festvergütung im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt. Der Aufsichtsrat kann jedoch nicht die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.

Gesamtvergütung des Vorstands (inkl. Vergütungen von Tochtergesellschaften) 2023¹

	Menno Smid Vorstands- vorsitzender		Dr. Isabell Nehmeyer-Srocke Finanzvorstand	
	2023	2022	2023	2022
	T€	T€	T€	T€
Festvergütung:				
Jahresgehalt	200	384	206	204
Relativer Anteil	44 %	78 %	45 %	64 %
Nebenleistungen	5	10	0	14
Relativer Anteil	1 %	2 %	0 %	5 %
Summe Festvergütung	205	394	206	218
Relativer Anteil	45 %	80 %	45 %	69 %
Variable Vergütung:				
Einjährige variable Vergütung	250	101	250	100
Relativer Anteil	55 %	20 %	55 %	31 %
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Relativer Anteil	0 %	0 %	0 %	0 %
Summe variable Vergütung	250	101	250	100
Relativer Anteil	55 %	20 %	55 %	31 %
Summe Gesamtvergütung	455	495	456	318
Relativer Anteil	100 %	100 %	100 %	100 %

Die variable Vergütung wird für das abgelaufene Geschäftsjahr 2023 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.

¹ In den Berechnungen kann es durch mathematische Rundungen zu geringfügigen Abweichungen kommen, weil in den Tabellen die Werte in T€ angegeben werden.

	2023		2022		2021		2020
	T€	Veränderung in %	T€	Veränderung in %	T€	Veränderung in %	T€
Gesamtvergütung Menno Smid	455	-8 %	495	-49 %	962	69 %	569
Gesamtvergütung Dr. Isabell Nehmeyer-Srocke	456	43 %	318	1.730 %	17	100 %	0
Gesamtvergütung Alexander Mauch	0	0 %	0	-100 %	227	-21 %	289
Gesamtvergütung des Vorstands	912	12 %	813	-33 %	1.206	41 %	857
Ertragsentwicklung des Konzerns EBIT	185	-95 %	3.913	2.849 %	133	-95 %	2.933
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (FTE Jahresdurchschnitt)	336	33 %	252	32 %	191	2 %	187
Durchschnittliche Vergütung sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der infas Holding AG und ihrer Konzernunternehmen	46	-5 %	48	-11 %	54	4 %	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, Geschäftsführenden, Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten und ruhenden Arbeitsverhältnisse herangezogen und zur durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente) ins Verhältnis gesetzt.

Die Verringerung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist vor allem auf das starke Wachstum der Anzahl an Interviewerinnen und Interviewern in der CATI-LAB GmbH zurückzuführen.

2023 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 schafft Anreize dafür, dass die Aufsichtsratsmitglieder proaktiv zur „Förderung der Geschäftsstrategie“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG) beitragen, 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 werden.

C. Vergütungsbestandteile

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten nur eine feste Vergütung, jeweils zuzüglich der auf die Vergütung anfallenden Umsatzsteuer. Gehört ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nicht während des gesamten Geschäftsjahrs an, 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 enthält, 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. Aufschiebzeiten

Die Vergütung ist fällig nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs. Weitere Aufschiebzeiten 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 erfordert einen Beschluss mit satzungsändernder Mehrheit.

Eine Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats findet regelmäßig 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 ähnlicher Gesellschaften. Sollten Vorstand und Aufsichtsrat hierbei Anlass für eine Änderung sehen, werden sie der Hauptversammlung ein angepasstes Vergütungssystem vorschlagen. 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 vom Vorstand und vom Aufsichtsrat unterbreitet wird. Mithin ist bereits in den gesetzlichen Regelungen ein System der gegenseitigen Kontrolle vorgesehen. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln für Interessenkonflikte, wonach solche insbesondere offenzulegen und angemessen zu behandeln sind.

Vergütung des Aufsichtsrats 2023

	Dr. Oliver Krauß Aufsichtsrats- vorsitzender		Hans-Joachim Riesenbeck Stellvertretender Auf- sichtsrats- vorsitzender		Dr. Veronika Jäckle- Mittnacht	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	T€	T€	T€	T€	T€	T€
Feste Vergütung	28	28	21	21	14	14
Sitzungsgelder	21	21	16	16	9	9
Aufwandsentschädigungen	2	0	1	0	1	0
Summe						
Gesamtvergütung	51	49	37	37	24	23

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

An die infas Holding Aktiengesellschaft, Bonn

Prüferteil

Wir haben den Vergütungsbericht der infas Holding Aktiengesellschaft, Bonn, 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 (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 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Köln, 18. April 2024

Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Martin Schulz-Danso
Wirtschaftsprüfer

Susanne Schaefer
Wirtschaftsprüferin