

Vergütungsbericht der infas Holding Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025

Bonn, im April 2026

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 27. August 2025 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 27. August 2025 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 eine Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Die Gesellschaft wurde durch die Ipsos S.A. bzw. deren mittelbare 100%ige Tochtergesellschaft, Ipsos DACH Holding AG, übernommen. Angesichts dieser Sondersituation des Unternehmens in der Phase der noch unabhängigen Leitung durch den Vorstand in einem faktischen Konzernverhältnis legt der Aufsichtsrat für den Abschluss oder Verlängerungen von Vorstandsanstellungsverträgen nach dem 27. August 2025 ein geändertes Vergütungssystem mit einer reinen Festvergütung für die Mitglieder des Vorstands vor.

Im Rahmen des gemeinsamen Ipsos/infas-Konzerns erachtet der Aufsichtsrat eine reine Festvergütung als sachgerecht. Die Einschätzung beruht auch auf dem Umstand, dass die Vorstandstätigkeit einstweilen stärker als üblich von Aufgaben in der Folge der Übernahme der Gesellschaft geprägt sein wird.

Bei der Festlegung der Vergütung im Rahmen des Vorstandsvergütungssystems beachtet der Aufsichtsrat insbesondere die Lage des Unternehmens, die infolge der Übernahme von der Ipsos S.A. faktisch beherrscht wird sowie die Üblichkeit der Vergütung (Vergütungsniveau vergleichbarer Unternehmen sowie Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Gesamtbelegschaft innerhalb des infas Konzerns).

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:
Dr. Christoph Preuß (CEO)
Thomas Allerstorfer
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Shane Farrell

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

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

Das Vergütungssystem wird gemäß § 87a Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat festgesetzt.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, ist nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorzulegen.

Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem – soweit gesetzlich erforderlich – nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der Gesellschaft, deren Anstellungsvertrag nach dem 27. August 2025 abgeschlossen oder verlängert wird. Die Vorgaben dieses Vergütungssystems können in den laufenden Vorstandsverträgen grundsätzlich nicht einseitig durch die Gesellschaft durchgesetzt werden.

Etwaige Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit Entscheidungen zum Vergütungssystem und dessen Umsetzung werden im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben behandelt.

C. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Gesellschaft schließt für die Dauer der Bestellung mit den Mitgliedern des Vorstands Verträge, die ihre Tätigkeit für die Gesellschaft und – vorbehaltlich der in lit. F. dargestellten Ausnahme – die von der Gesellschaft dafür zu zahlende Vergütung regeln. Die Vorstandsmitglieder werden durch den Aufsichtsrat bestellt. Im Sinne der Empfehlung B.3 des DCGK erfolgt die Erstbestellung für längstens 3 Jahre.

Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsverträge der Gesellschaft keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor, jedoch bleibt das beiderseitige Recht der fristlosen Kündigung des Vertrags aus wichtigem Grund unberührt.

Entlassungsentschädigungen und Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen sind in den Verträgen mit der Gesellschaft nicht vorgesehen.

D. Struktur und Bestandteile der Vergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine Festvergütung bestehend aus einer Grundvergütung und möglichen Nebenleistungen. Die betragsmäßige Höchstgrenze der Festvergütung (Maximalvergütung) liegt für den Vorsitzenden des Vorstands bei EUR 380.000,00 und für die übrigen Mitglieder des Vorstands bei EUR 250.000,00.

Abweichend von diesen grundsätzlichen Maximalvergütungen wurde für Frau Nehmeyer-Srocke für ihre Tätigkeit bis 30. April 2025 eine abweichende Vereinbarung getroffen, um einen effektiven Übergang der Finanzfunktionen sicherzustellen.

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die Ausübung des Vorstandsmandats eine Grundvergütung in Form einer festen Zahlung. Diese soll in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt werden. Die Grundvergütung kann für die einzelnen Vorstandsmitglieder variieren, wobei insbesondere die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, der Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse berücksichtigt werden können. Die Grundvergütung sichert ein angemessenes Einkommen und trägt insoweit zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, als sie darauf abzielt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern.

Mitglieder des Vorstands können im Einklang mit der üblichen Praxis im Markt Nebenleistungen erhalten. Solche Nebenleistungen können beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, die Übernahme der Kosten eines Kfz zur dienstlichen und privaten Nutzung, Erstattung von Steuerberatungskosten sowie von Wohnungs- und Umzugskosten bei der Erstberufung oder bei einem Wechsel des hauptsächlichen Arbeitsorts, einschließlich der gegebenenfalls im Zusammenhang damit anfallenden Steuern, umfassen. Zielsetzung ist die Übernahme von Kosten und der Ausgleich von durch die Vorstandstätigkeit verursachten wirtschaftlichen Nachteilen.

E. Erfolgsabhängige Komponenten

Erfolgsabhängige Komponenten sind bei der Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft nicht vorgesehen.

F. Vergütung bei Vorstandsbesetzung durch Führungskräfte des Ipsos/infas-Konzerns

Soweit Führungskräfte aus anderen Gesellschaften des Ipsos/infas-Konzerns zugleich ein Vorstandsmandat bei der Gesellschaft übernehmen, behält sich der Aufsichtsrat vor, die Vorstandsanstellung bei der Gesellschaft ganz oder teilweise vergütungslos auszugestalten oder die Vergütung, die das prätendierte Vorstandsmitglied in seiner Funktion im Ipsos/infas-Konzern erhält, bei der Ausgestaltung der Vergütung auf der Ebene der Gesellschaft zu berücksichtigen. Anstelle eines eigenständigen Anstellungsvertrags mit der Gesellschaft, kann auch ein Konzernanstellungsvertrag mit einem mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen geschlossen werden. In jedem Fall wird der Aufsichtsrat die aktienrechtlichen Vorgaben stets berücksichtigen

G. 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.

Gesamtvergütung des Vorstands (inkl. Vergütungen von Tochtergesellschaften) 2025¹

	Dr. Christoph Preuß Vorstandsvorsitzender		Thomas Allerstorfer (Finanzvorstand ab 1.5.2025)		Dr. Isabell Nehmeyer-Srocke Finanzvorstand (bis zum Ausscheiden am 30.4.2025)	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	T€	T€	T€	T€	T€	T€
Festvergütung:						
Jahresgehalt	0	0	0	0	317	206
relativer Anteil in %	0%	0%	0%	0%	100%	45%
Nebenleistungen	0	0	0	0	0	0
relativer Anteil in %	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Summe Festvergütung	0	0	0	0	317	206
relativer Anteil in %	0%	0%	0%	0%	100%	45%
Variable Vergütung:						
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	250
relativer Anteil in %	0%	0%	0%	0%	0%	55%
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
relativer Anteil in %	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Summe variable Vergütung	0	0	0	0	0	250
relativer Anteil in %	0%	0%	0%	0%	0%	55%
Summe Gesamtvergütung	0	0	0	0	317	456
relativer Anteil in %	0%	0%	0%	0%	100%	100%

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

	2025		2024		2023		2022		2021	
	T€	Veränderung ggü. dem Vorjahr in %	T€	Veränderung ggü. dem Vorjahr in %	T€	Veränderung ggü. dem Vorjahr in %	T€	Veränderung ggü. dem Vorjahr in %	T€	Veränderung ggü. dem Vorjahr in %
Gesamtvergütung Menno Smid	0	-100%	455	0%	455	-8%	495	-49%	962	69%
Gesamtvergütung Dr. Isabell Nehmeyer-Srocke	317	+30%	457	0%	456	43%	318	1730%	17	100%
Gesamtvergütung Dr. Christoph Preuß	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung Thomas Allerstorfer	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamtvergütung Alexander Mauch	0	0%	0	0%	0	0%	0	-100%	227	-21%
Gesamtvergütung des Vorstands	317	-65%	912	0%	912	12%	813	-33%	1.206	41%
Ertragsentwicklung des Konzerns EBIT	-1.357	-86%	-9.929	-5367%	185	-95%	3.913	2849%	133	-95%
Durchschnittliche Vergütung sämtlicher Mitarbeiter der infas Holding AG und ihrer Konzernunternehmen	53	15%	46	0%	46	-4%	48	-11%	54	4%

Durchschnittliche MitarbeiterInnen Zahl

	2025		2024		2023		2022		2021	
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (FTE Jahresdurchschnitt)	314	-16%	372	11%	336	33%	252	32%	191	2%

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 der starke Anstieg der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist vor allem auf den starken Personalrückgang bei den Interviewerinnen und Interviewern in der CATI-LAB GmbH zurückzuführen.

2025 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 soll die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder stärken und so einen mittelbaren Beitrag „zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft“ leisten (vgl. §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG).

Das Vergütungssystem ist daraus ausgerichtet, Aufsichtsratsmitglieder zu incentivieren, sich proaktiv für die „Förderung der Geschäftsstrategie“ (vgl. §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 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 ggf. zuzüglich einer auf die Vergütung zu entrichtende 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 Amts entstehenden Auslagen.

D. Keine variable Vergütung, keine vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte

Da das Vergütungssystem keine variablen Vergütungsbestandteile beinhaltet, entfallen Angaben gemäß §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, 6, 7 AktG. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist unmittelbar in der Satzung festgelegt, so dass keine vertraglichen vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte im Sinne von §§ 113, Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG abgeschlossen werden.

E. Aufschubzeiten

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

F. Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Eine rechtlich verbindliche Verknüpfung ist nicht in der Satzung verankert, entspricht nicht der Funktionsverschiedenheit des nicht operativ tätigen Aufsichtsrats und würde die Entscheidungsfreiheit der Aktionäre über die Vergütung des Aufsichtsrats ungebührlich einschränken.

G. 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 auch mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Ein bestätigender Beschluss ist zulässig und setzt die einfache Stimmenmehrheit voraus. Kommt ein bestätigender Beschluss nicht zustande, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorzulegen. 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.

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 von Vorstand als auch 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.

Da die Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich von der Ipsos DACH Holding AG bestimmt wurden und darüber hinaus im Ipsos Konzern Überwachungsfunktionen ausüben, haben die Aufsichtsratsmitglieder auf die in der Satzung bestimmten Vergütung für die Dauer ihres Amtes verzichtet.

Vergütung des Aufsichtsrats 2025

	Shane Farrell		Rupert van Hullen		Jean-Michel Mabon	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	T€	T€	T€	T€	T€	T€
Feste Vergütung	0	0	0	0	0	0
Sitzungsgelder	0	0	0	0	0	0

Aufwands- entschädi- gungen	0	0	0	0	0	0
Summe Gesamtver- gütung	0	0	0	0	0	0