

Vergütungsbericht der Splendid Medien AG für das Geschäftsjahr 2022¹

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 2022. 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.

¹ Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

INHALT

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 des Konzerns und der Splendid Medien AG

B. Vorstand und Vorstandsvergütung

B.1 Grundlagen	3
B.2 Vorstandsvergütung 2022	3
B.2.1 Bisheriges Vergütungssystem	4
B.2.2 Vergütungssystem 2022	5
B.3 Gewährte und geschuldete Vergütung	14
B.4 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	15
B.5 Ergänzende Erläuterungen gem. §162 Abs. 2 AktG	16

C. Aufsichtsrat und Aufsichtsratsvergütung

C.1 Beschreibung des Systems zur Vergütung des Aufsichtsrats	17
C.2 Vergütung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2022	17

D. Vergleichende Darstellung

D.1 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern	19
D.2 Angemessenheit der Vergütung des Vorstands	21

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers (Testatdatum: 30.3.2023)	22
--	-----------

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 des Konzerns und der Splendid Medien AG

Die Splendid Medien AG erwirtschaftete 2022 einen Konzernumsatz von EUR 43,7 Mio. (Vorjahr: EUR 44,7 Mio.) und ein Konzern-EBIT von EUR 3,3 Mio. (Vorjahr: EUR 3,0 Mio.). Die detaillierte Darstellung der Geschäftsentwicklung entnehmen Sie dem Geschäftsbericht 2022 unter <https://www.splendidmedien.com/de/berichte-analysen>.

B. Vorstand und Vorstandsvergütung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde auf der Hauptversammlung am 14. Juni 2022 erörtert.

B.1 Grundlagen

Mitglieder des Vorstands

Dem Vorstand der Splendid Medien AG gehörten während des Geschäftsjahres 2022 an:

- Dr. Dirk Schweitzer, Vorstandsvorsitzender (CEO)
- Björn Siecken, Vorstand Finanzen (CFO)

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. Daneben kommen für den Finanzvorstand unterjährig Regeln des alten Vergütungssystems zur Anwendung. Zukünftig wird das Vergütungssystem im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Die Vorstandsverträge beider Vorstandsmitglieder wurden zwischenzeitlich verlängert.

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

B.2 Vorstandsvergütung 2022

Das mit Beschluss der Hauptversammlung vom 30. Juni 2021 verabschiedete Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Splendid Medien AG findet Anwendung auf alle nach diesem Zeitpunkt abgeschlossenen oder verlängerten Vorstandsverträge. Vor dem Hintergrund der individuellen Vertragssituation galten die

entsprechenden Regelungen somit für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Dirk Schweitzer im gesamten Geschäftsjahr 2022, während für das Vorstandsmitglied Björn Siecken in den Monaten Januar bis April 2022 zunächst das bisherige Vergütungssystem Anwendung fand. Seit dem 1. Mai 2022 ist das neue Vergütungssystem vollumfänglich in Kraft.

B.2.1 Bisheriges Vergütungssystem

Für das Vorstandsmitglied Björn Siecken kamen bei der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung für die Monate Januar bis April 2022 noch die Regeln des alten Vergütungssystems zur Anwendung. Grundvergütung und Nebenleistungen sind inhaltsgleich mit den Regelungen des neuen Vergütungssystems. Wir verweisen daher dazu auf die entsprechenden Ausführungen unter B.2.2.

Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen (einjährigen) erfolgsabhängigen und einer langfristigen erfolgsabhängigen Komponente. Die zu vereinbarenden Erfolgsziele sollen zu mehr als 50% langfristiger Natur sein.

Die kurzfristige variable Vergütung bemisst sich aus qualitativen Erfolgszielen. Diese können auf dem Beitrag zu strategischen Zielsetzungen, Optimierungen sowie Effizienzsteigerungen der Organisation beruhen. Die qualitativen Ziele werden bei Erfüllung zu 100% bewertet, bei Nichterfüllung zu 0%.

Die langfristigen Erfolgsziele basieren auf definierten Finanzzahlen, insbesondere dem EBIT des Splendid Medien Konzerns im jeweiligen Geschäftsjahr (und/oder anderen geeigneten finanziellen Zielgrößen). Die Höhe der langfristigen Komponente ergibt sich unter Berücksichtigung der mehrjährigen Ergebnisentwicklung (namentlich der drei folgenden Geschäftsjahre).

Die Zielerreichung betreffend die finanziellen Ziele bemisst sich linear im Intervall eines Zielerreichungsgrades zwischen 80% und 150%. Die Zielerreichung ist nach oben bei maximal 150% gedeckelt. Bei einer Zielerreichung von unter 80% entfällt die betreffende Vergütung.

Die Höhe der variablen Vergütung bei einem Zielerreichungsgrad von 100% ist individuell vertraglich festgelegt und bestimmt insoweit die Ziel-Gesamtvergütung.

Die vollständige Darstellung des bisherigen Vergütungssystems, welches bis April 2022 noch teilweise zur Anwendung kam, sind unter <https://www.splendidmedien.com/de/corporate-governance> abrufbar (Vergütungsbericht 2021).

B.2.2 Vergütungssystem 2022

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 aktuelle 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 Eineinhalbfachen 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.

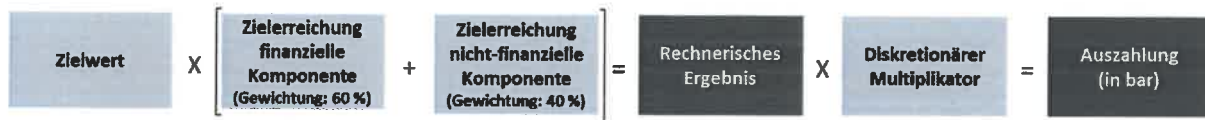
Die Gesamt-Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung der beiden Komponenten

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 besonderen wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat darüber hinaus eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme 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 festgelegt. 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 2022 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 aktuell vertraglich mit EUR 77.143 für Herrn Dr. Schweitzer und EUR 56.571 für Herrn Siecken 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 %
> 100 % und < 150 %	> 100 % und < 150 %
≥ 150 %	150 %

Die vorläufige Anzahl an virtuellen Aktien, beträgt für Herrn Dr. Schweitzer 59.341 und für Herrn Siecken 24.332.

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 Geschäftsjahr zu einer Reduzierung oder zum kompletten Wegfall der noch nicht ausgezahlten einjährigen variablen Vergütung (Malus) bzw. zu einer teilweisen oder vollständigen Rückforderung bereits gezahlter 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 2022 keine Veranlassung, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

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

Zielvergütung Geschäftsjahr 2022		Dr. Dirk Schweitzer				Björn Siecken			
		Vorsitzender des Vorstands seit 01.01.2020				Mitglied des Vorstands seit 01.05.2019			
		2022		2021		2022**		2021	
Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	300	64%	300	71%	220	63%	220	70%
	Nebenleistungen*	40	9%	22	5%	30	9%	33	11%
	= Summe	340	73%	322	76%	250	71%	253	81%
Variable Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung								
	Geschäftsjahr 2022	51	11%			45	13%		
	Geschäftsjahr 2021			30	7%			29	9%
	Langfristig variable Vergütung								
	Tantieme			70	17%			31	7%
	virtuelle Aktien PSU (Laufzeit 2022-2024)	77	16%			57	16%		
	= Variable Vergütung gesamt	129	27%	100	24%	102	29%	60	19%
	= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	469	100%	422	100%	352	100%	313	100%

* Dienstwagen und Zuschuss Sozialversicherung

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

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden, Herrn Dr. Schweitzer 631.000 Euro sowie für Herrn Björn Siecken 472.000 Euro und setzt sich wie folgt zusammen:

Maximalvergütung Geschäftsjahr 2022		Dr. Dirk Schweitzer				Björn Siecken			
		Vorsitzender des Vorstands seit 01.01.2020				Mitglied des Vorstands seit 01.05.2019			
		2022		2021		2022		2021	
Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	300	48%	300	63%	220	47%	220	66%
	Nebenleistungen*	40	6%	22	5%	30	6%	33	10%
	= Summe	340	54%	322	68%	250	53%	253	76%
Variable Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung								
	Geschäftsjahr 2022 **	103	16%			77	16%		
	Geschäftsjahr 2021	0		30	6%	0		29	9%
	Langfristig variable Vergütung								
	Tantieme Geschäftsjahr 2021			120	25%			51	15%
	virtuelle Aktien PSU (Laufzeit 2022-2024 max. 250% des Zielwertes)	193	31%			141	30%		
		296	47%	150	32%	218	46%	80	24%
	= Maximal-Vergütung	636	100%	472	100%	468	100%	333	100%
	= Maximal-Vergütung lt. Vertrag	631	100%	472	100%	472	100%	333	100%

* Dienstwagen und Zuschuss Sozialversicherung

** Die kurzfristige variable Vergütung beträgt gemäß neuer Tantiemevereinbarung maximal 200% des Zielwerts

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 2022 ergab sich die Zielerreichung wie folgt:

Ziele je Vorstandsmitglied

Zum 31. Dezember 2022		Gewichtung	Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichung
amtierende Vorstandsmitglieder				
Dr. Dirk Schweitzer				157% entspricht 200%*
	kurzfristige Ziele	Finanzielle Komponente	60%	
		EBIT Konzern 2022	60%	155%**
	kurzfristige Ziele	Nicht-finanzielle Komponente	40%	
		Sicherstellung der Finanzierung	13%	75%
		Abschluss von Factoringverträgen	13%	100%
		Weiterentwicklung Strategie Co-Produktionen	13%	100%
		Sonderziel - Optimierung Konzern-Portfolio	***	100%
Björn Siecken ab 05/2022				157% entspricht 200%*
	kurzfristige Ziele	Finanzielle Komponente	60%	
		EBIT Konzern 2022	60%	155%**
	kurzfristige Ziele	Nicht-finanzielle Komponente	40%	
		Sicherstellung der Finanzierung	13%	75%
		Optimierung von Controllingprozessen	13%	100%
		Transformation der Konzernstrategie	13%	100%
Björn Siecken bis 04/2022				
	langfristige Ziele	Finanzielle Komponente	51%	
		EBIT Konzern 2022	51%	155%
	kurzfristige Ziele	Nicht-finanzielle Komponente	49%	
		Sicherstellung der Finanzierung	39%	75%
		Optimierung von Controllingprozessen	5%	100%
		Transformation der Konzernstrategie	5%	100%

* siehe Skala Gesamtzielerreichungsgrad auf Seite 8

** siehe Skala Ergebnis Soll-Ist-Vergleich auf Seite 7

*** Sonderziel wurde nicht berücksichtigt, aufgrund der Cap Regelung siehe Seite 9

Der Wert der Gesamtzielerreichung ermittelt sich aus dem Grad der Zielerreichung der jeweiligen Einzelziele mit der festgestellten Zielerreichung. Bei Herrn Dr. Schweitzer beträgt die Gesamtzielerreichung 157% und wird daher, gemäß der festgelegten Skala mit 200% festgelegt. Bei Herrn Siecken ermittelt sich die Gesamtzielerreichung für den Zeitraum ab Mai 2022 nach den Bestimmungen des aktuellen Vergütungssystems. Die Gesamtzielerreichung beträgt für diesen Zeitraum 157%, die gemäß der festgelegten Skala mit 200% festgelegt werden. Für den Zeitraum bis einschließlich April 2022 kamen für Herrn Siecken die Regeln des alten Vergütungssystems zur Anwendung. Die Zielerreichung für die langfristigen Ziele beträgt 155% und für die kurzfristigen Ziele 100% bzw. 75%.

Die kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ergibt sich im Geschäftsjahr 2022 damit wie folgt:

Gesamt-Zielerreichung der kurzfristigen Ziele und Tantiemevergütung für das Geschäftsjahr 2022

Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstands- mitglieder	Vergütungskorridor			Gesamt- Zielerreichung***	Bonus- beträge	davon kurzfristig zahlbar	davon Fälligkeit > 1 Jahr
	Untergrenze (bezogen auf 0% Zielerreichung)	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Obergrenze **				
Dr. Dirk Schweitzer	0 €	51.429 €	102.858 €	200%	102.858 €	102.858 €	
Björn Siecken*	0 €	25.143 €	50.285 €	200%	50.285 €	50.285 €	
Björn Siecken*	0 €	20.000 €	26.667 €	150% bzw. 100%	21.450 €	17.370 €	4.080 €

* anteilig gemäß jeweils geltender Tantiemevereinbarung für acht bzw. vier Monate

** 200% des Zielbetrags gemäß aktueller Tantiemevereinbarungen bzw. 80 TEUR gemäß vorheriger Fassung

*** Zielerreichung differenziert nach finanziellen und qualitativen Zielen ermittelt, da kein linearer Zusammenhang zur Maximalvergütung

B.3. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 und 2021 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 Tantiemehzahlungen 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 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungen setzen sich somit wie folgt zusammen:

IST-Vergütung Geschäftsjahr 2022		Dr. Dirk Schweitzer				Björn Siecken			
		Vorsitzender des Vorstands seit 01.01.2020				Mitglied des Vorstands seit 01.05.2019			
Zum 31. Dezember 2022		2022		2021		2022		2021	
amtierende Vorstandsmitglieder		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	300	60%	300	86%	220	64%	220	78%
	+ Nebenleistungen*	22	4%	22	6%	33	10%	33	12%
	= Summe	322	65%	322	93%	253	74%	253	90%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Geschäftsjahr 2022	103	21%			58	17%		
	Geschäftsjahr 2021			25	7%			29	10%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Tantieme Geschäftsjahr 2021	74	15%			32	9%		0%
	Tantieme Geschäftsjahr 2022								
		177	35%	25	7%	90	26%	29	10%
	= IST-Gesamtvergütung	499	100%	347	100%	344	100%	282	100%

An im Geschäftsjahr 2019 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder wurden im Jahr 2022 (letztmalig) langfristige variable Vergütungsbestandteile in Form mehrjähriger Tantiemen in Höhe von TEUR 26 (davon Andreas Klein TEUR 15 (Vorjahr TEUR 7), Hans-Jörg Mellmann TEUR 9 (Vorjahr TEUR 0) und Alexander Welzhofer TEUR 2 (Vorjahr TEUR 1)) ausgezahlt. Die Bemessung der Vergütung erfolgte gemäß dem hierfür maßgeblichen, bis zum 30. Juni 2021 geltenden Vergütungssystem aufgrund der Erreichung ausgewählter Ertragskennziffern im vorangegangenen Geschäftsjahr. Auf die Ausführungen unter B.2.1. wird verwiesen.

Die für das Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungen liegen unter den vertraglich definierten Maximalvergütungen der Vorstandsmitglieder.

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 vertretenden wichtigen 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.

Kein früheres Vorstandsmitglied beendete seine Tätigkeit im Laufe des Geschäftsjahres 2022; daher wurden in diesem Zusammenhang keine Leistungen zugesagt oder gewährt.

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

C.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 2022

Aufsichtsrat

Mitglieder des Aufsichtsrats waren bis zum Ablauf der Hauptversammlung am 14. Juni 2022:

- Herr Dr. Ralph Drouven
 - Ausgeübter Beruf: Rechtsanwalt und Partner bei CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Köln, Vorsitzender
 - weiteres Aufsichtsratsmandat: Joblinge gemeinnützige AG Rheinland, Köln

- Herr Bernd Kucera
 - Ausgeübter Beruf: Wirtschaftsprüfer/Steuerberater und Gesellschafter der Kucera & Hüttner GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Bonn, stellvertretender Vorsitzender
 - Weiteres Aufsichtsratsmandat: LUCOBIT Aktiengesellschaft, Wesseling (Vorsitzender)
- Frau Malisa Scott
 - Ausgeübter Beruf: Unternehmensberaterin, Gesellschafterin der LINKR GmbH, München; Gesellschafterin der OCG Holdings, UK; Gesellschafterin der Logical Golf Global Investments GmbH, Hamburg
 - Weitere Aufsichtsratsmandate: Keine

Mitglieder des Aufsichtsrats sind seit Ablauf der Hauptversammlung am 14. Juni 2022:

- 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
 - Weitere Aufsichtsratsmandate: ANSARES AG, Berlin (Vorsitzender), 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,
 - Weiteres Aufsichtsratsmandat: FMR Frankfurt Main Research AG, Frankfurt

Gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 30. Juni 2021 zur Aufsichtsratsvergütung (und nach Eintragung der betreffenden Satzungsänderung am 11.07.2021) ergibt sich die satzungsmäßige Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in 2022 wie folgt:

Satzungsgemäße Vergütung	Festvergütung in €
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 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Aufsichtsratsmitglied	Zeitraum	2022	2021
Thies G.J. Goldberg	ab 15.06.2022*	26.250,00	
Hans-Jörg Mellmann	ab 15.06.2022*	20.416,67	
Sandra Münstermann	ab 15.06.2022*	14.583,33	
Dr. Ralph Drouven	bis 14.06.2022	20.342,50	39.740,00
Bernd Kucera	bis 14.06.2022	15.821,00	29.715,00
Malisa Scott	bis 14.06.2022	11.300,00	19.740,00

* Die Vergütung wird auf volle Monate gerundet.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden gemäß Satzung der Splendid Medien AG die ihnen bei der Wahrnehmung ihres Amtes entstandenen Auslagen ersetzt.

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	
	2022	in % 2022	2021	in % 2021
I. ERTRAGSENTWICKLUNG				
Konzern-Umsatzerlöse (in Tsd. €)	43.686	-2,3%	44.734	2,8%
Konzernjahresergebnis (in Tsd. €)	4.557	93,7%	2.353	1084,5%
Konzernjahresergebnis je Aktie (in €)	0,46	91,7%	0,24	1300,0%
Jahresergebnis der Splendid Medien AG (in Tsd.€)	-1.633	-31,5%	-1.242	-55,8%
Geschäftsjahr	Veränderung		Veränderung	
	in % 2022		in % 2021	
II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in Tsd. €)				
Belegschaft	7,1%		6,6%	
III. VORSTANDSVERGÜTUNG				
Dr. Dirk Schweitzer (seit 01/2020)	46,26%		4,2%	
Björn Siecken (seit 05/2019)	26,85%		11,9%	
IV. Aufsichtsratsvergütung				
Thies G.J. Goldberg (seit 06/2022)	0%		-	
Hans-Jörg Mellmann (seit 06/2022)	0%		-	
Sandra Münstermann (seit 06/2022)	0%		-	
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

Angesichts des erstmals im Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung gekommenen neuen Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat 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 2023

Vorstand


Dr. Dirk Schweitzer


Björn Siecken

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 2022 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, 30. März 2023

Mazars GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

Martin Schulz-Danso

Wirtschaftsprüfer

Susanne Schaefer

Wirtschaftsprüferin

