

VERGÜTUNGSBERICHT DER NEXUS AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022



Vorbemerkung:

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und der Mitglieder des Aufsichtsrats der Nexus AG. Bei diesem Vergütungsbericht handelt es sich um einen Bericht gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II). Weiterhin werden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und die Vorschriften des Deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) befolgt.

Der nachstehende Vergütungsbericht fußt bezüglich der Mitglieder des Vorstands auf dem vom Aufsichtsrat der Nexus AG auf Vorschlag des Personalausschusses in seiner Sitzung vom 01.10.2020 gemäß § 87a AktG beschlossenen Vergütungskonzept in Verbindung mit den jeweils aufgrund der Beschlussfassung des Aufsichtsrats vom 01.10.2020 mit den Vorstandsmitgliedern Dr. Behrendt (Vorsitzender), Heilig und Kuner abgeschlossenen Dienstverträgen für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023.

Entsprechend fußt der Vergütungsbericht für die Mitglieder des Aufsichtsrats ebenfalls auf dem vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 01.10.2020 gemäß § 87a AktG beschlossenen Vergütungskonzept.

Dieses Vergütungskonzept wurde in der Hauptversammlung der Nexus AG vom 27.04.2021, soweit es die Vorstandsmitglieder betrifft, unter Tagesordnungspunkt 6 mit einer Mehrheit von 81,72 % des vertretenen Kapitals und, soweit es die Mitglieder des Aufsichtsrats betrifft, unter Tagesordnungspunkt 7 mit einer Mehrheit von 95,855 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

Der Vergütungsbericht des Vorjahres (2021) wurde im Rahmen der Hauptversammlung der Nexus AG am 29.04.2022 unter Tagesordnungspunkt 5 vom vertretenen Kapital gebilligt. Daher ergab sich keine Veranlassung zur Veränderung des Vergütungskonzeptes, seiner Umsetzung oder der Art und Weise der Berichterstattung.

Soweit es für das Verständnis des Vergütungsberichtes erforderlich ist, wird im Folgenden auf das Vergütungssystem eingegangen. Ergänzend wird für die Darstellung des gesamten Vergütungssystems auf die Internetseite der Nexus AG verwiesen.

Nachfolgend werden unter A. zunächst für die Vorstandsmitglieder die Grundsätze des Vergütungssystems und dessen Bestandteile sowie die Zielfestsetzungen und Erreichungen variabler Bestandteile für das Geschäftsjahr 2022 erläutert. Im Anschluss daran werden die gesamten Vorstandsvergütungen für 2022 individualisiert dargestellt. Schließlich folgt der Vergleich der Vorstandsvergütungen mit der Entwicklung der Ertragslage der Nexus AG und der Entwicklung des durchschnittlichen Einkommens der Beschäftigten der Nexus AG.

Unter B. erfolgt die Darstellung der Grundsätze des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder und der für das Geschäftsjahr 2022 konkret angefallenen Vergütungen.

A. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1. Grundzüge des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und – soweit gewährt – die betriebliche Altersversorgung. Variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive = STI) und die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive = LTI).

Feste Bestandteile		Variable Bestandteile	
Festes Jahresgehalt	Betriebliche Altersvorsorge	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)
	Nebenleistungen, Dienstleistungen, D&O Versicherung	EBITDA-Marge und ESG Ziele	Marktkapitalisierung und ESG Ziele
Funktion und Verantwortung		Incentivierung des Beitrags zur Förderung der Geschäftsstrategie auf der Grundlage nicht finanzieller Leistungskriterien	

Die festen Vergütungsbestandteile stehen, bezogen auf eine vollständige Zielerreichung in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile, in einem Verhältnis von 40 % Festvergütung und 60 % variabler Vergütung, wobei bei jeweiligem vollständigem Erreichen der Ziele die LTI und STI in einem Verhältnis von 51,66 % zu 48,34 % stehen.

Langfristige variable Vergütung (LTI) 31%	} Relation LTI:STI = 51,66:48,34
Kurzfristige variable Vergütung (STI) 29%	
Festes Jahresgehalt inkl. Nebenleistungen 40%	

2. Vergütungsbestandteile und Vergütungsziele 2022

2.1. Feste Vergütungsbestandteile

Das feste Jahresgehalt ist eine in ihrer Höhe gleichbleibende, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung. Es wird in zwölf gleichen Monatsraten sowie ggf. einer Einmalzahlung als Festgehalt ausgezahlt.

Soweit Vorstandsmitglieder auf der Grundlage von Dienstverträgen, die vor Errichtung dieses Vergütungssystem geschlossen wurden, Versorgungszusagen erhalten haben, werden diese auch in den neuen Dienstverträgen der betreffenden Vorstandsmitglieder ab dem 01.01.2021 fortgeführt. Für neu eintretende Vorstandsmitglieder werden Versorgungszusagen im Sinne einer betrieblichen Altersversorgung nicht gewährt. Vielmehr wird erwartet, dass im Rahmen der Grundvergütung individuell die Maßnahmen der Altersversorgung vom Vorstandsmitglied selbst ergriffen werden.

Als Nebenleistungen der Nexus AG steht den Vorstandsmitgliedern jeweils ein Dienstfahrzeug, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Darüber hinaus besteht eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes in Höhe von 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen des festen Jahresgehaltes. Die Vorstandsmitglieder sind ferner in die Gruppenunfallversicherung einbezogen. Bei Neubestellung können weitere Nebenleistungen einzelvertraglich vereinbart werden.

2.2. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die STI ist ein leistungsorientierter, variabler Vergütungsbestandteil mit einer einjährigen Bemessungsgrundlage. Im Rahmen dieses kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteils soll der jährliche Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie vergütet werden. Grundlage für die Bemessung der STI ist zum einen das Erreichen der vom Aufsichtsrat im Rahmen der Planung für das betreffende Geschäftsjahr festgelegten Ziel-Konzern-EBITDA. Werden diese erreicht, bekommt das betreffende Vorstandsmitglied 80 % der Zielvergütung STI, die für das einzelne Vorstandsmitglied im Dienstvertrag festgesetzt ist.

Wird das Konzern-Ziel-EBITDA überschritten, so erfolgt eine prozentual lineare Erhöhung der entsprechenden STI-EBITDA-Zielvergütung; wird das Konzern-Ziel-EBITDA unterschritten, so erfolgt eine prozentual lineare Absenkung der STI-EBITDA-Zielvergütung. Hierbei wird bei einer Überschreitung von 150 % der Höchstbetrag erreicht und bei einer Unterschreitung von mehr als 50 % entfällt die STI-EBITDA-Vergütung.

Die verbleibenden 20 % der Zielvergütung STI werden zum anderen gemäß den vom Aufsichtsrat definierten, nicht finanziellen Leistungskriterien (nFL) errechnet. Werden die entsprechenden Ziele

erreicht, so erhält das betreffende Vorstandsmitglied 20 % der Zielvergütung STI (Zielvergütung STI-nfL), die für das einzelne Vorstandsmitglied im Dienstvertrag festgesetzt ist.

Bei Überschreitung der definierten Leistungskriterien kann sich die STI-nfL-Vergütung bis auf 150 % der Zielvergütung STI-nfL erhöhen bzw. bei einer Unterschreitung der definierten Leistungskriterien um 50 % auf 50 % der Zielvergütung STI-nfL absenken, wobei bei einer darüber hinausgehenden Unterschreitung der definierten Leistungskriterien die STI-nfL-Vergütung vollständig entfällt.

Für das Geschäftsjahr 2022 ist das Ziel-EBITDA auf EUR 35 Mio. festgesetzt worden. Für die Bemessung des nfL-Leistungskriteriums für das Geschäftsjahr 2022 wird die im gesonderten, nicht finanziellen Konzernbericht des Nexus-Konzerns ausgewiesene Einordnung im Verhältnis zur GAIA-Benchmark (GAIA Rating zur Environmental and Social Governance – ESG) zugrunde gelegt. Entspricht das Rating des Nexus-Konzerns der GAIA Benchmark, so werden 100 % der Zielvergütung STI-nfL erreicht. Bei entsprechendem Abweichen von der Benchmark nach oben und unten wird, wie oben dargestellt, linear angepasst.

2.3. Langfristige Variable Vergütung (LTI)

Die LTI ist ein leistungsorientierter, variabler Vergütungsbestandteil im Interesse einer langfristigen Unternehmensentwicklung. Für die Bemessung der LTI-Vergütung wird eine Performance Periode von drei Jahren zugrunde gelegt, die gegenwärtig mit der Laufzeit aller Vorstandsdiensverträge in Übereinstimmung steht. Durch die LTI wird eine Übereinstimmung des Vorstandshandelns mit den strategischen – einschließlich der nicht finanziellen - Zielen des Unternehmens gewährleistet. Grundlage für die Bemessung der LTI ist zum einen das Erreichen des vom Aufsichtsrat festgelegten und im Dienstvertrag mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Kapitalmarktziels. Wird dieses erreicht, bekommt das betreffende Vorstandsmitglied 80 % der Zielvergütung LTI, die für das einzelne Vorstandsmitglied im Dienstvertrag festgesetzt ist.

Wird das Kapitalmarktziel überschritten, so erfolgt eine prozentual lineare Erhöhung der entsprechenden LTI-Kapitalmarktzielvergütung; wird das Kapitalmarktziel unterschritten, so erfolgt eine prozentual lineare Absenkung der LTI-Kapitalmarktzielvergütung, wobei ab der Unterschreitung eines definierten Kapitalerhöhungsbetrages die LTI-Kapitalmarktvergütung entfällt, während gleichzeitig bei einer Überschreitung eines definierten Betrages der Erhöhung der Marktkapitalisierung der Maximalbetrag der LTI-Kapitalmarktvergütung erreicht wird.

Für die Bemessung ist eine Performance-Periode von drei Jahren bestimmt. Hierbei werden entsprechende XETRA-Durchschnittsschlusskurse der Nexus AG-Aktien, wie nachfolgend im Einzelnen dargestellt, bestimmt.

Die verbleibenden 20 % der Zielvergütung LTI werden zum anderen gemäß den vom Aufsichtsrat definierten, nicht finanziellen Leistungskriterien (nfL) für die entsprechende Performance-Periode

errechnet. Werden die entsprechenden Ziele erreicht, so erhält das Vorstandsmitglied 20 % der Zielvergütung LTI (Zielvergütung LTI-nfL), die für das betreffende Vorstandsmitglied im Dienstvertrag festgesetzt ist.

Bei Überschreitung der definierten Leistungskriterien kann sich die LTI-nfL-Vergütung bis auf 150 % der Zielvergütung LTI-nfL erhöhen bzw. bei einer Unterschreitung der definierten Leistungskriterien um 50 % auf 50 % der Zielvergütung LTI-nfL absenken, wobei bei einer darüber hinausgehenden Unterschreitung der definierten Leistungskriterien die LTI-nfL-Vergütung vollständig entfällt.

Das Geschäftsjahr 2022 ist Bestandteil der derzeit maßgeblichen Performance-Periode, die in Übereinstimmung mit der Laufzeit der derzeitigen Vorstandsdiensverträge den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023 umfasst.

Für die Bemessung der LTI-Kapitalmarktvergütung wird der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs der Nexus-Aktien für die Monate Januar bis Dezember 2020, verglichen mit dem XETRA-Schlusskurs der Nexus-Aktien im Monat November/Dezember 2023, multipliziert mit der jeweiligen Aktienanzahl, zugrunde gelegt. Im Falle der Durchführung von Kapitalerhöhungen während der Performance-Periode erfolgt die Berechnung der Marktkapitalisierung auf der Grundlage der Anzahl der Aktien am 31.12.2020.

Für je EUR 1 Mio. Erhöhung der Marktkapitalisierung im Zeitraum vom Beginn bis zum Ende der Performance-Periode ergibt sich ein für jedes Vorstandsmitglied definierter Betrag der LTI-Kapitalmarktvergütung, wobei bei einer Erhöhung der Marktkapitalisierung unterhalb von EUR 10 Mio. die LTI-Kapitalmarktvergütung entfällt, während die LTI-Zielkapitalmarktvergütung bei einer Erhöhung der Marktkapitalisierung im Zeitraum vom Beginn bis zum Ende der Performance-Periode um EUR 130 Mio. erreicht wird. Die Maximalvergütung ergibt sich bei einer Erhöhung der Marktkapitalisierung um EUR 190 Mio.; für darüberhinausgehende Erhöhungen der Marktkapitalisierung ergibt sich keine zusätzliche LTI-Kapitalmarktvergütung.

Für die Bemessung der LTI-nfL-Vergütung wird wiederum das Rating des Nexus-Konzerns ins Verhältnis zur GAIA Benchmark (GAIA Rating zur Environmental and Social Governance – ESG) gesetzt (das GAIA-Rating des laufenden Jahres bezieht sich jeweils auf die Angaben des Vorjahres). Hierbei wird die oben bezeichnete Performance-Periode zugrunde gelegt. Erreicht im Durchschnitt der Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 das GAIA-Rating des Nexus-Konzerns, ausgedrückt in Punkten, die GAIA Durchschnitts-Benchmark für den gleichen Zeitraum, ebenfalls ausgedrückt in Punkten, so ergibt sich hieraus die LTI-nfL-Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands. Diese wird bei entsprechender Überschreitung linear prozentual erhöht bis maximal 150 % der LTI-nfL-Zielvergütung bzw. bei entsprechender Unterschreitung abgesenkt auf bis 50 % der LTI-nfL-Zielvergütung und entfällt bei einer darüberhinausgehenden Unterschreitung.

3. Auszahlungsmodalitäten

Das feste Jahresgehalt wird grundsätzlich in zwölf Monatsraten jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt. Die sonstigen festen Bestandteile dieser Vergütung (Nebenleistungen, Versicherungen etc.) werden bei Anfall gezahlt.

Die STI-Vergütung (sowohl STI-EBITDA-Vergütung als auch STI-nfL-Vergütung) wird für jedes Geschäftsjahr innerhalb von zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Nexus AG für das betreffende Geschäftsjahr in voller Höhe zur Zahlung fällig. Die LTI-Vergütung (sowohl LTI-Kapitalmarktvergütung als auch LTI-nfL-Vergütung) ist innerhalb von zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Nexus AG für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode in voller Höhe zur Zahlung fällig. Das jeweilige Vorstandsmitglied und die Nexus AG können sich auf Abschlagszahlungen verständigen, die innerhalb von zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Nexus AG für ein Geschäftsjahr innerhalb der Performance-Periode unter dem Vorbehalt zur Zahlung gelangen, dass ggf. im Rahmen der Endabrechnung Rückzahlungen durch den Vorstand zu leisten sind.

4. Vertragsbeendigung

Die Laufzeit der derzeit mit den Vorstandsmitgliedern bestehenden Verträge beträgt einheitlich drei Jahre (01.01.2021 bis 31.12.2023). Bei Beendigung der Amtszeit vor Ablauf des Dienstvertrages eines Vorstandsmitglieds erhält das Vorstandsmitglied die vertraglich vorgesehenen Leistungen bis zur ursprünglich vorgesehenen Beendigung des Dienstvertrages; dies gilt auch für den Fall einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages. Vorstehendes gilt nicht im Falle einer Beendigung der Bestellung des Vorstandes und Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund durch die Nexus AG. In diesem Fall erhält das Vorstandsmitglied die Leistungen der Gesellschaft nur bis zur Beendigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund.

Eine gesonderte Abfindung erhält das Vorstandsmitglied in keinem Fall. Besondere Beendigungsrechte für die Vorstandsmitglieder für den Fall eines Kontrollwechsels bei der Nexus AG im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahme Gesetzes sind nicht vereinbart.

5. Malus- und Clawback-Regelung

Mit den Vorstandsmitgliedern ist jeweils in den Dienstverträgen Folgendes vereinbart:

„Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Fall von grobem Fehlverhalten die kurzfristige (STI) und die langfristige (LTI) variable Vergütung einzubehalten (Malus) oder - sofern bereits ausbezahlt – innerhalb von sechs Monaten nach Auszahlung auch zurückzufordern (Clawback). Bei Verstößen gegen wesentliche Sorgfaltspflichten oder sonstige wesentliche dienstvertragliche Pflichten, die einen wichtigen Grund im Sinne des Dienstvertragsrechts darstellen, kann der Aufsichtsrat die noch nicht

ausbezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig bis auf Null reduzieren (Malus). Des Weiteren kann er den Bruttobetrag einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung für Geschäftsjahre ab 2021 zurückzubezahlen, wenn sich innerhalb von sechs Monaten nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende, testierte und gebilligte Konzernabschluss fehlerhaft war. Auf ein Verschulden der Vorstandsmitglieder kommt es in diesem Fall nicht an.“

6. Vereinbarte Ziele und Maximalvergütungen

Die derzeit geltenden Vorstandsdiensverträge sehen für die Geschäftsjahre 2021 – 2023 die in der folgenden Tabelle „Vertragliche Gewährung 2022“ dargestellten, jährlichen Zielvergütungen und Maximalvergütungen vor. Die darin enthaltenen LTI-Vergütungen werden nicht für ein Geschäftsjahr, sondern für den Performance-Periode 01.01.2021 bis 31.12.2023 berechnet. Zu Darstellungszwecken wird für jedes Geschäftsjahr jeweils ein Betrag eingesetzt, der rechnerisch einem Drittel der Zielvergütung bzw. der Maximalvergütung für den Performance-Zeitraum entspricht.

Vertragliche Gewährungen (in TEUR)	Dr. Ingo Behrendt Vorstandsvorsitzender Eintrittsdatum: 01.03.2000			Ralf Heilig Vertriebsvorstand Eintrittsdatum: 01.10.2001			Edgar Kuner Entwicklungsvorstand Eintrittsdatum: 01.08.1989		
	2022 (Ziel)	2022 (Min)	2022 (Max)	2022 (Ziel)	2022 (Min)	2022 (Max)	2022 (Ziel)	2022 (Min)	2022 (Max)
	Festvergütung	398	398	398	201	201	201	201	201
Festvergütung (Tochtergesellschaften)	0	0	0	0	0	35	0	0	0
Nebenleistungen	10	10	10	9	9	9	9	9	9
Altersversorgung	72	72	72	0	0	0	0	0	0
Summe	480	480	480	210	210	245	210	210	210
STI EBITDA	278	0	418	122	0	183	122	0	183
STI nfl	70	0	104	30	0	46	30		46
LTI Kapitalmarkt	298	0	446	130	0	195	130	0	195
LTI nfl	74	0	112	33	0	49	33	0	49
LTIP 2018-2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe STI/LTI	720	0	1.080	315	0	473	315	0	473
Summe	1.200	480	1.560	525	210	718	525	210	683

Tabelle: Vertragliche Gewährung 2022

7. Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2022

In den nachfolgenden Kapiteln wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder differenziert nach Zufluss und Gewährung erläutert. Zum einen wird dargestellt, in welchem Umfang den Vorstandsmitgliedern Vergütung im Geschäftsjahr 2022 zugeflossen ist (siehe nachfolgend 7.1) und zum anderen wird dargestellt, in welcher Höhe die Vorstandsmitglieder Vergütungsansprüche im Geschäftsjahr 2022 verdient haben (siehe nachfolgend 7.2).

7.1. Zufluss im Geschäftsjahr 2022

Der Zufluss für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 setzt sich zusammen aus der Festvergütung nebst Nebenleistungen und Altersversorgung (soweit vereinbart), die sich für das Geschäftsjahr 2022 aus dem jeweiligen Dienstvertrag für den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2023 ergibt. Die Novemberrate der Festvergütung des Vorstandsvorsitzenden wurde im Jahr 2022 nicht ausbezahlt. Diese Zahlung wurde im Januar 2023 nachgeholt. Daneben sind dem Vertriebsvorstand, Ralf Heilig, noch variable Vergütungsbestandteile aus den bis zum 31.12.2020 geltenden Dienstverträgen zugeflossen, die erst nach Feststellung des Jahresabschlusses bzw. Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2020 fällig geworden sind, oder bislang gestundet wurden. Hieraus ergibt sich für die Vorstandsmitglieder folgender Zufluss:

Zufluss (in TEUR)	Dr. Ingo Behrendt Vorstandsvorsitzender Eintrittsdatum: 01.03.2000			Ralf Heilig Vertriebsvorstand Eintrittsdatum: 01.10.2001			Edgar Kuner Entwicklungsvorstand Eintrittsdatum: 01.08.1989		
	IST 2022	2022 (Min)	2022 (Max)	IST 2022	2022 (Min)	2022 (Max)	IST 2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Festvergütung	300	398	398	201	201	201	201	201	201
Festvergütung (Tochtergesellschaften)	0	0	0	35	0	35	0	0	0
Nebenleistungen	10	10	10	9	9	9	9	9	9
Altersversorgung	72	72	72	0	0	0	0	0	0
Summe	382	480	480	245	210	245	210	210	210
STI EBITDA	378	0	418	166	0	183	166	0	183
STI nfl	104	0	104	46	0	46	46	0	46
LTI Kapitalmarkt	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LTI nfl	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LTIP 2018-2020	0	0	0	340	0	0	0	0	0
Summe STI/LTI	483	0	522	551	0	229	211	0	229
Summe	865	480	1.002	796	210	474	421	210	439

Tabelle: Zufluss 2022

Kurzfristige variable Vergütung STI ab 2021

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) der Vorstände unterteilt sich in die STI EBITDA und die STI nfl. Beim Vertriebsvorstand, Ralf Heilig, und bei Entwicklungsvorstand, Edgar Kuner, war die kurzfristige variable Vergütung (STI EBITDA und STI nfl) auf einen Höchstbetrag von TEUR 229 begrenzt. Beim Vorstandsvorsitzenden, Dr. Ingo Behrendt, betrug die maximal zu erreichende kurzfristige variable Vergütung TEUR 522. Die STI EBITDA war nach Feststellung der Zielerreichung bzw. Billigung des Konzernabschlusses der Nexus AG fällig. Der Anteil der STI nfl beläuft sich bei allen Vorständen auf

eine Ratio von 20% der Zielvergütung STI. Auf Basis der Einordnung des Nexus-Konzerns in das GAIA Rating im Vergleich zur GAIA-Benchmark, ergab sich eine Zielerreichung von 174% für die STI nFL für das Geschäftsjahr 2021, die für alle drei Vorstände zu einer Ausschüttung der Maximalvergütung des Bonus STI nFL im Jahr 2022 führte.

Bonus 2 (LTIP 2018-2020) 2018 – 2020

Der Bonus 2 (LTIP 2018-2020) richtete sich bei den Vorstandsmitgliedern nach der mittelfristigen Entwicklung des (bereinigten) Konzern-EBITDA der Nexus-Gruppe, wobei rollierend ein Durchschnitt von drei Geschäftsjahren zugrunde gelegt wurde (2018-2020; Bonuszyklus). Der Bonus 2 war beim Vertriebsvorstand Ralf Heilig und beim Entwicklungsvorstand Edgar Kuner jeweils auf einen Höchstbetrag von TEUR 400 begrenzt und die Erfüllung erfolgte in Barmitteln. Beim Vorstandsvorsitzenden Dr. Ingo Behrendt erfolgte die Abgeltung für das Jahr 2018 in Barmitteln und für die Jahre 2019 und 2020 durch die Ausgabe von Stückaktien der Nexus AG, wobei der Gesamtzufluss in Summe auf einen Höchstbetrag von TEUR 950 begrenzt ist. Der Bonus 2 war nach Billigung des Konzernabschlusses der Nexus AG für das letzte Geschäftsjahr des Bonuszyklus (2020) fällig, wobei nach Billigung des Konzernabschlusses für das erste und zweite Jahr des Bonuszyklus Abschlagszahlungen geleistet werden konnten, sofern die Erfüllung in Barmitteln erfolgte. Dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Ingo Behrendt stehen im Rahmen des Bonus 2 für die Jahre 2019 und 2020 insgesamt 20.048 Aktien der Nexus AG zu. Der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung betrug TEUR 1.022. In 2022 wurde kein Zufluss aus diesem Anspruch realisiert, so dass der in 2020 bilanzierte Anspruch der Vorstände noch besteht. Der Ausübungspreis der Aktienoptionen wird sich voraussichtlich EUR 1,00 belaufen und die Ausübung ist für 2023 geplant.

Bonus 2015 - 2017

Aus dem vorangegangenen Bonuszyklus (2015-2017) standen den Vorstandmitgliedern insgesamt 160.000 Aktien der Nexus AG zu. Der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung betrug TEUR 788. Der Anspruch der Vorstandmitglieder wurde 2017 gestundet, um der Nexus AG die Erfüllung im Rahmen des laufenden Aktienrückkaufprogramms zu ermöglichen. Zum 31.12.2020 bestand ein Anspruch des Vorstandsvorsitzenden Dr. Ingo Behrendt auf 54.000 Aktien und des Vertriebsvorstands Ralf Heilig und Entwicklungsvorstands Edgar Kuner auf jeweils 10.000 Aktien. 2021 wurden dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Ingo Behrendt aus diesem Anspruch 40.000 Aktien und dem Vorstandmitglied Edgar Kuner 10.000 Aktien - die zusammen im Rahmen einer Kapitalerhöhung geschaffen wurden - übertragen. Aus dem vorangegangenen Bonuszyklus (2015-2017) stehen dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Ingo Behrendt zum 31.12.2022 daher noch insgesamt 14.000 Aktien der Nexus AG und dem Vorstandmitglied Ralf Heilig noch 10.000 Aktien der Nexus AG zu. Der Anspruch des Vorstandsmittgliedes Edgar Kuner wurde abgegolten. Der Ausübungspreis der Aktienoptionen wird sich voraussichtlich auf EUR 1,00 belaufen und die Ausübung ist für 2023 geplant.

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Ingo Behrendt hat Anspruch auf eine monatliche Zahlung an sieben Unterstützungskassen in Summe von EUR 2.827,88. Darüber hinaus besteht eine Direktzusage der

Nexus AG für eine betraglich fixierte monatliche Rente, welche sich nach der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit richtet. Der Rentenanspruch entsteht mit Erreichen bzw. Vollendung des 60. Lebensjahres. Der Barwert der Verpflichtung beträgt zum 31.12.2022 TEUR 353 (Vj: TEUR 351). In der Berichtsperiode wurde ein Personalaufwand in Höhe von TEUR 105 (Vj: TEUR 117) erfasst.

7.2. Gewährungen für das Geschäftsjahr 2022

Die Gewährungen der für das Geschäftsjahr 2022 verdienten Vergütungsansprüche umfasst die Festvergütung, die Nebenleistungen und die Altersversorgung, die sich aus den Dienstverträgen für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023 ergibt. Hinzu kommen die jeweilige STI EBITDA und STI nFL-Vergütung, die im Geschäftsjahr 2022 verdient wurden, jedoch erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gelangen. Für die LTI-Kapitalmarktvergütung und die LTI nFL-Vergütung wird derzeit angenommen, dass der Zielbetrag am Ende der Performance-Periode erreicht wird, obwohl erst zwei Drittel der Periode erfüllt sind. Jedoch wird angegeben, wie hoch die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 unter der Annahme zu berechnen ist, dass insgesamt die Zielvergütung LTI-Kapitalmarkt und die LTI-nFL-Vergütung erreicht werden. Unterstellt man, dass in der Gesamt-Performanceperiode vom 01.01.2021 bis 31.12.2023 die jeweiligen LTI-Zielvergütungen maximal erreicht werden, so ergibt sich für die geschäftsjährliche Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 der in nachstehender Tabelle „Gewährung in 2022“ gezeigte Betrag.

Gewährungen (in TEUR)	Dr. Ingo Behrendt Vorstandsvorsitzender Eintrittsdatum: 01.03.2000				Ralf Heilig Vertriebsvorstand Eintrittsdatum: 01.10.2001				Edgar Kuner Entwicklungsvorstand Eintrittsdatum: 01.08.1989			
	IST 2022	2022 (Ziel)	2022 (Min)	2022 (Max)	IST 2022	2022 (Ziel)	2022 (Min)	2022 (Max)	IST 2022	2022 (Ziel)	2022 (Min)	2022 (Max)
	Festvergütung	398	398	398	398	201	201	201	201	201	201	201
Festvergütung (Tochtergesellschaften)	0	0	0	0	35	0	0	35	0	0	0	0
Nebenleistungen	10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9
Altersversorgung	72	72	72	72	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	480	480	480	480	245	210	210	245	210	210	210	210
STI EBITDA	352	278	0	418	154	122	0	183	154	122	0	183
STI nfl	104	70	0	104	46	30	0	46	46	30	0	46
LTI Kapitalmarkt	446	298	0	446	195	130	0	195	195	130	0	195
LTI nfl	112	74	0	112	49	33	0	49	49	33	0	49
LTIP 2018-2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe STI/LTI	1.014	720	-	1.080	444	315	-	473	444	315	-	473
Summe	1.494	1.200	480	1.560	689	525	210	718	654	525	210	683

Tabelle: Gewährung in 2022

Die STI EBITDA richtet sich bei allen Vorständen nach dem EBITDA-Konzernergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres der Nexus AG, wobei der Bonus auf einen Höchstbetrag beim Vorstandsvorsitzenden, Dr. Ingo Behrendt, von EUR 418.000 begrenzt ist, beim Vertriebsvorstand, Ralf Heilig, und beim Entwicklungsvorstand, Edgar Kuner, auf jeweils EUR 183.000. Die STI-EBITDA ist nach Feststellung der Zielerreichung bzw. Billigung des Konzernabschlusses der Nexus AG fällig.

Zur Bemessung des Vergütungsbestandteils STI nFL wird das aktuelle GAIA Rating der Nexus AG zur Environmental and Social Governance (ESG), (siehe Ethifinance & GAIA Rating) mit den dort veröffentlichten Benchmarks verglichen. In der GAIA Benchmark-Studie, die 2022 durchgeführt wurde, erreichte die Nexus AG ein deutlich höheres Rating (150 %) als der Benchmark (siehe nachstehende Tabelle „Gewährung STI nFL 2022“).

STI-ZIEL-NFL in T€							
	2022	Benchmark-GAIA 2022	IST GAIA-Rating 2022	STI-Ziel 100%	% Ziel-erreichung	STI-% Gewichtung (MAX)	Gewährung
Dr. Ingo Behrendt	104	42	63	70	150%	150%	104
Ralf Heilig	46	42	63	30	150%	150%	46
Edgar Kuner	46	42	63	30	150%	150%	46

Tabelle: Gewährung STI nFL 2022

Die LTI-Kapitalmarkt-Vergütung richtet sich bei den Vorstandsmitgliedern nach der mittelfristigen Entwicklung der Marktkapitalisierung der Nexus AG, wobei ein Vergleich des durchschnittlichen Unternehmenswertes 2020 mit dem durchschnittlichen Unternehmenswert der Monate November und Dezember 2023 zur Bewertung herangezogen wird. Die LTI-Kapitalmarkt-Vergütung ist beim Vertriebsvorstand, Ralf Heilig, und beim Entwicklungsvorstand, Edgar Kuner, jeweils auf einen Höchstbetrag von TEUR 195 und beim Vorstandvorsitzenden, Dr. Behrendt, auf TEUR 446 begrenzt (siehe nachstehende Tabelle „Gewährung LTI Kapitalmarkt 2022“). Die Berechnung ist ein Zwischenstand innerhalb der Drei-Jahres-Periode und begründet keinen Anspruch auf Auszahlung innerhalb dieser Periode.

LTI-ZIEL-Kapitalmarkt in T€									
	2021	2022	Ziel LTI Kapitalmarkt 100%	Marktkapitalisierung 2020	Marktkapitalisierung 2022	Marktkapitalisierung 2022 für 100% LTI	Ist-Anstieg Marktkapitalisierung 2022	LTI-% Gewichtung (MAX)	LTI-Gewährung 2022
Dr. Ingo Behrendt	446	446	298	628.900	851.581	40.000	222.645	150%	446
Ralf Heilig	195	195	130	628.900	851.581	40.000	222.645	150%	195
Edgar Kuner	195	195	130	628.900	851.581	40.000	222.645	150%	195

Tabelle: Gewährung LTI Kapitalmarkt 2022

Der LTI-nfL richtet sich bei den Vorstandsmitgliedern nach der mittelfristigen Entwicklung des GAIA-Rating der Nexus AG. Zur Bemessung des Vergütungsbestandteils LTI-nfL wird das durchschnittliche GAIA Rating der Nexus AG zur Environmental and Social Governance (ESG), (siehe Ethifinance & GAIA Rating) der Jahre 2021-2023 mit den dort veröffentlichten, durchschnittlichen Benchmarks der Jahre 2021-2023 verglichen. In der GAIA Benchmark-Studie im Jahr 2022 erreichte die Nexus AG erneut ein deutlich höheres Rating (150%) als das Benchmark. Der LTI-nfL ist beim Vertriebsvorstand, Ralf Heilig, und beim Entwicklungsvorstand, Edgar Kuner, jeweils auf einen Höchstbetrag von TEUR 49 begrenzt und beim Vorstandvorsitzenden Dr. Behrendt auf TEUR 112 begrenzt (siehe nachstehende Tabelle „Gewährung LTI-nfL 2022“). Die Berechnung ist eine Zwischenstand innerhalb der drei Jahres-Periode und begründet keinen Anspruch auf Auszahlung innerhalb dieser Periode.

LTI-ZIEL-NFL in T€											
	Benchmark-GAIA aus 21	IST-GAIA Rating aus 21	LTI-Ziel 100% p.a.	% Ziel-erreichung	LTI-% Gewichtung (MAX)	Benchmark-GAIA aus 22	IST-GAIA Rating aus 22	LTI-Ziel 100%	% Ziel-erreichung	LTI-% Gewichtung (MAX)	Gewährung 2022
Dr. Ingo Behrendt	38	66	74	174%	150%	42	63	74	150%	150%	112
Ralf Heilig	38	66	33	174%	150%	42	63	33	150%	150%	49
Edgar Kuner	38	66	33	174%	150%	42	63	33	150%	150%	49

Tabelle: Gewährung LTI-nfL 2022

8. Vergleichende Darstellung der Vorstandsvergütung mit der Ertragsentwicklung des Nexus-Konzerns sowie derselben mit der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten der Nexus AG

Die folgende Tabelle „Gesamtvergütung Gewährung mit Vergleich 2022“ zeigt eine Gegenüberstellung der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung des Nexus-Konzerns. Hierbei wird im Folgenden der von den einzelnen Vorstandsmitgliedern erdiente Gesamtbetrag für die Geschäftsjahre 2018-2021 (unabhängig vom Zufluss) mit dem jeweiligen Vorjahr (unter Berücksichtigung der vorläufigen LTI-Komponenten, unabhängig vom Zufluss) verglichen. Die Ertragsentwicklung des Nexus-Konzerns ist anhand der Umsatzerlöse, des EBITDA und des EBIT ausweislich der Konzernabschlüsse 2017-2021 dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten auf der zweiten Führungsebene wird auf die durchschnittliche Vergütung der entsprechenden Führungskräfte (einschließlich Geschäftsführer von Beteiligungsgesellschaften) an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Nicht berücksichtigt wird die Vergütung von Beschäftigten im Ausland, da die dortigen Vergütungsregelungen mit den Gegebenheiten in Deutschland regelmäßig nicht vergleichbar sind. Die durchschnittliche Vergütung von Beschäftigten der zweiten Führungsebene wurde auch bei der Bemessung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder zugrunde gelegt. Für den Vergleich maßgeblich ist die durchschnittliche, erdiente Vergütung der Beschäftigten der zweiten Führungsebene (einschließlich Geschäftsführern von Beteiligungsgesellschaften) in den Geschäftsjahren 2017 und 2021 (siehe nachstehende Tabelle „Gesamtvergütung Gewährung mit Vergleich 2022“).

Gesamtvergütung Gewährungen (in TEUR) mit Vergleich											
	2017	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Dr. Ingo Behrendt	587	713	21%	810	14%	1.406	74%	1.517	8%	1.494	-1%
Ralf Heilig	270	325	20%	381	17%	375	-2%	599	60%	689	15%
Edgar Küner	239	304	27%	366	20%	366	0%	599	64%	654	9%
2.Ebene Durchschnitt	164	169	3%	171	1%	228	33%	236	3%	256	9%
% Entwicklung Umsatz	119.083	136.469	15%	147.648	8%	162.944	10%	188.178	15%	209.128	11%
% Entwicklung EBITDA	23.718	26.708	13%	33.947	27%	36.640	8%	40.770	11%	44.292	9%
% Entwicklung EBIT	13.316	15.281	15%	17.444	14%	19.915	14%	24.114	21%	27.788	15%

Tabelle: Gesamtvergütung Gewährung mit Vergleich 2022

B. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung des Aufsichtsrats ergibt sich aus § 13a der Satzung der Nexus AG. Diese Regelung wurde in der Hauptversammlung der Nexus AG am 30.04.2020 beschlossen und lautet wie folgt: „Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von jeweils EUR 16.000,00. Abweichend davon erhält der Aufsichtsratsvorsitzende für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von EUR 40.000,00. Dasjenige Mitglied des Aufsichtsrats, das zugleich Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist, erhält abweichend von vorstehend Satz 1 für jedes volle Geschäftsjahr, in dem er den Vorsitz im Prüfungsausschuss wahrnimmt, eine feste Vergütung in Höhe von EUR 24.000,00. Diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats, die den Vorsitz von sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrats wahrnehmen, erhalten neben ihrer Vergütung gemäß vorstehend Satz 1 für jedes volle Geschäftsjahr, in dem sie den Vorsitz im betreffenden Ausschuss wahrnehmen, eine feste Zusatzvergütung von EUR 1.000,00. Ist der Aufsichtsratsvorsitzende zugleich Vorsitzender eines Ausschusses, erhält er für den Vorsitz im Ausschuss keine gesonderte Vergütung.“

Die Aufsichtsratsvergütung für ein Geschäftsjahr ist jeweils innerhalb eines Monats nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das betreffende Geschäftsjahr entscheidet, zur Zahlung fällig. Dies bedeutet, dass das Erdienen der Aufsichtsratsvergütung und die Zahlung jeweils in unterschiedlichen Geschäftsjahren erfolgen. Wenn und soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht wechseln, entspricht jeweils der Betrag des Erdienens dem Betrag des Zuflusses. Im Geschäftsjahr 2022 wurden von den Aufsichtsratsmitgliedern folgende Vergütungen erdient (siehe nachstehende Tabelle „AR-Vergütung 2022“.

Zuzüglich zu den vorstehenden Vergütungen wird, soweit gesetzlich erforderlich, die hierauf anfallende Umsatzsteuer gezahlt.

Im Geschäftsjahr 2022 hat das Prof. Dr. Pocsay seine Aufsichtsratsmitgliedschaft zum 30.08.2022 beendet. Herr Florian Herger wurde am 13.10.2022 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt.

Dr. Hans-Joachim König, ARV, Personalausschussvorsitzender	EUR 40.000,00
Prof. Dr. Ulrich Krystek, st. ARV und Prüfungsausschussvorsitzender	EUR 24.000,00
Dr. Dietmar Kubis	EUR 16.000,00
Prof. Dr. Alexander Pocsay	EUR 10.608,22
Prof. Dr. Felicia Rosenthal	EUR 16.000,00
Jürgen Rottler	EUR 16.000,00
Florian Herger	EUR 3.506,85

Tabelle: AR-Vergütung 2022

Aufsichtsräte, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehören bzw. Vorsitzende eines Ausschusses, die diesem nicht während eines vollen Geschäftsjahres vorsitzen, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit bzw. ihres Vorsitzes. Neben ihrer Vergütung erhalten die Aufsichtsräte Ersatz ihrer Auslagen (zuzüglich Umsatzsteuer). Darüber hinaus wird für die Aufsichtsräte eine D&O-Versicherung unterhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden in den Vorjahren weder Kredite noch Vorschüsse gewährt, noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Für den Aufsichtsrat bestehen keine Aktienoptionsprogramme und/oder ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme.

Im Hinblick auf die Ertragsentwicklung des Nexus-Konzerns und die Vergütung der Beschäftigten auf der zweiten Führungsebene wird auf die Ausführungen unter vorstehend A. Ziff. 8 verwiesen. Ein Vergleich der jeweiligen Entwicklung ist aufgrund der statischen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nicht weiterführend. Jedoch wird die Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats zukünftig in regelmäßigen Abständen vor dem Hintergrund der Ertragsentwicklung des Nexus-Konzerns sowie der Vergütungsentwicklung der Beschäftigten der zweiten Führungsebene des Nexus-Konzerns (einschließlich Geschäftsführer der Beteiligungsgesellschaften) vorgenommen.