

## Vergütungsbericht 2023

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform gewählt. Die 11 88 0 Solutions AG versichert, dass sie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt betrachtet.*

Gemäß § 162 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 des Handelsgesetzbuches (HGB)) gewährte und geschuldete Vergütung zu erstellen.

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands (Abschnitt I.) und des Aufsichtsrats (Abschnitt II.) der 11 88 0 Solutions AG im Geschäftsjahr 2023, d.h. im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023.

### **I. Vergütung der Vorstandsmitglieder**

Im Geschäftsjahr 2023 war Christian Maar Alleinvorstand der 11 88 0 Solutions AG.

Die Vergütung des Vorstands der 11 88 0 Solutions AG basierte im Geschäftsjahr 2023 auf folgendem Vergütungssystem:

Nach § 120a AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder gemäß § 87a AktG bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, zu beschließen. Das Vergütungssystem des Vorstands findet für alle künftig neu abzuschließenden Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für die Verlängerung bereits bestehender Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern Anwendung.

Der von der Hauptversammlung der 11 88 0 Solutions AG zu fassende Beschluss nach § 120a AktG erfolgte gemäß § 26j Abs. 1 Satz 1 EG-AktG erstmals in der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2021.

Bei der Festlegung der Vergütung und Leistungskriterien des Vergütungssystems 2021 orientiert sich der Aufsichtsrat insbesondere an folgenden Zielen:

- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds ist leistungsbezogen und steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie dem Unternehmenserfolg. Die Vergütung ist im Verhältnis zu vergleichbaren Unternehmen marktüblich und wettbewerbsfähig.

- Das Vergütungssystem trägt zur Förderung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.
- Durch die ausgewählten Leistungskriterien wird eine Harmonisierung der Interessen der 11 88 0-Gruppe und ihrer Mitarbeiter, der Aktionäre der Gesellschaft, der Kunden und sonstiger Stakeholder erreicht. Bei der Auswahl der Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat auch auf eine Harmonisierung der Zielvorgaben des Vorstands mit den Zielvorgaben der weiteren Führungskräfte in der 11 88 0-Gruppe.
- Im Rahmen der Festlegung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Vergütung der Mitarbeiter der Gesellschaft.
- Zum Zwecke der Ausrichtung der Vergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft überwiegen die variablen langfristigen Vergütungsbestandteile die kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile.
- Bei der Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung werden auch nicht-finanzielle Leistungskriterien berücksichtigt, insbesondere auch, um den persönlichen Beitrag des Vorstandsmitglieds zur Unternehmensentwicklung angemessen zu berücksichtigen.

Das von der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 gebilligte „Vergütungssystem 2021“ des Vorstands sah zudem vor, dass die langfristige variable Vergütung (Long-Term-Incentive, LTI) als LTI-Cash-Bonus gewährt wird. Darüber hinaus konnte der Aufsichtsrat vorsehen, dass der LTI-Cash-Bonus bei Fälligkeit der Auszahlung teilweise in virtuelle Aktien der Gesellschaft angelegt wird.

Der Aufsichtsrat hat, basierend auf den Vorarbeiten seines Personalausschusses, am 28. April 2022 die Änderung von Abschnitt 4.2.2 des Vergütungssystems 2021 beschlossen. Das „Vergütungssystem 2022“ des Vorstands sieht nunmehr vor, dass der LTI-Bonus nicht ausschließlich in bar, sondern auch in Aktien der Gesellschaft oder in Optionen auf Aktien der Gesellschaft gewährt werden kann. Diese Möglichkeit stellte eine wesentliche Änderung des Vergütungssystems des Vorstands dar und war der Hauptversammlung am 14. Juni 2022 deshalb erneut zur Billigung vorzulegen. Die Hauptversammlung hat am 14. Juni 2022 das Vergütungssystem 2022 des Vorstands der 11 88 0 Solutions AG gebilligt.

Vollständige Beschreibungen des „Vergütungssystems 2021“ und des „Vergütungssystems 2022“ für den Vorstand und den Aufsichtsrat sind über die Internetseite unter <https://ir.11880.com/verguetung-vorstand-und-aufsichtsrat> öffentlich zugänglich.

Im Zuge der vom Aufsichtsrat der Gesellschaft am 05. November 2021 beschlossenen erneuten Bestellung von Christian Maar für die Zeit vom 1. April 2022 bis zum 31. März 2027 zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft wurde der Anstellungsvertrag am 9. November 2021 neu abgeschlossen. Somit findet auf den Anstellungsvertrag grundsätzlich das Vergütungssystem 2021 Anwendung.

Der aktuelle Anstellungsvertrag von Christian Maar sieht in Ziff. 2.4 vor, dass sich Aufsichtsrat und Vorstand vorbehalten, den zu gewährenden LTI-Bonus im Nachgang zur ordentlichen Hauptversammlung 2022 dergestalt anzupassen, dass der LTI-Bonus nicht in bar, sondern ceteris paribus in Aktien der Gesellschaft oder in Optionen auf Aktien der Gesellschaft gewährt werden kann, sofern das von der Hauptversammlung zu beschließende Vergütungssystem diese Möglichkeit künftig vorsehen würde. Diese Möglichkeit sieht das Vergütungssystem 2022 nunmehr vor. Eine solche Anpassung des Anstellungsvertrages ist aber bislang noch nicht erfolgt.

## 2. Vergütung des Vorstands der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023

### 2.1 Struktur der Vergütung des Vorstands

Die dem einzigen im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglied Christian Maar gewährte Vergütung entspricht den Vorgaben des „Vergütungssystems 2021“, die wie nachfolgend dargestellt angewendet wurden.

Die Vergütung von Christian Maar setzt sich aus festen (erfolgsunabhängigen) sowie variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütungskomponente besteht aus der Grundvergütung sowie Sach- und sonstigen Bezügen (Nebenleistungen). Darüber hinaus ist im Todesfall von Christian Maar eine Hinterbliebenenversorgung vereinbart. Die festen (erfolgsunabhängigen) Vergütungsbestandteile des Vorstands bestanden im Geschäftsjahr 2023 aus einer Grundvergütung in Höhe von 440.000 EUR. Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestehen aus

- (i) kurzfristigen variablen Bestandteilen in Form eines jährlichen Bonus sowie
- (ii) langfristigen variablen Bestandteilen in Form von an langfristigen Leistungskriterien ausgerichteter Boni („**LTI Bonus**“).

Die kurzfristige jährliche variable Vergütung besteht in Höhe von 60% aus einem Performance Bonus für die Erreichung finanzieller Ziele („**Performance Bonus**“) und in Höhe von 40% aus einem Qualitativen Bonus für die Erreichung nicht-finanzieller Ziele („**Qualitativer Bonus**“). Jeweils im ersten Quartal eines jeden Geschäftsjahres wird eine Zielvereinbarung hinsichtlich der finanziellen und nicht-finanziellen Ziele abgeschlossen, auf deren Grundlage die Bemessung dieser variablen Vergütung für das Geschäftsjahr erfolgt. Der konkrete Betrag wird dabei in Abhängigkeit der Zielerreichung festgelegt. Bei einer Unter- bzw. Überschreitung der Zielvorgaben für den Performance Bonus und/oder den Qualitativen Bonus erfolgt eine entsprechende prozentuale Anpassung, wobei bei einer Überschreitung der festgelegten Ziele der Maximalbetrag sowohl des Performance Bonus als auch des Qualitativen Bonus auf das 1,2-fache des Zielbetrages begrenzt ist. Liegt die Zielerreichung für den Performance Bonus und/oder für den Qualitativen Bonus unter 80% wird der betreffende Bonus auf 0 gekürzt.

## **Performance Bonus**

Der Grad der Zielerreichung hinsichtlich des Performance Bonus wird unmittelbar nach Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr, für das die Ziele vereinbart wurden, durch den Aufsichtsrat ermittelt und festgelegt. Von dem Performance Bonus kommen 60% mit der jeweils unmittelbar folgenden regelmäßigen Gehaltsabrechnung zur Auszahlung. Der verbleibende Teil des Performance Bonus (40%) wird in virtuelle Aktien der Gesellschaft umgewandelt („**Deferral**“). Der maßgebliche Aktienkurs für den Wert der virtuellen Aktien im Zeitpunkt der Umwandlung ist der arithmetische Mittelwert des Schlusskurses der Aktie der 11 88 0 Solutions AG im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) an den Börsenhandelstagen in den letzten drei Monaten vor Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr, für das die Ziele vereinbart wurden.

Nach Ablauf einer Haltefrist von zwei Jahren nach Umwandlung wird der Wert der virtuellen Aktien ermittelt und ausgezahlt. Der maßgebliche Aktienkurs für den Wert der virtuellen Aktien zum Zeitpunkt der Ermittlung ist der arithmetische Mittelwert der Schlusskurse der Aktie der 11 88 0 Solutions AG im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) an den Börsenhandelstagen in den letzten drei Monaten vor Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweils übernächste Geschäftsjahr, für das die Ziele vereinbart wurden. Dem so ermittelten Wert der virtuellen Aktien werden etwaige, während der Haltefrist an die Aktionäre ausgeschüttete Dividenden hinzugerechnet.

Unabhängig von der Kursentwicklung und/oder etwaigen Dividendenzahlungen beträgt der Gesamtwert der virtuellen Aktien höchstens 120% des nach dem arithmetischen Mittelwert berechneten Ausgangswerts der virtuellen Aktien bei der Umwandlung der variablen Vergütung in die virtuellen Aktien. Liegt der Gesamtwert der virtuellen Aktien nach Ablauf der Haltefrist unter 50%, werden die virtuellen Aktien nicht ausbezahlt, der einbehaltene Performance-Bonus (40%) wird damit auf 0 gekürzt.

## **Qualitativer Bonus**

Der Erreichungsgrad der nicht-finanziellen Zielvorgaben wird im ersten Quartal des Folgegeschäftsjahres ermittelt und durch den Aufsichtsrat festgelegt. Der sich hieraus ergebende Qualitative Bonus wird mit dem nächsten regelmäßigen Gehaltslauf unmittelbar ausgezahlt.

## **LTI Cash-Bonus**

Die langfristige variable Vergütung soll das langfristige Engagement des Vorstandsmitglieds für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum im Zeitraum 01. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2026 fördern. Der LTI Cash-Bonus besteht aus drei Projektboni in Höhe von maximal 200.000 EUR, 1.500.000 EUR und 800.000 EUR.

Der Appreciation Value-Bonus (oder auch „AV-Bonus“) in Höhe von maximal 200.000 EUR knüpft an die einmalige oder mehrmalige Zuführung frischen Kapitals oder werthaltiger Sacheinlagen im Zuge von Kapitalerhöhungen gegen Einlagen durch Ausgabe neuer Aktien der Gesellschaft in Höhe von insgesamt 10% des Grundkapitals zum Gewährungszeitpunkt in Höhe von 24.915.200 EUR an.

Der Cash-Generation-Bonus (oder auch „CG-Bonus“) in Höhe von maximal 1.500.000 EUR knüpft an die Schaffung operativer Ertragskraft der Gesellschaft an. Er entsteht, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- i) Der Nettozufluss finanzieller Mittel aus der operativen Geschäftstätigkeit des 11880 Solutions AG Konzerns („Free Cash Flow“) muss mindestens 1,5 Mio. EUR („Schwellenwert“) im Geschäftsjahr 2026 betragen.

Die Ermittlung des Free Cash Flow erfolgt dabei auf Grundlage des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses 2026 der 11880 Solutions AG Gruppe. Der Free Cash Flow ergibt sich aus der Summe aus dem Cashflow der betrieblichen Tätigkeit und dem Cashflow aus Investitionstätigkeit. Die Berechnung dieser beiden Größen erfolgt in Anlehnung an die im Geschäftsbericht 2020 der 11880 Solutions AG - Gruppe auf den Seiten 58/59 (deutsche Fassung) dargestellte Herleitung unter Einbezug der dortigen Einzelpositionen.

- ii) Weiterhin muss die vom Vorstand am Ende des Geschäftsjahres 2026 aufgestellte und vom Aufsichtsrat genehmigte Drei-Jahres-Planung für die nachfolgenden Geschäftsjahre 2027 – 2029 für jedes einzelne Geschäftsjahr jeweils einen höheren Cash Flow als der für 2026 definierte Schwellenwert vorsehen. Der CG-Bonus ist nicht zurückzuzahlen, wenn die Drei-Jahres-Planung – ex post betrachtet – nicht eintritt.

Der Wachstums-Bonus (oder auch „W-Bonus“) in Höhe von maximal 800.000 EUR knüpft an das nachhaltige Wachstum der Gesellschaft an. Er entsteht, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- i) Der Umsatz des Geschäftssegments Digital des 11880 Solutions AG Konzerns („Umsatz Digital“) muss mindestens 60 Mio. EUR („Schwellenwert 1“) in einem oder mehreren Geschäftsjahren im Zeitraum 2022 - 2026 betragen und in der Summe dieser fünf Geschäftsjahre („Kumulierter Umsatz Digital 2022 – 2026“) wenigstens 270 Mio. EUR („Schwellenwert 2“) betragen.

Die Ermittlung des Umsatzes Digital erfolgt dabei auf Grundlage der jeweils geprüften und gebilligten Konzernabschlüsse der 11880 Solutions AG Gruppe. Die Berechnung des Umsatzes Digital erfolgt in Anlehnung an die im Geschäftsbericht 2020 der 11880 Solutions AG-Gruppe auf den Seiten 116/117 (deutsche Fassung) getroffene Zuordnung zu dem Geschäftssegment Digital und umfasst die Geschäftsbereiche Media und Software.

- ii) Weiterhin muss die vom Vorstand am Ende des Geschäftsjahres 2026 aufgestellte und vom Aufsichtsrat genehmigte Drei-Jahres-Planung für die nachfolgenden Geschäftsjahre 2027 – 2029 einen höheren kumulierten Umsatz Digital als der kumulierte Umsatz Digital 2024 – 2026 erreichte vorsehen. Der W-Bonus ist nicht zurückzuzahlen, wenn die Drei-Jahres-Planung – ex post betrachtet – nicht eintritt.

Der LTI Cash-Bonus ist auf fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2026 angelegt und wird insgesamt, sofern alle erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sein werden, innerhalb von 30 Geschäftstagen nach Billigung des geprüften Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2026 zur Zahlung fällig.

## 2.2 Höhe der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle gibt die dem Vorstandsmitglied Christian Maar im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wieder, aufgeteilt nach festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie deren jeweiligen Anteil an der Gesamtsumme. Dabei wird darauf hingewiesen, dass die Gesellschaft die Begriffe „gewährt“ und „geschuldet“ im Hinblick auf die Vergütung im Einklang mit der Gesetzesbegründung zum ARUG II wie folgt anwendet:

- Eine Vergütung ist „*gewährt*“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d.h. tatsächlich, zufließt und damit in sein Vermögen übergeht („**Zuflussprinzip**“, vgl. Begründung zum Regierungsentwurf ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S.111, Begründung Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53). Die Gesellschaft gibt daher als „gewährte“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG diejenigen Leistungen an, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 tatsächlich zugeflossen sind, insbesondere durch Zahlung an das Vorstandsmitglied.
- Eine Vergütung ist „*geschuldet*“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist (Begründung zum Regierungsentwurf ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S.111, Begründung Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53).

Dementsprechend enthält die nachfolgende Tabelle die für das Geschäftsjahr 2023 gezahlte feste Vergütung sowie variable Vergütungsbestandteile, die im Geschäftsjahr 2023 an das Vorstandsmitglied gezahlt und damit gemäß den vorstehenden Erläuterungen „gewährt“ wurden.

Dies betrifft im Einzelnen:

- 60% des Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2022,
- 40% des Performance Bonus (Deferral) für das Geschäftsjahr 2020 und
- den Qualitativen Bonus für das Geschäftsjahr 2022.

Der Anteil von 40% des Performance Bonus, also der Deferral für das Geschäftsjahr 2021 und 2022, ist dagegen nicht in der nachstehenden Tabelle enthalten, da dieser erst im Jahr 2024 bzw. 2025 fällig wird und daher im Geschäftsjahr 2023 weder „gewährt“ noch „geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist. Dasselbe gilt für den gesamten Performance Bonus und den Qualitativen Bonus für das Geschäftsjahr 2023, da diese erst im Jahr 2024 bzw. im Fall des Deferrals im Jahr 2026 fällig werden. Dasselbe gilt zudem für den LTI-Bonus, der innerhalb von 30 Geschäftstagen nach Billigung des geprüften Konzernabschlusses 2026, mithin im Jahr 2027 fällig wird und daher ebenfalls im Geschäftsjahr 2023 weder gewährt noch geschuldet i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist. Über diese Vergütungsbestandteile wird daher in dem Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr berichtet werden.

**Die im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung des gegenwärtigen Vorstands setzt sich wie folgt zusammen:**

|   | (EUR)          | Prozentualer Anteil<br>(in %) |
|---|----------------|-------------------------------|
| Grundvergütung  | 440.000        | 78                            |
| Nebenleistungen   | 38.574         | 7                             |
| 60% des Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2022            | 0              | 0                             |
| 40% des Performance Bonus (Deferral) für das Geschäftsjahr 2020 | 27.158         | 5                             |
| Qualitativer Bonus für das Geschäftsjahr 2022                   | 59.888         | 10                            |
| <b>Gesamtsumme</b>  | <b>565.620</b> | <b>100</b>                    |

### 2.3 Leistungskriterien für die variable Vergütung

Für die kurzfristige variable Vergütung gibt der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr Leistungskriterien vor, anhand deren Zielerreichung sich die Höhe des auszuzahlenden Bonus bemisst. Die Leistungskriterien, die der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2020 und 2022 vorgegeben hat, richteten sich an den strategischen und operativen Zielen der Gesellschaft und des 11 88 0 Solutions-Konzerns aus, insbesondere im Hinblick auf das Erreichen von wirtschaftlichen und finanziellen Zielen.

Im Einzelnen:

Die vom Aufsichtsrat für den **Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2022** vorgegebenen Leistungskriterien, deren Gewichtung sowie die Zielerreichung und die sich daraus ergebende Auszahlung des Performance Bonus sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.

| Vorgegebenes Ziel  | Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung | Gewichtung (in %) | Art der Zielerreichung (Maßnahme) | Grad der Zielerreichung (in %)                      |             |             |     |      |      |                       |    |                |   |
|--|--|-------------------|-----------------------------------|---|-------------|-------------|-----|------|------|-----------------------|----|----------------|---|
| Umsatz 11880-Gruppe inkl. dem Tochterunternehmen Fairrank in Mio.€ (deferred) <table border="1" style="margin-top: 10px; width: 100%;"> <tr> <td>min</td> <td>80%</td> <td>56,3</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>100%</b></td> <td><b>58,3</b></td> </tr> <tr> <td>max</td> <td>120%</td> <td>60,3</td> </tr> </table> | min  | 80%               | 56,3                              |   | <b>100%</b> | <b>58,3</b> | max | 120% | 60,3 | 01.01. bis 31.12.2022 | 50 | 56,02 Mio. EUR | 0 |
| min  | 80%  | 56,3              |                                   |   |             |             |     |      |      |                       |    |                |   |
|  | <b>100%</b>                                  | <b>58,3</b>       |                                   |   |             |             |     |      |      |                       |    |                |   |
| max  | 120%   | 60,3              |                                   |   |             |             |     |      |      |                       |    |                |   |
| EBITDA 11880-Gruppe in Mio.€ <table border="1" style="margin-top: 10px; width: 100%;"> <tr> <td>min</td> <td>80%</td> <td>3,5</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>100%</b></td> <td><b>3,9</b></td> </tr> <tr> <td>max</td> <td>120%</td> <td>4,7</td> </tr> </table>   | min  | 80%               | 3,5                               |   | <b>100%</b> | <b>3,9</b>  | max | 120% | 4,7  | 01.01. bis 31.12.2022 | 50 | 2,38 Mio. EUR  | 0 |
| min  | 80%  | 3,5               |                                   |   |             |             |     |      |      |                       |    |                |   |
|  | <b>100%</b>                                  | <b>3,9</b>        |                                   |   |             |             |     |      |      |                       |    |                |   |
| max  | 120%   | 4,7               |                                   |   |             |             |     |      |      |                       |    |                |   |
|  |  |                   |                                   | <b>Grad der Zielerreichung GESAMT:</b><br><u>0%</u> |             |             |     |      |      |                       |    |                |   |

Die vom Aufsichtsrat für den **Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020** vorgegebenen Leistungskriterien, deren Gewichtung sowie die Zielerreichung und die sich daraus ergebende Auszahlung des Performance Bonus sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.



| Vorgegebenes Ziel   | Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung | Gewichtung (in %) | Art der Zielerreichung (Maßnahme) | Grad der Zielerreichung (in %)                                 |             |             |     |      |      |                       |    |               |       |
|---|--|-------------------|-----------------------------------|--|-------------|-------------|-----|------|------|-----------------------|----|---------------|-------|
| Umsatz 11880-Gruppe in Mio.€ (deferred) <table border="1" style="margin-top: 10px; width: 100%;"> <tr> <td>min</td> <td>80%</td> <td>46,6</td> </tr> <tr style="background-color: #e1f5fe;"> <td></td> <td><b>100%</b></td> <td><b>48,6</b></td> </tr> <tr> <td>max</td> <td>120%</td> <td>50,6</td> </tr> </table> | min  | 80%               | 46,6                              |  | <b>100%</b> | <b>48,6</b> | max | 120% | 50,6 | 01.01. bis 31.12.2020 | 50 | 49,5 Mio. EUR | 108,7 |
| min   | 80%  | 46,6              |                                   |  |             |             |     |      |      |                       |    |               |       |
|   | <b>100%</b>                                  | <b>48,6</b>       |                                   |  |             |             |     |      |      |                       |    |               |       |
| max   | 120%   | 50,6              |                                   |  |             |             |     |      |      |                       |    |               |       |
| EBITDA 11880-Gruppe in Mio.€ (deferred) <table border="1" style="margin-top: 10px; width: 100%;"> <tr> <td>min</td> <td>80%</td> <td>1,5</td> </tr> <tr style="background-color: #e1f5fe;"> <td></td> <td><b>100%</b></td> <td><b>2,5</b></td> </tr> <tr> <td>max</td> <td>120%</td> <td>2,8</td> </tr> </table>    | min  | 80%               | 1,5                               |  | <b>100%</b> | <b>2,5</b>  | max | 120% | 2,8  | 01.01. bis 31.12.2020 | 50 | 2,9 Mio. EUR  | 120,0 |
| min   | 80%  | 1,5               |                                   |  |             |             |     |      |      |                       |    |               |       |
|   | <b>100%</b>                                  | <b>2,5</b>        |                                   |  |             |             |     |      |      |                       |    |               |       |
| max   | 120%   | 2,8               |                                   |  |             |             |     |      |      |                       |    |               |       |
|   |  |                   |                                   | <b>Grad der Zielerreichung GESAMT:</b><br><u><b>114,35</b></u> |             |             |     |      |      |                       |    |               |       |

Die vom Aufsichtsrat für den **Qualitativen Bonus für das Geschäftsjahr 2022** vorgegebenen Leistungskriterien, deren Gewichtung sowie die Zielerreichung und die sich daraus ergebende Auszahlung des Qualitativen Bonus sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.

| Vorgegebenes Ziel   | Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung | Gewichtung (in %) | Art der Zielerreichung (Maßnahme) | Grad der Zielerreichung (in %) |
|---|--|-------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Umsatz Digital (SW/Media) in Mio.€ (deferred) <p style="color: blue; margin-top: 10px;">➔ 46,5 Mio. EUR</p> | 01.01. bis 31.12.2022                        | 50                | 43,66 Mio. EUR                    | 93,88                          |

| Vorgegebenes Ziel   | Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung | Gewichtung (in %) | Art der Zielerreichung (Maßnahme) | Grad der Zielerreichung (in %)                               |
|---|--|-------------------|-----------------------------------|--|
| Umsatz Call Center Services<br>in Mio.€<br><br>→ 5,3 Mio. EUR | 01.01. bis<br>31.12.2022                     | 50                | 7,06 Mio. EUR                     | 120,0  |
|   |  |                   |                                   | <b>Grad der Zielerreichung<br/>GESAMT:<br/><u>106,94</u></b> |

Die Transformationsziele im Jahr 2022 beinhalten die strategischen Ziele des Unternehmens, den Wachstumsmarkt Digital auszubauen, insbesondere unter Beachtung der Steigerung der Kundenanzahl und des Kundenwertes sowie den degenerierenden Bereich der klassischen Telefonauskunft durch Call Center-Drittgeschäft zu kompensieren.

Vor dem Hintergrund der Zielerreichung (in Prozent) ergibt sich die folgende Auszahlung des **Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2022**:

| In Aussicht gestellter Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2022 (maximal 120%, EUR) | Grad der Zielerreichung (in %) | Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2022 (60%) (EUR) |
|---|--------------------------------|--|
| 60.480  | 0                              | 0  |

Vor dem Hintergrund der Zielerreichung (in Prozent) ergibt sich die folgende Auszahlung des **Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (Deferral)**:

| In Aussicht gestellter Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (maximal 120%, EUR) | Grad der Zielerreichung (in %) | Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (40%) nach Umwandlung des Deferral (EUR) |
|---|--------------------------------|---|
| 46.106  | 114,35                         | 27.158  |

Nach Ablauf der Haltefrist von 2 Jahren im Jahr 2023 war für die Ermittlung des Deferrals der arithmetische Mittelwert der Schlusskurse im Xetra-Handel Frankfurt an den

Börsenhandelstagen in den letzten 3 Monaten vor Feststellung des Jahresabschlusses 2022 maßgeblich.

Vor dem Hintergrund der Zielerreichung (in Prozent) ergibt sich die folgende Auszahlung des **Qualitativen Bonus für das Geschäftsjahr 2022**:

| In Aussicht gestellter Qualitativer Bonus für das Geschäftsjahr 2022 (maximal 120%, EUR) | Grad der Zielerreichung (in %) | Qualitativer Bonus für das Geschäftsjahr 2022 (EUR) |
|--|--------------------------------|---|
| 67.200   | 106,94                         | 59.888  |

## 2.4 Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft der letzten fünf Jahre:

|  | 2023 gegenüber 2022 | 2022 gegenüber 2021 | 2021 gegenüber 2020* | 2020 gegenüber 2019* | 2019 gegenüber 2018* |
|--|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>Entwicklung Vorstandsvergütung (in %)</b>   |                     |                     |                      |                      |                      |
| Christian Maar   | -7                  | 5                   | 2                    | 12                   | 5                    |
| <b>Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis (in %)</b> |                     |                     |                      |                      |                      |
| Oberer Führungskreis   | -9                  | 2                   | -4                   | -2                   | 2                    |
| Belegschaft  | 16                  | 7                   | 4                    | 6                    | 0                    |
| <b>Ertragsentwicklung (in %)</b>   |                     |                     |                      |                      |                      |
| <b>Jahresergebnis<sup>1</sup></b>  | 19,2                | -43,3 <sup>3</sup>  | 52,9                 | -19,3                | 68,2                 |
| <b>EBIT (Konzern)<sup>2</sup></b>  | 17,3                | -922,8 <sup>3</sup> | 87,6 <sup>**3</sup>  | -26,1                | 30,8                 |

\*Die zugrunde gelegte Gesamtvergütung der Geschäftsjahre bis 2020 ist die Gesamtvergütung gemäß Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres (für den Vorstand gemäß Zuflusstabelle des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017). Die Ermittlung der Gesamtvergütung für den Vorstand für die Geschäftsjahre bis 2020 nach der Zuflusstabelle des Deutschen Corporate

<sup>1</sup> Das Jahresergebnis ist der Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag der 11 88 0 Solutions AG (Einzelabschluss) gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB.

<sup>2</sup> Die 11 88 0 Solutions AG definiert das EBIT auf Konzernebene wie folgt: Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern.

\*\* Korrigierte Umsatzzahl im Bereich Media nach Fehlerkorrektur

<sup>3</sup> Rückwirkende Anpassung an die geprüften, testierten und veröffentlichten Konzern-Jahresabschlüsse / HGB-Abschlüsse der 11880 Solutions AG, da im Jahr 2022 und 2021 vorläufige Daten verwendet wurden, die aufgrund Nachbuchungen und Prüfungsfeststellungen Änderungen unterlegen haben.

Governance Kodex 2017 weicht von der Ermittlung der Gesamtvergütung für den Vorstand für 2021 ab. Denn anders als nach den oben unter Abschnitt 2.2 dargestellten Grundsätzen zu der Auslegung der „gewährten und geschuldeten“ Vergütung wurde unter dem Deutschen Corporate Governance Kodex 2017 in der Zuflusstabelle auch ein im Berichtsjahr „erdienter“ Bonus berücksichtigt, auch wenn dieser im Berichtsjahr noch nicht fällig oder gezahlt wurde.

## **2.5 Aktien und Aktienoptionen**

Dem Vorstand wurden in der Vergangenheit weder Aktien noch Aktienoptionen gewährt oder zugesagt. Der Anstellungsvertrag von Christian Maar sieht in Ziff. 2.4 vor, dass sich Aufsichtsrat und Vorstand vorbehalten, den zu gewährenden LTI-Bonus im Nachgang zur ordentlichen Hauptversammlung 2022 dergestalt anzupassen, dass der LTI-Bonus nicht in bar, sondern ceteris paribus in Aktien der Gesellschaft oder in Optionen auf Aktien der Gesellschaft gewährt werden kann, sofern das von der Hauptversammlung zu beschließende Vergütungssystem diese Möglichkeit künftig vorsehen würde. Die Möglichkeit sieht das Vergütungssystem 2022 nunmehr vor. Eine solche Anpassung des Anstellungsvertrages ist aber bislang noch nicht erfolgt.

## **2.6 Keine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile**

Die Gesellschaft hatte im Jahr 2023 keinen Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern und hat insofern auch keine variablen Vergütungsbestandteile vom Vorstand zurückgefordert.

## **2.7 Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4, 5 AktG**

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG ist auch eine Erläuterung in den Vergütungsbericht aufzunehmen, wie der Beschluss der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht nach § 120a Abs. 4 AktG oder die Erörterung des Vergütungsberichts nach § 120a Abs. 5 AktG berücksichtigt wurde.

Der Vergütungsbericht wurde der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Beschlussfassung über die Billigung vorgelegt. Der Vergütungsbericht 2022 wurde von den abstimmungsberechtigten Aktionären mit 99,99% gebilligt.

Da es keine Kritik der Aktionäre an dem Vergütungsbericht 2022 gab, bestand kein Anlass des Aufsichtsrats, Veränderungen am Vergütungsbericht vorzunehmen.

## **2.8 Einhaltung der Maximalvergütung**

Das maßgebliche Vergütungssystem 2021 sieht für das Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von 1.250.000 EUR vor. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller Werte, die aus den Vergütungsregelungen in einem Geschäftsjahr

resultieren, d.h. die Summe der Grundvergütung, Nebenleistungen und kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile.

Die Christian Maar in 2023 „gewährte und geschuldete“ Vergütung (wie vorstehend unter Abschnitt 2.1 ausgeführt) i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG belief sich auf EUR 565.620 (TEUR 566). Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet werden, da erst in dem Geschäftsjahr die konkrete Höhe des LTI Cash-Bonus ermittelt wird.

Die vorstehenden Angaben basieren auf der unter Abschnitt 2.1 angegebenen Auslegung der Begriffe „gewährt“ und „geschuldet“ in § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und berücksichtigen dementsprechend alle im Geschäftsjahr 2023 an den Vorstand gezahlte Vergütungsbestandteile. Die Maximalvergütung kann hierbei immer erst rückwirkend überprüft werden. Und zwar dann, wenn die Auszahlung des Performance Bonus (Deferral) für das Geschäftsjahr 2023 feststeht.

## **2.9 Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit**

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages wegen vorzeitigen Widerrufs der Bestellung zum Vorstandsmitglied oder wegen vorzeitiger Amtsniederlegung aus wichtigem Grund gilt eine zweistufige Abfindungsregelung:

In der ersten Stufe erhält der Vorstand eine auf seiner bisherigen durchschnittlichen monatlichen Grundvergütung gemäß Anstellungsvertrag basierende Abfindung. Als Referenzwert I. wird dabei der Durchschnitt der bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Kündigung gezahlten/zu zahlenden monatlichen fixen Vergütung angesetzt. Dieser Referenzwert wird mit der Anzahl der noch verbleibenden Monate der Restlaufzeit (bei nicht vollen Monaten entsprechend anteilig) des Anstellungsvertrages multipliziert (Abfindung I.). Zudem erhält der Vorstand bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfindung II., wenn für das letzte Geschäftsjahr, das vor Beendigung des Anstellungsvertrages abgeschlossen wurde, ein Anspruch auf eine variable Vergütung gemäß dem vorliegenden Anstellungsvertrag bestand/besteht. Der Referenzwert II. für die Abfindung II. entspricht einem Zwölftel der variablen Vergütung des vorausgehenden Geschäftsjahres. Der Referenzwert wird mit der Anzahl der noch verbleibenden Monate der Restlaufzeit des Anstellungsvertrages (bei nicht vollen Monaten entsprechend anteilig) multipliziert. Ein LTI- Bonus wird bei der Berechnung des Referenzwertes II. nicht berücksichtigt. Die Abfindung ist der Höhe nach begrenzt auf das maximal Achtzehnfache der jeweils geltenden Referenzwerte (Abfindungscap). Vorstehende Regelungen finden keine Anwendung, wenn der Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG aus vom Vorstand zu vertretenden wichtigem Grund erfolgt. In diesem Fall ist die Gesellschaft berechtigt, auch den Anstellungsvertrag aus wichtigem Grund zu kündigen. Eine Abfindung gemäß vorstehender Ausführungen steht dem Vorstand in diesem Fall nicht zu. Legt der Vorstand sein Amt ohne wichtigen Grund nieder, kann

die Gesellschaft den Anstellungsvertrag außerordentlich kündigen. Eine Abfindung steht dem Vorstand in diesem Fall nicht zu.

## **2.10. Hinterbliebenenbezüge**

Im Todesfall von Christian Maar erhalten die Witwe oder unterhaltsberechtigten Kinder Festbezüge für 6 Kalendermonate nach dem Sterbemonat, d.h. 220.000 EUR. Die Gesellschaft hat innerhalb des Geschäftsjahres 2023 hierfür keinen Betrag aufgewandt.

## **II. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder**

### **1. Grundzüge der Aufsichtsratsvergütung**

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 4.6 der Satzung der 11 88 0 Solutions AG wie folgt festgelegt:

#### *„§ 4.6 Vergütung des Aufsichtsrats*

- (1) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält außer dem Ersatz seiner Auslagen eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 15.000,00. Für den Vorsitzenden erhöht sich die Vergütung auf das Dreifache, für den stellvertretenden Vorsitzenden auf das 1,5-Fache. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung. Die Vergütung ist jeweils zahlbar nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das abgelaufene Geschäftsjahr beschließt. Die auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet. Hat das Mitglied nicht an mindestens 75% der Sitzungen des Aufsichtsrats in einem Geschäftsjahr teilgenommen, mindert sich die Vergütung um 50%.*
- (2) Zusätzlich zur Grundvergütung gemäß § 4.6 (1) wird die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats mit einem jährlichen Pauschalbetrag von EUR 1.000,00 vergütet. Für einen Ausschussvorsitzenden erhöht sich die Vergütung auf das Doppelte. Voraussetzung ist, dass der Ausschuss während des Geschäftsjahres getagt hat und das Mitglied tatsächlich an mindestens einer Sitzung des Ausschusses teilgenommen hat. Die auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet.“*

Die in § 4.6 der Satzung der 11 88 0 Solutions AG niedergelegte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder basiert auf den folgenden Erwägungen, die nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat nach wie vor Gültigkeit haben:

Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht aus den folgenden Elementen:

- einer Festvergütung (Grundvergütung zuzüglich eines jährlichen Pauschalbetrags für Mitgliedschaften in Ausschüssen) und
- einem Auslagenersatz einschließlich einer Erstattung der ggf. auf die Aufsichtsratsvergütung entfallenden Mehrwertsteuer.

Die Vergütung ist jeweils zahlbar nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das abgelaufene Geschäftsjahr beschließt.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist insgesamt ausgewogen und steht in einem angemessenen Verhältnis zu der Verantwortung und den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft. Ferner ist die Aufsichtsratsvergütung marktüblich und geeignet, um leistungsfähige Mandatsträger zu gewinnen und auf diesem Wege für eine angemessene Überwachung und Beratung des Vorstands zu sorgen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht in einer reinen Festvergütung. Eine variable, erfolgsabhängige Vergütung wird nicht gezahlt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass durch die Beschränkung auf eine reine Festvergütung die Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats bestmöglich gefördert wird und damit zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Der Verzicht auf eine erfolgsabhängige Vergütung vermeidet zum einen etwaige Fehlanreize, die für die Aufsichtsratsmitglieder gesetzt werden könnten. Ferner trägt eine konstante, erfolgsunabhängige Festvergütung auch dem Umstand Rechnung, dass sich der Überwachungs- und Beratungsaufwand des Aufsichtsrats nicht notwendig synchron zu einer positiven oder negativen Geschäftsentwicklung der Gesellschaft entwickelt. Im Gegenteil zeigt sich oftmals im Falle einer negativen Geschäftsentwicklung ein erhöhter Überwachungs- und Beratungsaufwand. Die Gesellschaft ist daher der Auffassung, dass die erfolgsunabhängige Vergütung der Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats am besten Rechnung trägt. Dies steht auch im Einklang mit der Anregung G.18 des deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, nach der die Vergütung des Aufsichtsrats in einer Festvergütung bestehen sollte.

Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird dadurch berücksichtigt, dass die Festvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats das 3,0-fache und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats das 1,5-fache der Vergütung von einfachen Aufsichtsratsmitgliedern betragen. Durch diese Differenzierung wird sichergestellt, dass der von dem Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu leistende Mehraufwand

angemessen vergütet und darüber hinaus ein ausreichender Anreiz für Aufsichtsratsmitglieder geschaffen wird, die Position des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu übernehmen. Die Differenzierung der Vergütung entspricht insofern auch der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, nach der bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats angemessen berücksichtigt werden sollen.

Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss ist ein jährlicher Pauschalbetrag in Höhe von EUR 1.000,00 als Festvergütung vorgesehen. Auch in diesem Falle wird gemäß der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden angemessen berücksichtigt, indem sich die Vergütung für den Ausschussvorsitzenden auf das Doppelte erhöht.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird bei der 11 88 0 Solutions AG durch die Hauptversammlung im Wege einer Regelung in der Satzung festgelegt. Zu diesem Zweck unterbreiten Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Beschlussvorschlag.

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen. Dabei ist ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig. Ferner ist eine erneute Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Falle etwaiger Änderungen erforderlich.

Die vorstehende Satzungsregelung zur Aufsichtsratsvergütung basiert auf einem Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung 2021. Die ordentliche Hauptversammlung am 16. Juni 2021 hat die Satzungsregelung und das hinter dieser Regelung stehende Vergütungssystem gemäß § 113 Abs. 3 AktG bestätigt.

## **2. Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung 2023**

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2023 den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Sinne des § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung:



|  | <b>Grundvergütung<br/>(EUR)</b> | <b>Ausschuss-<br/>mitgliedschaft<br/>(EUR)</b> | <b>Nebenleistun-<br/>gen<br/>(EUR)</b> | <b>GESAMT<br/>(EUR)</b> |
|--|---------------------------------|--|--|-------------------------|
| Dr. Michael<br>Wiesbrock <i>Vor-<br/>sitzender</i>                     | 45.000                          | 4.000  | 0                                      | 49.000                  |
| Michael Thors-<br>ten Martin Amt-<br>mann<br><i>Stellv. AR-Vorsitz</i> | 22.500                          | 2.000  | 0                                      | 24.500                  |
| Dr. Silke Feige  | 15.000                          | 0  | 0                                      | 15.000                  |
| Ralf Ruhrmann  | 15.000                          | 1.000  | 0                                      | 16.000                  |
| Leonard<br>Kiedrowski  | 15.000                          | 0  | 0                                      | 15.000                  |
| Sandy Jurk-<br>schat   | 15.000                          | 1.000  | 0                                      | 16.000                  |

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft der letzten fünf Jahre:

|  | <b>2023<br/>gegenüber<br/>2022</b> | <b>2022<br/>gegenüber<br/>2021</b> | <b>2021<br/>gegenüber<br/>2020</b> | <b>2020<br/>gegenüber<br/>2019</b> | <b>2019<br/>gegenüber<br/>2018</b> |
|--|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Entwicklung Aufsichtsratsvergütung (in %)</b>                       |                                    |                                    |                                    |                                    |                                    |
| Dr. Michael<br>Wiesbrock <i>Vor-<br/>sitzender</i>                     | 0                                  | 0                                  | 2                                  | 0                                  | 0                                  |
| Michael Thors-<br>ten Martin Amt-<br>mann<br><i>Stellv. AR-Vorsitz</i> | 18                                 | 29                                 | 92                                 | -                                  | -                                  |
| Dr. Silke Feige  | 82                                 | 100                                | -                                  | -                                  | -                                  |
| Ralf Ruhrmann  | 0                                  | 0                                  | 0                                  | 91                                 | -                                  |
| Leonard<br>Kiedrowski  | 0                                  | 0                                  | 80                                 | -                                  | -                                  |
| Sandy Jurk-<br>schat   | 0                                  | 0                                  | 80                                 | -                                  | -                                  |

|  | 2023<br>gegenüber<br>2022 | 2022<br>gegenüber<br>2021 | 2021<br>gegenüber<br>2020 | 2020<br>gegenüber<br>2019 | 2019<br>gegenüber<br>2018 |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis (in %)</b> |                           |                           |                           |                           |                           |
| Oberer<br>Führungskreis  | -9                        | 2                         | -4                        | -2                        | 2                         |
| Belegschaft  | 16                        | 7                         | 4                         | 6                         | 0                         |
| <b>Ertragsentwicklung (in %)</b>   |                           |                           |                           |                           |                           |
| <b>Jahresergeb-<br/>nis<sup>3</sup></b>  | 19,2                      | -43,3 <sup>5</sup>        | 52,9                      | -19,3                     | 68,2                      |
| <b>EBIT<br/>(Konzern)<sup>4</sup></b>  | 17,3                      | -922,8 <sup>5</sup>       | 87,6 <sup>5</sup>         | -26,1                     | 30,8                      |

Für den Vorstand  
Christian Maar  
(Vorstand)

Für den Aufsichtsrat  
Dr. Michael Wiesbrock  
(Aufsichtsratsvorsitzender)

\*\*\*

<sup>3</sup> Das Jahresergebnis ist der Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag der 11 88 0 Solutions AG (Einzelabschluss) gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB.

<sup>4</sup> Die 11 88 0 Solutions AG definiert das EBIT auf Konzernebene wie folgt: Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern.

\* Korrigierte Umsatzzahl im Bereich Media nach Fehlerkorrektur

<sup>5</sup> Rückwirkende Anpassung an die geprüften, testierten und veröffentlichten Konzern-Jahresabschlüsse / HGB-Abschlüsse der 11880 Solutions AG, da im Jahr 2022 und 2021 vorläufige Daten verwendet wurden, die aufgrund Nachbuchungen und Prüfungsfeststellungen Änderungen unterlegen haben.