

Vergütungsbericht der TC Unterhaltungselektronik AG für das Geschäftsjahr 2023

Inhaltsverzeichnis

1.Zusammensetzung Vorstand und Aufsichtsrat	1
2.Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands	2
1.1.Grundlagen und Zielsetzung.....	2
1.2.Verfahren	2
1.3.Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung.....	3
1.4.Bestandteile des Vergütungssystems.....	5
1.5.Festlegung der Maximalvergütung	6
3.Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats	6
1.6.Grundlagen und Zielsetzung.....	6
1.7.Vergütung des Aufsichtsrats	8
4.Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung .	9
5.Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 1 AktG	12
1.Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG	13

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats der TC Unterhaltungselektronik AG. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG), insbesondere § 162 AktG.

1. Zusammensetzung Vorstand und Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Geschäftsführung durch folgende Personen wahrgenommen:

- Petra Bauersachs; Kauffrau,
- Daniel, Settgast, Vorstandsvorsitzender
- Catherine Konopaske, Kauffrau

Dem Aufsichtsrat der Gesellschaft gehörten im Geschäftsjahr 2023 folgende Mitglieder an:

- Herr Thomas Nachtigal, Aufsichtsratsvorsitzender

- Herr Dirk Peters, stellvertretender Vorsitzender
- Herr Alfred Peetz, Aufsichtsratsmitglied

2. Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands

Nach § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, ebenso bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems. Die Bestimmung wurde durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie in das Aktiengesetz eingefügt und ist gemäß § 26j Abs.1 Satz 1 EGAktG spätestens für die Durchführung von ordentlichen Hauptversammlungen zu beachten, die nach dem 31. Dezember 2020 stattfinden. Damit ist in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft voraussichtlich im Herbst 2024 erstmals eine Beschlussfassung über das Vergütungssystem vorgesehen. Die Vergütung des Vorstands wird zuvor vom Aufsichtsrat individuell verhandelt.

Der Aufsichtsrat der TC Unterhaltungselektronik AG wird zuvor mit Wirkung zum 31.12.2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschließen. Das Vergütungssystem soll von den Aktionären der Gesellschaft auf der im Herbst 2024 geplanten Hauptversammlung rückwirkend zum 31.12.2021 gebilligt werden.

Auch der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wird der im Herbst 2024 geplanten Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 5 AktG vorgelegt und erörtert.

1.1. Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der TC Unterhaltungselektronik AG zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

1.2. Verfahren

Der Aufsichtsrat setzt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Sollte ein

Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen vom Aufsichtsrat nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

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

Das Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

1.3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Richtschnur hierfür ist gemäß § 87 Abs. 1 S. 1 AktG, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der TC Unterhaltungselektronik AG ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Bei der Beurteilung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Für den externen Vergleich werden hierbei Peer Groups herangezogen, die aus vergleichbaren Unternehmen im Geschäftsfeld Beteiligungsunternehmen zusammengestellt sind.

Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung der Gesamtbelegschaft ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peer Group verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird. Der Aufsichtsrat

legt fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu beurteilt wird.

1.4. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vorstandsmitglieder Frau Catherine Konopaske und Herr Daniel Settgast haben ab Januar 2021 den Gehaltsverzicht beschlossen, bis dass die Barkapitalerhöhung erfolgreich durchgeführt wurde. Die Vergütung des Vorstandsmitglieds Petra Bauersachs besteht aus einer festen Grundvergütung in Höhe von TEUR 35 im Geschäftsjahr 2023. Aufgrund der aktuell angespannten Liquiditätslage der Gesellschaft hat Frau Bauersachs im Berichtsjahr auf einen Großteil ihrer Vergütung verzichtet. Eine variable Vergütungskomponente ist aktuell nicht vorhanden, kann jedoch vereinbart werden.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen sind in der erfolgsunabhängigen Festvergütung enthalten.

Für den Fall, dass keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten vereinbart werden, besteht die Vergütung des Vorstandsmitgliedes zu 100% aus erfolgsunabhängigen Komponenten (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen). Für den Fall, dass erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten vereinbart werden, soll sich die relative Verteilung zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen an nachfolgender Vorgabe orientieren:

Die einzelnen Vergütungskomponenten setzen sich wie folgt zusammen:

1. Erfolgsunabhängige Komponenten

1.1. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen können insbesondere Sachleistungen wie Dienstwagen, die Zur-Verfügung-Stellung von Telekommunikationsmitteln, den Ersatz von Dienstreisekosten, einen an den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung orientierten Zuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit, Unfall und Tod enthalten.

2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (Bonus)

Sofern zukünftig vereinbart, sollen sich die Ziele für die Gewährung des Bonus vornehmlich am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens orientieren. Sie sollen sich insbesondere an den Ressortzuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausrichten. Hierbei ist eine Kombination aus finanziellen Kennzahlen, Milestones (projekt- oder unternehmensbezogen)

und sogenannten „soft facts“ zulässig. Jedoch ist auch eine Beschränkung auf einzelne Kategorien von Zielen zulässig.

Eine anteilige Zielerreichung kann vorgesehen werden. Der Zeitraum für die Zielerreichung soll zwischen einem und drei Geschäftsjahren betragen.

1.5. Festlegung der Maximalvergütung

Nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist es erforderlich, in dem Vorstandsvergütungssystem die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festzulegen. Die Maximalvergütung wird für die Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt und orientiert sich an den jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten und den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten.

Die Vergütungsstruktur sieht für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 150.000 p.a. inklusive etwaiger Bonuszahlungen vor.

3. Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird gemäß § 20 der Satzung der Gesellschaft von der Hauptversammlung festgesetzt.

1.6. Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Leitung der Gesellschaft, Festlegung der Grundsätze der Geschäftsführung sowie Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen und der jeweils auf die Vergütung und die Auslagen anfallenden Umsatzsteuer jeweils eine feste jährliche Vergütung. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Nach Auffassung der TC Unterhaltungselektronik AG ist eine reine Festvergütung besser geeignet, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu stärken und ihren Aufwand angemessen zu vergüten.

Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

1.7. Vergütung des Aufsichtsrats

Gemäß § 12 der Gesellschaftssatzung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine Vergütung, die durch Beschluss der Hauptversammlung festgelegt wird. Für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des jeweiligen Geschäftsjahres angehören, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt. Die Vergütung wird nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Jahresabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet. Im Rahmen der Aufsichtsratsvergütung, erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats EUR 4.800, der stellvertretende Vorsitzende EUR 2.045 und alle anderen Mitglieder EUR 2.045.

Aufsichtsratsvergütungen im Geschäftsjahr 2023:

	Grundvergütung	Vergütung gesamt
Herr Thomas Nachtigahl (Vorsitzender)	TEUR 4.800	TEUR 4.800 (Vorperiode: TEUR 4.800)
Herr Dirk Peters (stellvertretender Vorsitzender)	TEUR 2.045	TEUR 2.045 (Vorperiode: TEUR 2.045)
Herr Alfred Peetz	TEUR 2.045	TEUR 2.045 (Vorperiode: TEUR 2.045)

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen daher für das Geschäftsjahr TEUR 8.890 (Vorperiode: TEUR 8.890 zzgl. in Rechnung gestellte Umsatzsteuer).

4. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung der TC Unterhaltungselektronik AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Sollte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung ganz oder teilweise in einer anderen Periode erfolgt sein, wurde zur besseren Vergleichbarkeit der Vergütung die geschuldete Vergütung in den Perioden ausgewiesen.

Die durchschnittliche Vergütung der seit 2018 beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Nebenleistungen und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) wird umgerechnet auf Vollzeitäquivalenzbasis ausgewiesen.

I. Ertragsentwicklung

In TEUR	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023
Jahresergebnis gemäß HGB-Einzelabschluss	5	120,8	224	4.480	-129	-157,6	-150	-16,3	8,8

II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

In TEUR	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023
Ø Gehalt berechnet auf Vollzeitäquivalent	34,1	-16,6	35,5	4,1	57,4	61,7	50,6	-11,8	50,6

III. Vorstandsvergütung

In TEUR	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023
Petra Bauersachs	141	0	82	-41,8	82	0	47	-42,7	35
Guido Ciburski bis 08.01.2021	154	0	95	-38,3	143	50,5	0	-100	0
Daniel Settgast ab 11.01.2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catherine Konopaske ab 11.01.2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* Herr Settgast und Frau Konopaske erhielten keine Vergütung von der Gesellschaft.

Im relevanten Zeitraum haben keine weiteren früheren Vorstandsmitglieder eine Vergütung erhalten.

Herr Ciburski ist bis zum 08.01.2021 Vorstandsmitglied gewesen.

IV. Aufsichtsratsvergütung ¹

In TEUR	2019 ⁴	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023
Thomas Nachtigahl	4	0 %	4	0 %	5	20 %	5	0 %	7
Dirk Peters	2	0 %	2	0 %	2	0 %	2	0 %	4
Alfred Peetz	0	0 %	0	0 %	2	100 %	2	0 %	4

¹ Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält eine jährliche Vergütung von TEUR 7, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende und andere Mitglieder eine jährliche Vergütung von TEUR 4.

5. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 1 AktG

- Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen:
Keine.
- Angaben, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern:
Keine.
- Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands:
Keine.
- Angaben zur Einhaltung der Maximalvergütung

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG ist zu erläutern, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

Das Vergütungssystem sieht für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 150.000,00 vor. Diese Angabe bezieht sich auf die Vergütung gemäß Vergütungssystem und daher auf die für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung und nicht auf die im Geschäftsjahr zugeflossene Vergütung. Die Frau Petra Bauersachs gewährte Gesamtvergütung beträgt EUR 35000. Herr Daniel Sattgast und Frau Catherine Konopaske erhielten keine Vergütung von der Gesellschaft. Damit wurde die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung eingehalten.

1. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG

- Leistungen, die einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind:
Keine.
- Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen:
Keine.
- Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, mit ihrem Barwert und dem von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Betrag, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen:
Keine.
- Leistungen, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährt worden sind:
Keine.

Koborn-Gondorf, den 21. März 2024

Für den Vorstand

gez. Petra Bauersachs

Für den Aufsichtsrat

gez. Thomas Nachtigahl
als Vorsitzender des Aufsichtsrats
für den Aufsichtsrat