



yourfamilyentertainment
AKTIENGESELLSCHAFT

Vergütungsbericht 2022 der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft („YFE“) im Geschäftsjahr 2022 dargestellt und erläutert.

Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der YFE sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.yfe.tv/corporate-governance> verfügbar.

I. Das Vergütungsjahr 2022

1. Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und Anwendung im Geschäftsjahr 2022

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der YFE wurde vom Aufsichtsrat am 16. Mai 2022 beschlossen und von der Hauptversammlung am 28. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 99,76 % gebilligt. Das gebilligte Vorstandsvergütungssystem findet auf alle ab dem 28. Juni 2022 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge Anwendung.

Dem Vorstand der YFE gehörten im Berichtszeitraum folgende Mitglieder an:

- Dr. Stefan Piëch (CEO)
- Bernd Wendeln (COO)

Die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vorstandsdienstverträge mit den in diesem Zeitraum amtierenden Vorstandsmitgliedern wurden noch vor Inkrafttreten des zuvor am 14. April 2021 beschlossenen und von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems und damit auch vor Inkrafttreten des aktuellen, in 2022 neu aufgestellten und gebilligten Vergütungssystems abgeschlossen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 ist dementsprechend nach den bestehenden Altverträgen erfolgt.

Von der im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr daher keinen Gebrauch gemacht.

Die Vergütungen aus den Altverträgen bzw. sich hieraus ergebende Abweichungen von dem Vergütungssystem werden im Folgenden dargestellt und erläutert.



yourfamilyentertainment
AKTIENGESELLSCHAFT

2. Bestätigung der Vergütung des Aufsichtsrats und Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

Die Hauptversammlung vom 29. Juni 2021 hat mit einer Mehrheit von 99,78 % die in § 16 der Satzung festgelegte Vergütung des Aufsichtsrats bestätigt und das ihr zugrundeliegende Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder gebilligt.

Das gegenüber den Vorjahren unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2022 wie in § 16 der Satzung der Gesellschaft geregelt vollständig angewendet.

II. Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

1. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist ein wesentlicher Baustein für die zielgerichtete strategische Ausrichtung der YFE. Es zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds für den Erfolg und den Wert des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen.

Dementsprechend basiert das Vergütungssystem für den Vorstand auf folgenden Grundsätzen:

- **Förderung der Geschäftsstrategie**

Das Vergütungssystem leistet in der Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert werden.

- **Angemessenheit der Vergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen. Sie trägt der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung. Gegenüber vergleichbaren Unternehmen ist die Vergütung marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig.

- **Verknüpfung von Leistung und Vergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird an ihre Leistungen gekoppelt, indem die variablen Vergütungsbestandteile von der Erreichung bestimmter Ziel-Kriterien abhängig gemacht werden. Damit werden besondere Leistungen angemessen vergütet, während eine Verfehlung der vorgegeben Ziele zu einer spürbaren Absenkung führt.

- **Harmonisierung mit Aktionärsinteressen**

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre. Ein Teil der variablen Vergütung knüpft an die positive Entwicklung der Unternehmenskennzahlen und damit an die Dividendenfähigkeit an.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der YFE setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen.



yourfamilyentertainment

AKTIENGESELLSCHAFT

In der nachfolgenden Tabelle werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2022 sowie Abweichungen aus Altverträgen werden im Folgenden im Detail erläutert.

ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Fixe Vergütung

Jahresgrundgehalt	Erfolgsunabhängiges Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird.
Nebenleistungen	Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe des bei gesetzlicher Versicherung bestehenden Arbeitgeberanteils. Zuschüsse zur Einzahlung in ein persönliches Vorsorgekonzept zur Alters- und Berufsunfähigkeits-Absicherung. Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung. Bereitstellung von Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere Unfallversicherung (einschließlich Todesfall- und Berufsunfähigkeitsversicherung) und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG).

Variable Vergütung

Jährliche Tantieme	<p>Die Tantieme bezieht sich auf ein Geschäftsjahr als Zielerreichungszeitraum. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied die jeweils gültigen Leistungskriterien, Ziele und Berechnungsmethoden und bei mehreren Leistungskriterien auch deren Gewichtung fest, soweit die Festlegung nicht bereits im Vorstandsdienstvertrag erfolgt ist. Die Ziele werden aus der jeweiligen Unternehmensplanung zum Zeitpunkt der Zielfestlegung abgeleitet und beziehen sich auf finanzielle Leistungskriterien, die sich vor allem an der Unternehmensstrategie der Gesellschaft orientieren.</p> <p>Als mögliche finanzielle Leistungskriterien für die jährliche Tantieme kommen zum Beispiel in Betracht: die Erreichung von Zielwerten bzw. Veränderungsraten für Umsatz, EBITDA oder Jahresergebnis.</p> <p>Neben den finanziellen Leistungskriterien können nichtfinanzielle Leistungskriterien, insbesondere Leistungskriterien mit Nachhaltigkeitscharakter, festgelegt werden. Als mögliche nichtfinanzielle Leistungskriterien kommen zum Beispiel in Betracht: strategische Unternehmensentwicklungen, Unternehmensprozesse, Diversität, Mitarbeiterbelange, Kunden-zufriedenheit oder Corporate Social Responsibility.</p> <p>Der Aufsichtsrat kann die Ziele für alle Vorstandsmitglieder identisch oder für jedes Vorstandsmitglied einzeln definieren oder Ziele für den gesamten Vorstand und Individualziele für einzelne Vorstandsmitglieder bei der Zielfestlegung kombinieren.</p>
Qualitative Erfolgskomponente	<ul style="list-style-type: none">▪ Erfolgsabhängiger Ermessensbonus für besondere Leistungen des Vorstands nach vom Aufsichtsrat einstimmig festzulegenden, objektiven Kriterien.▪ Zahlung liegt im Ermessen des Aufsichtsrats.▪ jährlich TEUR 40 je Vorstandsmitglied, +/- 10 %

Sonstige Vergütungsregelungen

Cap / Maximalvergütung	Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten auf insgesamt 60% des Jahresgrundgehalts (Cap). Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (Maximalvergütung) auf TEUR 500 je Vorstandsmitglied.
Malus- oder Clawback Regelung	Das Vergütungssystem enthält keine Regelungen hinsichtlich einer Reduzierung der variablen Vergütung (Malus) oder der Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback).



yourfamilyentertainment
AKTIENGESELLSCHAFT

2. Fixe Vergütung

Durch die fixen Vergütungsbestandteile ist eine Grundvergütung gewährleistet, die dem Vorstand gestattet, seine Amtsführung an den wohlverstandenen Interessen des Unternehmens und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns auszurichten, ohne in Abhängigkeit von lediglich kurzfristigen Erfolgszielen zu geraten.

Jahresgrundgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein fest vereinbartes, erfolgsunabhängiges Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird. Dieses feste Jahresgrundgehalt wird mit den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich individuell - auch unterschiedlich - vertraglich vereinbart.

Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern können neben dem festen Jahresgrundgehalt ferner vertragliche Nebenleistungen gewährt werden. Diese werden mit den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich individuell - auch unterschiedlich - vertraglich vereinbart. Solche Nebenleistungen können insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, die Bereitstellung von Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere Unfallversicherung (einschließlich Todesfall- und Berufsunfähigkeitsschutz), Rechtsschutzversicherung, Industrie- und Strafrechtsschutzversicherung und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), Zuschüsse zu einer Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Beitrags, der bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung als Arbeitgeberbeitrag zu zahlen wäre, sowie Zuschüsse zur Einzahlung in ein persönliches Vorsorgekonzept zur Alters- und Berufsunfähigkeits-Absicherung umfassen. Bei Neubestellungen können weitere Nebenleistungen einzelvertraglich vereinbart werden.

Darüber hinaus können bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern in Ausnahmefällen Einmalzahlungen aus Anlass des Amtsantritts, insbesondere zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis, gewährt werden. Diese Zahlungen müssen stets angemessen sein und fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

In den bestehenden Altverträgen der Vorstandsmitglieder sind Zuschüsse zur Krankenversicherung und teilweise auch zur Pflegeversicherung vereinbart. Darüber hinaus sehen die Altverträge weitere Nebenleistungen, insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung und Versicherungsschutz in Form einer D&O-Versicherung sowie, individuell unterschiedlich, die Zahlung eines Zuschusses für das persönliche Vorsorgekonzept des Vorstandsmitglieds und die Übernahme von Versicherungsbeiträgen für eine Unfall-, Berufsunfähigkeits-, Rechtsschutz- und Industrie- und Strafrechtsschutzversicherung vor.

Die Vorstandsmitglieder erhalten im Rahmen der vertraglich vereinbarten Nebenleistungen Zuschüsse für die Altersversorgung; eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung ist weder im Vergütungssystem noch in den bestehenden Vorstandsdienstverträgen vorgesehen.



yourfamilyentertainment
AKTIENGESELLSCHAFT

Bereits ausgeschiedene Vorstandsmitglieder erhalten Versorgungsbezüge auf Grundlage früherer Pensionszusagen.

3. Variable Vergütung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sieht neben der fixen Vergütung eine variable Vergütung vor. Die variable Vergütung besteht aus einer jährlichen, von der Ergebnissteigerung abhängigen Tantieme sowie einer qualitativen Erfolgskomponente (erfolgsabhängiger Ermessensbonus).

Regelungen des Vergütungssystems

Tantieme

Leistungskriterien und Zielerreichung

Die Tantieme bezieht sich auf ein Geschäftsjahr als Zielerreichungszeitraum. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied die jeweils gültigen Leistungskriterien, Ziele und Berechnungsmethoden und bei mehreren Leistungskriterien auch deren Gewichtung fest, soweit die Festlegung nicht bereits im Vorstandsdienstvertrag erfolgt ist. Die Ziele werden aus der jeweiligen Unternehmensplanung zum Zeitpunkt der Zielfestlegung abgeleitet und beziehen sich auf finanzielle Leistungskriterien, die sich vor allem an der Unternehmensstrategie der Gesellschaft orientieren.

Als mögliche finanzielle Leistungskriterien für die jährliche Tantieme kommen zum Beispiel in Betracht: die Erreichung von Zielwerten bzw. Veränderungsraten für Umsatz, EBITDA oder Jahresergebnis.

Neben den finanziellen Leistungskriterien können nichtfinanzielle Leistungskriterien, insbesondere Leistungskriterien mit Nachhaltigkeitscharakter, festgelegt werden. Als mögliche nichtfinanzielle Leistungskriterien kommen zum Beispiel in Betracht: strategische Unternehmensentwicklungen, Unternehmensprozesse, Diversität, Mitarbeiterbelange, Kundenzufriedenheit oder Corporate Social Responsibility.

Der Aufsichtsrat kann die Ziele für alle Vorstandsmitglieder identisch oder für jedes Vorstandsmitglied einzeln definieren oder Ziele für den gesamten Vorstand und Individualziele für einzelne Vorstandsmitglieder bei der Zielfestlegung kombinieren.

Bei der Festlegung und Auswahl der Leistungskriterien und Ziele achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese objektiv, beispielsweise anhand des Rechnungslegungswesens oder interner Auswertungen, messbar oder verifizierbar sind und damit die Zielerreichung für Dritte nachvollziehbar ist. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist ausgeschlossen.

Der Aufsichtsrat legt zudem für den bevorstehenden Zielerreichungszeitraum die Höhe der jährlichen Tantieme bei 100 Prozent Zielerreichung aller für die Leistungskriterien festgelegten Ziele (Zieltantieme) fest, soweit eine Festlegung nicht bereits im Vorstandsdienstvertrag erfolgt ist.



yourfamilyentertainment
AKTIENGESELLSCHAFT

Abhängig von den Leistungskriterien und den damit verbundenen Zielen kann sich die rechnerische Höhe der Tantieme aus einem vom prozentualen Grad der Zielerreichung abhängigen Betrag oder anhand einer auf dem Leistungskriterium basierenden Formel ergeben. Es können Zielerreichungskorridore mit Mindestschwellen, bei deren Unterschreiten die Tantieme entfällt, sowie Obergrenzen für einzelne Leistungskriterien oder für die jährliche Tantieme eines Vorstandsmitglieds insgesamt festgelegt werden.

Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres und Vorlage des Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr als maßgeblicher Bemessungszeitraum stellt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung bzw. die Höhe der jährlichen Tantieme unter Berücksichtigung einer eventuellen Höchstgrenze, jedenfalls aber unter Beachtung der Maximalvergütung, fest. Die Tantieme ist nach Ablauf des Geschäftsjahres zu dem im voraus vereinbarten Fälligkeitstermin, in der Regel spätestens innerhalb eines Monats nach Feststellung des Jahresabschlusses, zur Zahlung fällig.

Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Bei den finanziellen Leistungskriterien handelt es sich überwiegend um Leistungsindikatoren der Gesellschaft, die insbesondere die unternehmerische Leistungsfähigkeit der Your Family Entertainment AG widerspiegeln und damit das strategische Ziel des profitablen Wachstums fördern. Neben dem Umsatz sind insbesondere das EBITDA und das Jahresergebnis die wichtigsten Kennzahlen für die Your Family Entertainment AG und für die Unternehmenssteuerung der Gesellschaft von herausragender Bedeutung. Indem die variable Vergütung an die Umsatz- oder Ergebnisentwicklung der Gesellschaft anknüpft, wird der Vorstand incentiviert, die Umsatzbasis zu verbreitern und auf eine stabile Ertragssituation der Gesellschaft hinzuwirken. Eine jährliche Umsatz- bzw. Ertragssteigerung sind eine maßgebliche Grundlage für das angestrebte Unternehmenswachstum und die Umsetzung der Geschäftsstrategie und damit für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Die jeweils gewählten finanziellen und ggf. nichtfinanziellen Kriterien und Ziele tragen durch die direkte Ableitung aus der Unternehmensplanung im Rahmen der variablen Vergütung dazu bei, den Vorstandsmitgliedern einen Anreiz zur Umsetzung der Pläne zu bieten. Die wiederholte Erreichung der Ziele im finanziellen und ggf. nichtfinanziellen Bereich wiederum fördert die Umsetzung der Geschäftsstrategie und die langfristige nachhaltige positive Entwicklung der Your Family Entertainment AG. Die mit der Tantieme verbundene Vorstandsvergütung leistet somit als Anreizsystem einen direkten Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Erfolgsabhängiger Ermessensbonus (Qualitative Erfolgskomponente)

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, in außerordentlichen Fällen besondere im Unternehmensinteresse liegende Leistungen eines Vorstandsmitglieds mit einer außerordentlichen Erfolgsvergütung (qualitative Erfolgskomponente) zu honorieren. Der Aufsichtsrat wird von dieser Möglichkeit nur dann Gebrauch machen, sofern dies zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Dabei handelt es sich um einmalige Leistungen, die keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen.



yourfamilyentertainment
AKTIENGESELLSCHAFT

Die Entscheidung über einen solchen Ermessensbonus erfolgt durch gesonderten Aufsichtsratsbeschluss, in dem insbesondere die Höhe und die Auszahlungsmodalitäten festgelegt werden.

Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Der Aufsichtsrat hält die Möglichkeit zur Zahlung eines Ermessensbonus für ein sinnvolles Instrument, um besondere Anstrengungen und Leistungen eines Vorstandsmitglieds in einem bestimmten Geschäftsjahr ausreichend honorieren zu können. Dies gilt insbesondere für Umstände und Ereignisse, deren Eintritt im Zeitpunkt der Zielfestlegung für die jährliche Tantieme noch nicht oder nicht sicher vorhersehbar war, und die einen überobligatorischen persönlichen Einsatz eines Vorstandsmitglieds erfordern (z.B. unvorhersehbare Einzelprojekte oder Transaktionen). Die Möglichkeit zur Zahlung eines solchen Bonus kann einen deutlichen Anreiz darstellen, außerordentliche Anstrengungen zum Wohle des Unternehmens und seiner Aktionäre zu unternehmen und einen weiteren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten. Der Aufsichtsrat wird in jedem Fall darauf achten, dass die Höhe des Bonus in einem angemessenen Verhältnis zu den besonderen Leistungen des betroffenen Vorstandsmitglieds und dem damit verbundenen Interesse der Gesellschaft steht.

Anwendung im Geschäftsjahr 2022 und Abweichungen in Altverträgen

Tantieme

In dem Vorstandsvertrag mit Dr. Stefan Piëch ist eine von der Ergebnissteigerung abhängige jährliche Tantieme vereinbart, die im Wesentlichen den Regelungen des Vergütungssystems entspricht. Bemessungsgrundlage ist die Steigerung des Jahresergebnisses ohne außergewöhnliche Zu- und Abschreibungen und nach Steuern zur Basis von EUR 830.000. Ein Maximalbetrag ist jedoch nicht vorgesehen.

Da das Jahresergebnis (vor außergewöhnlichen Zu- und Abschreibungen und nach Steuern) den Basisbetrag von EUR 830.000,00 im Geschäftsjahr 2022 nicht überschritten hat, wurde für das Geschäftsjahr 2022 keine Tantieme an das Vorstandsmitglied Dr. Stefan Piëch ausgezahlt.

Abweichend von dem Vergütungssystem ist in dem Altvertrag des Vorstandsmitglieds Bernd Wendeln eine umsatzabhängige Tantieme vereinbart. Danach erhält Bernd Wendeln bei Erreichen eines zuvor festgelegten Umsatzzieles einen vereinbarten Zielbonus (= 100%). Wird ein bestimmter Mindestumsatz nicht erreicht, entfällt der Zielbonus in voller Höhe. Ab Überschreiten der Mindestgrenze wird der Zielbonus entsprechend der prozentualen Zielerreichung ausgezahlt; eine Begrenzung nach oben ist nicht vorgesehen.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden ein Umsatzziel von EUR 4,1 Mio. und ein Zielbonus (bei Erreichen von 100%) in Höhe von EUR 30.000 festgelegt. Der zu erreichende Mindestumsatz lag bei EUR 3,6 Mio. Im Geschäftsjahr 2022 wurde ein Umsatz in Höhe von EUR 4,2 Mio. erzielt und der für die Tantieme maßgebliche Mindestumsatz damit überschritten; hieraus berechnet sich eine umsatzabhängige Tantieme in Höhe von TEUR 32,9.



Ermessensbonus

In dem bestehenden Vorstandsdienstvertrag des Vorstandsmitglieds Bernd Wendeln ist die Möglichkeit eines Ermessensbonus, mit dem eine besondere Leistungen des Vorstands gesondert vergütet werden kann, vereinbart. Der Vorstandsdienstvertrag des Vorstandsmitglieds Dr. Stefan Piëch enthält diese Regelung nicht.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde dem Vorstandsmitglied Bernd Wendeln für das Geschäftsjahr 2021 aufgrund der erfolgreich abgeschlossenen Transaktion im Zusammenhang mit dem Einstieg des strategischen Investors Genius Brands International, Inc. ein Sonderbonus in Höhe von EUR 15.000,00 ausbezahlt. Dieser wird als im Geschäftsjahr 2021 gewährt behandelt.

(Eine Vergütung gilt nach der in diesem Vergütungsbericht zugrunde gelegten Definition als in dem Geschäftsjahr gewährt, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist).

Des Weiteren wurde dem Vorstandsmitglied Bernd Wendeln für das Geschäftsjahr 2022 aufgrund erfolgreich abgeschlossener Kapitalmaßnahmen ein Sonderbonus in Höhe von EUR 35.000,00 gewährt. Dieser wird als im Geschäftsjahr 2022 gewährt behandelt.

Für das Geschäftsjahr 2022 ergeben sich insgesamt folgende variable Vergütungen:

VARIABLE VERGÜTUNG 2022

		Dr. Stefan Piëch (CEO) (seit 10/2006)		Bernd Wendeln (COO) (seit 06/2020)	
		2022	2021	2022	2021
		in TEUR	in TEUR	in TEUR	in TEUR
Jährliche Tantieme	Ergebnisabhängige Tantieme	0	0	0	-
	Umsatzabhängige Tantieme	0	0	33	4
Ermessensbonus		2 ²⁾	0	37 ²⁾	15 ¹⁾

¹⁾ Im Geschäftsjahr 2022 für besondere Leistungen im Geschäftsjahr 2021 gezahlter Sonderbonus.

²⁾ Davon EUR 1.500,00 als steuerfreie Inflationsprämie im November 2022 ausbezahlt.

Beitrag der variablen Vergütung zur Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Umsatz und Jahresergebnis sind für die Unternehmenssteuerung der YFE von herausragender Bedeutung. Eine jährliche Umsatz- bzw. Ertragssteigerung ist eine maßgebliche Grundlage für das angestrebte Unternehmenswachstum und die Umsetzung der Geschäftsstrategie und damit für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Möglichkeit zur Zahlung einer Ermessenstantieme ist ebenfalls ein sinnvolles Instrument zur Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Dieses Instrument erlaubt es, einen überobligatorischen persönlichen Einsatz eines Vorstandsmitglieds (z.B. bei unvorhersehbaren Einzelprojekten oder Transaktionen) zu kompensieren. Hierdurch können Anreize gesetzt werden, außerordentliche Anstrengungen zum Wohle des Unternehmens und



yourfamilyentertainment
AKTIENGESELLSCHAFT

seiner Aktionäre zu unternehmen und damit einen weiteren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten.

4. Sonstige Vergütungsregelungen

Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback)

Die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, ist in dem Vergütungssystem nicht vorgesehen und auch in den bestehenden Vorstandsverträgen nicht vereinbart; dementsprechend erfolgte im Geschäftsjahr 2022 keine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Weder das Vergütungssystem noch die Altverträge der Vorstandsmitglieder sehen Leistungen an die Vorstandsmitglieder im Falle einer regulären oder vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit vor. Insbesondere enthalten die Altverträge keine Regelungen im Hinblick auf eine Abfindung oder einen Abfindungs-Cap.

Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Im Geschäftsjahr 2020 hat die Aktionärin F&M Film & Medien Beteiligungs GmbH („F&M“) Bernd Wendeln mit Vereinbarung vom 8. Mai 2020 eine Option auf den Erwerb von 350.000 Aktien der YFE von der F&M zum Kaufpreis von EUR 1,00 je Aktie gewährt. Die Option kann durch Bernd Wendeln in dem Zeitraum 1. Juni 2021 bis 30. April 2024 ausgeübt werden. Anschließend verfällt die Kaufoption ersatzlos. Der Zeitwert der Option zum Zeitpunkt der Gewährung betrug EUR 86.029,25. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2022 ist keine, auch keine teilweise, Ausübung der Option erfolgt.

5. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde auf der Hauptversammlung am 28. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 99,76 % gebilligt.



Eine Vergütung gilt nach der in diesem Vergütungsbericht zugrunde gelegten Definition als in dem Geschäftsjahr gewährt, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist; demgegenüber gilt eine Vergütung als geschuldet, wenn die entsprechende Verpflichtung fällig ist.

Die im Geschäftsjahr 2022 den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung umfasst daher das im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte feste Jahresgrundgehalt, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Tantiemen und Ermessensboni (unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung).

Die an frühere Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung betraf laufende Versorgungsbezüge aufgrund früherer Pensionszusagen und betrug insgesamt TEUR 25. Die für ehemalige Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen gebildeten Pensionsrückstellungen belaufen sich zum 31. Dezember 2022 auf insgesamt TEUR 300. Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene individualisierte Angaben für die ehemalige Vorstandsmitglieder jedoch unterlassen, da diese bereits vor über 10 Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

		Dr. Stefan Piëch (CEO) (seit 10/2006)				Bernd Wendeln (COO) (seit 06/2020)			
		2022		2021		2022		2021	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Fixe Vergütung	Jahresgrundgehalt	197	97	48 ¹⁾	91	170	65	170	81
	Nebenleistungen	5	3	5	9	23	9	21	10
Summe		202	100	53	100	193	74	191	91
Variable Vergütung	Tantieme	0	0	0	0	33	13	4	2
	Ermessensbonus	2 ³⁾	0	0	0	37 ³⁾	13	15 ²⁾	7
Summe		2	0	0	100	70	26	19	9
Gesamtvergütung		204	100	53	100	263	100	210	100

¹⁾ Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage im Geschäftsjahr 2021 wurde das Jahresgrundgehalt des Vorstands Dr. Stefan Piëch für den Zeitraum 1/2021 bis 11/2021 vorübergehend herabgesetzt.

²⁾ Im Geschäftsjahr 2022 für besondere Leistungen im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlter Sonderbonus.

³⁾ Davon EUR 1.500,00 als steuerfreie Inflationsprämie im November 2022 ausbezahlt.

6. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in Verbindung mit den Empfehlungen des DCGK eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen festgelegt.



yourfamilyentertainment
AKTIENGESELLSCHAFT

Die Maximalvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 500.000,00. Diese Höchstgrenze bezieht sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

Wie der unter Ziffer 5 dargestellten Tabelle zu entnehmen ist, wurde die Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 jeweils eingehalten.

III. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

1. Grundlagen und Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Grundlagen und Struktur der Vergütung

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 16 der Satzung geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Gemäß § 16 der Satzung haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf eine feste Vergütung; eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorgesehen. Diese Vergütungsstruktur, die eine rein feste Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vorsieht, trägt der unabhängigen Kontrollfunktion des Aufsichtsrats, die nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg, sondern auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist, am besten Rechnung.

Die jeweilige Höhe der Vergütung berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. So wird insbesondere dem höheren zeitlichen Arbeitsaufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats angemessen Rechnung getragen. Die Vergütungsregelung berücksichtigt damit insbesondere auch die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Ausgestaltung der Vergütung

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen und einer etwa auf ihre Vergütung und Auslagen entfallenden Umsatzsteuer für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von EUR 10.000,00; der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats das Eineinhalbfache der Vergütung.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Die Gesellschaft trägt darüber hinaus die Kosten einer für die Mitglieder des Aufsichtsrats abgeschlossenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung.



Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Früheren Aufsichtsratsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2022 keine Vergütung gewährt oder geschuldet, so dass diesbezügliche Angaben entfallen.

Die Aufsichtsratsvergütung wird insgesamt erst nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich demzufolge um die im Jahr 2023 für das Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte Vergütung.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	Festvergütung			
	2022		2021	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Dr. Hans-Sebastian Graf von Wallwitz (Vorsitzender)	20	100	20	100
Dr. Andreas Aufschnaiter (stellv. Vorsitzender)	15	100	15	100
Mag. Johannes Thun-Hohenstein	10	100	10	100
Michael Jaffa (seit 1. August 2022)	4	40	0	0
Insgesamt	49		45	

IV. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder nach § 162 AktG, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. An frühere Vorstandsmitglieder geleistete Pensionszahlungen sind in der vergleichenden Darstellung nicht enthalten.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung der Gesellschaft werden das Jahresergebnis und die Umsatzerlöse der YFE nach HGB herangezogen.

Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittlichen ausbezahlten Gehälter der Mitarbeiter:innen der YFE (auf Vollzeitäquivalenzbasis) im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt.



yourfamilyentertainment
AKTIENGESELLSCHAFT

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER, DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Geschäftsjahr	2022	2021	Veränderung	
			in TEUR	in %
I. ERTRAGSENTWICKLUNG (in TEUR)				
Jahresergebnis (HGB)	835	-79	914	-1.158
Umsatzerlöse (HGB)	4.198	3.114	1.084	35
EBITDA (HGB)	167	54	113	209
II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in TEUR)				
Mitarbeiter:innen der YFE	96	85	11	13
III. VORSTANDSVERGÜTUNG (in TEUR)				
Dr. Stefan Piëch (CEO) (seit 10/2006)	204	53 ¹⁾	151	285
Bernd Wendeln (COO) (seit 6/2020)	263	210	53	25
IV. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in TEUR)				
Dr. Hans-Sebastian Graf von Wallwitz (Vorsitzender)	20	20	0	0
Andreas Aufschneider (stellv. Vorsitzender)	15	15	0	0
Mag. Johannes Thun-Hohenstein	10	10	0	0
Michael Jaffa (seit 1. August 2022)	4			

¹⁾ Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage im Geschäftsjahr 2021 wurde das Jahresgrundgehalt des Vorstands Dr. Stefan Piëch für den Zeitraum 1/2021 bis 11/2021 vorübergehend herabgesetzt.

München, den 18. April 2023

Für den Vorstand:

Dr. Stefan Piëch (CEO)

Bernd Wendeln (COO)

Für den Aufsichtsrat:

Dr. Hans-Sebastian Graf von Wallwitz
Aufsichtsratsvorsitzender