



Vergütungsbericht

für das Geschäftsjahr 2025

Inhalt

01 Einleitung

- 01 Präambel
- 02 Aktuelles Vergütungssystem für den Vorstand
- 02 Billigung des Vergütungsberichts 2024 durch die Hauptversammlung

03 – 07 Grundsätze der Festsetzung der Vorstandsvergütung

- 03 Leitlinien für die Festsetzung der Vorstandsvergütung
- 04 Angemessenheit der Vorstandsvergütung
- 04 Überblick über die Vergütungsbestandteile
- 06 Struktur der Vorstandsvergütung
- 06 Festsetzung der Vorstandsvergütung (Zielvergütung)

08 – 23 Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2025

- 08 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile
- 08 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile
- 21 Sonstige Vergütungsregelungen

24 – 25 Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

- 24 Vergütung des amtierenden Vorstands
- 24 Vergütungen früherer Vorstandsmitglieder

26 – 28 Die Vergütung des Aufsichtsrats

- 26 Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat
- 27 Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025
- 28 Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

29 – 31 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

29 Sonstiges

32 – 34 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts

Einleitung

Präambel

Der Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2025 wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat der q.beyond AG erstellt. Hierbei wurde insbesondere auf eine klare, verständliche und vollumfängliche Berichterstattung über das System zur Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder und die im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten Vergütungen Wert gelegt.

Der Inhalt des Vergütungsberichts entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der aktuellen Fassung vom 28. April 2022. Gemäß einem Beschluss des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats wurde der Vergütungsbericht 2025 sowohl formal als auch inhaltlich durch den

Abschlussprüfer geprüft. Der Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 21. Mai 2026 zur Billigung vorgelegt und ist ab der Veröffentlichung für die Dauer von 10 Jahren auf der Internetseite der Gesellschaft verfügbar ([+ www.qbeyond.de/verguetung](https://www.qbeyond.de/verguetung)). Dort befinden sich auch weitergehende Informationen zu den Vergütungssystemen der Organe der q.beyond AG.

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

Aktuelles Vergütungssystem für den Vorstand

Die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft hat über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, zu beschließen.

Das System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der q.beyond AG wurde ursprünglich vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG am 25. November 2020 beschlossen (Vergütungssystem 2021) und von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 97,71% des vertretenen Kapitals gebilligt. Im Zuge der Wahrnehmung seiner Pflicht zur kontinuierlichen Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung

am 23. März 2023 unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG ein verändertes Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen (Vergütungssystem 2023), das das Vergütungssystem 2021 punktuell angepasst (Anpassung der Ziel-Vergütungsstruktur) und aktualisiert hat. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem 2023 wurde von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 93,93 % gebilligt.

Billigung des Vergütungs- berichts 2024 durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht 2024 über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der q.beyond AG im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen wurde von der Hauptversammlung am 22. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 99,0 % gebilligt.

**Die Hauptversammlung hat
das Vergütungssystem und den
Vergütungsbericht des Vorjahres
mit großer Mehrheit gebilligt.**

Grundsätze der Festsetzung der Vorstandsvergütung

Nachfolgend werden die Grundsätze für die Festsetzung der Vorstandsvergütung nach Maßgabe des von der Hauptversammlung der q.beyond AG am 24. Mai 2023 gebilligten Vergütungssystems beschrieben.

Leitlinien für die Festsetzung der Vorstandsvergütung

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die folgenden Leitsätze zugrunde gelegt:

- **Strategiebezug**
Abbildung der Strategie von q.beyond durch entsprechende Kennzahlen und somit Anreizsetzung zur Erreichung der relevanten Ziele
- **Harmonisierung**
Angleichung der Interessen von Aktionären und weiteren Stakeholdern mit denen des Vorstands
- **Pay for Performance**
Sicherstellung einer angemessenen und zeitgleich ambitionierten Verknüpfung von Leistung und Vergütung
- **Durchgängigkeit**
Gewährleistung der Konsistenz des Vergütungssystems zwischen Vorstand und weiteren Führungskräften
- **Nachhaltigkeit & Langfristigkeit**
Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von q.beyond
- **Konformität**
Berücksichtigung aktueller Marktpraxis sowie gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist eng mit der Umsetzung der Strategie des Unternehmens verknüpft. Diese Strategie zielt darauf ab, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Eine solche Steigerung beruht auf Erfolgen im operativen Geschäft. Auch Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von q.beyond. Die sich weiter beschleunigende digitale Transformation von Unternehmen bietet q.beyond zahlreiche Wachstumschancen. Der daraus resultierende geschäftliche Erfolg und die unternehmerische Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft gehören für Vorstand und Aufsichtsrat zusammen.

Das Vergütungssystem des Vorstands stellt vor diesem Hintergrund ein wichtiges Steuerungselement dar und ist darauf ausgerichtet, die zentralen Ziele der Unternehmensstrategie zu erreichen. Die Leistungskriterien des Vergütungssystems setzen Anreize für ein erfolgreiches und nachhaltiges Unternehmenswachstum und verbinden die Vergütung des Vorstands mit der kurzfristigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Diese Zielsetzung wird durch die festgelegte Vergütungsstruktur unterstrichen. Ein hoher Anteil der Vergütung ist leistungsbezogen. Die erfolgsabhängige Vergütung ist mehrheitlich an das Erreichen langfristiger orientierter Ziele geknüpft und so insgesamt auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis sowohl zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Lage der Gesellschaft steht.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung des Vorstands und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherstellen zu können.

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütungen wurde zuletzt Anfang 2025 im Zusammenhang mit den Verlängerungen der Dienstverträge der beiden Vorstandsmitglieder Thies Rixen und Nora Wolters überprüft. Hierzu wurden externe und interne Vergleiche angestellt. Beim horizontalen Vergleich wird die Vergütung des Vorstands unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Jahresergebnis und Mitarbeiteranzahl den Unternehmen einer ausgewählten Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Diese Vergleichsgruppe setzt sich aus 14 börsennotierten Unternehmen zusammen, die ein der q.beyond vergleichbares Leistungsportfolio haben. Beim vertikalen Vergleich wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt ins Verhältnis gesetzt und es werden der Status quo und die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet. Als oberen Führungskreis definiert der Aufsichtsrat alle Führungskräfte, die neben dem Vorstand Mitglieder der Geschäftsleitung der q.beyond AG sind. Als Belegschaft gelten alle im Inland beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des q.beyond-Konzerns.

Die letzte Überprüfung im Geschäftsjahr 2025 hat zu dem Ergebnis geführt, dass die absolute Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands markt-

üblich und angemessen ist. Der Aufsichtsrat ist außerdem zu dem Schluss gekommen, dass die Erhöhung der Gesamtvergütung für Thies Rixen ab dem 1. Oktober 2025 bzw. für Nora Wolters ab dem 1. Januar 2026 angesichts der Bedeutung der von den beiden bekleideten Positionen für die weitere Entwicklung der Gesellschaft angemessen ist.

Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie Neben- und Versorgungsleistungen. Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI) sowie die langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive – LTI) gewährt.

Darüber hinaus bilden Aktienhaltevorschriften einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Sie verpflichten die Mitglieder des Vorstands, ein definiertes Vielfaches ihrer Festvergütung während der gesamten Dienstzeit und zwei Jahre darüber hinaus in Aktien der q.beyond AG zu halten. Das System der Vorstandsvergütung wird zudem durch Regelungen zur Reduzierung bzw. Rückforderung von erfolgsabhängigen Vergütungen in besonderen Fällen und im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

Tabelle 1 auf Seite 5 zeigt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder der q.beyond AG.

Tabelle 1: Grundlegende Komponenten des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder**Erfolgsunabhängige Komponenten**

Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Vertraglich vereinbarte Festvergütung, die in 12 gleichen Monatsraten ausgezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstwagen und marktübliche Versicherungsleistungen
Versorgungsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Fixer Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. Unterstützungskasse)

Erfolgsabhängige Komponenten

Short-Term Incentive (STI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> • Jährlicher Zielbonusplan
Begrenzung/Cap	<ul style="list-style-type: none"> • 150 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • Umsatz (as reported) • EBITDA (as reported) • Free Cashflow (as reported) • Jeweilige Gewichtung (20 % – 50 %) jährlich festzulegen • Kriterienbasierter Modifier (0,8 – 1,2) zur Berücksichtigung nicht-finanzieller/ESG-Ziele und außerordentlicher Entwicklungen
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> • Nach Abschluss des Geschäftsjahres in bar
Long-Term Incentive (LTI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> • Performance-Share-Plan
Begrenzung/Cap	<ul style="list-style-type: none"> • 150 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • Relativer Total Shareholder Return (TSR) • ESG-Ziele • Jeweilige Gewichtung (30 % – 70 %) pro Tranche festzulegen
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> • Vier Jahre
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> • Nach vierjähriger Performance-Periode grundsätzlich in bar, alternativ in Aktien

Weitere vertragliche Regelungen

Maximalvergütung p. a.	<ul style="list-style-type: none"> • Maximalvergütung in Höhe von 900.000 € je Vorstandsmitglied
Aktienhaltevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der q.beyond AG in Höhe von 200 % (Vorstandsvorsitzender, CEO bzw. Alleinvorstand) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder) der jährlichen Festvergütung • Halteverpflichtung für gesamte Dienstzeit und zwei Jahre darüber hinaus
Malus/Clawback	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei schwerwiegenden Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen
Abfindungscap	<ul style="list-style-type: none"> • Abfindungszahlung begrenzt auf das Zweifache der Jahresfestvergütung, maximal jedoch auf die dem Vorstand zustehende Festvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags

Struktur der Vorstandsvergütung

Die Vergütung enthält erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten.

Ein hoher Anteil der Vergütung ist leistungsbezogen und verankert damit eine entsprechende Leistungsorientierung (Pay for Performance) in der Vergütungsstruktur. Zudem ist die erfolgsabhängige Vergütung mehrheitlich an das Erreichen langfristig orientierter Ziele geknüpft. Somit ist die Ziel-Vergütungsstruktur insgesamt auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

Die Festvergütung beträgt 45 % – 50 % der Ziel-Gesamtvergütung, die Nebenleistungen 1 % – 5 % und die Altersversorgungszusagen 0 % – 5 %. Der STI-Zielbetrag trägt etwa 15 % – 25 % zu der Ziel-Gesamtvergütung bei, der LTI-Zielbetrag hat einen Anteil von rund 25 % – 35 % an der Ziel-Gesamtvergütung, wobei der LTI-Zielbetrag den STI-Zielbetrag in jedem Fall überwiegt.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats kommt zudem insbesondere der Sicherstellung einer angemessenen Grundvergütung im Hinblick auf die anhaltende volatile Entwicklung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wesentliche Bedeutung zu. Die Leistungsorientierung der Vergütungsstruktur bleibt durch einen hohen Anteil variabler Vergütungselemente von mindestens 40 % – bei überwiegendem Anteil des LTI-Zielbetrags – gewährleistet. Da der Wert für die Nebenleistungen jährlichen Schwankungen unterliegt, kann die Vergütungsstruktur eines konkreten Geschäftsjahres in Einzelfällen von der angestrebten Ziel-Vergütungsstruktur abweichen.

Festsetzung der Vorstandsvergütung (Zielvergütung)

Der Vorstand bestand im Geschäftsjahr 2025 durchgehend aus den folgenden Personen:

- Thies Rixen, Vorstandsvorsitzender (CEO), bestellt bis 30. September 2025
- Nora Wolters, Chief Financial Officer (CFO), bestellt bis 31. Dezember 2025

Der Aufsichtsrat hat am 25. März 2025 auf Vorschlag seines Personalausschusses beschlossen, Thies Rixen mit Wirkung zum 1. Oktober 2025 für weitere drei Jahre, d. h. bis zum 30. September 2028, zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft zu bestellen. Seine Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden wurde für den gleichen Zeitraum verlängert.

Weiterhin hat der Aufsichtsrat am 25. März 2025 auf Vorschlag seines Personalausschusses beschlossen, Nora Wolters mit Wirkung zum 1. Januar 2026 für weitere drei Jahre, d. h. bis zum 31. Dezember 2028, zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft zu bestellen. Ihre Ernennung zum Chief Financial Officer (CFO) wurde für den gleichen Zeitraum verlängert.

Tabelle 2 auf Seite 7 zeigt die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 bei einer Zielerreichung (ZE) von 100 %. Die zugesagten Nebenleistungen sind mit ihrem Maximalwert angegeben.

Tabelle 2: Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands

	Thies Rixen				Nora Wolters	
	bis 30. September 2025		ab 1. Oktober 2025		bis 31. Dezember 2025	
	in T €	in %	in T €	in %	in T €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung						
Festvergütung	300	49	350	48	220	48
Nebenleistungen	10	1	18	2	5	1
Versorgungsleistungen	12	2	12	2	12	3
Summe feste Vergütung	322	52	380	52	237	52
Kurzfristig variable Vergütung						
STI für das Geschäftsjahr 2025	120	19	150	21	88	19
Langfristig variable Vergütung						
LTI für den Bemessungszeitraum 2025 bis 2028 (Auszahlung im Jahr 2029)	180	29	200	27	132	29
Summe variable Vergütung	300	48	350	48	220	48
Ziel-Gesamtvergütung	622	100	730	100	457	100

Die Ziel-Gesamtvergütung der beiden Vorstände besteht aus einer ausgewogenen Mischung aus festen und variablen Bestandteilen.

Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2025

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Die Jahresfestvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich ausgezahlt wird.

Die dem Vorstand gewährten Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung (die Gesellschaft trägt sämtliche Kosten des Unterhalts und des Gebrauchs) bzw. die Zahlung einer Car-Allowance, Arbeitgeberzuschüsse zu den Beiträgen für die Kranken- und Pflegeversicherungen sowie weitere übliche Versicherungsleistungen wie z. B. Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung.

Als Versorgungsleistungen erhält jedes Vorstandsmitglied einen monatlichen fixen Beitrag in Höhe von T € 1 zu einer arbeitgeberfinanzierten Unterstützungskasse.

Die Vorstandsmitglieder sind des Weiteren in den Schutz einer der Position angemessenen D&O-Versicherung einbezogen.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus dem Short-Term Incentive (STI) mit einjähriger Performance-Periode und dem Long-Term Incentive (LTI) mit einer vierjährigen Performance-Periode. Dabei wird ein klarer „Pay for Performance“-Ansatz verfolgt, der sowohl ambitionierte interne Ziele als auch den externen Leistungsvergleich mit in Bezug auf das Leistungsportfolio der q.beyond AG vergleichbaren börsennotierten Unternehmen vorsieht.

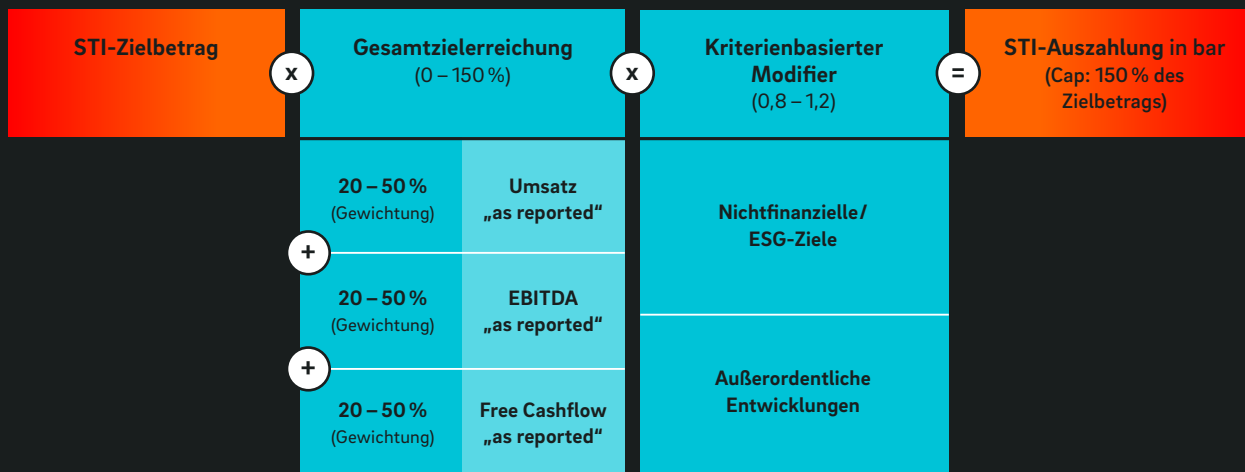
Die Gewährung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile ausschließlich nach Ermessen (z. B. Sondervergütungen für außergewöhnliche Leistungen nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats) ist ausgeschlossen.

Short-Term Incentive (STI)

Überblick über das Short-Term Incentive (STI)

Die Komponenten für die Bemessung des STI-Zielbonus sind im Schaubild auf Seite 9 dargestellt. Der STI ist als Zielbonussystem ausgestaltet und berücksichtigt neben den finanziellen Leistungskriterien Umsatz, EBITDA und Free Cashflow auch nichtfinanzielle und ESG-Ziele. Die finanziellen Leistungskriterien sind direkt aus der Wachstumsstrategie des Unternehmens abgeleitet. Diese zielen

Short-Term-Incentive-Zielbonus



auf steigende Umsätze (Umsatz) ab, wobei Liquidität (Free Cashflow) und Profitabilität (EBITDA) weiterhin sichergestellt werden sollen. Durch die zusätzliche Berücksichtigung von nichtfinanziellen und ESG-Zielen soll gleichzeitig die Nachhaltigkeit der Wachstumsstrategie sichergestellt werden.

Die finanziellen Leistungskriterien sind additiv verknüpft und jeweils mit 20 % bis 50 % gewichtet, wobei die Gewichtung der drei Leistungskriterien in Summe 100 % ergeben muss. Die Gewichtung wird jährlich vom Aufsichtsrat innerhalb dieser Spannbreite festgelegt, um basierend auf der Unternehmensstrategie und der Entwicklung von q.beyond jährliche, relevante Schwerpunkte setzen zu können. Die Gesamtzielerreichung für die finanziellen Ziele kann zwischen 0 % und 150 % betragen.

Die Festlegung des kriterienbasierten Anpassungsfaktors kann innerhalb einer Spanne von 0,8 bis 1,2

erfolgen und liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Durch den Anpassungsfaktor wird es dem Aufsichtsrat ermöglicht, zusätzlich zur finanziellen Zielerreichung auch Environmental-, Social- und Governance-Ziele („ESG-Ziele“) sowie etwaig aufgetretene außerordentliche Entwicklungen bei der Bemessung des STI zu berücksichtigen.

Die ESG-Ziele sind aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft abgeleitet, die aktuell die beiden Dimensionen „Resilienz“ und „Anpassungsfähigkeit“ umfasst, wie im Schaubild auf Seite 10 dargestellt.

Grundlage für Auszahlungen aus dem STI ist der in den Dienstverträgen festgelegte STI-Zielbetrag, welcher mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen Leistungskriterien und dem kriterienbasierten Modifier multipliziert wird. Die Auszahlung aus dem STI erfolgt in bar und ist auf 150 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

Kriterienkatalog ESG-Ziele

Resilienz		Anpassungsfähigkeit		
Nachhaltiges Wachstum	Robuste Kernprozesse	Zufriedene und innovative Mitarbeiter	Konsequenter Kundenfokus	Portfolio, das auf die Entwicklung von Wirtschaft, Ökologie und Gesellschaft schnell genug reagiert

Für das Geschäftsjahr 2025 vereinbarte finanzielle Leistungskriterien

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde die Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien vom Aufsichtsrat wie folgt vereinbart:

- Konzernumsatz mit einer Gewichtung von 30 %,
- Konzern-EBITDA mit einer Gewichtung von 40 % und
- Free Cashflow im Konzern mit einer Gewichtung von 30 %.

Die maßgeblichen Erfolgsziele werden auf der Grundlage des vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2025 berechnet. Umsatz ist definiert als konsolidierter Gesamtumsatz im Konzern. Das EBITDA ergibt sich aus dem Konzernjahresergebnis vor Zinsen, Steuern, Amortisierung von abgegrenzter nicht zahlungswirksamer aktienbasierter Vergütung sowie Amortisierung und außerplanmäßigen Wertminderungen von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten. Der Free Cashflow bildet die

Veränderung der Nettoliquidität/-verschuldung vor Akquisitionen und Dividendenzahlungen einschließlich Desinvestitionen im Konzern ab.

Für alle maßgeblichen Erfolgsziele legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr einen unteren und oberen Schwellenwert und eine Zielerreichungskurve fest, auf deren Basis die Zielerreichung des jeweiligen Erfolgsziels ermittelt wird. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das Erfolgsziel des Geschäftsjahres dem Zielwert entspricht. Erreicht das Erfolgsziel den oberen Schwellenwert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Übersteigt der Erfolgsfaktor den oberen Schwellenwert, führt das zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Bleibt der Erfolgsfaktor hinter dem unteren Schwellenwert zurück, wird der Minimalwert von 0 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen Zielerreichungspunkten (0 %, 100 %, 150 %) werden linear interpoliert.

Für das Geschäftsjahr 2025 gelten im Hinblick auf die finanziellen Leistungskriterien die auf der rechten Seite dargestellten Zielerreichungskurven:

Zielerreichungskurven

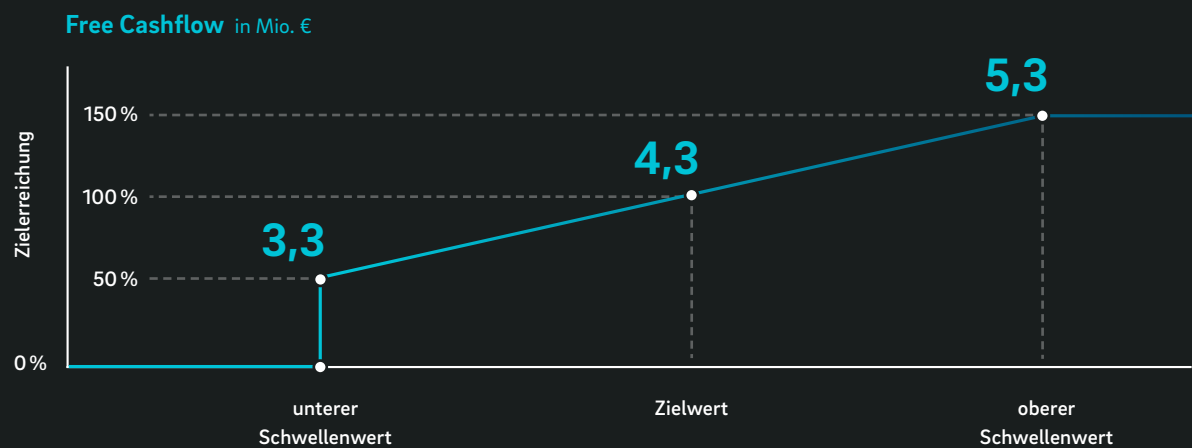
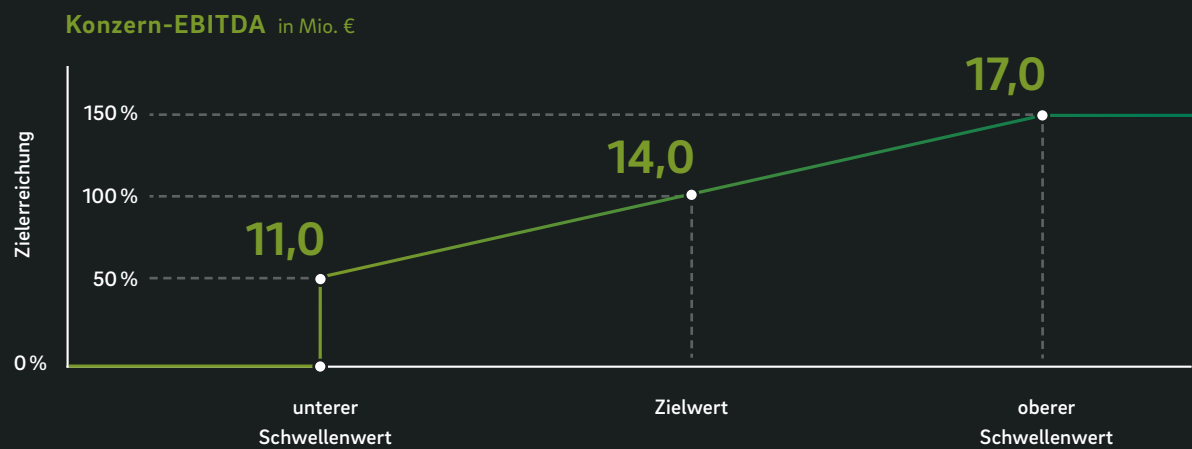
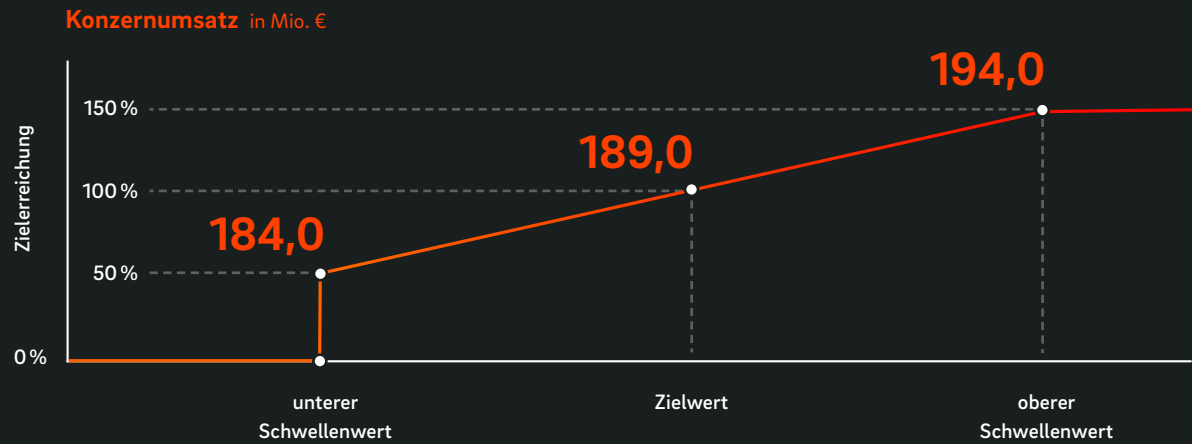


Tabelle 3: Zielerreichung für die maßgeblichen Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2025

In Mio. €	Schwellenwert für ZE von 0 %	Schwellenwert für ZE von 50 %	Zielwert für ZE von 100 %	Schwellenwert für ZE von 150 %	Ergebnis 2025	ZE in %
Erfolgsziel						
Konzernumsatz	< 184,0	184,0	189,0	194,0	182,6	0 %
Konzern-EBITDA	< 11,0	11,0	14,0	17,0	12,324	72 %
Free Cashflow	< 3,3	3,3	4,3	5,3	5,5	150 %

Kriterienbasierter Anpassungsfaktor des STI im Geschäftsjahr 2025

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden zwei gleichrangige ESG-Ziele vereinbart.

ESG-Ziel 1

Der nach IFRS aufgestellte, geprüfte und vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss der q.beyond AG zum 31. Dezember 2025 weist ein positives Konzernergebnis aus.

ESG-Ziel 2

Das Teilziel 2 betrifft die erfolgreiche Einführung der ERP-Lösung SAP S/4 HANA in der q.beyond AG bis zum 31. Dezember 2025. Das Teilziel gilt als zu 100 % erfüllt, wenn das Projekt zur Einführung der ERP-Lösung in der q.beyond AG bis zum 31. Dezember 2025 so weit fortgeschritten ist, dass der Go-Live erfolgt ist und Buchungen ab dem 1. Januar 2026 in SAP S/4 umgesetzt sind.

Gesamtzielerreichung des STI im Geschäftsjahr 2025

Gestützt auf die Regelungen im Vorstandsvergütungssystem (Stand 2023) und gemäß den Zielvereinbarungen 2025 hat der Aufsichtsrat bei der Feststellung der Zielerreichung die Möglichkeit, wesentliche ungeplante außerordentliche Effekte oder Entwicklungen zu berücksichtigen. Solche Effekte oder Entwicklungen können z. B. der Eintritt wesentlicher Sondereffekte während des laufenden Geschäftsjahres bzw. mit Wirkung für das laufende Geschäftsjahr sein.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats waren solche Effekte und Entwicklungen bei der Feststellung der Zielerreichung 2025 nicht zu berücksichtigen.

Der Aufsichtsrat hat in Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2025 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien nach Abschluss des Geschäftsjahres die Zielerreichungen (ZE) festgestellt, die in Tabelle 3 oben dargestellt werden.

Tabelle 4: Gesamtzielerreichung der ESG-Ziele des STI im Geschäftsjahr 2025

	Zielfaktor (ungewichtet)	Zielfaktor (gewichtet)
ESG-Ziel 1 (gewichtet mit 50 %)	1,0	0,5
ESG-Ziel 2 (gewichtet mit 50 %)	0,7	0,35
Gesamt		0,85

Bezüglich der Festlegung des kriterienbasierten Anpassungsfaktors des STI ist der Aufsichtsrat zu folgenden Beschlüssen gekommen:

ESG-Ziel 1

Der nach IFRS aufgestellte, geprüfte und vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss der q.beyond AG zum 31. Dezember 2025 weist ein positives Konzernergebnis in Höhe von 1,6 Mio. € aus. Der Aufsichtsrat ist hinsichtlich der Bewertung dieses Teilziels deshalb zu dem Ergebnis gekommen, dass das ESG-Teilziel 1 erfüllt wurde und ordnet diesem Teilziel deshalb einen Teilzielfaktor von 1,0 zu.

ESG-Ziel 2

Der technische Go-Live für das ERP-System SAP S/4 PUBLIC EDITION ist wie geplant noch im Dezember 2025 erfolgt, trotzdem konnte das ERP-System ab dem 1. Januar 2026 noch nicht wie vorgesehen in vollem Umfang operativ genutzt werden. Im ersten Quartal 2026 sind noch Nacharbeiten in Bezug auf wichtige Schnittstellen zu rechnungslegungsrelevanten Subsystemen (Projektmanagement, Multi-bankenbindung, Billingsystem) notwendig.

Der Aufsichtsrat sieht das ESG-Ziel 2 als nicht vollständig erfüllt an, weil das ERP-System ab dem 1. Januar 2026 noch nicht wie vorgesehen in vollem Umfang operativ genutzt werden kann, und ordnet dem ESG-Ziel 2 deshalb einen Teilzielfaktor von 0,7 zu.

Für die Ermittlung der Gesamtzielerreichung hinsichtlich der ESG-Ziele sind beide Teilziele gleich zu gewichten, wie in Tabelle 4 oben dargestellt.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats und nach Ausübung von dessen pflichtgemäßem Ermessen ergibt sich deshalb nach Gesamtwürdigung der Zielerreichung für beide Teilziele ein vorläufiger kriterienbasierter Anpassungsfaktor von 0,85.

Ferner kann der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung des DCGK etwaige im Geschäftsjahr 2025 aufgetretene außergewöhnliche Entwicklungen im Rahmen des kriterienbasierten Modifiers berücksichtigen. Außergewöhnliche Entwicklungen sind seltene Sondersituationen, die in den zuvor festgelegten Erfolgszielen nicht hinreichend erfasst sind. Nach vollumfänglicher Würdigung ist der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis gekommen, dass im Geschäftsjahr 2025 außergewöhnliche Entwicklungen nicht zu berücksichtigen sind.

Tabelle 5: Gesamtzielerreichung des STI im Geschäftsjahr 2025

	Zielerreichung vor Gewichtung	Gewichtung	gewichtete Zielerreichung
Zielerreichung Umsatz	0 %	30 %	0 %
Zielerreichung EBITDA	72 %	40 %	28,8 %
Zielerreichung Free Cashflow	150 %	30 %	45,0 %
Summe Zielerreichung (gewichtet)		100 %	73,8 %
Kriterienbasierter Anpassungsfaktor			0,85
Gesamtzielerreichung			62,73 %

Tabelle 6: Gesamtzielerreichung und Auszahlungsbetrag

	Vorstand Thies Rixen	Vorstand Nora Wolters
Gesamtzielerreichung	62,73 %	62,73 %
Zielbetrag STI (€)	127.500	88.000
Auszahlungsbetrag (€)	79.981	55.202

Nach vollumfänglicher Würdigung ist der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis gekommen, dass im Geschäftsjahr 2025 außergewöhnliche Entwicklungen nicht zu berücksichtigen sind.

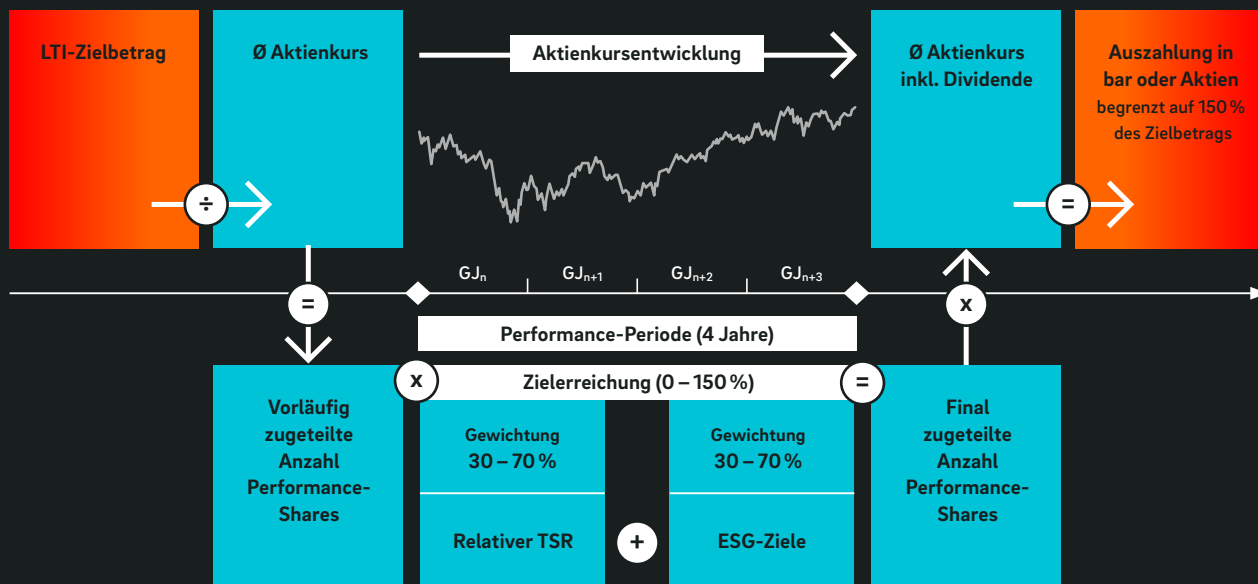
Entsprechend hat der Aufsichtsrat den kriterienbasierten Anpassungsfaktor, der den Grad der Zielerreichung der beiden ESG-Ziele sowie den Einfluss außerordentlicher Entwicklungen bewerten soll, nach Ausübung seines pflichtgemäßen Ermessens mit 0,85 festgelegt.

Die Gesamtzielerreichung des STI im Geschäftsjahr 2025 errechnet sich somit wie in Tabelle 5 oben dargestellt.

Auszahlungsbetrag STI für das Geschäftsjahr 2025

Unter Berücksichtigung der Gesamtzielerreichung ergeben sich die in Tabelle 6 auf dieser Seite dargestellten STI-Auszahlungsbeträge für die beiden im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder. Die Auszahlung der STI-Vergütungen an die Vorstände wird Ende Mai 2026 erfolgen.

LTI – Performance-Share-Plan



Long-Term Incentive (LTI)

Überblick über das Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI ist als Performance-Share-Plan ausgestaltet und berücksichtigt neben dem relativen Total Shareholder Return („Relativer TSR“) auch ESG-Ziele. Der LTI ist mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf eine langfristige und erfolgreiche Entwicklung von q.beyond ausgerichtet und incentiviert durch die Aktienkursorientierung die in der Wachstumsstrategie angestrebte kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswerts.

Durch die zusätzliche Berücksichtigung der relativen Aktienperformance im Vergleich zu Unternehmen einer ausgewählten Vergleichsgruppe werden die Interessen von Vorstand und Aktionären noch weiter angeglichen. Darüber hinaus wird der Fokus durch ESG-Ziele auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung gelegt.

Die Komponenten für den Performance-Share-Plan sind im Schaubild oben dargestellt. Die Gewichtung der Einflussfaktoren „Relativer TSR“ und „ESG-Ziele“ wird jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres innerhalb des möglichen Korridors vom Aufsichtsrat neu festgelegt. Die Ziel- und Schwellenwerte bleiben über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche gültig.

Zu Beginn jeder Tranche wird dem Vorstandsmitglied eine bestimmte Anzahl von virtuellen Aktien zunächst vorläufig zugeteilt. Die virtuelle Aktienanzahl wird ermittelt, indem der vom Aufsichtsrat festgelegte LTI-Zielbetrag durch den durchschnittlichen Kurs der q.beyond-Aktie, berechnet als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn des Geschäftsjahres, dividiert und auf die nächste ganze Zahl aufgerundet wird.

Die Anzahl virtueller Aktien, die am Ende der vierjährigen Performance-Periode final zugeteilt wird, variiert mit der festgestellten Performance; dabei können auch alle vorläufig gewährten virtuellen Performance Shares verfallen. Die finale Anzahl bestimmt sich am Ende der Performance-Periode anhand der beiden Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (TSR) und ESG-Ziele; die beiden Leistungskriterien sind additiv verknüpft. Vor Beginn jeder Tranche wird die Gewichtung der beiden Leistungskriterien vom Aufsichtsrat festgelegt, wobei die jeweilige Gewichtung zwischen 30 % und 70 % betragen kann und in der Summe 100 % ergeben muss.

Die am Ende der Performance-Periode erreichte finale Anzahl von Performance Shares wird mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie während der letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende der Performance-Periode multipliziert. Dieser Betrag wird um die Dividenden, die sich für q.beyond-Aktien während der Laufzeit ergeben haben, erhöht und ausbezahlt.

Der resultierende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des LTI-Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in bar. Darüber hinaus behält sich der Aufsichtsrat vor, alternativ eine Auszahlung durch Übertragung von q.beyond-Aktien vorzunehmen.

Leistungskriterium „Relativer TSR“

Der Total Shareholder Return (TSR) berechnet sich anhand der Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden. Bei der Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der q.beyond-Aktie während der vierjährigen Performance-Periode mit dem TSR einer ausgewählten Vergleichsgruppe verglichen.

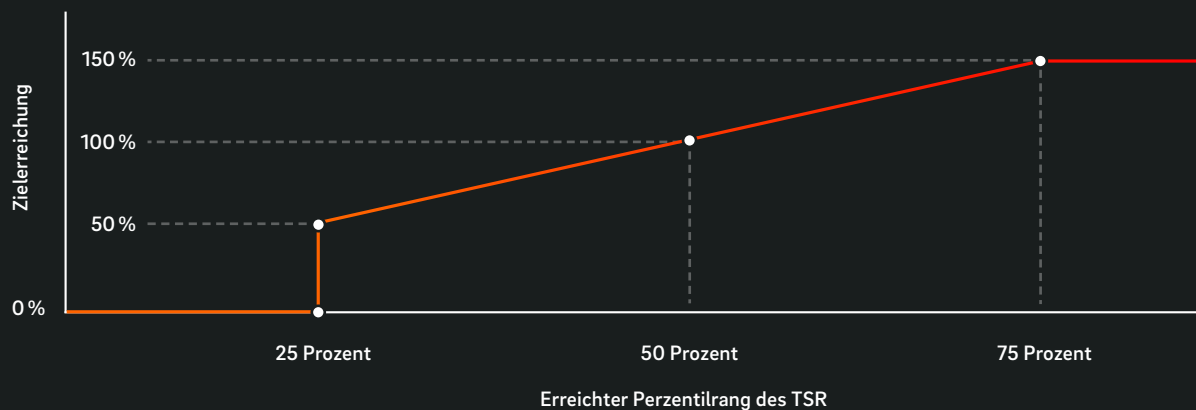
Die Vergleichsgruppe besteht aus den folgenden 14 börsennotierten Unternehmen: adesso SE, All for One Group SE, Allgeier SE, Bechtle AG, Cancom SE, CENIT AG, Datagroup SE, GFT Technologies SE, KPS AG, PSI Software AG, Kontron AG (vorher: S+T System Integration & Technologie Distribution AG), secunet Security Networks AG, SNP Schneider-Neureither & Partner SE und Softing AG. Bei der Ermittlung des relativen TSR werden nur diejenigen Unternehmen der Vergleichsgruppe berücksichtigt, die während der gesamten Performance-Periode börsennotiert waren. Unternehmen, die nicht durchgängig oder am Ende der Performance-Periode nicht börsennotiert waren, werden bei der Ermittlung des relativen TSR ausgeschlossen. Die Anzahl der Unternehmen in der Vergleichsgruppe beträgt mindestens 10 Unternehmen.

Der relative TSR wird für die q.beyond AG sowie die Unternehmen der ausgewählten Vergleichsgruppe über den vierjährigen Bemessungszeitraum ermittelt und auf der Grundlage der Daten eines anerkannten Datenproviders (z. B. Bloomberg, Thomson Reuters) festgestellt. Für den Start- und den Endwert wird der durchschnittliche Aktienkurs herangezogen, berechnet als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der jeweiligen Aktie (mit allen verfügbaren Nachkommastellen) über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn bzw. Ende des Bemessungszeitraums. Auf dieser Grundlage wird die TSR-Performance aller Unternehmen einschließlich der q.beyond AG in eine Reihenfolge gebracht. Die Zielerreichung bestimmt sich aus der Positionierung von q.beyond auf der rechts dargestellten Zielerreichungskurve, gemessen am Perzentilrang.

Unterschreitet der erreichte Perzentilrang von q.beyond das 25. Perzentil, entspricht der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel 0 %. Erreicht der Perzentilrang von q.beyond das 25. Perzentil, entspricht der Zielerreichungsgrad für das relative

Zielerreichungskurve

LTI für den relativen Total Shareholder Return (TSR)



TSR-Ziel 50 %. Erreicht oder überschreitet der Perzentilrang von q.beyond das 75. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel 150 %. Überschreitet der Perzentilrang von q.beyond das 25. Perzentil, erreicht aber nicht das 75. Perzentil innerhalb der Vergleichsgruppe, wird der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel durch lineare Interpolation zwischen der Zielerreichung von 50 % am 25. Perzentil und der maximalen Zielerreichung von 150 % am 75. Perzentil ermittelt. Bei Zwischenwerten wird das Perzentil auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

Leistungskriterium „ESG-Ziele“

Die ESG-Ziele werden aus der Nachhaltigkeitssteuerung von q.beyond abgeleitet, die aktuell die beiden Dimensionen „Resilienz“ und „Anpassungsfähigkeit“ abdeckt. Der Aufsichtsrat wählt für die jeweilige Tranche vor Beginn der Performance-Periode konkrete ESG-Ziele aus und legt die Gewichtung zwischen den einzelnen ESG-Zielen fest.

Für die jeweiligen ESG-Ziele bestimmt der Aufsichtsrat ebenfalls vor Beginn der Performance-Periode den Zielwert, einen unteren und oberen Schwellenwert sowie eine Zielerreichungskurve, auf deren Basis die Zielerreichung der ESG-Ziele ermittelt wird. Die Zielerreichung aus den ESG-Zielen kann insgesamt maximal 150 % betragen.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das jeweilige ESG-Ziel dem Zielwert entspricht. Erreicht das jeweilige ESG-Ziel den oberen Schwellenwert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Weitere Steigerungen des jeweiligen ESG-Ziels oberhalb des oberen Schwellenwerts führen zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Ergibt sich für das jeweilige ESG-Ziel ein Wert unterhalb des unteren Schwellenwertes, wird der Minimalwert von 0 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Über die für die jeweilige Tranche gewählten ESG-Ziele sowie deren Erreichung wird ex post, also im Nachhinein, transparent im Vergütungsbericht berichtet.

Zielvereinbarung für das LTI für den Performance-Zeitraum 2022 bis 2025

Als maßgebliche Erfolgsziele für die Bemessung des LTI für den Bemessungszeitraum 2022 bis 2025 wurden durch den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 die folgenden Erfolgsziele vereinbart:

- Relativer Total Shareholder Return („Relativer TSR“), Zielerreichung gewichtet mit 70 %
- Ein ESG-Ziel: Realisierung eines wesentlichen Umsatzes aus dem Software-as-a-Service(SaaS)-Geschäft im Geschäftsjahr 2025, Zielerreichung gewichtet mit 30 %

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Zielvereinbarung rückte mit der weiterentwickelten Wachstumsstrategie beyond2022 auch der Ausbau des Software-as-a-Service-Geschäfts (SaaS) noch

stärker in den Fokus. q.beyond erwartete einen wesentlichen Umsatz aus dem SaaS-Geschäft. SaaS-Umsätze resultieren aus Leistungen, bei denen der Kunde für eine einmalige oder regelmäßig wiederkehrende Nutzungsgebühr Software-Anwendungen auf von q.beyond betriebener Infrastruktur (vor allem plattformbasiert) bereitstellt und, falls mit dem Kunden vereinbart, auch die Leistungen zur Konfiguration, Wartung und notwendigen Aktualisierung der Software-Anwendungen von q.beyond übernommen werden.

Für das ESG-Ziel wurde vom Aufsichtsrat die nachfolgend dargestellte Zielerreichungskurve vereinbart.

Die Zielerreichung aus dem ESG-Ziel kann maximal 150 % betragen und wird auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

Zielerreichungskurve

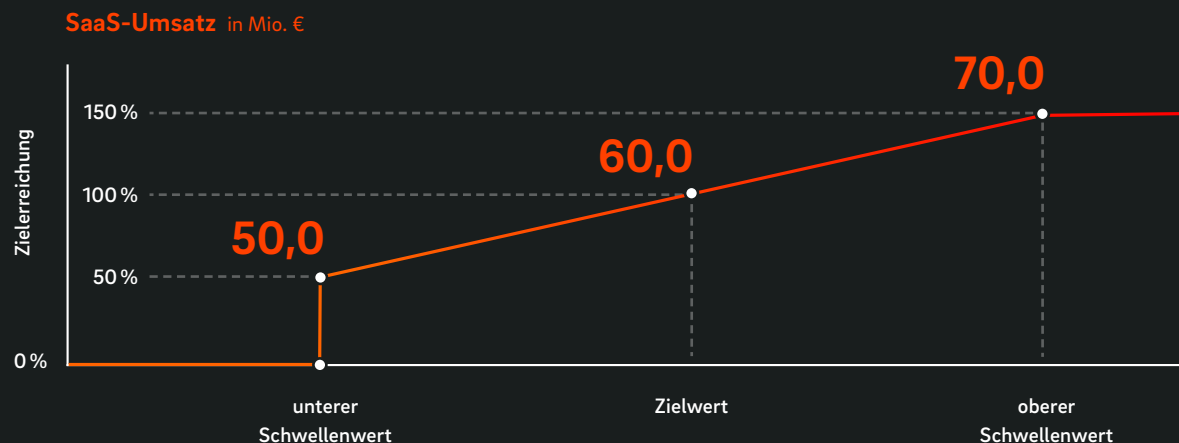


Tabelle 7: Entwicklung der Aktienkurse der Unternehmen der Vergleichsgruppe

	Maßgeblicher Aktienkurs am 1.1.2022 in €	Maßgeblicher Aktienkurs am 31.12.2025 in €	Entwicklung im Betrachtungs- zeitraum	Reihenfolge in der Vergleichs- gruppe
SNP SE	44,09	75,36	+71,0%	1.
Kontron AG (vorher S+T AG)	19,73	24,23	+ 22,8%	2.
PSI Software AG	43,84	43,27	-1,3%	3.
Datagroup SE	82,42	67,01	-18,7%	4.
Bechtle AG	63,11	39,71	-37,1%	5.
All for One Steeb AG	70,00	42,40	-39,4%	6.
Allgeier SE	34,87	18,67	-46,5%	7.
Adesso SE	187,54	93,62	-50,1%	8.
Cenit AG	14,30	7,09	-50,4%	9.
GFT Technologies SE	39,32	18,38	-53,3%	10.
Softing AG	6,62	2,99	-54,9%	11.
Cancom SE	60,31	26,62	-55,9%	12.
Secunet Security Networks AG	447,80	190,77	-57,4%	13.
q.beyond AG	1,94	0,78	-59,9%	14.
KPS AG	4,71	0,49	-89,7%	15.

Zielerreichung „Relativer TSR“

Der Total Shareholder Return (TSR) berechnet sich unter Berücksichtigung der Kursentwicklung der q.beyond-Aktie zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden. Bei der Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der q.beyond-Aktie während der vierjährigen Performance-Periode mit dem TSR einer ausgewählten Vergleichsgruppe verglichen. Die Vergleichsgruppe bestand während der gesamten Performance-Periode unverändert aus vierzehn Unternehmen. Die maßgeblichen Aktienkurse (jeweils inklusive fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden) stammen vom Datenprovider Bloomberg.

Die relevanten Aktienkurse der Unternehmen der Vergleichsgruppe entwickelten sich zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2025 wie in Tabelle 7 oben dargestellt.

Die Zielerreichung bestimmt sich aus der Positionierung von q.beyond auf der Zielerreichungskurve (siehe Seite 17), gemessen am Perzentilrang.

Der Total Shareholder Return (TSR) der q.beyond-Aktie erreichte im Betrachtungszeitraum 2022 bis 2025 im Vergleich zu den TSR der Vergleichsgruppe eine Position, die unterhalb des 25. Perzentilrangs liegt. Die Zielerreichung beträgt entsprechend 0 %, der Faktor „Relativer TSR“ liegt bei 0.

Zielerreichung ESG-Ziel

Weil die unter Software-as-a-Service (SaaS) gebündelten Aktivitäten, wie z. B. Hyperautomation, Storebutler usw., die in sie gesteckten Erwartungen bei weitem nicht erfüllen konnten, hat der Vorstand der q.beyond AG bereits am 25. Oktober 2022 final entschieden, nicht mehr in die Entwicklung eigener Software-as-a-Service Produkte zu investieren. Über die Entscheidung des Vorstands wurde der Aufsichtsrat der Gesellschaft in der Aufsichtsrats-sitzung am 17. November 2022 informiert.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde entsprechend kein relevanter SaaS-Umsatz realisiert. Die Zielerreichung beträgt entsprechend 0 %, der Faktor „ESG-Ziele“ liegt bei 0.

Gesamtzielerreichung des LTI im Performance-Zeitraum 2022 bis 2025

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich für das LTI in der Performance-Periode 2022 bis 2025 wie in Tabelle 8 unten dargestellt.

Berechnung der Anzahl der Performance Shares und Auszahlungsbetrag für das LTI

Die finale Gesamtanzahl der Performance Shares am Ende des Bemessungszeitraums und damit die Höhe der LTI-Vergütung ergibt sich aus der Anzahl bedingt gewährter Performance Shares zu Beginn des Bemessungszeitraums sowie den Zielerreichungen der maßgeblichen Erfolgsziele unter Berücksichtigung deren Gewichtung.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 war durch den Aufsichtsrat die Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung im vierjährigen Performance-Zeitraum 2022 bis 2025 festzustellen.

Entsprechende LTI-Vereinbarungen wurden zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 mit den damaligen Vorstandsmitgliedern Jürgen Hermann (später aus dem Vorstand ausgeschieden am 31. März 2023) und Thies Rixen (bestellt zum Vorstandsmitglied ab dem 1. Oktober 2022) getroffen.

Tabelle 9 rechts gibt einen Überblick über die finale Gesamtzahl der Performance Shares sowie den daraus abgeleiteten LTI-Auszahlungsbetrag.

Die bedingt gewährten Performance Shares sind somit mit Ablauf des Performance-Zeitraums am 31. Dezember 2025 verfallen.

Tabelle 8: Gesamtzielerreichung des LTI im Performance-Zeitraum 2022 bis 2025

	Faktor (ungewichtet)	Faktor (gewichtet)
Relativer TSR (gewichtet mit 70 %)	0	0
ESG-Teilziel (gewichtet mit 30 %)	0	0
Zielerreichungsfaktor gesamt		0

Tabelle 9: Der LTI-Auszahlungsbetrag im Geschäftsjahr 2025

	Jürgen Hermann (1.1. bis 31.12.2022)	Thies Rixen (ab 1.10.2022)
LTI-Zielbetrag	180.000 €	45.000 €
arithmetisches Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn des Performance-Zeitraums	1,94	1,94
Anzahl der bedingt gewährten Performance Shares (aufgerundet) zu Beginn des Performance-Zeitraums	92.784	23.196
multipliziert mit dem Zielerreichungsfaktor	0	0
Finale Gesamtanzahl der Performance Shares (aufgerundet auf volle Stück)	0 Stück	0 Stück
multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ende des Bemessungszeitraums (31. Dezember 2025), keine Korrektur für Dividendenäquivalent notwendig	0,78	0,78
Auszahlungsbetrag in €	0,00	0,00

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Jedes ordentliche Vorstandsmitglied ist verpflichtet, q.beyond-Aktien im Wert einer Jahresgrundvergütung (brutto) zu erwerben und während der gesamten Bestellsdauer sowie zwei Jahre im Anschluss an das Ende der Bestellung zu halten; ein Vorstandsvorsitzender, CEO oder Alleinvorstand muss Aktien in Höhe des zweifachen Werts einer Jahresgrundvergütung (brutto) erwerben

und halten. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands und der Aktionäre weiter angeglichen und der Fokus noch stärker auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von q.beyond gelegt. Der jährliche Mindestinvestitionsbetrag beträgt 25 % des jährlichen Nettoauszahlungsbetrags aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI), bis das vereinbarte Investitionsvolumen erreicht ist. Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht ist der Kaufpreis der Aktien zum Zeitpunkt des Erwerbs.

Am 1. Januar 2023 hielt Thies Rixen insgesamt 300.000 Aktien der q.beyond AG; damit war die Aktienerwerbsverpflichtung für ein ordentliches Vorstandsmitglied in Höhe einer Jahresgrund-

vergütung (brutto) erfüllt. Durch die Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden der q.beyond AG zum 1. April 2023 ist Thies Rixen verpflichtet, weitere Aktien der q.beyond AG bis zur Höhe der zweifachen Jahresgrundvergütung (brutto) zu erwerben und zu halten.

Entsprechend den Regelungen des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags haben Thies Rixen und Nora Wolters im März 2025 bzw. Juli 2025 jeweils 25 % des Nettoauszahlungsbetrags ihrer für das Geschäftsjahr 2024 ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütungen in Höhe von 110.800 € bzw. 81.312 € für den Erwerb weiterer Aktien der q.beyond AG verwendet. Zu den Einzelheiten über die Aktienerwerbe der Vorstände im Geschäftsjahr 2025 wird auf die Mitteilungen über „Directors' Dealings“ auf der Internetseite der q.beyond AG verwiesen.

Jürgen Hermann hielt zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Vorstand am 31. März 2023 1.000.000 Aktien der q.beyond AG. Die Pflicht aus dem Vorstandsdienstvertrag zum Halten der Aktien auch nach dem Ende der Bestellung, die am 31. März 2023 geendet hat, ist am 31. März 2025 ausgelaufen.

Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen wie dem früher angewandten Vergütungssystem sowohl für den STI als auch den LTI auf je 150 % des Zielbetrags belaufen.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den Gesamtbetrag der Auszahlungen der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten

Vergütung (bestehend aus Jahresfestvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsleistungen, Ansprüchen aus STI und LTI) unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung beschränkt.

Die Maximalvergütung beläuft sich für jedes Vorstandsmitglied auf 900.000 €. Die Höchstgrenze wurde im Geschäftsjahr 2025 in Bezug auf die gewährten und geschuldeten, erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Aspekten eingehalten.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied (einschließlich Nebenleistungen) den Wert von zwei Jahresgrundvergütungen (Abfindungs-Cap) und den Wert der Jahresgrundvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags nicht überschreiten. Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund besteht kein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Zahlungen.

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit, Unfall oder eines anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grundes zahlt die Gesellschaft an das Vorstandsmitglied die Jahresgrundvergütung in unveränderter Höhe bis zu einer ununterbrochenen Dauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zum Ende der Laufzeit des Dienstvertrags. Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, haben seine Witwe und seine Kinder, soweit diese noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Jahresgrundvergütung für den Rest des Sterbemonats und die drei darauffolgenden Monate, längstens jedoch bis zum – ohne den Tod des Vorstandsmitglieds – eingetretenen Ende der Laufzeit des Dienstvertrags.

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder des Todes des Vorstandsmitglieds werden die erfolgsabhängigen Vergütungen sofort nach Beendigung des Dienstvertrags ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht im Fall des STI dem jährlichen Zielbetrag, ggf. gekürzt um 1/12 für jeden Monat, in dem das Dienstverhältnis in dem Geschäftsjahr nicht bestanden hat. In Bezug auf den LTI werden alle bedingt gewährten Performance Shares, deren Performance-Periode noch nicht beendet ist, sofort nach Beendigung des Dienstvertrags ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dem kumulierten Zielbetrag aller ausstehenden Tranchen, wobei der Zielbetrag für das Geschäftsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, für jeden Monat, in dem das Dienstverhältnis in diesem Geschäftsjahr nicht bestanden hat, um 1/12 gekürzt wird.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot/ Kontrollwechsel

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit im Vorstandsdienstvertrag nicht vereinbart. Ebenso existieren keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels.

Malus/Clawback

In begründeten Fällen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die erfolgsabhängige Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren oder zurückzufordern (Malus- und Clawback-Regelung). Diese Möglichkeit besteht bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft (z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien).

Zudem hat die Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung der ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütung, falls sich nach Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und gebilligte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung geschuldet worden wäre. Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist nicht erforderlich.

Die Einbehaltungs- bzw. Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Entstehung des Einbehaltungsrechts oder der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Eine Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütung ist ausgeschlossen, soweit die Auszahlung bereits mehr als zwei Jahre zurückliegt.

Gesetzliche Sanktions- und Rückforderungsrechte gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere die Geltendmachung von Schadensersatz nach § 93 AktG sowie das Recht zur Abberufung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund bzw. zur Kündigung des Dienstvertrags, bleiben unberührt.

Im Geschäftsjahr 2025 sind keine Sachverhalte bekannt geworden oder eingetreten, die die Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen erforderlich gemacht hätten.

Leistungen Dritter

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

Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Vergütung des amtierenden Vorstands

Tabelle 10 auf der rechten Seite stellt die den im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten, festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Die relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die Tabelle enthält alle Beträge, die dem Vorstand für die Leistungserbringung im Geschäftsjahr 2025 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) bzw. die rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung).

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2025 wird als geschuldete Vergütung betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 vollständig erbracht wurde, auch wenn die Auszahlung des STI erst im Mai 2026 erfolgt.

Die LTI-Vergütungen für die in den Geschäftsjahren 2023, 2024 und 2025 begonnenen Tranchen sind weder gewährt noch geschuldet, da die Erreichung der Ziele erst nach Ablauf des jeweiligen vierjährigen Bemessungszeitraums festgestellt werden kann.

Vergütungen früherer Vorstandsmitglieder

Tabelle 11 rechts gibt einen Überblick über gewährte und geschuldete, feste und variable Vergütungsbestandteile an frühere Vorstandsmitglieder einschließlich des relativen Anteils nach § 162 AktG. Die relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Bernd Schlobohm wurde im Jahr 1997 eine unmittelbare Versorgungszusage auf Alters-, Berufsunfähigkeits- und Witwenrente erteilt. Die Versorgungsbezüge werden seit März 2025 monatlich gezahlt.

Tabelle 10: Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung des amtierenden Vorstands

	Thies Rixen ¹				Nora Wolters ²			
	Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024	
	in T €	in %	in T €	in %	in T €	in %	in T €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festvergütung	312	74	300	69	220	76	220	69
Nebenleistungen	17	4	10	2	4	1	4	1
Versorgungsleistungen	12	3	12	3	12	4	12	4
Summe feste Vergütung	341	81	322	74	236	81	236	74
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term Incentive (STI)	80	19	111	26	55	19	81	26
Mehrjährige variable Vergütung								
Long-Term Incentive (LTI) 2022 – 2025	0	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Summe variable Vergütung	79	19	111	26	55	19	81	27
Gesamtvergütung	421	100	433	100	291	100	317	100

Tabelle 11: Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

	Dr. Bernd Schlobohm ³		Jürgen Hermann ⁴			
	Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024	
	in T €	in %	in T €	in %	in T €	in %
Altersrente	54	100	n/a	n/a	n/a	n/a
Summe feste Vergütung	54	100	n/a	n/a	n/a	n/a
Mehrjährige variable Vergütung						
Long-Term Incentive (LTI) 2021 – 2024	n/a	n/a	n/a	n/a	41	100
Long-Term Incentive (LTI) 2022 – 2025	n/a	n/a	0	k. A.	n/a	n/a
Summe variable Vergütung	n/a	n/a	0	n/a	41	100
Gesamtvergütung	54	100	0	n/a	41	100

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Oktober 2022.² Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2023.³ Mitglied des Vorstands bis 31. März 2013.⁴ Mitglied des Vorstands bis 31. März 2023.

n/a – nicht anwendbar

k. A. – Betragsangabe nicht sinnvoll

Die Vergütung des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Die Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung des Vorstands und die Überwachung der Geschäftsführungstätigkeit des Vorstands. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine angemessene Festvergütung, die in ihrer Struktur und Höhe die Anforderungen und Verantwortung des Amtes sowie die zeitliche Belastung berücksichtigt. So wird insbesondere auch der höhere zeitliche Aufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden, des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen mit Ausnahme des Nominierungsausschusses angemessen berücksichtigt. Auslagen, die in Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, sowie die auf die Bezüge ggf. entfallende Umsatzsteuer werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats von der Gesellschaft ersetzt.

Durch die ausschließliche Gewährung einer erfolgsunabhängigen Festvergütung kann der Aufsichtsrat seine Aufgaben neutral und objektiv im Interesse der Gesellschaft wahrnehmen. Zudem wird damit der Anregung des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprochen. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist zudem geeignet, zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen, und versetzt die Gesellschaft in die Lage, hochqualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für das Aufsichtsratsamt gewinnen zu können.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist entsprechend den aktienrechtlichen Vorschriften spätestens alle vier Jahre zu überprüfen und es ist ein Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütung herbeizuführen.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das in § 15a der Satzung der q.beyond AG geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung erstmals am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 97,92 % des vertretenen Kapitals gebilligt. In der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 22. Mai 2025 war deshalb turnusmäßig eine erneute Beschlussfassung notwendig.

Im Vorfeld der Hauptversammlung hat der Aufsichtsrat, unterstützt durch den Personalausschuss, die in § 15a der Satzung festgesetzte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der q.beyond AG sowie das von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 beschlossene System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder überprüft. Die Überprüfung hat keinen strukturellen Änderungsbedarf ergeben; das geltende System hat sich vielmehr bewährt. Es entspricht marktüblichen Standards und den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Basierend auf der Beschlussvorlage des Personalausschusses hat der Aufsichtsrat im März 2025 beschlossen, der ordentlichen Hauptversammlung der q.beyond AG vorzuschlagen, das zuletzt von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 beschlossene System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und die daraus abgeleitete Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats in § 15a der Satzung der q.beyond AG unverändert zu bestätigen. Die ordentliche Hauptversammlung am 22. Mai 2025 hat der Beschlussvorlage mit einer Mehrheit von 98,98 % zugestimmt.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2025 unverändert die folgenden Personen an:

- Dr. Bernd Schlobohm, Vorsitzender
- Ina Schlie, stellvertretende Vorsitzende
- Gerd Eickers
- Thorsten Dirks
- Martina Altheim, Arbeitnehmervertreterin
- Matthias Galler, Arbeitnehmervertreter

Die Anteilseignervertreter wurden zuletzt auf der ordentlichen Hauptversammlung am 29. Mai 2024 von den Aktionären gewählt.

Mitglieder des Personalausschusses des Aufsichtsrats, der für sämtliche Vorstandsangelegenheiten zuständig ist, waren im Geschäftsjahr 2025 unverändert die Aufsichtsratsmitglieder Dr. Bernd Schlobohm (Vorsitzender), Martina Altheim und Gerd Eickers.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten entsprechend der Satzung eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung in Höhe von T € 35; der Vorsitzende und sein Stellvertreter erhalten T € 70 bzw. T € 50.

Neben der Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat erhält ein Aufsichtsratsmitglied eine gesonderte Vergütung für die Arbeit in einem Aufsichtsratsausschuss (außer für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss) von jeweils T € 5, der jeweilige Ausschussvorsitzende erhält T € 10. Mitglieder des Aufsichtsrats, die in mehreren Ausschüssen tätig sind, erhalten für ihre Ausschusstätigkeit allerdings insgesamt höchstens T € 25.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung.

Tabelle 12: Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder

In T €	Gesamtvergütung	davon für Ausschusstätigkeit
Dr. Bernd Schlobohm, Vorsitzender	95	25
Ina Schlie, stellvertretende Vorsitzende	65	15
Gerd Eickers	40	5
Thorsten Dirks	45	10
Matthias Galler*	35	0
Martina Altheim*	40	5
Insgesamt	320	60

* Arbeitnehmervertreter/in.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Das Aufsichtsrats- oder Ausschussmitglied erhält nur 50 % der vorgesehenen Vergütung, wenn das Mitglied nicht an mindestens 75 % der Sitzungen teilgenommen hat

Im Geschäftsjahr 2025 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 15a der Satzung geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Tabelle 12 oben zeigt die den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten Vergütungen nach § 162 AktG. Gemäß § 15 a der Satzung ist die Aufsichtsratsvergütung insgesamt nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Es handelt es sich um die für das Geschäftsjahr 2025 geschuldete Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt oder geschuldet. Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden im Geschäftsjahr 2025 Vergütungen weder gewährt noch geschuldet.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die vergleichende Darstellung auf den Seiten 30 und 31 (Tabellen 13 und 14) stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der q.beyond AG und die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem jeweils vorherigen Geschäftsjahr dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses der q.beyond AG abgebildet.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der q.beyond AG ohne Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr durchschnittlich 847 Mitarbeiter (Köpfe) (i. Vj. 885) zählten. Die durchschnittliche Vergütung umfasst den Personalaufwand für Gehälter, Nebenleistungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie dem Geschäftsjahr zurechenbare kurzfristige variable Vergütungsbestandteile.

Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtgruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Führungskräfte. Sie wird jährlich abgeschlossen bzw. verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab,

dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2025 ist für den Vorstand ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Tabelle 13: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung des Vorstands

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2022 gegenüber 2021		Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Veränderung 2023 gegenüber 2022	
	in T €	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %
Aktive Mitglieder des Vorstands							
Thies Rixen ¹	n/a	84	+84	k. A.	412	+328	k. A.
Nora Wolters ²	n/a	n/a	n/a	n/a	308	n/a	n/a
Ehem. Mitglieder des Vorstands							
Jürgen Hermann ³	408	325	-83	-20	163	-162	-50
Dr. Bernd Schlobohm ⁴	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Arbeitnehmer							
Ø Vergütung Arbeitnehmer der q.beyond AG	90	84	-6	-7	87	+3	+3
Ertragsentwicklung							
Jahresergebnis der q.beyond AG	18.608	-21.037	-39.645	k. A.	-26.653	-5.616	-27

Tabelle 14: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung des Aufsichtsrats

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2022 gegenüber 2021		Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Veränderung 2023 gegenüber 2022	
	in T €	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %
Mitglieder des Aufsichtsrats							
Dr. Bernd Schlobohm ⁵	95	95	-	-	95	-	-
Ina Schlie ⁶	45	45	-	-	46	+1	+2
Gerd Eickers ⁷	40	40	-	-	40	-	-
Thorsten Dirks ⁸	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Matthias Galler ⁹	35	35	-	-	35	-	-
Martina Altheim ¹⁰	40	40	-	-	40	-	-
Ehem. Mitgl. des Aufsichtsrats							
Dr. Frank Zurlino ¹¹	60	60	-	-	55	-5	-8
Arbeitnehmer							
Ø Vergütung Arbeitnehmer der q.beyond AG	90	84	-6	-7	87	+3	+3
Ertragsentwicklung							
Jahresergebnis der q.beyond AG	18.608	-21.037	-39.645	k. A.	-26.653	-5.616	-27

Gewährte und geschuldete Vergütung 2024	Veränderung 2024 gegenüber 2023		Gewährte und geschuldete Vergütung 2025	Veränderung 2025 gegenüber 2024		
	in T €	in %		in T €	in %	
						Aktive Mitglieder des Vorstands
433	+21	+5	421	-12	-3	Thies Rixen ¹
317	+9	+3	291	-26	-8	Nora Wolters ²
						Ehem. Mitglieder des Vorstands
41	-122	-75	0	-41	k. A.	Jürgen Hermann ³
n/a	n/a	n/a	54	+54	k. A.	Dr. Bernd Schlobohm ⁴
						Arbeitnehmer
						Ø Vergütung Arbeitnehmer
90	+3	+3	89	-1	-1	der q.beyond AG
						Ertragsentwicklung
						Jahresergebnis
-6.066	+20.587	+77	-128	+5.938	k. A.	der q.beyond AG

n/a – nicht anwendbar
k. A. – Betragsangabe nicht sinnvoll

Mitglied des Vorstands:

¹ Seit dem 1. Oktober 2022.

² Seit dem 1. Januar 2023.

³ Bis 31. März 2023.

⁴ Bis 31. März 2013.

Gewährte und geschuldete Vergütung 2024	Veränderung 2024 gegenüber 2023		Gewährte und geschuldete Vergütung 2025	Veränderung 2025 gegenüber 2024		
	in T €	in %		in T €	in %	
						Mitglieder des Aufsichtsrats
95	-	-	95	-	-	Dr. Bernd Schlobohm ⁵
65	+19	+44	65	-	-	Ina Schlie ⁶
42	+2	+5	40	-2	-5	Gerd Eickers ⁷
41	-	-	45	+4	+10	Thorsten Dirks ⁸
35	-	-	35	-	-	Matthias Galler ⁹
40	-	-	40	-	-	Martina Altheim ¹⁰
						Ehem. Mitgl. des Aufsichtsrats
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Dr. Frank Zurlino ¹¹
						Arbeitnehmer
						Ø Vergütung Arbeitnehmer
90	+3	+3	89	-1	-1	der q.beyond AG
						Ertragsentwicklung
						Jahresergebnis
-6.066	+20.587	+77	-128	+5.938	k. A.	der q.beyond AG

Mitglied des Aufsichtsrats:

⁵ Seit Mai 2013.

⁶ Seit Mai 2012.

⁷ Seit Mai 2004.

⁸ Seit Januar 2024.

⁹ Seit April 2018.

¹⁰ Seit Juni 2019.

¹¹ Bis Dezember 2023.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungs- berichts

An die q.beyond AG, Köln

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der q.beyond AG, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der q.beyond AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulation der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Begrenzung der Haftung

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der q.beyond AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 (📍 www.mazars.de/Home/Services/Audit-Assurance/Auftragsbedingungen). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

Köln, den 26. März 2026

Forvis Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Martin Schulz-Danso
Wirtschaftsprüfer

Ann-Kathrin Derks
Wirtschaftsprüferin

