

VERGÜTUNGSBERICHT DER NEXUS AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024



Vorbemerkung:

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

Der nachstehende Vergütungsbericht fußt bezüglich der Mitglieder des Vorstands auf dem vom Aufsichtsrat der Nexus AG auf Vorschlag des Personalausschusses in seiner Sitzung vom 01.10.2020 gemäß § 87a AktG beschlossenen Vergütungskonzept. Dies zugleich in Verbindung mit den jeweils aufgrund der Beschlussfassung des Aufsichtsrats vom 27.03.2023 mit den Vorstandsmitgliedern Dr. Behrendt (Vorsitzender), Heilig und Kuner abgeschlossenen Dienstverträgen für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2026.

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

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

Der Vergütungsbericht des Vorjahres (2023) wurde im Rahmen der Hauptversammlung der Nexus AG am 15.05.2024 unter Tagesordnungspunkt 6 vom vertretenen Kapital gebilligt. Daher ergab sich keine Veranlassung zur Veränderung des Vergütungskonzeptes, seiner Umsetzung oder der Art und Weise der Berichterstattung darüber.

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

Nachfolgend werden unter A. zunächst für die Vorstandsmitglieder die Grundsätze des Vergütungssystems und dessen Bestandteile sowie die Zielfestsetzungen und -erreichungen variabler Bestandteile für das Geschäftsjahr 2024 erläutert. Im Anschluss daran werden die gesamten Vorstandsvergütungen für 2024 individualisiert dargestellt.

Schließlich folgt ein Vergleich der Vorstandsvergütungen mit der Entwicklung der Ertragslage der Nexus AG und der Entwicklung des durchschnittlichen Einkommens der Beschäftigten der Nexus AG.

Unter B. erfolgt die Darstellung der Grundsätze des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder und die für das Geschäftsjahr 2024 für diese konkret angefallenen Vergütungen.

A. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1. Grundzüge des Vergütungssystems

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

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

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

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

2. Vergütungsbestandteile und Vergütungsziele 2024

2.1. Feste Vergütungsbestandteile

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

Soweit Vorstandsmitglieder auf der Grundlage von Dienstverträgen, die vor Errichtung dieses Vergütungssystem geschlossen wurden, Versorgungszusagen erhalten haben, werden diese auch in den neuen Dienstverträgen der betreffenden Vorstandsmitglieder ab dem 01.01.2024 fortgeführt. Für neu eintretende Vorstandsmitglieder werden Versorgungszusagen im Sinne einer betrieblichen Altersversorgung nicht gewährt. Vielmehr wird erwartet, dass im Rahmen der Grundvergütung individuell die Maßnahmen zur Altersversorgung vom Vorstandsmitglied selbst ergriffen werden.

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

2.2. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

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

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

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

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

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

Für das Geschäftsjahr 2024 ist das Ziel-EBITDA auf EUR 53 Mio. festgesetzt worden. Für die Bemessung des nfL-Leistungskriteriums für das Geschäftsjahr 2024 wird die im gesonderten, nicht finanziellen Konzernbericht des Nexus-Konzerns ausgewiesene Einordnung im Verhältnis zur GAIA-Benchmark (GAIA Rating zur Environmental and Social Governance – ESG) zugrunde gelegt. Entspricht das Rating des Nexus-Konzerns der GAIA Benchmark, so werden 100 % der Zielvergütung STI-nfL erreicht. Bei entsprechendem Abweichen von der Benchmark nach oben und unten wird, wie oben dargestellt, linear angepasst.

2.3. Langfristige Variable Vergütung (LTI)

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

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

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

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

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

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

Das Geschäftsjahr 2024 ist Bestandteil der derzeit maßgeblichen Performance-Periode, die in Übereinstimmung mit der Laufzeit der derzeitigen Vorstandsdiensverträge den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2026 umfasst.

Für die Bemessung der LTI-Kapitalmarktvergütung wird der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs der Nexus-Aktien für die Monate Januar bis Dezember 2023, verglichen mit dem XETRA-Schlusskurs der Nexus-Aktien in den Monaten November und Dezember 2026, multipliziert mit der jeweiligen Aktienanzahl, zugrunde gelegt. Im Falle der Durchführung von Kapitalerhöhungen während der Performance-Periode erfolgt die Berechnung der Marktkapitalisierung auf der Grundlage der Anzahl der Aktien am 31.12.2023.

Für je EUR 1 Mio. Erhöhung der Marktkapitalisierung im Zeitraum vom Beginn bis zum Ende der Performance-Periode ergibt sich ein für jedes Vorstandsmitglied definierter Betrag der LTI-Kapitalmarktvergütung, wobei bei einer Erhöhung der Marktkapitalisierung unterhalb von EUR 10 Mio. die LTI-Kapitalmarktvergütung entfällt, während die LTI-Zielkapitalmarktvergütung bei einer Erhöhung der Marktkapitalisierung im Zeitraum vom Beginn bis zum Ende der Performance-Periode um EUR 180 Mio. erreicht wird. Die Maximalvergütung ergibt sich bei einer Erhöhung der Marktkapitalisierung um EUR 270 Mio.; für darüber hinausgehende Erhöhungen der Marktkapitalisierung erfolgt keine zusätzliche LTI-Kapitalmarktvergütung.

Für die Bemessung der LTI-nfL-Vergütung wird wiederum das Rating des Nexus-Konzerns ins Verhältnis zum GAIA Benchmark (GAIA Rating zur Environmental and Social Governance – ESG) gesetzt (das GAIA-Rating des laufenden Jahres bezieht sich jeweils auf die Angaben des Vorjahres). Hierbei wird die oben bezeichnete Performance-Periode zugrunde gelegt. Erreicht im Durchschnitt der Geschäftsjahre 2024, 2025 und 2026 das GAIA-Rating des Nexus-Konzerns, ausgedrückt in Punkten, die GAIA Durchschnitts-Benchmark für denselben Zeitraum, ebenfalls ausgedrückt in Punkten, so ergibt sich hieraus die LTI-nfL-Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands. Diese wird bei entsprechender Überschreitung linear prozentual bis maximal 150 % der LTI-nfL-Zielvergütung erhöht bzw. bei entsprechender Unterschreitung auf bis 50 % der LTI-nfL-Zielvergütung abgesenkt und entfällt bei einer darüberhinausgehenden Unterschreitung vollständig.

3. Auszahlungsmodalitäten

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

Die STI-Vergütung (sowohl STI-EBITDA-Vergütung als auch STI-nfL-Vergütung) wird für jedes Geschäftsjahr innerhalb von zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Nexus AG für das betreffende Geschäftsjahr in voller Höhe ausgezahlt.

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

4. Vertragsbeendigung der Verträge vom 01.01.2024 bis 31.12.2026

Die Laufzeit der geschlossenen Vorstandsverträge beträgt für alle drei Vorstandsmitglieder einheitlich drei Jahre vom 01.01.2024 bis 31.12.2026. Wie in den vorangegangenen Verträgen (01.01.2021 bis 31.12.2023) gilt die Regelung, dass bei Beendigung der Amtszeit vor Ablauf des Dienstvertrages eines Vorstandsmitglieds das Vorstandsmitglied die vertraglich vorgesehenen Leistungen bis zur ursprünglich vorgesehenen Beendigung des Dienstvertrages erhält; dies gilt auch für den Fall einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages. Vorstehendes gilt nicht im Falle einer Beendigung der Bestellung des Vorstands und Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund durch die Nexus AG. In diesem Fall erhält das Vorstandsmitglied die Leistungen der Gesellschaft nur bis zur Beendigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund.

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

5. Malus- und Clawback-Regelung

Mit den Vorstandsmitgliedern ist jeweils in den Dienstverträgen Folgendes vereinbart:

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

wichtigen Grund im Sinne des Dienstvertragsrechts darstellen, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig bis auf Null reduzieren (Malus). Des Weiteren kann er den Bruttobetrag einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung für Geschäftsjahre ab 2024 zurückzubezahlen, wenn sich innerhalb von sechs Monaten nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende, testierte und gebilligte Konzernabschluss fehlerhaft war. Auf ein Verschulden der Vorstandsmitglieder kommt es in diesem Fall nicht an.“

6. Vereinbarte Ziele und Maximalvergütungen

Die bis zum 31.12.2026 geltenden Vorstandsdiensverträge sehen für die Geschäftsjahre 2024 bis 2026 die in der folgenden Tabelle „Vertragliche Gewährung 2024“ dargestellten, jährlichen Zielvergütungen und Maximalvergütungen vor. Die darin enthaltenen LTI-Vergütungen werden nicht für ein Geschäftsjahr, sondern für die Performance-Periode 01.01.2024 bis 31.12.2026 berechnet. Zu Darstellungszwecken wird für jedes Geschäftsjahr jeweils ein Betrag eingesetzt, der rechnerisch einem Drittel der Zielvergütung bzw. der Maximalvergütung für den Performance-Zeitraum entspricht.

Vertragliche Gewährungen (in TEUR)	Dr. Ingo Behrendt Vorstandsvorsitzender Eintrittsdatum: 01.03.2000			Ralf Heilig Vertriebsvorstand Eintrittsdatum: 01.10.2001			Edgar Kuner Entwicklungsvorstand Eintrittsdatum: 01.08.1989		
	2024 (Ziel)	2024 (Min)	2024 (Max)	2024 (Ziel)	2024 (Min)	2024 (Max)	2024 (Ziel)	2024 (Min)	2024 (Max)
Festvergütung	434	434	434	220	220	220	220	220	220
Festvergütung (Tochtergesellschaften)	0	0	0	35	35	35	0	0	0
Nebenleistungen	10	10	10	9	9	9	9	9	9
Altersversorgung	72	72	72	0	0	0	0	0	0
Summe	516	516	516	264	264	264	229	229	229
STI EBITDA	304	0	456	133	0	199	133	0	199
STI nfl	76	0	114	33	0	50	33	0	50
LTI Kapitalmarkt	324	0	486	177	0	212	177	0	212
LTI nfl	81	0	122	35	0	53	35	0	53
Summe STI/LTI	785	0	1.178	378	0	514	378	0	514
Summe	1.301	516	1.694	642	264	778	607	229	743

Tabelle: Vertragliche Gewährung 2024

7. Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2024

In den nachfolgenden Abschnitten wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder – differenziert nach Zufluss und Gewährungen – erläutert. Zum einen wird dargestellt, in welchem Umfang den Vorstandsmitgliedern Vergütungen im Geschäftsjahr 2024 zugeflossen sind (siehe nachfolgend 7.1) und zum anderen wird dargestellt, in welcher Höhe die Vorstandsmitglieder Vergütungsansprüche im Geschäftsjahr 2024 erdient haben (siehe nachfolgend 7.2).

7.1. Zufluss im Geschäftsjahr 2024

Der Zufluss für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 setzt sich zusammen aus der Festvergütung nebst Nebenleistungen und Altersversorgung (soweit vereinbart), die sich für das Geschäftsjahr 2024 aus dem jeweiligen Dienstvertrag für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2026 ergibt. Daneben sind den Vorstandsmitgliedern Dr. Ingo Behrendt und Ralf Heilig noch variable Vergütungsbestandteile aus den bis zum 31.12.2023 geltenden Dienstverträgen zugeflossen, die erst nach Feststellung des Jahresabschlusses bzw. Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 fällig geworden sind. Hieraus ergibt sich für die jeweiligen Vorstandsmitglieder folgender Zufluss:

Zufluss (in TEUR)	Dr. Ingo Behrendt Vorstandsvorsitzender Eintrittsdatum: 01.03.2000				Ralf Heilig Vertriebsvorstand Eintrittsdatum: 01.10.2001				Edgar Kuner Entwicklungsvorstand Eintrittsdatum: 01.08.1989			
	2023	IST 2024	2024 (Min)	2024 (Max)	2023	IST 2024	2024 (Min)	2024 (Max)	2023	IST 2024	2024 (Min)	2024 (Max)
Festvergütung	496	434	434	434	201	220	220	220	201	220	220	220
Festvergütung (Tochtergesellschaften)	0	0	0	0	35	35	35	35	0	0	0	0
Nebenleistungen	10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9
Altersversorgung	72	72	72	72	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	578	516	516	516	245	264	264	264	210	229	229	229
STI EBITDA	353	369	0	418	154	162	0	183	154	162	0	183
STI nfl	104	104	0	104	46	46	0	46	46	46	0	46
LTI Kapitalmarkt	0	1.339	0	1.339	0	586	0	586	0	586	0	586
LTI nfl	0	335	0	335	0	146	0	146	0	146	0	146
LTIP 2015-2020	1.867	0	0	0	513	0	0	0	0	0	0	0
Summe STI/LTI	2.324	2.147	0	2.196	713	940	0	961	200	940	0	961
Summe	2.902	2.663	516	2.712	958	1.204	264	1.225	410	1.169	229	1.190

Tabelle: Zufluss 2024

Kurzfristige variable Vergütung STI

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) der Vorstände unterteilt sich in die STI EBITDA und die STI nFL. Beim Vertriebsvorstand, Ralf Heilig, und beim Entwicklungsvorstand, Edgar Kuner, war die kurzfristige variable Vergütung (STI EBITDA und STI nFL) auf einen Höchstbetrag von TEUR 249 begrenzt. Beim Vorstandsvorsitzenden, Dr. Ingo Behrendt, betrug die maximal zu erreichende kurzfristige variable Vergütung TEUR 570. Es ergab sich eine Zielerreichung von 133 % für die STI EBITDA im Geschäftsjahr 2023, die für alle drei Vorstände zu einer Ausschüttung des Bonus STI EBITDA im Jahr 2024 führte. Der Anteil der STI nFL beläuft sich bei allen Vorständen auf eine Ratio von 20 % der Zielvergütung STI. Auf Basis der Einordnung des Nexus-Konzerns in das GAIA Rating im Vergleich zur GAIA-Benchmark, ergab sich eine Zielerreichung von 150 % für die STI nFL für das Geschäftsjahr 2023, die für alle drei Vorstände zu einer Ausschüttung der Maximalvergütung des Bonus STI nFL im Jahr 2024 führte.

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Ingo Behrendt hat Anspruch auf eine monatliche Zahlung an sieben Unterstützungskassen in Summe von EUR 2.827,88. Darüber hinaus besteht eine Direktzusage der Nexus AG für eine betraglich fixierte monatliche Rente, welche sich nach der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit richtet. Der Rentenanspruch entsteht mit Erreichen bzw. Vollendung des 60. Lebensjahres. Der Barwert der Verpflichtung beträgt zum 31.12.2024 TEUR 356 (Vj: TEUR 356). In der Berichtsperiode wurde ein Personalaufwand in Höhe von TEUR 111 (Vj: TEUR 111) erfasst.

7.2. Gewährungen für das Geschäftsjahr 2024

Die Gewährungen der für das Geschäftsjahr 2024 erdienten Vergütungsansprüche umfasst die Festvergütung, die Nebenleistungen und die Altersversorgung, die sich aus den Dienstverträgen für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2026 ergibt. Hinzu kommen die jeweilige STI EBITDA und STI nFL-Vergütung, die im Geschäftsjahr 2024 erdient wurden, jedoch erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gelangen. Für die LTI-Kapitalmarktvergütung und die LTI nFL-Vergütung wird derzeit angenommen, dass in der LTI-Kapitalmarktvergütung der Maximalbetrag und in der LTI nFL-Vergütung der Maximalbetrag am Ende der Performance-Periode erreicht wird, obwohl erst zwei Drittel der Periode erfüllt sind. Jedoch wird angegeben, wie hoch die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 unter der Annahme zu berechnen ist, dass insgesamt die maximale LTI-Kapitalmarktvergütung und die Maximalvergütung LTI-nFL-Vergütung erreicht werden. Unter dieser Annahme ergibt sich für die geschäftsjährliche Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 der in nachstehender Tabelle „Gewährung in 2024“ gezeigte Betrag.

Gewährungen (in TEUR)	Dr. Ingo Behrendt Vorstandsvorsitzender Eintrittsdatum: 01.03.2000					Ralf Heilig Vertriebsvorstand Eintrittsdatum: 01.10.2001					Edgar Kuner Entwicklungsvorstand Eintrittsdatum: 01.08.1989				
	2023	IST 2024	2024 (Ziel)	2024 (Min)	2024 (Max)	2023	IST 2024	2024 (Ziel)	2024 (Min)	2024 (Max)	2023	IST 2024	2024 (Ziel)	2024 (Min)	2024 (Max)
Festvergütung	398	434	434	434	434	201	220	220	220	220	201	220	220	220	220
Festvergütung (Tochtergesellschaften)	0	0	0	0	0	35	35	35	35	35	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	10	10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Altersversorgung	72	72	72	72	72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	480	516	516	516	516	245	264	264	264	264	210	229	229	229	229
STI EBITDA	369	332	304	0	456	162	145	133	0	199	162	145	133	0	199
STI nfl	104	114	76	0	114	46	50	33	0	50	46	50	33	0	50
LTI Kapitalmarkt	446	486	324	0	486	195	213	177	0	213	195	213	177	0	213
LTI nfl	112	122	81	0	122	49	53	35	0	53	49	53	35	0	53
Summe STI/LTI	1.031	1.054	785	0	1.178	452	461	378	0	515	452	460	379	0	515
Summe	1.511	1.570	1.301	516	1.694	697	725	642	264	779	662	689	608	229	744

Tabelle: Gewährung in 2024

Die STI EBITDA richtet sich bei allen Vorstandsmitgliedern nach dem EBITDA-Konzernergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres der Nexus AG, wobei der Bonus auf einen Höchstbetrag beim Vorstandsvorsitzenden, Dr. Ingo Behrendt, von EUR 456.000 begrenzt ist, beim Vertriebsvorstand, Ralf Heilig, und beim Entwicklungsvorstand, Edgar Kuner, auf jeweils EUR 199.140. Es ergab sich eine Zielerreichung von 109 % für die STI EBITDA für das Geschäftsjahr 2024, die für alle drei Vorstände zu einer Gewährung von insgesamt TEUR 622 des Bonus STI EBITDA im Jahr 2024 führte. Die STI-EBITDA ist nach Feststellung der Zielerreichung bzw. Billigung des Konzernabschlusses der Nexus AG fällig.

Zur Bemessung des Vergütungsbestandteils STI nfl wird das aktuelle GAIA Rating der Nexus AG zur Environmental and Social Governance (ESG), (siehe Ethifinance & GAIA Rating) mit den dort veröffentlichten Benchmarks verglichen. In der GAIA Benchmark-Studie, die 2024 durchgeführt wurde, erreichte die Nexus AG ein deutlich höheres Rating (150 %) als der Benchmark (siehe nachstehende Tabelle „Gewährung STI nfl 2024“).

STI-ZIEL-NFL in TEUR								
	Benchmark-GAIA 2024	IST GAIA-Rating 2024	GAIA-Rating für 100 % STI-Ziel	GAIA-Rating für 150 % STI-Ziel	STI-Ziel 100 % in TEUR	% Zielerreichung	STI-% Gewichtung (MAX)	Gewährung 2024 in TEUR
Dr. Ingo Behrendt	59	76	63	67	76	150%	150%	114
Ralf Heilig	59	76	63	67	33	150%	150%	50
Edgar Kuner	59	76	63	67	33	150%	150%	50

Tabelle: Gewährung STI nfl 2024

Die LTI-Kapitalmarkt-Vergütung richtet sich bei allen Vorstandsmitgliedern nach der mittelfristigen Entwicklung der Marktkapitalisierung der Nexus AG, wobei ein Vergleich des durchschnittlichen Unternehmenswertes 2023 mit dem durchschnittlichen Unternehmenswert der Monate November und Dezember 2026 zur Bewertung herangezogen wird. Die LTI-Kapitalmarkt-Vergütung ist beim Vertriebsvorstand, Ralf Heilig, und beim Entwicklungsvorstand, Edgar Kuner, jeweils auf einen Höchstbetrag von TEUR 213 und beim Vorstandvorsitzenden, Dr. Behrendt, auf TEUR 486 begrenzt (siehe nachstehende Tabelle „Gewährung LTI Kapitalmarkt 2024“). Für das Jahr 2024 wird aufgrund des Anstiegs der Marktkapitalisierung der maximale LTI von 150 % gewährt. Der Ist-Anstieg der Marktkapitalisierung 2024 beträgt TEUR 277.902.

LTI-ZIEL-Kapitalmarkt in TEUR								
	2024	Ziel LTI Kapitalmarkt 100 %	Marktkapitalisierung 2023	Marktkapitalisierung 2024	Ziel-Anstieg Marktkapitalisierung 2024 für 100% LTI	Ist-Anstieg Marktkapitalisierung 2023 bis 2024	LTI-% Gewichtung (MAX)	LTI-Gewährung 2024
Dr. Ingo Behrendt	486	324	931.326	1.209.229	180.000	277.903	150%	486
Ralf Heilig	213	142	931.326	1.209.229	180.000	277.903	150%	213
Edgar Kuner	213	142	931.326	1.209.229	180.000	277.903	150%	213

Tabelle: Gewährung LTI Kapitalmarkt 2024

Der LTI-nfL richtet sich bei allen Vorstandsmitgliedern nach der mittelfristigen Entwicklung des GAIA-Rating der Nexus AG. Zur Bemessung des Vergütungsbestandteils LTI-nfL wird das durchschnittliche GAIA Rating der Nexus AG zur Environmental and Social Governance (ESG), (siehe Ethifinance & GAIA Rating) der Jahre 2024-2026 mit den dort veröffentlichten, durchschnittlichen Benchmarks der Jahre 2024-2026 verglichen. In der GAIA Benchmark-Studie im Jahr 2024 erreichte die Nexus AG erneut ein deutlich höheres Rating (40 %) als der Benchmark. Der LTI-nfL wird gewährt, wenn der Benchmark um 5 % (100 % LTI-nfL-Bonus) bzw. um 10 % (150 % LTI-nfL-Bonus) überschritten wird. Der LTI-nfL ist beim Vertriebsvorstand, Ralf Heilig, und beim Entwicklungsvorstand, Edgar Kuner, jeweils auf einen Höchstbetrag von TEUR 53 begrenzt und beim Vorstandvorsitzenden, Dr. Behrendt, auf TEUR 182 begrenzt (siehe nachstehende Tabelle „Gewährung LTI-nfL 2024“). Für das Jahr 2024 wird aufgrund des GAIA-Ratings der maximale LTI-nfL von 150 % gewährt.

LTI-ZIEL-NFL in TEUR						
	Gewährung in 2024 TEUR	Benchmark-GAIA 2024	IST-GAIA Rating 2024	GAIA-Rating Steigerung 2024 für 150 % LTI-Ziel	LTI-Ziel 100 % p. a. in TEUR	LTI-% Gewichtung (MAX)
Dr. Ingo Behrendt	122	59	76	40%	81	150%
Ralf Heilig	53	59	76	40%	35	150%
Edgar Kuner	53	59	76	40%	35	150%

Tabelle: Gewährung LTI-nfL 2024

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

Die folgende Tabelle „Gesamtvergütung Gewährung mit Vergleich 2024“ zeigt eine Gegenüberstellung der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung des Nexus-Konzerns. Hierbei wird im Folgenden der von den einzelnen Vorstandsmitgliedern erdiente Gesamtbetrag für die Geschäftsjahre 2017-2024 (unabhängig vom Zufluss) mit dem jeweiligen Vorjahr (unter Berücksichtigung der vorläufigen LTI-Komponenten, unabhängig vom Zufluss) verglichen. Die Ertragsentwicklung des Nexus-Konzerns ist anhand der Umsatzerlöse, des EBITDA und des EBIT ausweislich der Konzernabschlüsse 2017-2024 dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten auf der zweiten Führungsebene wird auf die durchschnittliche Vergütung der entsprechenden Führungskräfte (einschließlich Geschäftsführer von Beteiligungsgesellschaften) an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Nicht berücksichtigt wird die Vergütung von Beschäftigten im Ausland, da die dortigen Vergütungsregelungen mit den Gegebenheiten in Deutschland regelmäßig nicht vergleichbar sind. Die durchschnittliche Vergütung von Beschäftigten der zweiten Führungsebene wurde auch bei der Bemessung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder zugrunde gelegt. Für den Vergleich maßgeblich ist die durchschnittliche, erdiente Vergütung der Beschäftigten der zweiten Führungsebene (einschließlich Geschäftsführern von Beteiligungsgesellschaften) in den Geschäftsjahren 2017 und 2024 (siehe nachstehende Tabelle „Gesamtvergütung Gewährung mit Vergleich 2024“).

Gesamtvergütung Gewährungen (in TEUR) mit Vergleich															
	2017	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
Dr. Ingo Behrendt	587	713	21%	810	14%	1.406	74%	1.517	8%	1.494	-1%	1.511	1%	1.570	4%
Ralf Heilig	270	325	20%	381	17%	375	-2%	599	60%	689	15%	697	1%	724	4%
Edgar Kuner	239	304	27%	366	20%	366	0%	599	64%	654	9%	662	1%	689	4%
2.Ebene Durchschnitt	164	169	3%	171	1%	228	33%	236	3%	256	9%	262	2%	271	1%
% Entwicklung Umsatz	119.083	136.469	15%	147.648	8%	162.944	10%	188.178	15%	209.128	11%	241.459	15%	261.473	8%
% Entwicklung EBITDA	23.718	26.708	13%	33.947	27%	36.640	8%	40.770	11%	44.292	9%	50.389	14%	57.655	14%
% Entwicklung EBIT	13.316	15.281	15%	17.444	14%	19.915	14%	24.114	21%	27.788	15%	31.873	15%	38.720	21%

Tabelle: Gesamtvergütung Gewährung mit Vergleich 2024

B. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung des Aufsichtsrats ergibt sich aus § 13a der Satzung der Nexus AG. Diese Regelung wurde in der Hauptversammlung der Nexus AG am 30.04.2020 beschlossen und lautet wie folgt: „Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von jeweils TEUR 16. Abweichend davon erhält der Aufsichtsratsvorsitzende für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von TEUR 40. Dasjenige Mitglied des Aufsichtsrats, das zugleich Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist, erhält abweichend von vorstehend Satz 1 für jedes volle Geschäftsjahr, in dem es den Vorsitz im Prüfungsausschuss wahrnimmt, eine feste Vergütung in Höhe von TEUR 24. Diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats, die den Vorsitz von sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrats wahrnehmen, erhalten neben ihrer Vergütung gemäß vorstehend Satz 1 für jedes volle Geschäftsjahr, in dem sie den Vorsitz im betreffenden Ausschuss wahrnehmen, eine feste Zusatzvergütung von TEUR 1. Ist der Aufsichtsratsvorsitzende zugleich Vorsitzender eines Ausschusses, erhält er für den Vorsitz im Ausschuss keine gesonderte Vergütung.“

Die Aufsichtsratsvergütung für ein Geschäftsjahr ist jeweils innerhalb eines Monats nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das betreffende Geschäftsjahr entscheidet, zur Zahlung fällig. Dies bedeutet, dass das Erdienen der Aufsichtsratsvergütung und die Zahlung jeweils in unterschiedlichen Geschäftsjahren erfolgen. Wenn und soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht wechseln, entspricht jeweils der Betrag des Erdienens dem Betrag des Zuflusses. Im Geschäftsjahr 2024 wurden von den Aufsichtsratsmitgliedern folgende Vergütungen erdient (siehe nachstehende Tabelle „AR-Vergütung 2024“.

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

Dr. Hans-Joachim König, ARV, Personalausschussvorsitzender	TEUR 40
Jürgen Rottler, stv. Aufsichtsratsvorsitzender	TEUR 16
Dr. Dietmar Kubis	TEUR 16
Rolf Wöhrle, Prüfungsausschussvorsitzender	TEUR 24
Prof. Dr. Felicia Rosenthal	TEUR 16
Florian Herger	TEUR 16

Tabelle: AR-Vergütung 2024

Aufsichtsräte, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehören bzw. Vorsitzende eines Ausschusses, die diesem nicht während eines vollen Geschäftsjahres vorsitzen, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit bzw. ihres Vorsitzes.

Neben ihrer Vergütung erhalten die Aufsichtsräte Ersatz ihrer Auslagen (zuzüglich Umsatzsteuer). Darüber hinaus wird für die Aufsichtsräte eine D&O-Versicherung unterhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden in den Vorjahren weder Kredite noch Vorschüsse gewährt, noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Für die Aufsichtsräte bestehen keine Aktienoptionsprogramme und/oder ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme.

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