

Vergütungsbericht

Vorstand und Aufsichtsrat der LS telcom AG haben für das Geschäftsjahr 2023/2024 einen Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz erstellt.

Der nachfolgende Bericht beschreibt das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands, das von der Hauptversammlung am 10. März 2022 gebilligt wurde, und erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstands sowie die satzungsgemäße Vergütung des Aufsichtsrats der LS telcom AG für das Geschäftsjahr 2023/2024. Das von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands findet seit dem Geschäftsjahr 2022/2023 auf alle neuen Verträge des Vorstands der Gesellschaft Anwendung.

Im Rahmen dieses Berichts werden die Grundzüge der Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder einzeln offengelegt. Der Vergütungsbericht entspricht den gesetzlichen Anforderungen in § 162 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden, und mit einem Vermerk über die Prüfung versehen. Der Vergütungsbericht sowie der dazugehörige Vermerk des Abschlussprüfers sowie zugehörige Beschlüsse sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter der Rubrik Corporate Governance zu finden. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/2023 wurde in der Hauptversammlung am 07. März 2024 gebilligt.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Allgemeines

Zielsetzung des Vergütungssystems für den Vorstand ist es, die Vorstandsmitglieder gemäß ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und dafür Sorge zu tragen, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, der Verantwortung, den Haftungsrisiken und den Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Dabei sollen Leistungsanreize zur nachhaltigen Förderung der Unternehmensziele, zur Steigerung des Shareholder Value und zur langfristigen und nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmenserfolgs gesetzt werden.

Die Verträge beider Vorstände wurden mit einer Laufzeit von vier Jahren zum 1. Oktober 2022 abgeschlossen. In diesen Verträgen findet das am 10. März 2022 von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem Anwendung.

Grundzüge des Vergütungssystems

Die Vergütung des Vorstands setzte sich im Geschäftsjahr 2023/2024 aus den folgenden Komponenten zusammen:

Feste Vergütungskomponente (Fixum)

Die feste Vergütungskomponente stellt die monatliche Entlohnung und damit die Grundsicherung der Vorstandsmitglieder dar.

Die feste Vergütungskomponente wird in zwölf gleichen monatlichen Beträgen nachschüssig ausgezahlt. Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig, jedoch mindestens im Abstand von zwei Jahren, ob eine Erhöhung der Festvergütung angebracht ist. Hierbei bezieht der Aufsichtsrat neu hinzutretende Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, die wirtschaftliche Entwicklung und Profitabilität der Gesellschaft, die Gehaltszuwächse in den übrigen Hierarchieebenen der Gesellschaft sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten mit ein.

Die Höhe der festen Vergütungskomponenten ist wie folgt geregelt:

Dr. Georg Schöne (Sprecher des Vorstands)	EUR 295.000,00 brutto p. a.
Roland Götz (Mitglied des Vorstands)	EUR 265.000,00 brutto p. a.

Kurzfristige Erfolgsvergütung (STI)

Der Aufsichtsrat bemisst den kurzfristigen Erfolg des Wirtschaftens der Vorstandsmitglieder am erzielten Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT). Da der LS telcom Konzern über eine ganze Anzahl in- und ausländischer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften verfügt, hat der Aufsichtsrat eine Konzernbetrachtung gewählt und nicht das Ergebnis der Konzernobergesellschaft (Einzelabschluss der LS telcom AG nach HGB).

Um einen spürbaren Erfolg zu gewährleisten, wurde ein unterer Schwellenwert (sogenannter Floor) definiert, dessen Überschreiten Tatbestandsvoraussetzung für die kurzfristige Erfolgskomponente ist. Bleibt das Konzern-EBIT unterhalb dieses Schwellenwerts, erhält das jeweilige Mitglied des Vorstands keine kurzfristige Erfolgsvergütung. Für 100 % Zielerreichung wird die jeweilige, vom Aufsichtsrat genehmigte Planung für das Konzern-EBIT nach IFRS für das betrachtete Geschäftsjahr herangezogen. Dieser Wert ist jeweils auch im Geschäftsbericht für das zurückliegende Jahr im Rahmen des Prognoseberichts angegeben und damit transparent.

Bei 100 % Zielerreichung erhalten beide Vorstandsmitglieder jeweils eine STI von EUR 130.000,00 p. a.

Werden nicht mindestens 30 % des Ziel-EBIT erreicht, erhalten die Mitglieder des Vorstands im betreffenden Wirtschaftsjahr keine STI.

Liegt das erreichte Konzern-EBIT bei partieller Zielerreichung in einem Korridor zwischen 30 % und weniger als 100 % des Ziel-EBIT, erfolgt eine quotale errechnete anteilige Auszahlung des STI.

Wird das Ziel-Konzern-EBIT übertroffen, erhält jedes der beiden Vorstandsmitglieder für jede volle EUR 100.000,00 Überschreitung des Soll-Konzern-EBIT jeweils zusätzlich EUR 7.500,00 gewährt.

Für beide Mitglieder des Vorstands ist die STI der Höhe nach gedeckelt auf jeweils EUR 250.000,00 p. a. je Vorstandsmitglied (sog. Cap).

Langfristige Erfolgskomponenten (LTI):

Die langfristige Erfolgskomponente (LTI) setzt sich aus zwei Bausteinen zusammen, nämlich der Steigerung der Marktkapitalisierung (LTI I), also des Kurses der Aktie der LS telcom AG und damit des Shareholder Value, sowie einer subjektiven Komponente in Gestalt der Steigerung der Umsatzerlöse in den nach Ansicht des Aufsichtsrats als besonders attraktiv und zukunftsweisend erscheinenden Wachstumsmärkten (LTI II).

a) Langfristige Erfolgskomponente I

Ein geeigneter Parameter für die Bemessung nachhaltiger Erfolge ist die Steigerung des Unternehmenswerts der LS telcom AG. Bei einem börsennotierten Unternehmen ist dieser anhand der Marktkapitalisierung transparent und nachvollziehbar ablesbar. Als eine der beiden langfristigen Erfolgskomponenten wird deshalb die Entwicklung des Kurses der Aktie der LS telcom AG als Bemessungsparameter herangezogen.

Der Betrachtungszeitraum beträgt vier Jahre, von denen jedes separat betrachtet wird. Ergibt sich für ein Jahr ein Kursrückgang, beträgt der für dieses Jahr anzunehmende Wert für die langfristige Erfolgskomponente 0,00 EUR.

Die Partizipation der Mitglieder des Vorstands an der Entwicklung der Marktkapitalisierung der LS telcom AG beläuft sich auf jeweils EUR 1.000,00 pro 1 Cent Kurssteigerung der LS telcom-Aktie im Vergleich zum Vorjahres-Stichtag (jeweils 30.09. d. J.). Als Höchstbetrag (Cap) für diese Vergütungskomponente (LTI I) wurden EUR 150.000,00 p. a. je Vorstandsmitglied definiert.

Die insoweit verdienten Beträge werden an den Vorstand nicht unmittelbar nach Ablauf eines Geschäftsjahres ausgeschüttet, sondern vielmehr über den gesamten vierjährigen Betrachtungszeitraum hinweg angespart. Erst nach Ablauf dieses Zeitraums, der sog. Haltefrist, erfolgt eine Auszahlung an die Vorstandsmitglieder.

Um zu gewährleisten, dass Einwirkungen auf den Aktienkurs der Gesellschaft ausgeschlossen sind, hat der Aufsichtsrat als Anknüpfungspunkt für die Bemessung des Kurswerts der Aktie der LS telcom AG ein Betrachtungsintervall von 30 Börsenhandelstagen vor dem 01.10. des jeweiligen Betrachtungsjahres und den gewichteten Aktienkurs sämtlicher betreffender Handelstage als Bemessungskriterium herangezogen. Dadurch nivellieren sich temporäre Kursausschläge. Ferner wurde als Kursstichtag jeweils das Ende eines Geschäftsjahres (30.09. d. J.) herangezogen. Damit wird zugleich eine Synchronizität zwischen dem Bemessungsstichtag für die kurzfristige Erfolgskomponente (STI) und demjenigen für die langfristige Erfolgskomponente (LTI I) hergestellt.

Als maßgeblicher Börsen-Handelsplatz für die Ermittlung des Börsenkurses wurde die Frankfurter Wertpapierbörse (FWB) und das elektronische Handelssystem XETRA gewählt.

Für den Fall, dass die Gesellschaft Kapitalmaßnahmen plant oder umsetzt, welche die Anzahl der ausgegebenen Aktien oder den Nennwert der Aktien verändern, werden der Aufsichtsrat und die Mitglieder des Vorstands die Parameter und Kriterien für die langfristige Erfolgskomponente LTI I unter Berücksichtigung der geänderten Rahmenbedingungen (nach Kapitalmaßnahmen) erforderlichenfalls neu verhandeln.

b) Langfristige variable Vergütung II

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat eine subjektive Komponente für das Long Term Incentive definiert (LTI II). Sie besteht in der Steigerung der Umsatzerlöse in denjenigen Marktsegmenten, in welchen der Aufsichtsrat die künftigen nachhaltigen Wachstumstreiber sieht.

In diesen Märkten, dies sind vor allem die Vertikalmärkte der Gesellschaft, wird vom Aufsichtsrat für die Geschäftsjahre ab 2022/2023 jeweils ein jährliches Soll-Wachstum als Bemessungsparameter für Wachstum und Erfolg vorgegeben. Dieses wird stets mindestens 10 % p. a. im Vergleich zu den jeweiligen Vorjahreswerten betragen.

Bei voller Zielerreichung erhalten insoweit beide Vorstandsmitglieder ein Incentive in Höhe von jeweils EUR 100.000,00. Werden die Ziele nur anteilig erreicht, aber mindestens eine Wachstumssteigerung von jeweils 50 % des vom Aufsichtsrat vorgegebenen Zielwerts erzielt, erfolgt eine anteilige Gewährung des Bonus. Unterhalb dieser Steigerungsrate wird kein Bonus gewährt.

Auch hier ist eine Outperformance möglich. Sie führt dazu, dass der Bonus sich entsprechend proportional erhöht, allerdings begrenzt auf eine Obergrenze (Cap) in Höhe von EUR 150.000,00 p. a. je Vorstandsmitglied.

Die Ansprüche der Vorstandsmitglieder aus LTI II werden erst nach Ablauf einer vierjährigen Haltefrist fällig und werden binnen eines Monats nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernjahresabschlusses für das letzte der vier Geschäftsjahre des Betrachtungszeitraums ausbezahlt.

Für die beiden Komponenten des LTI zusammen besteht eine Gesamt-Obergrenze (Gesamt-Cap) von jeweils EUR 250.000,00 p. a. je Vorstandsmitglied.

Sonstige Vergütungsbestandteile

- Abschluss einer Gruppen-Unfallversicherung mit Begünstigung des Lebenspartners im Todesfall, bei Invalidität des Vorstandmitglieds selbst;
- Abdeckung eines angemessenen D & O-Versicherungsschutzes;
- Dienstwagen mit der Möglichkeit der Privatnutzung bis zu einem Listen-Neupreis von EUR 100.000,00 brutto;
- Mobiltelefon und Ausrüstung eines adäquaten Home-Office mit Internetnutzung;

- Erstattung der Reisekosten für Dienstreisen, der Kosten für die Bewirtung von Geschäftspartnern und sonstiger betrieblich bedingter Auslagen nach Maßgabe der steuerlichen Vorschriften und auf Beleg;
- Beiträge zur Altersversorgung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteil der gesetzlichen Rentenversicherung zum Höchstbetrag der Sozialversicherungsgrenze);
- Zuschuss zur Krankenversicherung in Höhe der Höchstgrenze für freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung;
- Beitrag für eine entgeltumgewandelte Kapital-Lebensversicherung oder ein anderes Ansparinstrument in Höhe von
 - Dr. Georg Schöne bis zu EUR 2.250 p. a.
 - Dipl.- Ing. Roland Götz bis zu EUR 250,00 monatlich

Weitere Regelungen der Vergütung

Wesentliche Zusagen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung seiner Tätigkeit

Den Mitgliedern des Vorstands stehen keine vertraglich zugesagten Entlassungsentschädigungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungs-Dienstvertrages oder ihrer Abberufung als Vorstandsmitglied durch den Aufsichtsrat zu, es sei denn, der Aufsichtsrat beruft ein Vorstandsmitglied während noch laufender fester Vertragsdauer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes ab. Für diesen Fall bestehen gesetzliche Ansprüche des jeweiligen Vorstandsmitglieds auf Bezahlung seiner vertraglich vereinbarten Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrages.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit als Vorstand vorzeitig beendet, so dass keine Zuwendungen anlässlich vorzeitiger Vertragsbeendigung erfolgt sind.

Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Es gibt keine Leistungszusage für den Vorstand im Rahmen der regulären Beendigung seiner Amtszeit.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach den bisherigen vertraglichen Regelungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für die Dauer von jeweils einem Jahr. Die Gesellschaft zahlt den Mitgliedern des Vorstands nach Ausscheiden für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von 85 % der von ihnen zuletzt erhaltenen Bezüge.

Zusagen zur Altersversorgung

Pensionszusagen an die Mitglieder des Vorstands bestehen nicht. Andere Beiträge zur Altersvorsorge werden unter „Grundzüge des Vergütungssystems“ „Sonstige Vergütungsbestandteile“ beschrieben.

Aktienoptionen

Reale Aktienoptionen sind an Vorstand und Aufsichtsrat nicht ausgegeben. Reale Aktienoptionsprogramme oder andere wertpapierorientierte Anreizsysteme bestanden für das abgelaufene Geschäftsjahr nicht.

Angabe zur Claw-Back-Regelung

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungs-Dienstvertrages eines Vorstandsmitglieds hat der Aufsichtsrat ein sog. Claw-Back definiert. Noch nicht ausgeschüttete, aber an sich verdiente variable Vergütungskomponenten können in diesem Fall eine Zeitlang, und zwar für die Dauer von bis zu drei Jahren, einbehalten werden, auch zum Zwecke einer möglichen Aufrechnung gegen Schadensersatzansprüche.

Gehaltsfortzahlung bei Krankheit oder Tod

Bei einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit, die durch Erkrankung oder sonstige vom jeweiligen Mitglied des Vorstands nicht zu vertretende Umstände eintritt, wird die feste Vergütungskomponente ungekürzt für den laufenden Monat und die folgenden 12 Monate weiterbezahlt. Danach erhalten die Mitglieder des Vorstands für die Dauer von 6 Monaten einen Zuschuss zu den Barleistungen ihrer Krankenversicherung, der zusammen mit ihrem Krankengeld die Höhe ihrer monatlichen Nettobezüge der festen Vergütungskomponente erreicht.

Im Falle des Todes eines der Vorstandsmitglieder haben dessen Witwe und ehelichen minderjährigen und volljährigen Kinder, soweit diese das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und noch in der Berufsausbildung stehen, Anspruch auf Fortzahlung des Grundgehalts für den Sterbemonat und die sechs darauffolgenden Monate.

Regelung im Fall einer Änderung der Anzahl der Mitglieder des Vorstands

Für den Fall einer Änderung der Anzahl der Mitglieder des Vorstands behält sich der Aufsichtsrat eine sachgerechte Anpassung des bestehenden Vergütungssystems vor. Auch das angepasste Vergütungssystem wird nach den Vorschriften der §§ 120 ff AktG der Hauptversammlung zum Zwecke der genehmigenden Beschlussfassung vorgelegt werden.

Zusammensetzung der Gesamtvergütungen der Vorstände bei Erreichen der Maximalvergütung

Im Falle des Erreichens der Maximalvergütung setzt sich die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds Dr. Georg Schöne zu ca. 40 % aus dem Fixum, zu ca. 30 % aus der kurzfristigen Erfolgsvergütung (STI) und zu weiteren ca. 30 % aus der langfristigen Erfolgskomponente (LTI I und LTI II) zusammen.

Beim Vorstandsmitglied Roland Götz beträgt im Falle des Erreichens der Maximalvergütung der Anteil des Fixums an der Gesamtvergütung ca. 38 %, der Anteil der kurzfristigen Erfolgsvergütung (STI) ca. 31 % und derjenige der langfristigen Erfolgskomponente (LTI I und LTI II) ebenfalls ca. 31 %.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Das von der Hauptversammlung am 10.03.2022 beschlossene Vergütungssystem findet seit dem 01.10.2022 (Beginn des Geschäftsjahres 2022/2023) Anwendung.

Für das Geschäftsjahr 2023/2024 wurde vom Aufsichtsrat im Konsens mit den Mitgliedern des Vorstands eine Anpassung der Vorstands-Vergütungsregelung beschlossen. Daher weicht die LS telcom AG von dem im Geschäftsjahr bestehenden Vergütungssystem der Vorstände ab. Die Anpassungen beziehen sich ausschließlich auf das Geschäftsjahr 2023/2024 und betreffen die Short-Term Incentives (STI) und Long-Term Incentives (LTI) der Mitglieder des Vorstands. Die Anpassung erfolgte, weil das EBIT des LS telcom-Konzerns nach Berücksichtigung aller Incentive-Regelungen aus den Anstellungs-Dienstverträgen beider Mitglieder des Vorstands einen Betrag von EUR 1.000.000,00 unterschritten hat.

Die Incentives der Vorstandsmitglieder wurden so gekürzt, dass die STI- und LTI-Komponenten zusammen pro Vorstand nicht mehr als 6 % des Konzern-EBIT vor Abzug der Vorstands-Incentives betragen haben.

Hierdurch sollte vermieden werden, dass ein unverhältnismäßig großer Teil des Jahresüberschusses bei ungeplant niedrigen EBIT-Werten durch die Vorstands-Incentives absorbiert werden.

Im Übrigen kam es im Geschäftsjahr nicht zu Abweichungen vom aktuell bestehenden Vergütungssystem.

Aktienbestand der Vorstandsmitglieder

Zum Bilanzstichtag am 30. September 2024 wurden von den Mitgliedern des Vorstands folgende Stückaktien gehalten:

- Dr. Georg Schöne
1.234.843 Stückaktien (i. V. 1.624.843)
- Dipl.-Ing. Roland Götz
4.148 Stückaktien (i. V. 4.148)

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/2024

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Leistungen, die dem einzelnen Vorstandsmitglied von der LS telcom AG im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt worden sind. Die Gesamtbezüge für den Vorstand berechnen sich aus der Summe aller Vergütungen in bar und in geldwerten Vorteilen aus Sachbezügen.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 gehörten dem Vorstand der LS telcom AG an:

- Dr. Georg Schöne, Sprecher des Vorstands, CEO
- Dipl.-Ing. Roland Götz, Vorstand, COO

Im Geschäftsjahr 2023/2024 wurden Gehaltsaufwendungen für den Vorstand in Höhe von insgesamt TEUR 610 (i. V. TEUR 804) erfasst. Davon betreffen die gesamten TEUR 610 (i. V. TEUR 560) fixe, d. h. erfolgsunabhängige Vergütungen. Hierunter fallen TEUR 51 EUR (i. V. TEUR 49) auf erfolgsunabhängige Nebenleistungen. In diesem Geschäftsjahr entfällt kein Anteil der Vorstandsvergütung (i. V. TEUR 195) auf die variablen erfolgsbezogenen Vergütungsanteile.

Bei der langfristigen Vergütung II (LTI II) wurden zwar die Ziele für das Geschäftsjahr 2023/2024 erreicht. Durch den Anpassungsbeschluss des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr (siehe Abschnitt „Abweichungen vom Vergütungssystem“) entfiel jedoch trotz Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023/2024 kein Anteil der Vorstandsvergütung auf die variablen erfolgsbezogenen Vergütungsanteile.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 wurde die Maximalvergütung in Bezug auf alle Vergütungsbestandteile bei beiden Vorständen eingehalten. Die Maximalvergütung von Herr Dr. Schöne lag bei im Geschäftsjahr 2023/2024 bei TEUR 815, wovon er TEUR 316 erreicht hat. Die Maximalvergütung von Herrn Dipl.- Ing. Götz lag bei TEUR 792. Davon erreichte er im abgelaufenen Geschäftsjahr TEUR 294.

Die erfolgsunabhängige Festvergütung wurde in den 12 vereinbarten monatlichen Tranchen ausbezahlt.

Die erfolgsunabhängigen Nebenleistungen wurden in Höhe des erfassten Aufwands gemäß untenstehenden Tabellen ausbezahlt. Die Höchstsätze im Rahmen der Sozialversicherung wurden für die Zusatzvergütungen für Renten- und Krankenversicherung nicht überschritten.

Bei der Berechnung und Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung wurden die Maximalbeträge nicht überschritten. Die Beträge beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022/2023. An Dr. Georg Schöne wurden TEUR 76 (Maximalbetrag TEUR 250) ausbezahlt. Herr Roland Götz erhielt eine Auszahlung in Höhe von TEUR 76 (Maximalbetrag TEUR 175).

Die im Geschäftsjahr 2023/2024 als Aufwand erfasste Vorstandsvergütung (in Klammern Vorjahresangaben) verteilt sich auf die Mitglieder des Vorstands wie folgt:

Angaben in EUR	Dr. Georg Schöne	Dipl.-Ing. Roland Götz
Feste Vergütungskomponente (Fixum)	294.999,96 (294.999,96)	264.999,96 (264.999,96)
Erfolgsunabhängige Nebenleistungen (Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen)	21.204,39 (20.490,33)	29.338,56 (28.330,77)
Kurzfristige variable Erfolgskomponente (STI)	0,00 (97.500,00)	0,00 (97.500,00)
Langfristige Erfolgskomponente (LTI)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)
Gesamtvergütung (Personalaufwand)	316.204,35 (412.990,29)	294.338,52 (390.830,73)

Die folgende Tabelle zeigt die den Vorständen tatsächlich ausgezahlten Vergütungen (in Klammern Vorjahresangaben) im Geschäftsjahr 2023/2024:

Angaben in EUR	Dr. Georg Schöne	Dipl.-Ing. Roland Götz
Feste Vergütungskomponente (Fixum)	294.999,96 (294.999,96)	264.999,96 (264.999,96)
Erfolgsunabhängige Nebenleistungen (Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen)	21.204,39 (20.490,33)	29.338,56 (28.330,77)
Kurzfristige variable Erfolgskomponente (STI)	75.812,59 (106.360,97)	75.812,59 (85.088,77)
Langfristige, nachhaltige Erfolgskomponente (LTI)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)
Gesamtvergütung (Auszahlung)	392.016,94 (421.851,26)	370.151,11 (378.419,50)

Erhalt von Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied

Die Vorstände haben im Geschäftsjahr keine Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder hat sich im Geschäftsjahr 2023/2024 wie folgt verteilt:

Angaben in %	Anteil Fixum inkl. sonstige Vergütungsbestandteile GJ 2023/2024	Anteil kurzfristige variable Erfolgskomponente (STI) GJ 2023/2024	Anteil langfristiger nachhaltiger Erfolgskomponenten LTI GJ 2023/2024
Dr. Georg Schöne	100	0	0
Dipl.-Ing. Roland Götz	100	0	0

Anwendung der Claw-Back-Regelung

Es gab keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen der Vorstände (Claw-Back-Klausel) im Geschäftsjahr 2023/2024.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der LS telcom AG geregelt. Das im Geschäftsjahr gültige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 10. März 2022 gebilligt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer fixen Vergütung, der Erstattung nachgewiesener Fahrtkosten und sonstiger Auslagen sowie der Einbeziehung in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sog. D & O-Versicherung) unter Prämienübernahme durch die LS telcom AG.

Die konkrete Höhe der Fixvergütung bemisst sich nach der Funktion des jeweiligen Mitglieds im Aufsichtsrat als Vorsitzender bzw. als einfaches Mitglied.

Dem Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023/2024 gehörten an:

- Dr. Winfried Holtermüller, Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Prof. Dr. Werner Wiesbeck, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 07. März 2024)
- Prof. Dr. Hans-Peter Burghof
- Prof. Dr. Winfried Lieber (seit 07. März 2024)
- Paul de Schrijver (seit 18. März 2024)

Grundzüge des Vergütungssystems:

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der LS telcom AG wird nach Maßgabe des Aktiengesetzes festgesetzt und ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgelegt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen und der Übernahme der Prämien für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D & O-Versicherung) seit dem Beschluss der Hauptversammlung vom 10.03.2022 eine Festvergütung von EUR 22.500,00 jährlich.

Für die Übernahme der mit der Position verbundenen zusätzlichen Verantwortung und Arbeitsbelastung erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats seit 10.03.2022 die doppelte Vergütung, also einen Betrag von EUR 45.000,00 jährlich.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während des vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütung für das Geschäftsjahr, in welchem sie eintreten oder ausscheiden, zeitanteilig.

Bei der Gesellschaft besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung, in die auch die Mitglieder des Aufsichtsrats einbezogen sind. Die Versicherungsprämien hierfür werden von der Gesellschaft getragen. Diese Versicherung sieht für die Aufsichtsratsmitglieder keinen Selbstbehalt vor.

Die im Geschäftsjahr 2023/2024 auf die Aufsichtsräte entfallende Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle individualisiert dargestellt.

Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023/2024

Die Aufsichtsratsmitglieder erhielten für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023/2024 Bezüge in Höhe von insgesamt EUR 102.377,50 (i. V. 92.373,06).

Diese Bezüge verteilen sich auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt:

Angaben in EUR	Vergütung 2023/2024	Vergütung 2022/2023
Dr. Winfried Holtermüller	45.000,00	46.402,80
Prof. Dr. Hans-Peter Burghof	22.690,00	23.291,46
Prof. Dr. Winfried Lieber (seit 07.03.2024)	12.656,25	0,00
Paul de Schrijver (seit 18.03.2024)	12.187,50	0,00
Prof. Dr. Werner Wiesbeck (bis 07.03.2024)	9.843,75	22.678,80
Gesamtvergütung	102.377,50	92.373,06

Für Beratungstätigkeiten außerhalb ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit wurden im Berichtsjahr an die Kanzlei des Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. Holtermüller für diverse Beratungsleistungen EUR 7.125,00 (i. V. 5.875,00) vergütet.

Zum 30. September 2024 hielten die Mitglieder des Aufsichtsrates 5.873 Stückaktien (i. V. 4.148 Stückaktien).

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden der LS telcom AG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der LS telcom AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmenden auf Vollzeitäquivalentbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachtet. Bei Vorstandsmitgliedern wird die gewährte und geschuldete Vergütung des Berichtsjahres zu der des Vorjahres in Relation gesetzt.

In den Vergleich werden festangestellte Mitarbeitende der LS telcom AG einbezogen. Der Durchschnittswert wird auf Basis des Vollzeitäquivalents verglichen. Kurzzeitbeschäftigte sind ausgenommen.

in %	2023/2024 gegenüber 2022/2023	2022/2023 gegenüber 2021/2022
Gesamtvergütung Vorstand		
Dr. Georg Schöne	-7,1	35,5
Dipl.-Ing. Roland Götz	-2,2	41,8
Gesamtvergütung Aufsichtsrat		
Dr. Winfried Holtermüller	-3	32,6
Prof. Dr. Hans-Peter Burghof	-2,6	82,1
Prof. Dr. Werner Lieber	keine Angabe*	
Paul de Schrijver	keine Angabe*	
Prof. Dr. Werner Wiesbeck	keine Angabe**	2,9
Ertragsentwicklung der LS telcom AG und des Konzerns		
Konzern-Umsatz	-11,5	-11,8
Konzern-EBIT	-322,6	-66,6
Umsatz der LS telcom AG	-14,3	-28,1
Betriebsergebnis der LS telcom AG	-365,6	-226,1

* Das Aufsichtsratsmitglied wurde im Geschäftsjahr gewählt, so dass ein Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr nicht möglich ist.

**Das Aufsichtsratsmitglied schied im Geschäftsjahr aus dem Aufsichtsrat aus, so dass ein Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr nicht möglich ist.

in %	2023/2024 gegenüber 2022/2023	2022/2023 gegenüber 2021/2022	2021/2022 gegenüber 2020/2021	2020/2021 gegenüber 2019/2020	2019/2020 gegenüber 2018/2019
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft	0,29	13,39	3,06	0,11	3,39

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die LS telcom AG, Lichtenau

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der LS telcom AG für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

Stuttgart, den 31. Januar 2025

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Manuel Prinz
Wirtschaftsprüfer

Jürgen Bechtold
Wirtschaftsprüfer