

Vergütungsbericht
The Social Chain AG

Inhaltsverzeichnis

A. EINFÜHRUNG	2
1. ÜBER DIESEN BERICHT	2
2. ERTRAGSENTWICKLUNG IM KONZERN.....	2
B. VORSTANDSVERGÜTUNG	2
1. GRUNDSÄTZE FÜR DIE VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄß DEM VERGÜTUNGSSYSTEM DER THE SOCIAL CHAIN AG (ANWENDUNG AUF NEUVERTRÄGE DES VORSTANDS AB DEM 1. MAI 2022).....	2
2. ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS.....	4
3. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE DER MITGLIEDER DES VORSTANDS IM BERICHTSJAHR 2023 (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 1 AKTG).....	4
4. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 2 AKTG).....	6
5. ANZAHL DER GEWÄHRTEN ODER ZUGESAGTEN AKTIEN UND AKTIENOPTIONEN UND DIE WICHTIGSTEN BEDINGUNGEN FÜR DIE AUSÜBUNG DER RECHTE, EINSCHLIEßLICH AUSÜBUNGSPREIS, AUSÜBUNGSDATUM UND ETWAIGER ÄNDERUNGEN DIESER BEDINGUNGEN (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 3 AKTG).....	7
6. ANGABEN ZUR RÜCKFORDERUNG VON VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 4 AKTG).....	8
7. WEITERE ANGABEN ZUR VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 5 BIS 7 UND § 162 ABS. 2 NR. 1 BIS 4 AKTG).....	9
C. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	10
1. GRUNDSÄTZE ZUR VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES.....	10
2. ZUSAMMENSETZUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES.....	10
DER AUFSICHTSRAT HAT SICH IM BERICHTSJAHR 2023 WIE FOLGT ZUSAMMENGESETZT:	10
3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 1 AKTG).....	10
4. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 2 AKTG).....	11
5. WEITERE ANGABEN ZUR VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES (§ 162 ABS. 1 SATZ 2 NR. 3 BIS 7).....	11

A. Einführung

1. Über diesen Bericht

Dieser Vergütungsbericht erläutert detailliert und individualisiert die im Geschäftsjahr 2024 (1. Oktober 2023 bis 30. September 2024) (für die Zwecke dieses Berichts das „**Berichtsjahr 2024**“ oder das „**Geschäftsjahr 2024**“) gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands der The Social Chain AG („**TSC AG**“) (siehe unter **B.**) sowie der Mitglieder des Aufsichtsrates der TSC AG (siehe unter **C.**).

Der Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

In diesem Vergütungsbericht wird jeweils über die gewährte und geschuldete Vergütung in den jeweils ausgewiesenen Zeiträumen berichtet. Hierbei wird einheitlich davon ausgegangen, dass eine Vergütung nach dem Zuflussprinzip erst in dem Geschäftsjahr gewährt wird, in dem die Vergütung dem betreffenden Organmitglied auch tatsächlich zufließt. Eine Vergütung ist weiter geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Daraus ergibt sich, dass Vergütungen, die zwar zugesagt, aber noch nicht fällig sind, erst in dem Vergütungsbericht für dasjenige Geschäftsjahr anzugeben sind, in dem die entsprechende Verpflichtung fällig ist.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und dem gerichtlich bestellten Sachwalter der TSC AG erstellt und er wird der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der TSC AG zur Billigung vorgelegt.

2. Ertragsentwicklung der TSC AG

Die TSC AG erzielte im Geschäftsjahr 2024 Umsatzerlöse in Höhe von TEUR 172, gegenüber TEUR 1.570 im Vorjahr. Der Jahresfehlbetrag lag im Geschäftsjahr 2024 bei TEUR -4.638, gegenüber TEUR -227.092 im Vorjahr.

B. Vorstandsvergütung

1. Grundsätze für die Vorstandsvergütung gemäß dem Vergütungssystem der The Social Chain AG (Anwendung auf Neuverträge des Vorstands ab dem 1. Mai 2022)

Für das Geschäftsjahr 2024 bestand das vom Aufsichtsrat der TSC AG erstmals im April 2022 beschlossene und den Vorgaben des § 87a AktG sowie den Empfehlungen des DCGK entsprechende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Dieses wurde von der Hauptversammlung der TSC AG am 8. Juni 2022 gebilligt. Das Vergütungssystem der TSC AG ist auf der Homepage der TSC AG unter

<https://thesocialchain.ag/media/pages/investor-relations/corporate-governance/ba6dff5f19-1666614918/vergutungssystem-vorstand.pdf>

jederzeit abrufbar.

Das Vergütungssystem findet Anwendung auf alle ab dem 1. Mai 2022 neu abzuschließenden und zu verlängernden Vorstandsanstellungsverträge.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands kann in seinen Grundzügen wie folgt beschrieben werden:

Zuständig für die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat, der bei Bedarf zu seiner Unterstützung externe Vergütungsexperten hinzuziehen kann, auf deren Unabhängigkeit er zu achten hat.

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat werden die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung berücksichtigt. Dabei werden z.B. Berufserfahrung, Verantwortung und Umfang der Tätigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder in die Entscheidung einbezogen. Ebenso stellt der Aufsichtsrat bei der Bemessung vertikale und horizontale Vergütungs-Vergleiche an. Der vertikale Vergleich der Vergütung erfolgt gegenüber der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt. Der horizontale Vergleich bezieht sich auf die Vorstandsvergütung vergleichbarer Gesellschaften.

Bei der konkreten Bemessung der Vergütung lässt sich der Aufsichtsrat von den folgenden zusammengefassten Grundzügen leiten:

- Hinwirken auf das effiziente Erreichen strategischer Unternehmensziele, insbesondere (i) die Sicherstellung einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung und Wertsteigerung, (ii) die Steigerung des Marktanteils und des weiteren Wachstums, (iii) der Ausbau der globalen Präsenz, insbesondere in ausgewählten Wachstumsmärkten, sowie (iv) die Verfolgung von sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitszielen
- Vergütung orientiert sich stets an der Größe und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens
- Schaffung attraktiver Gehaltsstrukturen im Vergleich zu Unternehmen ähnlicher Größenordnungen
- Harmonisierung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denjenigen der Aktionäre und Aktionärinnen und der weiteren Stakeholder.

Nach Maßgabe dieser Grundsätze legt der Aufsichtsrat die Struktur der Vorstandsvergütung fest und bestimmt die Höhe und das anteilige Gewicht der einzelnen Vergütungsbestandteile mit dem Ziel, die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen.

Die Vergütung umfasst sowohl erfolgsunabhängige, feste Bestandteile als auch erfolgsabhängige, variable Bestandteile. Sie setzt sich aus drei Hauptkomponenten zusammen: einem jährlichen Festgehalt einschließlich marktüblicher Nebenleistungen wie u.a. Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung und Versicherungsleistungen („**Festgehalt**“), einer jahresbezogenen Tantieme als kurzfristigem, erfolgsabhängigem Vergütungsbestandteil oder auch Short Term Incentive („**STI**“) und einem weiteren variablen Vergütungsbestandteil in Form von Aktienoptionen nach Maßgabe von Aktienoptionsplänen („**SOP**“).

Das Festgehalt ist eine fixe Barvergütung, die in 12 gleichen Monatsraten an das Vorstandsmitglied ausgezahlt wird, und zwar letztmalig für den Monat, in dem der Anstellungsvertrag endet. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt erfolgt die Zahlung *pro rata temporis*.

Als kurzfristige variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine leistungs- und erfolgsabhängige Tantieme (STI). Das STI richtet sich nach dem messbaren Erfolg des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie der Erreichung individueller Ziele. Für den Fall vollständiger Zielerreichung (100%) wird ein fester Bruttobetrag als Zieltantieme festgelegt. Bei nicht vollständiger Zielerreichung wird die Tantieme anteilig entsprechend dem Zielerreichungsgrad gewährt. Die Basis hierzu ist eine vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegte Zielvereinbarung, die mehrere Einzelziele umfasst.

Der Aufsichtsrat legt dabei die Einzelziele auf Grundlage des genehmigten Jahres-Budgets der Gesellschaft für den Gesamtkonzern vor Beginn des Geschäftsjahres fest, für welches die kurzfristige variable Vergütung gewährt wird. Bei den festzulegenden Einzelzielen handelt es sich um finanzielle (operative und strategische) Ziele, wie z.B. Umsatz, EBITDA, Cashflow, Liquidität oder Ergebnis nach Steuern. Operative und strategische Ziele müssen immer mindestens 2/3

der erreichbaren Zieltantieme ausmachen. Der Aufsichtsrat kann auch persönliche nicht quantifizierbare Ziele und/oder ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziele als nichtfinanzielle Einzelziele an Vorstandsmitglieder vergeben, wobei die quantifizierbaren Ziele immer mindestens 2/3 der erreichbaren Tantieme ausmachen müssen. Bei der Festlegung der Ziele wird der Aufsichtsrat auch Untergrenzen bestimmen, bei deren Nichterreichung keine variable Vergütung bezogen auf dieses Einzelziel gewährt wird. Die Zielerreichung zwischen Untergrenze und Ziel wird linear berechnet. Die jährliche [kurzfristige] variable Vergütung darf das fixe Grundgehalt nicht übersteigen. Die Gesamtjahresvergütung umfasst im Übrigen auch die langfristige variable Vergütung. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter ist ausgeschlossen. Unberührt bleibt aber das Recht des Aufsichtsrats, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Als langfristige variable Vergütung erhalten die Vorstandmitglieder Aktienoptionen nach Maßgabe der jeweils anwendbaren Aktienoptionspläne (SOP). Die Vorstandmitglieder erhalten aus dem SOP eine festgelegte Zahl an Optionen, deren Ausübungspreis sich anhand des gewichteten Durchschnittspreises der Aktie in einem festgelegten Zeitraum vor Gewährung liegt. Die Option kann frühestens nach vier (4) und spätestens nach zehn Jahren ab dem jeweiligen Ausgabebetrag ausgeübt werden. Es gibt besondere vertragliche Regelungen bei Ausscheiden von Vorstandmitgliedern vor einem im Einzelfall durch den Aufsichtsrat festgelegten Zeitraum (Vesting-Periode). Mit der Vesting-Periode soll sichergestellt werden, dass das jeweils begünstigte Vorstandmitglied dauerhaft über einen längeren Zeitraum der Gesellschaft zur Verfügung steht, um eine langfristige Incentivierung und Motivation zu schaffen. Bei der Ausgestaltung der konkreten Optionsbedingungen für die Vorstandmitglieder sieht der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) für außerordentliche Entwicklungen vor. Im Übrigen wird der Aufsichtsrat die konkreten Optionsbedingungen für die Vorstandmitglieder so ausgestalten, dass eine Ausübung nur innerhalb genau definierter Ausübungszeiträume und nur nach Erreichen von genau definierten Erfolgszielen, in der Regel durch Festlegung einer Mindeststeigerung des Aktienkurses gegenüber dem Ausgabepreis, möglich ist.

Im Hinblick auf den Anteil der vorgenannten Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung strebt der Aufsichtsrat in etwa die nachfolgende Verteilung an:

- Festvergütung: ca. 8,33%
- Kurzfristige variable jährliche Vergütung (STI): ca. 8,33%
- Langfristige variable Vergütung durch Aktienoptionen: ca. 83%.

2. Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2024 setzte sich der Vorstand aus den folgenden Mitgliedern zusammen:

- Andreas Schneider (Finanzvorstand), Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2022 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Gerrit Hölzle, Insolvenzvorstand seit 24. Juli 2023
- Rechtsanwalt Dr. Thorsten Bieg, Insolvenzvorstand seit 24. Juli 2023

3. Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr 2023 (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)

Die Vergütung der im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Mitglieder des Vorstands der TSC AG – soweit diese überhaupt eine Vergütung bezogen haben – bestand grundsätzlich aus einem Festgehalt, der Gewährung von Aktienoptionen nach Maßgabe eines durch die Hauptversammlung der TSC AG genehmigten und durch den Aufsichtsrat der TSC AG beschlossenen Aktienoptionsplans („SOP“), einer kurzfristigen variablen Vergütung sowie einzelner marktüblicher Nebenleistungen.

Ausgenommen hiervon sind die beiden im Rahmen des Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung bestellten Insolvenzvorstände Prof. Dr. Hölzle und Dr. Bieg, deren Vergütung sich aufgrund des Beschlusses des Amtsgericht Charlottenburg – Insolvenzgericht – vom 26. Juli 2023 (der „**Insolvenzgerichtsbeschluss**“) nach Maßgabe von Dienstverträgen richtet, welche analog den Bestimmungen der Insolvenzrechtlichen Vergütungsordnung (*InsVV*) unter typisierter Berücksichtigung der zu Gunsten eines Insolvenzverwalters festzusetzenden Vergütung richtet. Die Bestellung dieser beiden neuen Vorstände erfolgte gemäß § 270a Abs. 1 Nr. 4 InsO zur Sicherstellung der gesetzlichen Voraussetzungen betreffend die Durchführung eines Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung bei der Gesellschaft.

Versorgungszusagen oder Pensionszusagen gibt es keine. Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge wurden im Berichtszeitraum nicht gewährt.

Früheren Mitgliedern des Vorstands der TSC AG wurden im Berichtsjahr 2024 keine Vergütungen gewährt oder geschuldet.

Die nachfolgend dargestellten gewährten Vergütungen sind nach dem Zuflussprinzip ermittelt, d.h. sie werden in dem Jahr dargestellt, in welchem sie dem betreffenden Mitglied des Vorstands faktisch zufließen und in sein Vermögen übergehen. Eine Vergütung ist geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Vergütungen für die Tätigkeit der Mitglieder des Vorstands werden ausschließlich durch die TSC AG geleistet.

	Andreas Schneider (Finanzvorstand)		GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB vertreten durch Prof. Dr. Gerrit Hölzle (Insolvenzvorstand)		GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB vertreten durch Dr. Thorsten Bieg (Insolvenzvorstand)	
			2023	2024	2023	2024
	bis zum 31.12.2023					
Festvergütung	225,0	75,0	141,9	563,6	141,9	563,6
Nebenleistungen *	2,2	1,0	-	-	-	-
D&O Police**	22,3	25,5	-	-	-	-
Summe	227,2	76,0	141,9	563,6	141,9	563,6
Jahreserfolgsvergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
- davon durch Zahlungen	-	-	-	-	-	-
- davon durch Ausgabe von SOP***	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	227,2	76,0	141,9	563,6	141,9	563,6
Versorgungsaufwendungen	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	227,2	76,0	141,9	563,6	141,9	563,6

* Kosten für einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung (sofern gestellt) und ggfs. andere Nebenleistungen

** Gesamtkosten für gruppenweite D&O Police, die neben den Mitgliedern des Vorstandes auch leitende Angestellte sowie Organmitglieder bei verbundenen Unternehmen in den Versicherungsschutz einbezieht.

*** Berechnet nach Fair Value-Prinzipien unter IFRS 2-Standard und bezogen auf die insgesamt im Berichtszeitraum ausgegebenen Aktienoptionen einschließlich noch nicht voll gevesteter Optionen.

Abbildung 1 – Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands in 2023 und im Berichtsjahr 2024 jeweils unter Aufschlüsselung der relativen Anteile

Sämtliche den Mitgliedern des Vorstandes im Berichtszeitraum gewährten Vergütungsbestandteile entsprechen dem von der Hauptversammlung am 8. Juni 2022 gebilligten Vergütungssys-

tem für die Mitglieder des Vorstandes mit Ausnahme der Vergütung der bestellten Insolvenzvorstände, deren Vergütung sich nach den Vorschriften der InsVV und dem Insolvenzgerichtsbeschluss richtet.

Die an die Mitglieder des übrigen Vorstands ausbezahlte und vertraglich vereinbarte Festvergütung ist so bemessen, dass den Mitgliedern des Vorstands selbst bei vollständiger Zielerreichung im Rahmen der leistungs- und erfolgsabhängigen Tantieme kein Betrag zufließen kann, der den auf Fest- und kurzfristige variable Vergütung allokierten Teil der beschlossenen Maximalvergütung überschreitet. Die Festvergütung ist zudem vom Aufsichtsrat so bemessen worden, dass sie im Verhältnis zu den möglichen Vermögensleistungen aus der kurzfristigen variablen Tantieme und insbesondere der langfristig anreizschaffenden Aktienoptionen den kleinsten Teil der Vergütung ausmacht.

Die an die Mitglieder des Vorstands vertraglich gewährte (kurzfristige) variable Vergütung orientiert sich in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands an einer vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvereinbarung. Der Aufsichtsrat legt hierbei Einzelziele operativer und strategischer Art und Weise fest, die mindestens 2/3 der insgesamt für das Geschäftsjahr erreichbaren Zieltantieme ausmachen müssen. Daneben kann der Aufsichtsrat auch persönliche nicht quantifizierbare Ziele und/oder ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziele als nichtfinanzielle Einzelziele an Vorstandsmitglieder vergeben.

Die an die Mitglieder des Vorstands ausgegebenen Aktienoptionen nach Maßgabe des SOP entfalten ausschließlich die vom Aufsichtsrat intendierte und in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder notwendige langfristige Anreizwirkung. Der Aufsichtsrat hat bei der Ausgestaltung der anwendbaren Optionsbedingungen darauf geachtet, dass die Ausübung der Aktienoptionen neben der bereits durch das AktG vorgeschriebenen langfristig angelegten Mindestwartezeit von vier Jahren zusätzlich abhängig von langfristig wirkenden Erfolgszielen ist, insbesondere einer positiven Entwicklung des Aktienkurses der Aktien der TSC AG gegenüber dem jeweils anwendbaren Strike Price um mindestens 20% über die gesamte Laufzeit der Aktienoptionen. Zudem hat der Aufsichtsrat Maßnahmen zur Begrenzung der kurzfristigen Anreizwirkung implementiert, indem die anwendbaren Optionsbedingungen zum Schutz vor außergewöhnlichen Entwicklungen eine Regelung zur Begrenzung des maximalen, aus der Ausübung von Aktienoptionen erzielbaren Erlöses enthalten. Beträgt die prozentuale Steigerung des relevanten Aktienkurses innerhalb der letzten drei Monate vor dem jeweiligen Ausübungszeitraum mehr als 50% und beträgt die prozentuale Steigerung des Index, in dem die Social Chain Aktie enthalten ist (relevant ist der Index, in dem die Social Chain Aktien am stärksten vertreten ist, hilfsweise der TecDAX) im gleichen Zeitraum nicht mindestens 2/3 der Steigerung des relevanten Aktienkurses, erfolgt eine Begrenzung des Werts der neuen Social Chain Aktien, welche in einem Ausübungszeitraum an einen Berechtigten ausgegeben werden („Cap“). Der Cap entspricht dem doppelten Betrag der jährlichen Bruttovergütung (einschließlich sämtlicher der Einkommensteuer unterliegender Nebenleistungen wie bspw. Dienstwagen etc.), welche der Berechtigte in den vergangenen zwölf Monaten vor dem Ausübungstag von der TSC AG erhalten hat. Diese Regelung verhindert aus Sicht des Aufsichtsrates effektiv die Steigerung von Aktienkursen durch den Vorstand in kurzfristigen – den jeweiligen Ausübungszeiträumen jeweils vorhergehenden – Zeitabschnitten und hat insoweit ebenfalls langfristige Anreizwirkung.

4. Vergleichende Darstellung der Vorstandsvergütung (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Vergleich zu der Ertragsentwicklung der TSC AG und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Der Vergütungsbericht umfasst nach der Übergangsregelung des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG für das Geschäftsjahr 2021 abweichend von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG noch keine fünf Jahre Betrachtungszeitraum, sondern stellt die Entwicklung seit dem Geschäftsjahr 2020 dar.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass für das Berichtsjahr 2023 nur die neun Monate des Berichtszeitraums in den Vergleich miteinbezogen worden sind.

	2024	2023	2022	2021	Absolute Veränderung zum Vorjahr	Relative Veränderung zum Vorjahr
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	18,71	63,72	76,12	80,57	-45,0	-70,64%
Vergütung aktive Vorstände (gewährt und geschuldet, inkl. SOP)						
Andreas Schneider	76,0	227,2	558,4	0,0	-151,2	-66,55%
GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten, vertreten durch Prof. Dr. Gerrit Hölzle	563,6	141,9	0,0	0,0	421,7	297,18%
GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten, vertreten durch Dr. Thorsten Bieg	563,6	141,9	0,0	0,0	421,7	297,18%
Jahresergebnis der Gesellschaft (HGB)	-4.642,0	-226.633,0	-134.348,0	-26.948,0	221.991,0	-97,95%

Abbildung 2 – Durchschnittsvergütung Arbeitnehmer TSC AG 2021, 2022, 2023 und 2024 und Vergleich mit Entwicklung Vorstandsvergütung und Ertragsentwicklung

Die Durchschnittsvergütung der in vorstehender Tabelle aufgenommenen Arbeitnehmer wurden sämtliche im jeweiligen Berichtsjahr bei der TSC AG angestellten Arbeitnehmer einbezogen. Bei der Interpretation dieser Vergütung ist zu berücksichtigen, dass die TSC AG ab dem 1. März 2024 keine Arbeitnehmer mehr beschäftigt hat. Die Ertragsentwicklung wird anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Grundsätzlich stellt auch das konsolidierte Konzern-EBITDA (IFRS) unter dem Vergütungssystem für den Vorstand eine wesentliche Bezugsgröße für die kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Da zum Zeitpunkt der Aufstellung des Jahresabschlusses die Notwendigkeit für die Aufstellung eines Konzernabschlusses nicht mehr gegeben war, wurde dieser Jahresabschluss als Einzelabschluss der TSC AG entsprechend den deutschen Rechnungslegungsstandards (HGB) aufgestellt. Folglich wird auch das Konzern-EBITDA nicht mehr ermittelt.

5. **Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG)**

Im Berichtszeitraum 2024 sind an Mitglieder des Vorstands keine Aktienoptionen ausgegeben worden.

Aus Transparenzgründen werden nachfolgend daher sämtliche unter bestehenden Aktienoptionsplänen (nachfolgend „SOP“) bei der TSC AG ausgegebenen Aktienoptionen an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Vorstands aufgeführt, um für etwaige künftige Vergütungsberichte eine einheitliche Darstellung der Entwicklung der gewährten oder zugesagten Aktienoptionen einschließlich einer Darstellung der Aktienoptionen anhand eines Entwicklungsspiegels zu gewährleisten.

Zudem enthält die nachstehende Auflistung auch solche Aktienoptionen, die zwar weder gewährt noch mangels Fälligkeit schon geschuldet sind, die aber dem betreffenden Vorstandsmitglied bereits „zugesagt“ im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG sind. Daher können diesbezüglich auch nur die konkrete Anzahl der „zugesagten“ Aktienoptionen abgebildet werden, da weitere Details wie Ausübungspreis und frühester Ausübungszeitraum erst im Zeitpunkt der konkreten Gewährung vorliegen.

Übersicht über die als Bestandteil der Vergütung ausgegebenen Aktienoptionen*

Vorstandsmitglied	Wesentliche Bedingungen der SOPs							Informationen betreffend des jeweiligen Ausgabe-Geschäftsjahres					
	1 SOP	2 Performance- zeitraum	3 Ausgabedatum	4 Vestingdatum	5 Frühester Ausübungs- zeitpunkt	6 Letzter Ausübungs- zeitpunkt	7 Ausübungs- preis und Datum	8 Jahres- beginn	9 Unterjährig	10 Jahresende	11 Gehaltene Optionen zu Jahres- beginn	12 Ausgege- bene und ungevestet e Aktien- optionen	13 Ausgaben unter einer Ausübungs- frist
Wanja Oberhof	Lumaland Aktienoptions- plan 2017	n/a	18.07.2019	mit Ausgabe	18.07.2023	17.07.2029	8,13	---	60.000	60.000	60.000	---	60.000
	Social Chain Aktienoptions- plan 2019	n/a	16.10.2019	mit Ausgabe	16.10.2023	15.10.2029	15,7	60.000	130.000	190.000	190.000	---	190.000
	Social Chain Aktienoptions- plan 2020	n/a	23.12.2020	mit Ausgabe	21.12.2024	22.12.1930	25,77	190.000	70.000	260.000	260.000	---	260.000
	Social Chain Aktienoptions- plan 2021	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	Social Chain Aktienoptionspl an 2022	n/a	06.07.2022	sukzes- sives Vesting über 18 Monate ab Ausgabe	06.07.2026	05.07.1932	6,72	260.000	50.000	19.444	279.444	30.556	279.444
Christian Senitz	Social Chain Aktienoptions- plan 2021	n/a	27.09.2021	sukzes- sives Vesting über 18 Monate ab Ausgabe	27.09.2025	26.09.1931	42,11	50.000	0	0	0	0	0
Ralf Dümmel	Social Chain Aktienoptionspl an 2022	n/a	06.07.2022	sukzes- sives Vesting über 18 Monate ab Ausgabe	06.07.2026	05.07.1932	6,72	0	50.000	12.500	50.000	37.500	12.500
Andreas Schneider	Social Chain Aktienoptionspl an 2022	n/a	06.07.2022	sukzes- sives Vesting über 18 Monate ab Ausgabe	06.07.2026	05.07.1932	6,72	0	60.000	40.266	60.000	19.734	40.266

*Aufgenommen sind nur gegenwärtige und ehemalige Mitglieder des Vorstands, an die Aktienoptionen ausgegeben worden sind.

Abbildung 3 – Ausgabe Aktienoptionen Vorstand

Exemplarisch werden nachfolgend die wesentlichen Regelungen des im Geschäftsjahr 2022 auf Basis des entsprechenden Beschlusses der Hauptversammlung geschaffenen SOP 2022 beschrieben. Die Regelungen vorhergehender SOP sind weitgehend inhaltsgleich.

6. Angaben zur Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG)

Sämtliche nach dem 1. Mai 2022 abgeschlossenen Vorstandsanstellungsverträge erhalten in Übereinstimmung mit dem bestehenden, von der Hauptversammlung der TSC AG gebilligten, Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands eine vertragliche Klausel, wonach in Fällen von vorsätzlichen Pflichtverletzungen variable Vergütungsbestandteile teilweise oder ganz nach billigem Ermessen gekürzt oder bereits ausbezahlte Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückgefordert werden können. Weiter hat der Vorstand bereits ausbezahlte variable Vergütungen zurückzuzahlen, wenn und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der geprüfte und genehmigte konsolidierte Jahresabschluss, der der Bewertung der Erreichung der individuellen Jahresziele und der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde lag, fehlerhaft war und daher nach den einschlägigen Rechnungslegungsstandards korrigiert werden muss, und auf der Grundlage des korrigierten, geprüften konsolidierten Jahresabschlusses und des einschlägigen Vergütungssystems ein geringerer oder gar kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet gewesen wäre. Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds ist nicht erforderlich. Ein Rückzahlungsanspruch kann nicht geltend gemacht werden, wenn das Ende des betreffenden Geschäftsjahres mehr als fünf Jahre zurückliegt.

Vorstehende Ausführungen betreffen nicht die mit den Insolvenzvorständen Prof. Dr. Hölzle und Dr. Bieg geschlossenen Dienstverträge.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von vorstehender Möglichkeit zur Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen keinen Gebrauch gemacht.

7. Weitere Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 bis 7 und § 162 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 AktG)

Sämtliche nach dem 1. Mai 2022 abgeschlossenen Vorstandsanstellungsverträge sind in Übereinstimmung und ohne Abweichungen vom erstmals durch die Hauptversammlung am 8. Juni 2022 gebilligten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands abgeschlossen worden. Abweichungen vom so gebilligten Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG sind daher für das Geschäftsjahr 2024 nicht zu berichten.

Die mit den Insolvenzvorständen Prof. Dr. Hölzle und Dr. Bieg nach Maßgabe des Insolvenzgerichtsbeschlusses abgeschlossenen Dienstverträge enthalten eine marktübliche stundensatzbasierte Vergütung der beiden Insolvenzvorstände. Eine variable oder erfolgsabhängige Vergütung ist für den Berichtszeitraum nicht geschuldet.

Das vom Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 8. Juni 2022 zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes wurde vollumfänglich gebilligt. Aufgrund der vollumfänglichen Billigung bestand keine Veranlassung, die Berichterstattung oder Umsetzung zu hinterfragen. Dementsprechend ist hierüber gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG auch nichts zu berichten.

Im Berichtsjahr 2024 wurden die im Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands festgesetzte Maximalvergütung eingehalten. Nach dem anwendbaren Vergütungssystem ist die folgende Maximalvergütung für Mitglieder des Vorstands festgesetzt:

Festgehalt plus kurzfristige variable Vergütung:	EUR 1.000.000,00
Vergütung aus Zuteilung von Aktienoptionen:	EUR 5.000.000,00

Das an die Mitglieder des Vorstands gewährte Festgehalt überschritt in keinem Fall – auch unter Hinzurechnung der an das Vorstandsmitglied Andreas Schneider gezahlte kurzfristige variable Vergütung – die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung.

Auch die auf die Vergütung aus der Zuteilung von Aktienoptionen entfallenden Gesamtvergütungshöhen überschreiten die Maximalvergütung – selbst unter Hinzurechnung noch nicht gewesteter Aktienoptionen – in keinem Fall.

Bei der im Berichtszeitraum 2024 gewährten kurzfristigen variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat die Höhe der zu gewährenden variablen Vergütung von einzelnen, in einer Zielvereinbarung schriftlich niedergelegten und mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied besprochenen Zielen abhängig gemacht. In Übereinstimmung mit den Vorgaben des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrates handelte es sich hierbei um zu gleichen Teilen um finanzielle Ziele im Hinblick auf zu erreichende EBITDA und Liquiditätsziele, als auch um kurzfristige, für den Gesamtkonzern relevante, strategische Ziele.

Im Berichtsjahr 2024 wurden keinem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt (§ 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG).

Im Berichtsjahr 2023 wurden keinem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt. Ebenso wenig wurden während des letzten Geschäftsjahres Änderungen solcher Zusagen vereinbart (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG).

Amtierenden Vorstandsmitgliedern wurden anlässlich des Falles der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit keine Leistungen zugesagt. Ebenso wenig wurden während des letzten Geschäftsjahres Änderungen solcher Zusagen vereinbart (§ 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG).

Im Berichtsjahr 2024 wurden keinem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt.

C. Aufsichtsratsvergütung

1. Grundsätze zur Vergütung des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates trägt ihrer jeweiligen Verantwortung sachgerecht Rechnung.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates wird gemäß § 10 Abs. (1) der Satzung der TSC AG durch Beschluss von der Hauptversammlung festgesetzt.

Die Hauptversammlung der TSC AG hat das bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrates am 8. Juni 2022 gebilligt.

2. Zusammensetzung der Mitglieder des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat hat sich im Berichtsjahr 2024 wie folgt zusammengesetzt:

- Henrike Luszick, Aufsichtsratsmitglied bis zum 17. Oktober 2023
- Sebastian Stietzel, Aufsichtsratsmitglied bis zum 17. Oktober 2023
- Stephan Brunke, Aufsichtsratsvorsitzender bis zum 17. Oktober 2023

3. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten nach dem derzeit anwendbaren Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrates, wie es von der Hauptversammlung der TSC AG am 8. Juni 2022 gebilligt worden ist, eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 50.000,00 sowie den Ersatz ihrer Auslagen einschließlich einer ihnen für die Aufsichtsrats Tätigkeit zur Last fallenden Umsatzsteuer, sofern diese tatsächlich anfällt. Die Vergütung wird in vier gleichen Raten jeweils zum Ende eines jeden Kalenderquartals zur Zahlung an die Mitglieder des Aufsichtsrates fällig. Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrates im Laufe eines Geschäftsjahres aus dem Aufsichtsrat aus, erhalten sie die Vergütung zeitanteilig.

Weitere vergütungsbezogene Leistungen – etwa separate Sitzungs- oder Ausschussgelder – werden nicht gewährt.

Eine variable Vergütungskomponente ist ebenfalls nicht vorgesehen und wird nicht gewährt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die in dem Geschäftsjahr 2023 und im Berichtsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates. Da die Aufsichtsratsvergütung bei unterjährigem Ausscheiden zeitanteilig zu gewähren ist, wird nachfolgend jeweils eine auf den Tag des Ausscheidens berechnete zeitanteilige Vergütung dargestellt.

	Henrike Luszick				Sebastian Stietzel				Stephan Brunke (Vorsitzender)			
	bis 17. Oktober 2023				bis 17. Oktober 2023				bis 17. Oktober 2023			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	39,73	100%	0,00	0%	37,26	100%	0,00	0%	16,30	100%	0,00	0%
Auslagen	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
Variable Vergütung	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
Gesamtvergütung	39,73	100%	0,00	0%	37,26	100%	0,00	0%	16,30	100%	0,00	0%

Abbildung 4 – Vergütung Aufsichtsrat in 2022 und 2023

Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrates der TSC AG wurden im Berichtsjahr 2023 keine Vergütungen gewährt oder geschuldet

4. Vergleichende Darstellung der Aufsichtsratsvergütung (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Vergleich zu der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Der Vergütungsbericht umfasst nach der Übergangsregelung des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG für das Geschäftsjahr 2024 abweichend von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG noch keine fünf Jahre Betrachtungszeitraum.

	2024	2023	2022	2021	Absolute Veränderung zum Vorjahr	Relative Veränderung zum Vorjahr
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	18,71	63,72	76,12	80,57	-45,0	-70,64%
Vergütung Aufsichtsratsmitglieder (gewährt und geschuldet)						
Henrike Luszick	0,00	39,73	50,00	50,00	-39,73	-100,00%
Sebastian Stietzel	0,00	37,26	0,00	0,00	-37,26	-100,00%
Stephan Brunke	0,00	16,30	0,00	0,00	-16,30	-100,00%
Jahresergebnis der Gesellschaft (HGB)	-4.642	-226.633	-134.348	-26.948	221.991	-97,95%

Abbildung 5 – Durchschnittsvergütung Arbeitnehmer TSC AG 2021 bis 2024 und Vergleich mit Entwicklung Vergütung Aufsichtsrat und Ertragsentwicklung

Die Vergleichswerte für die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung wurde auf identische Art und Weise wie für die vergleichende Darstellung der Vorstandsvergütung (siehe hierzu Abschnitt B.4. dieses Vergütungsberichts) ermittelt.

Die Ertragsentwicklung wird sowohl anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt.

5. Weitere Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 bis 7)

Es wurde keinem Mitglied des Aufsichtsrates eine aktienbasierte oder variable Vergütung gewährt oder zugesagt (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG). Dementsprechend wurde auch keine variable Vergütung zurückgefordert (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG). Es gab im Berichtszeitraum auch keine Abweichungen zu dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrates (vgl. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).

Das der Hauptversammlung am 8. Juni 2022 zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrates wurde vollumfänglich gebilligt. Aufgrund der vollumfänglichen Billigung bestand keine Veranlassung, die Berichterstattung oder Umsetzung zu hinterfragen. Dementsprechend ist hierüber gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG auch nichts zu berichten.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrates wurde keine Maximalvergütung festgelegt, sodass eine Erläuterung, wie diese Maximalvergütung eingehalten wurde, entfällt (vgl. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG).

Berlin, 31. Dezember 2024

Vorstand