



The Social Chain AG®

Vergütungsbericht 2022

Inhalts- verzeichnis

EINFÜHRUNG..... 03

1. Über diesen Bericht 03
2. Ertragsentwicklung im Konzern 03

VORSTANDSVERGÜTUNG 04

1. Grundsätze für die Vorstandsvergütung gemäß dem Vergütungssystem der The Social Chain AG 04
2. Zusammensetzung des Vorstands 06
3. Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands 06
4. Vergleichende Darstellung der Vorstandsvergütung 08
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 ... 09
6. Angaben zur Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen 12
7. Weitere Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands 12

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG 14

1. Grundsätze zur Vergütung des Aufsichtsrates 14
2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates 14
3. Vergleichende Darstellung der Aufsichtsratsvergütung 15
4. Weitere Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates 15

A. Einführung

Einführung

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

1. Über diesen Bericht

Dieser Vergütungsbericht erläutert detailliert und individualisiert die im Geschäftsjahr 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022) 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 gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der TSC AG erstellt und er wird der ordentlichen Hauptversammlung der TSC AG am 21. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt.

2. Ertragsentwicklung im Konzern¹

Der Social Chain-Konzern erzielte im Geschäftsjahr 2022 Umsatzerlöse in Höhe von TEUR 367.932, gegenüber TEUR 241.637 im Vorjahr. Das Konzern-EBITDA (IFRS) lag zum 31. Dezember 2022 bei TEUR 10.731 gegenüber TEUR -23.738 im Vorjahr.

Hinsichtlich der sonstigen Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des Social Chain-Konzerns und der Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der TSC AG sowie hinsichtlich der Risiken und Chancen der künftigen Geschäftsentwicklung wird auf die im Geschäftsbericht 2022 gemachten Angaben verwiesen.

¹ Die Werte weichen von den im Konzernabschluss 2021 berichteten Werten ab, da für Vergleichszwecke die Erträge und Aufwendungen der aufgegebenen Geschäftsbereiche rückwirkend in das Ergebnis aus nicht fortgeführtem Geschäft umgegliedert wurden.

B. Vorstandsvergütung

Einführung

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

1. Grundsätze für die Vorstandsvergütung gemäß dem Vergütungssystem der The Social Chain AG

Für das Berichtsjahr 2022 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 Vorstandmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung berücksichtigt. Dabei werden z.B. Berufserfahrung, Verantwortung und Umfang der Tätigkeit der einzelnen Vorstandmitglieder 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**“).

Einführung

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

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 Vorstandmitglieder 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 Vorstandsmitglieder 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 Vorstandsmitgliedern vor einem im Einzelfall durch den Aufsichtsrat festgelegten Zeitraum (Vesting-Periode). Mit der Vesting-Periode soll sichergestellt werden, dass das jeweils begünstigte Vorstandsmitglied 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 Vorstandsmitglieder sieht der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) für außerordentliche Entwicklungen vor. Im Übrigen wird der Aufsichtsrat die konkreten Optionsbedingungen für die Vorstandsmitglieder 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%

[Einführung](#)

[Vorstandsvergütung](#)

[Aufsichtsratsvergütung](#)

2. Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2022 setzte sich der Vorstand aus den vier folgenden Mitgliedern zusammen:

- **Wanja Sören Oberhof (Vorstandsvorsitzender),**
Mitglied des Vorstands seit 1. Mai 2018 bis zum Ablauf des 24. Januar 2023
- **Christian Senitz (Finanzvorstand),**
Mitglied des Vorstands seit 1. März 2021 bis zum Ablauf des 30. April 2022
- **Ralf Dümmel (Produktvorstand),**
Mitglied des Vorstands seit 8. Dezember 2021 bis zum Ablauf des 15. November 2022
- **Andreas Schneider (Finanzvorstand),**
Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2022

3. Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands der TSC AG 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.

Versorgungszusagen oder Pensionszusagen gibt es keine. Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge wurden im Berichtszeitraum lediglich in Höhe von EUR 1.600,00 an Herrn Ralf Dümmel gewährt.

Früheren Mitgliedern des Vorstands der TSC AG wurden im Berichtsjahr 2022 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.

[Einführung](#)

[Vorstandsvergütung](#)

[Aufsichtsratsvergütung](#)

	Wanja Sören Oberhof (Vorstandsvorsitzender) seit 18. Juni 2018				Christian Senitz (Finanzvorstand) seit 1. März 2021 bis 30. April 2022				Ralf Dümmel (Produktvorstand) seit 8. Dez. 2021 bis 15. Nov. 2022				Andreas Schneider (Finanzvorstand) seit 1. Juni 2022			
	2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	300	94,3%	358	63,2%	208,3	28,7%	125	71,4%	43,8	95,2%	612,5	73,2%	–	–	175	31,3%
Nebenleistungen*	18	5,7%	15,5	2,7%	0	0,0%	–	0,0%	2,2	4,8%	31	3,7%	–	–	1,69	0,3%
D&O Police**	25	–	22,3	–	35	–	22,3	–	35	–	22,3	–	–	–	22,3	–
Summe	318	100,0%	373,5	65,9%	208,3	28,7%	125	71,4%	46	100,0%	643,5	76,9%	–	–	176,69	31,6%
Jahreserfolgsvergütung	0	0,0%	0	0,0%	250	34,4%	50	28,6%	0	0,0%	0	0,0%	–	–	150	26,9%
Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0%	193,1	34,1%	267,6	36,9%	0	0,0%	0	0,0%	193,1	23,1%	–	–	231,72	41,5%
- davon durch Zahlungen	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	50	28,6%	0	0,0%	0	0,0%	–	–	0	0,0%
- davon durch Ausgabe von SOP***	0	0,0%	193,1	34,1%	267,6	36,9%	0	0,0%	0	0,0%	193,1	23,1%	–	–	231,72	41,5%
Sonstiges	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	–	–	0	0,0%
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	318	100,0%	566,6	100,0%	725,9	100,0%	175	100,0%	46	100,0%	836,6	100,0%	–	–	558,41	100,0%
Versorgungsaufwendungen	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0	0,0%	–	–	0	0,0%
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	318	100,0%	566,6	100,0%	725,9	100,0%	175	100%	46	100,0%	836,6	100,0%	–	–	558,41	100,0%

Abb. 1 – gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands in 2021 und 2022 jeweils unter Aufschlüsselung der relativen Anteile

* 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 Versiche-

rungsschutz einbezieht. Die Beträge beziffern die Gesamtkosten des Konzerns und wurden nicht auf die einzelnen Vorstände umgelegt. Dieser Betrag wurde daher bei dem jeweiligen Vorstand nicht bei der Gesamtbetrachtung und nicht bei der prozentualen Betrachtung berücksichtigt.

*** Berechnet nach Fair Value-Prinzipien unter IFRS2-Standard und bezogen auf die insgesamt im Berichtszeitraum ausgegebenen Aktienoptionen einschließlich noch nicht voll gevesteter Optionen

[Einführung](#)

[Vorstandsvergütung](#)

[Aufsichtsratsvergütung](#)

Sämtliche den Mitgliedern des Vorstandes im Berichtszeitraum gewährten Vergütungsbestandteile entsprechen dem von der Hauptversammlung am 8. Juni 2022 gebilligten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes.

Die an die Mitglieder des 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 nicht-finanzielle 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 Indexes, in dem die Social Chain Aktien 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

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 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 EG-AktG für das Geschäftsjahr 2021 abweichend von § 162

Einführung

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

	2022	2021	2020	absolute Veränderung zum Vorjahr	relative Veränderung zum Vorjahr
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €		
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	76,12	80,57	60,42	-4,45	-5,52%
Vergütung aktive Vorstände (gewährt + geschuldet, inkl. SOP)					
Wanja S. Oberhof	566,6	318	1.034,2	248,6	78%
Christian Senitz	175	725,9	0	-550,9	-76%
Ralf Dümmel	836,6	46	0	790,6	1.719%
Andreas Schneider	558,41	0	0	558,41	n/a
Jahresergebnis der Gesellschaft (HGB)	-134.348	-26.948	-29.948	-107.400	-398,55%
konsolidiertes Gruppen-EBITDA (IFRS)	10.731	-23.738	-22.978	34.469	145,21%

Abb. 2 – Durchschnittsvergütung Arbeitnehmer TSC AG 2020, 2021 und 2022 und Vergleich mit Entwicklung Vorstandsvergütung und Ertragsentwicklung

Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG noch keine fünf Jahre Betrachtungszeitraum, sondern stellt die Entwicklung seit dem Geschäftsjahr 2020 dar.

Die Durchschnittsvergütung der in vorstehender Tabelle aufgenommenen Arbeitnehmer wurde jeweils auf Basis von äquivalenten, in Vollzeit beschäftigten sämtlichen Arbeitnehmern der TSC AG ermittelt, um die Vergleichbarkeit mit den in Vollzeit tätigen Vorstandsmitgliedern herzustellen. Einbezogen wurden hiernach sämtliche im jeweiligen Berichtsjahr bei der TSC AG angestellten Arbeitnehmer. Die Ertragsentwicklung wird sowohl anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB als auch anhand des konsolidierten Konzern-EBITDA (IFRS) dargestellt. Das konsolidierte Konzern-EBITDA (IFRS) ist unter dem Vergütungssystem für den Vorstand eine wesentliche Bezugsgröße für die kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder. So kann für die Berichterstattung in den Folgejahren eine Vergleichsgrundlage zur konsequenten Darstellung des Vergütungsberichts geschaffen werden.

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die an Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr 2022 ausgegebenen Aktienoptionen nach Maßgabe des bei der TSC AG jeweils im Ausgabezeitpunkt bestehenden SOP. Dargestellt wird zudem auch die Rückgabe von bzw. der Verzicht auf bereits in vorhergehenden Geschäftsjahren ausgegebene Aktienoptionen durch Mitglieder des Vorstands anlässlich der Beendigung von Anstellungsverhältnissen oder aus sonstigen Gründen.

Aus Transparenzgründen werden zudem auch die vor dem Berichtsjahr 2021 unter bestehenden SOPs bei der TSC AG ausgegebenen Aktienoptionen an gegenwärtige Mitglieder des Vorstands aufgeführt, um für 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.

Einführung

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Übersicht über die Bestandteile der Vergütung ausgegebene Aktienoptionen

Vorstandsmitglied	Wesentliche Bedingungen der SOPs							Informationen betreffend des jeweiligen Ausgabe-Geschäftsjahres					
	SOP	Performance-zeitraum	Ausgabedatum	Vestingdatum	Frühester Ausübungszeitpunkt	Letzter Ausübungszeitpunkt	Ausübungspreis und Datum	Jahresbeginn	Unterjährig		Jahresende		
								Gehaltene Optionen zu Jahresbeginn	Ausgegebene Optionen	Gevestete Aktienoptionen	Aktienoptionen unter leistungsorientierten Bedingungen	Ausgegebene und ungevestete Aktienoptionen	Aktienoptionen unter einer Ausübungsfrist
Wanja Oberhof	Lumaland Aktienoptionsplan 2017	n.a	18.07.19	mit Ausgabe	18.07.23	17.07.29	8,13	–	60.000	60.000	60.000	–	60.000
	Social Chain Aktienoptionsplan 2019	n.a	16.10.19	mit Ausgabe	16.10.23	15.10.29	15,7	60.000	130.000	190.000	190.000	–	190.000
	Social Chain Aktienoptionsplan 2020	n.a	23.12.20	mit Ausgabe	21.12.24	22.12.30	25,77	190.000	70.000	260.000	260.000	–	260.000
	Social Chain Aktienoptionsplan 2021	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Social Chain Aktienoptionsplan 2022	n.a	06.07.22	sukzessives Vesting über 18 Monate ab Ausgabe	06.07.26	05.07.32	6,72	260.000	50.000	19.444	279.444	30.556	279.444
Christian Senitz	Social Chain Aktienoptionsplan 2021	n.a	27.09.21	sukzessives Vesting über 18 Monate ab Ausgabe	27.09.25	26.09.31	42,11	50.000	0	0	0	0	0
Ralf Dümmel	Social Chain Aktienoptionsplan 2022	n.a	06.07.22	sukzessives Vesting über 18 Monate ab Ausgabe	06.07.26	05.07.32	6,72	0	50.000	12.500	50.000	37.500	12.500
Andreas Schneider	Social Chain Aktienoptionsplan 2022	n.a	06.07.22	sukzessives Vesting über 18 Monate ab Ausgabe	06.07.26	05.07.32	6,72	0	60.000	20.000	60.000	40.000	20.000

Abb. 3 – Ausgabe Aktienoptionen Vorstand

Einführung

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Die im Geschäftsjahr 2022 ausgegebenen Aktienoptionen sind nach Maßgabe des Beschlusses der Hauptversammlung der TSC AG vom 8. Juni 2022 und auf Grundlage des vom Aufsichtsrat beschlossenen „Social Chain Aktienoptionsplanes 2022 für Vorstandsmitglieder“ („SOP 2022“) durch den Aufsichtsrat ausgegeben worden.

Die wichtigsten, der Ausgabe der Aktienoptionen zugrundeliegenden Regelungen des SOP 2022 für Vorstandsmitglieder, können wie folgt zusammengefasst werden: Nach dem Genehmigungsbeschluss der Hauptversammlung der TSC AG können unter dem SOP 2022 insgesamt bis zu 150.000 Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands ausgegeben werden.

Der bei Ausübung der jeweiligen Aktienoption zu entrichtende Ausübungspreis entspricht dem durchschnittlichen, volumengewichteten Social Chain Aktienkurs während der letzten 10 Börsenhandelstage vor dem jeweiligen Ausgabetag; die Gewichtung erfolgt anhand des Gesamthandelsvolumens der jeweiligen Börsenhandelstage am nachfolgend definierten Handelsplatz. Der Ausübungspreis entspricht jedoch mindestens dem auf eine Social Chain Aktie entfallenden anteiligen Betrag des Grundkapitals der TSC AG (§ 9 Abs. 1 AktG).

Als „Social Chain Aktienkurs“ im Sinne der Optionsbedingungen gilt jeweils der Schlussauktionskurs der Social Chain Aktie an dem Handelsplatz, an dem die Social Chain Aktie überwiegend gehandelt wird („Handelsplatz“); der Aufsichtsrat stellt diesen Handelsplatz durch Beschluss fest. Die Volumengewichtung erfolgt anhand des Gesamthandelsvolumens der jeweiligen Börsenhandelstage am Handelsplatz.

Die Ausübung der ausgegebenen Aktienoptionen unterliegen einer besonderen Ausübungsvoraussetzung in Form eines aktienkursorientierten Erfolgszieles. Die Optionsbedingungen sehen diesbezüglich vor, dass die Aktienoptionen nur ausgeübt werden können, wenn der durchschnittliche, volumengewichtete Social Chain Aktienkurs während der letzten 10 Börsenhandelstage vor dem Beginn des jeweiligen Ausübungszeitraumes den im Rahmen der Optionsgewährung festgesetzten Ausübungspreis um mindestens 20% übersteigt.

Die unter dem SOP 2022 ausgegebenen Aktienoptionen können erstmals nach Ablauf von mindestens vier Jahren ab dem jeweiligen Ausgabedatum ausgeübt werden.

Die ausgegebenen Aktienoptionen haben eine maximale Laufzeit von zehn Jahren seit ihrem jeweiligen Ausgabetag; nicht wirksam ausgeübte Aktienoptionen verfallen ohne Entschädigung nach Ablauf der jeweiligen Laufzeit ersatzlos.

Die Gewährungsschreiben können nach freiem Ermessen des Aufsichtsrates erweiterte Regelungen zur Verfallbarkeit bereits gewährter, aber noch nicht ausgeübter Aktienoptionen, enthalten.

Der SOP 2022 enthält zudem zum Schutz vor außergewöhnlichen Entwicklungen eine Regelung zur Begrenzung des maximalen, aus der Ausübung von Aktienoptionen erzielbaren Erlöses. Beträgt die prozentuale Steigerung des Social Chain Aktienkurses innerhalb der letzten drei Monate vor dem jeweiligen Ausübungszeitraum mehr als 50% und beträgt die prozentuale Steigerung des Indexes, in dem die Social Chain Aktien 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 Social Chain 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. Im Falle einer Anwendung des Caps werden nur so viele neue Social Chain Aktien gewährt, deren kumulierter Social Chain Aktienkurs am Ausübungstag den Cap nicht übersteigt („reduzierte Aktienanzahl“). Ein Ausgleich des Differenzbetrags zwischen dem kumulierter Social Chain Aktienkurs am Ausübungstag und dem Cap erfolgt nicht. Im Falle einer Alternativerfüllung wird entsprechend die reduzierte Aktienanzahl verwendet.

Einführung

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

6. Angaben zur Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

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.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat von vorstehender Möglichkeit zur Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen keinen Gebrauch gemacht.

7. Weitere Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

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 2022 nicht zu berichten.

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 2022 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 gevesteter Aktienoptionen – in keinem Fall.

Bei der im Berichtszeitraum 2022 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.

[Einführung](#)

[Vorstandsvergütung](#)

[Aufsichtsratsvergütung](#)

Im Berichtsjahr 2022 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 2022 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 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt.

Dem ehemaligen Mitglied des Vorstands Herrn Christian Senitz wurde anlässlich der einvernehmlichen Aufhebung seines Anstellungsvertrages zum 30. Juni 2022 die vertraglich vereinbarte Festvergütung für den Zeitraum ab dem 1. Mai 2022 bis zum 30. Juni 2022 unter gleichzeitiger unwiderruflicher Freistellung von der Verpflichtung zur Erfüllung der Dienstleistung von Herrn Christian Senitz fortgezahlt (§ 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG).

C. Aufsichtsratsvergütung

[Einführung](#)

[Vorstandsvergütung](#)

[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. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

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 Aufsichtsratsstätigkeit 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 den Geschäftsjahren 2021 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates. Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrates der TSC AG wurden im Berichtsjahr 2022 keine Vergütungen gewährt oder geschuldet.

	Dr. Georg Kofler (Vorsitzender) seit 28. August 2018				Henning Giesecke (Stellvertretender Vorsitzender) seit 19. August 2019				Henrike Luszick seit 11. Mai 2020			
	2021		2022		2021		2022		2021		2022	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%
Auslagen	0	–	0	–	1,2	–	0	–	0	–	0	–
Variable Vergütung	0	0,0%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamtvergütung	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

Abb. 4 – Vergütung Aufsichtsrat in 2021 und 2022

Einführung

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

3. Vergleichende Darstellung der Aufsichtsratsvergütung

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 EG-AktG für das Geschäftsjahr 2021 abweichend von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG noch keine fünf Jahre Betrachtungszeitraum.

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 als auch anhand des konsolidierten Konzern-EBITDA (IFRS) dargestellt.

	2022	2021	2020	absolute Veränderung zum Vorjahr	relative Veränderung zum Vorjahr
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €		
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	76,12	80,57	60,42	-4,45	-5,85%
Vergütung aktive Vorstände (gewährt + geschuldet, inkl. SOP)					
Dr. Georg Kofler	50	50	50	0	0,00%
Henning Giesecke	50	50	50	0	0,00%
Henrike Luszick	50	50	50	0	0,00%
Jahresergebnis der Gesellschaft (HGB)	-134.348	-26.948	-29.948	-107.400	-398,55%
konsolidiertes Gruppen-EBITDA (IFRS)	10.731	-23.738	-22.978	34.469	145,21%

Abb. 5 – Durchschnittsvergütung Arbeitnehmer TSC AG 2020 bis 2022 und Vergleich mit Entwicklung Vergütung Aufsichtsrat und Ertragsentwicklung

4. Weitere Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

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, 27. April 2023

Vorstand

Dr. Georg Kofler Andreas Schneider

Aufsichtsrat

Henrike Luszick Henning Giesecke Sebastian Stietzel

Bestätigungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

an die The Social Chain AG, Berlin

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Bestätigungsvermerk

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der The Social Chain AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31.12.2022 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 beigefügten 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(08.2021)) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Frankfurt am Main, den 27. April 2023

RSM GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

D. Hanxleden	A. Kramer
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer