

Vergütungsbericht 2025

INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2025 der INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 gibt Auskunft über die individuelle Vergütung der gegenwärtigen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft (die „Gesellschaft“ oder „Intershop“). Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG wird die Gesellschaft die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 19. Mai 2026 über die Billigung des erstellten und geprüften Vergütungsberichts beschließen lassen.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die durchgeführte Prüfung auf Vollständigkeit der Angaben nach § 162 Abs. 1, Abs. 2 AktG sind auf der Internetseite unter <https://www.intershop.com/de/verguetungssystem> abrufbar.

A. Vergütung Vorstand

A.1 Grundlagen des Vergütungssystems

Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand der INTERSHOP Communications AG gilt mit Wirkung zum 1. Januar 2025 und ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.intershop.com/de/verguetungssystem> verfügbar. Die Hauptversammlung vom 16. Mai 2025 hat das vom Aufsichtsrat nach §§ 87, 87a AktG verabschiedete Vergütungssystem für den Vorstand mit einer Mehrheit von 98,33 % gemäß § 113 Abs. 3 AktG gebilligt. Zuvor galt das Vergütungssystem 2023 für den Vorstand, das vom Aufsichtsrat nach §§ 87, 87a AktG verabschiedet und von Hauptversammlung vom 9. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 99,51 % gemäß § 113 Abs. 3 AktG gebilligt wurde.

A.2 Gesamtüberblick über die Bestandteile des aktuell geltenden Vergütungssystems und die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile für die Mitglieder des Vorstands

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung / Bemessungsgrundlage
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	▪ jährliche Grundvergütung mit monatlicher Auszahlung in 12 gleichen Raten
Nebenleistungen	▪ Nebenleistungen (monatliche Auszahlung): Dienstwagen gemäß der Dienstwagenrichtlinie der Gesellschaft bzw. die Erstattung der Kosten bei der Nutzung des eigenen Pkw für Dienstfahrten, Mobiltelefons, einer BahnCard 100 sowie die Internetnutzung.
Versorgungszusagen	▪ Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Bezüge für den Sterbemonat sowie für die sechs folgenden Monate für Hinterbliebene

Erfolgsabhängige Vergütung	
Variable ein- und mehrjährige Vergütung	▪ Zielbonusmodell ▪ Basis für Zielerreichung: ▪ Finanzielle Ziele: Net New ARR, Umsatz, EBIT ▪ Aufsichtsrat legt Ziele für die Leistungskriterien pro Geschäftsjahr für einjährige und in der Mehrjahresplanung für die mehrjährige Vergütung fest
Phantom Shares	▪ Zuteilung von 50 % der variablen Vergütung in Phantom Shares (virtuellen Aktien) der Gesellschaft
Sondertantieme	▪ Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	▪ Die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr beträgt für die Vorstandsmitglieder maximal 1.900 TEUR.
Clawback-Regelung	▪ Möglichkeiten des Aufsichtsrates hinsichtlich der variablen Vergütung einschließlich zugeteilter Phantom Shares eines Vorstandsmitgliedes für den Fall einer groben Verletzung von Vorstandspflichten einen Rückforderungsanspruch geltend zu machen. ▪ „Performance Clawback“- und „Compliance Clawback“-Regelung
Arbeitsunfähigkeit	▪ Anspruch auf sechsmonatige Fortzahlung der festen Grundbezüge im Krankheitsfall bis maximal zum Ende der Laufzeit.
Kontrollwechsel	▪ Bei Beendigung des Vorstandsmandats infolge einer Umwandlung erhält der Vorstand – mit Ausnahme bei Vorliegen eines wichtigen Grundes – als Entschädigung eine Abfindung in Höhe von max. zwölf Bruttomonatsgehältern, die sich bei geringerer Restlaufzeit des Vorstandsvertrages als ein Jahr entsprechend verringert, es sei denn im Zuge der Umwandlung wird das Vorstandsmitglied erneut zum Mitglied des Geschäftsführungsorgans bestellt.
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	▪ Nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Vorstandsvertrag, das eine von der Gesellschaft zu zahlende Entschädigung für ein Jahr vorsieht. Die Entschädigung umfasst 75 % der zuletzt bezogenen Jahresgrundgehälter (ausschließlich Nebenleistungen). Die Entschädigungszahlung entfällt, wenn auf das Wettbewerbsverbot innerhalb einer bestimmten Frist verzichtet wird.
Abfindungen	▪ Abfindungszahlungen im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, die insbesondere nicht auf einem wichtigen Grund beruht, dürfen den Wert von 24 Monatsbruttogehältern nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrages vergüten.

A.3 Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder

Vergütungsstruktur und Vergütungsbestandteile

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen. Die festen Vergütungsbestandteile tragen zu rund 70 % bis 100 %, die jährliche variable Vergütung bis zu 15 % und die mehrjährige variable Vergütung bis zu 20 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei.

Festvergütung einschließlich Nebenleistungen

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst das Jahresgrundgehalt sowie Nebenleistungen. Das feste und vertraglich vereinbarte Grundgehalt wird in zwölf Monatsraten ausgezahlt. Als Nebenleistungen werden die Bereitstellung eines Dienstwagens gemäß der Dienstwagenrichtlinie der Gesellschaft bzw. die Erstattung der Kosten bei der Nutzung des eigenen Pkw für Dienstfahrten, Mobiltelefons, einer BahnCard 100 sowie die Internetnutzung gewährt. Darüber hinaus können jedem Vorstandsmitglied Zuschüsse zu vom Vorstand abgeschlossenen Kranken-, Pflege-, Lebens- sowie Rentenversicherungen gewährt werden, wobei Höchstbeträge im Umfang der Arbeitgeberzuschüsse zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- bzw. Rentenversicherung vereinbart werden können. Für Vorstandsmitglieder, die ihren Dienstsitz nicht in Jena, sondern im HomeOffice haben, trägt die Gesellschaft bei Aufenthalten am Sitz der Gesellschaft anfallende Übernachtungskosten. Die Nebenleistungen werden monatlich jeweils am Ende eines Kalendermonats ausbezahlt.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung umfasst eine erfolgsabhängige einjährige Vergütung und eine erfolgsabhängige mehrjährige Vergütung, die jeweils in Abhängigkeit vom Erreichen bestimmter finanzieller und/oder nichtfinanzieller Ziele gewährt werden. Die finanziellen Leistungskriterien für die jährliche und mehrjährige variable Vergütung orientieren sich an in der Zielvereinbarung festzulegenden Finanzkennzahlen (einschließlich ihrer Gewichtung), wie z.B. Net New ARR¹, Umsatz sowie EBIT. Als mögliche nichtfinanziellen Leistungskriterien kommen beispielsweise der unternehmensweite Einsatz von objectives and key results Methode (OKR) in Betracht. Die Gesellschaft kann mit dem Vorstandsmitglied vereinbaren, dass die variable Vergütung nicht vollständig ausgezahlt, sondern nur anteilig, jedoch maximal in Höhe von 50 % der variablen Vergütung, in virtuellen Aktien an der Gesellschaft („Phantom Shares“) zugeteilt wird. Für besondere Leistungen und bei entsprechendem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat dem Vorstand eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme gewähren.

Versorgungszusagen

Im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds haben die Hinterbliebenen Anspruch auf die Fortzahlung der Bezüge für den Sterbemonat sowie für die sechs folgenden Monate.

¹ Net New Annual Recurring Revenues (nachfolgend „Net New ARR“) bildet den neuen jährlich wiederkehrenden Cloud-Umsatz abzüglich der durch Kündigungen und Währungsänderungen reduzierten jährlich wiederkehrenden Umsatz ab.

Clawback

Das Vergütungssystem enthält Möglichkeiten der Rückzahlungsansprüche der Gesellschaft hinsichtlich der variablen Vergütung eines Vorstandsmitgliedes für den Fall einer groben Verletzung von Vorstandspflichten, eine sog. „Performance Clawback“- und eine „Compliance Clawback“-Regelung. Der Aufsichtsrat hatte im Geschäftsjahr 2025 keinen Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern und daher von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

Arbeitsunfähigkeit

Die Vorstandsverträge beinhalten im Krankheitsfall einen Anspruch auf sechsmonatige Fortzahlung der festen Grundbezüge bis maximal zum Ende der Laufzeit der Verträge.

Kontrollwechsel

Im Fall einer Umwandlung des Unternehmens (Verschmelzung, Aufspaltung oder Formwechsel) endet das Vorstandsmandat und das Vorstandsmitglied erhält in den Fällen der Beendigung seiner Anstellung – mit Ausnahme bei Vorliegen eines wichtigen Grundes – als Entschädigung eine Abfindung in Höhe von zwölf Bruttomonatsgehältern, es sei denn im Zuge der Umwandlung wird das Vorstandsmitglied erneut zum Mitglied des Geschäftsführungsorgans bestellt. Ist die Restlaufzeit des Vorstandsvertrages kleiner als ein Jahr, verringert sich die Abfindung entsprechend.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, das eine von der Gesellschaft zu zahlende Entschädigung für ein Jahr vorsieht. Die Entschädigung umfasst 75 % der zuletzt bezogenen (Grund-)Vergütung ausschließlich Nebenleistungen. Die Entschädigungszahlung entfällt, wenn Intershop auf das Wettbewerbsverbot innerhalb einer bestimmten Frist verzichtet.

Abfindungen

Endet das Dienstverhältnis während eines Geschäftsjahres, steht dem Vorstandsmitglied für bereits erreichte Ziele die entsprechende variable leistungsorientierte Vergütung vollständig zu. Für noch nicht erreichte (auch mehrjährige) Ziele erhalten die Vorstandsmitglieder, sofern die Erreichbarkeit dieser Ziele nicht bereits sicher ausgeschlossen ist, eine vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen zu bestimmende Abgeltung. Im Falle einer Abberufung aus wichtigem Grund durch den Aufsichtsrat entfällt für das laufende Geschäftsjahr jeder Anspruch auf die variable und leistungsbezogene Vergütung; handelt es sich hierbei jedoch nicht um einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB, besteht der Anspruch für bereits erfüllte Ziele.

Im Übrigen werden Abfindungszahlungen im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, die insbesondere nicht auf einem wichtigen Grund beruht, den Wert von 24 Monatsgehältern nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrages vergüten, gewährt.

Ziel- und Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung, bestehend aus dem Jahresgrundgehalt, der variablen Vergütung, etwaige Phantom Shares,

Sondertantieme und Aufwendungen für die D&O-Versicherung sowie weitere Nebenleistungen, festgelegt.

Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr für die Vorstandsmitglieder beträgt 1.900 TEUR nach geltendem Vergütungssystem. Die tatsächlich gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 betrug für die Vorstandsmitglieder 677 TEUR und hält damit die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung ein.

Der Vorstand hat im Geschäftsjahr keine Leistungen Dritter erhalten, die im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind.

A.4 Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 gab es Veränderungen im Vorstand. Der Vorstandsvorsitzende (CEO) Markus Klahn schied zum 31. August 2025 auf eigenen Wunsch und aus persönlichen Gründen aus dem Unternehmen aus. Markus Klahn war seit April 2018 Mitglied des Vorstands und seit Mai 2021 CEO. Mit Wirkung zum 1. September 2025 übernahm Markus Dränert die Position des Vorstandsvorsitzenden (CEO). Zuvor war er seit dem 1. Dezember 2023 als Vorstand für das operative Geschäft (COO) tätig. Darüber hinaus ist Petra Stappenbeck als Finanzvorständin (CFO) seit dem 1. Januar 2023 Mitglied des Vorstands. Das Vorstandsvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2025 für die Vorstandsverträge Anwendung. Die folgende Tabelle stellt die gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung des Vorstands einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG dar.

Vorstand	Jahr	Feste Vergütung		Variable Vergütung		Gesamtbezüge (TEUR)	Anteil der festen und variablen Vergütung
		Jahresgrundgehalt (TEUR)	Nebenleistungen (TEUR)	Jährliche* (TEUR)	Mehrjährige (TEUR)		
Markus Dränert	2025	240	16	0	0	256	100 % / 0 %
	2024	240	18	34	0	292	88 % / 12 %
Petra Stappenbeck	2025	190	24	0	0	214	100 % / 0 %
	2024	190	23	27	0	241	89 % / 11 %
Markus Klahn (bis 31.08.2025)	2025	167	8	0	8	183	96 % / 4 %
	2024	250	17	45	18	329	81 % / 19 %
Gesamtvergütung Vorstand	2025	597	48	0	8	653	99 % / 1 %
	2024	680	58	106	18	862	86 % / 14 %

* Davon werden 50 % ausbezahlt, die übrigen 50 % werden in Phantom Shares zugeteilt und nach Ende der Laufzeit des Vorstandsvertrages ausbezahlt.

Die variable Vergütung mit der Festlegung jährlicher und mehrjähriger Ziele finanzieller Art soll die Unternehmensstrategie für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sicherstellen. Die finanziellen Leistungskriterien für die variable Vergütung honorieren den Ausbau des Cloud-Geschäfts sowie ein profitables Unternehmenswachstum. Dabei verdeutlicht das Leistungskriterium (i) Net New ARR die verfolgte Cloud-Strategie mit dem konsequenten Ausbau des Cloud-Geschäfts und die Leistungskriterien (ii) Umsatz und (iii) EBIT den dazugehörigen profitablen Wachstumskurs des

Unternehmens. Die drei Leistungskriterien werden wie folgt in der Berechnung jährlichen und mehrjährigen variablen Vergütung gewichtet: (i) Net New ARR: 50 %; (ii) Umsatz: 25 % und (iii) EBIT: 25 %.

Der Aufsichtsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres Zielwerte für die vorstehend genannten Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2025 für die jährliche variable Vergütung (45 % der variablen Vergütung) sowie für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 für die mehrjährige variable Vergütung (55 % der variablen Vergütung) festgelegt. Die Zielwerte für die finanziellen Leistungskriterien mit einer Zielerreichung von 100 % entsprechen den Budgetwerten der Jahres- und Mehrjahresplanung 2025 und 2026. Folgende Zielwerte für die jährlich variable Vergütung 2025 wurden festgelegt und folgende Zielerreichungen (in %) festgestellt: (i) Net New ARR 2025: 3.000 TEUR, 0 %; (ii) Umsatz 2025: 36.900 TEUR, 0 % und (iii) EBIT 2025: 500 TEUR, 0 %.

Die in der obigen Tabelle ausgewiesene mehrjährige variable Vergütung resultiert aus den im Geschäftsjahr 2024 festgelegten Leistungskriterien für die mehrjährige variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2024 und 2025, deren Zielwerte mit einer Zielerreichung von 100 % den Budgetwerten der Jahres- und Mehrjahresplanung 2024 und 2025 entsprechen. Folgend werden die Zielwerte mit dem Zielerreichungsgrad dargestellt: (i) Net New ARR 2024/2025: 7.100 TEUR, 0 %; (ii) Umsatz 2024/2025: 91.650 TEUR, 0 % und (iii) EBIT 2024/2025: 4.000 TEUR, 0 %. Markus Klahn erhielt mit seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen seine erdienten anteiligen Matching Shares in Höhe von 8 TEUR abgegolten.

Da Markus Klahn auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist, erhielt er keine Abfindungszahlung. Die Gesellschaft hat auf das vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichtet, eine Entschädigungszahlung von der Gesellschaft entfällt damit.

Phantom Shares

Mit den Vorstandsmitgliedern wurde vereinbart, dass die variable Vergütung nicht vollständig ausgezahlt wird, sondern nur anteilig in Höhe von 50 % der variablen Vergütung. Die übrigen 50 % der variablen Vergütung werden in virtuellen Aktien an der Gesellschaft („Phantom Shares“) zugeteilt, welche erst am Ende der Laufzeit des Vorstandsvertrages mit entsprechendem Wert ausgezahlt werden. Die Phantom Shares haben nicht die vollen Rechte der Intershop-Aktie, sondern verbriefen das Recht auf Barauszahlung der Differenz zwischen Anfangskurs und Endkurs der Intershop-Aktie. Die Anzahl der zuzuteilenden Phantom Shares ergibt sich aus der Division des einbehaltenen Anteils der variablen Vergütung durch den Anfangskurs. Der „Anfangskurs“ entspricht dem Durchschnitt der Schlusskurse der Intershop-Aktien im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse der letzten 30 Tage vor Feststellung der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr. Der „Endkurs“ entspricht dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der Intershop-Aktie an den dem Ausscheiden vorangehenden 30 Kalendertagen. Das Vergütungssystem sieht zudem sogenannte „Matching Shares“, also gratis zugeteilte Phantom Shares vor, d.h. am letzten Tag der regulären Laufzeit des Vorstandsvertrages werden alle Phantom Shares „gematcht“, d.h. die Anzahl der Phantom Shares verdoppelt sich zu diesem Stichtag. Scheidet das Vorstandsmitglied vor dem Ende des Ablaufs der Laufzeit des Vorstandsvertrags aus, findet die Zuteilung von Matching Shares anteilig statt. Die vorzeitig zugeteilten Matching Shares werden zum Endkurs

innen eines Monats nach dem Ausscheiden in bar abgegolten. Die dem Vorstandsmitglied zugeteilten Phantom Shares (unter Ausschluss der bereits vorzeitig abgegoltenen Matching Shares) werden – unbeschadet der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrags - zum auf den ursprünglichen Endtermin der Vertragslaufzeit berechneten Endkurs abgegolten.

Die folgende Übersicht zeigt die zum 31. Dezember 2025 zugesagten Phantom Shares sowie die bereits erdienten anteiligen Matching Shares für jedes Vorstandsmitglied:

Phantom Shares 2024				
Vorstand	Zuteilungswert (EUR)	Anfangskurs (EUR)	Anzahl der zugesagten Phantom Shares	Anzahl bereits erdienter anteiliger Matching Shares
Markus Dränert	17.133	1,85	9.261	6.350
Petra Stappenbeck	13.706	1,85	7.409	4.445
Markus Klahn (bis 31.08.2025)	22.272	1,85	12.039	-
Gesamt	53.111	1,85	28.709	10.795

Die Anzahl der zugesagten Phantom Shares ergab sich aus der Berechnung von 50 % der jährlichen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024. Da die Ziele für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 nicht erreicht wurden, ergibt sich auch kein Anspruch auf Phantom Shares für das Geschäftsjahr 2025.

Markus Klahn wurden seine erdienten anteiligen Matching Shares von 5.350 Stück zum Endkurs von 1,47 Euro zum Tag seines Ausscheidens aus dem Unternehmen (31. August 2025) in Höhe von 7.865 Euro ausbezahlt. Die ihm im Geschäftsjahr 2024 zugesagten Phantom Shares werden erst zum ursprünglichen Endtermin seiner Vertragslaufzeit (30. April 2027) abgegolten.

Ehemaligen Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Leistungen gewährt oder geschuldet. Kredite oder ähnliche Leistungen wurden den Vorstandsmitgliedern nicht gewährt.

A.5 Zusätzliche Zusagen/ Abweichungen vom Vergütungssystem

Nach § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen die Abweichung vom Vergütungssystem notwendig ist, um die langfristige Tragfähigkeit und Rentabilität der Gesellschaft zu gewährleisten. Derartige außergewöhnliche Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch unternehmensbezogenen außergewöhnlichen Umständen beruhen. Abweichungen sind

insbesondere in Wirtschafts- oder Finanzkrisen, einer Pandemie, einer Unternehmenskrise oder bei erheblichen Änderungen in der Unternehmensführung, der Unternehmensstrategie oder der Wirtschafts- und Vermögenslage der Gesellschaft zulässig, in denen die Vergütung der vom Aufsichtsrat für geeignet gehaltenen (potenziellen) Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems und die dadurch bewirkte Anreizstruktur im Unternehmensinteresse nicht mehr gewährleistet oder zumindest deutlich beeinträchtigt erscheint. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die festen Vergütungsbestandteile: Jahresgrundgehalt (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und Nebenleistungen (Höhe, Art und Gewährungszeitpunkt), die variablen Vergütungsbestandteile (einschließlich der jeweiligen Bemessungsgrundlagen und Leistungskriterien sowie des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander), sowie die betragsmäßige Maximalvergütung. Gelangt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßer Beurteilung zu der Auffassung, dass die Gewähr einer variablen Vergütung angesichts der außergewöhnlichen Situation nicht im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, kann er auf die Gewähr einer variablen Vergütung zugunsten eines erhöhten Jahresgrundgehalts vorübergehend auch vollständig verzichten. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat neu in den Vorstand bestellten Mitgliedern Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten (Umzugskostenpauschalen) gewähren. Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erläutern (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG). Abweichungen vom Vergütungssystem hat es für die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 nicht gegeben.

A.6 Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der von der Gesellschaft nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung am 16. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 98,47 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses klare Votum als Bestätigung des Vergütungssystems.

Der Aufsichtsrat hatte die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vergütung zuletzt im Zuge der Erarbeitung des Vergütungssystems 2025 die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft. Im Rahmen eines horizontalen externen Vergleichs der Ziel-Gesamtvergütung wurde eine im Hinblick auf die Marktstellung der Gesellschaft geeignete Gruppe aus Unternehmen aus Europa, die Software entwickeln und vertreiben, herangezogen. Die Auswahl der Vergleichsunternehmen erfolgte nach den Kriterien Umsatzerlöse zwischen 25 und 50 Mio. Euro, Bilanzsumme bis 500 Mio. Euro sowie Beschäftigte zwischen 100 und 500 Mitarbeitern. Daneben berücksichtigte der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im vertikalen internen Vergleich zur Vergütung der oberen Führungsebene (unterhalb des Vorstands) und der Gesamtbelegschaft der Gesellschaft.

Für die Angemessenheit sprechen auch die Festlegung gemäß § 78 a Abs. 1 Satz 2 Nr. AktG einer Maximalvergütung des Vorstands, die Möglichkeiten der Rückzahlungsansprüche und die Begrenzung einer Abfindung auf zwölf Monatsgehälter.

B. Vergütung Aufsichtsrat

B.1 Grundlagen des Vergütungssystems

Das aktuelle Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Intershop wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2021 auf der Hauptversammlung vom 6. Mai 2021 beschlossen und auf der Hauptversammlung vom 16. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 92,84 % für weitere vier Jahre verlängert. Das Vergütungssystem ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.intershop.com/de/verguetungssystem> verfügbar.

B.2 Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung des Aufsichtsrats beinhaltet feste und variable Bestandteile. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste Vergütung in Höhe von 40.000 Euro p.a. Der Vorsitzende erhält das Doppelte der festen Vergütung. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine variable Vergütung, sofern das im gebilligten Konzernabschluss ausgewiesene Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit (EBIT) der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr besser als minus 1,0 Mio. Euro p.a. war. Die Höhe der variablen Vergütung entspricht für alle Mitglieder des Aufsichtsrats (einschließlich dessen Vorsitzenden) 0,4 % des Net New ARR (wie bereits oben definiert). Die Vergütung (feste und variable Vergütung) ist für jedes Mitglied des Aufsichtsrats auf 80.000 Euro je Geschäftsjahr und für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats auf 120.000 Euro je Geschäftsjahr begrenzt. Zudem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder Ersatz aller Auslagen sowie Ersatz der etwa auf eine ihnen bewilligte Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer. Mitgliedern des Aufsichtsrats, die dem Aufsichtsrat nicht für die Dauer eines vollen Geschäftsjahrs angehören, steht die Vergütung entsprechend *pro rata* für die Dauer ihres Amtes zu.

Im Geschäftsjahr 2025 gab es Veränderungen im Aufsichtsrat. Ulrich Prädel schied zum Ende der Hauptversammlung am 16. Mai 2025 aus persönlichen Gründen aus dem Aufsichtsrat aus. Als Nachfolger wählte die Hauptversammlung mit Wirkung zum 16. Mai 2025 Günter Hagspiel. Zudem wurde Matthias Breuckmann als neues Aufsichtsratsmitglied zum 16. Mai 2025 von der Hauptversammlung als Ersatz für Oliver Bendig gewählt, der bereits Ende 2024 aus dem Aufsichtsrat ausschieden war. Zum 31. Juli 2025 legte Univ.-Prof. Dr. Louis Velthuis sein Aufsichtsratsmandat aus persönlichen Gründen nieder. Hans Jürgen Rieder wurde zum 1. August 2025 neues Aufsichtsratsmitglied durch gerichtliche Bestellung auf Antrag des Vorstands und mit Zustimmung des Aufsichtsrats.

Die folgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung für die einzelnen im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 und S. 2 Nr. 1 AktG. Die Vergütung ist zahlbar nach Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2026.

		Feste Vergütung (TEUR)	Variable Vergütung (TEUR)	Gesamt-bezüge (TEUR)	Anteil der festen und variablen Vergütung
Frank Fischer (Aufsichtsratsvorsitzender)	2025	80	0	80	100 % / 0 %
	2024	80	11	91	88 % / 12 %
Günter Hagspiel (seit 16.05.2025) (Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	2025	25	0	25	100 % / 0 %
	2024	-	-	-	-
Matthias Breuckmann (seit 16.05.2025) (Aufsichtsratsmitglied)	2025	25	0	25	100 % / 0 %
	2024	-	-	-	-
Hans Jürgen Rieder (seit 01.08.2025) (Aufsichtsratsmitglied)	2025	17	0	17	100 % / 0 %
	2024	-	-	-	-
Ulrich Prädel (bis 16.05.2025) (Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	2025	15	0	15	100 % / 0 %
	2024	40	11	51	78 % / 22 %
Univ.-Prof. Dr. Louis Velthuis (bis 31.07.2025) (Aufsichtsratsmitglied)	2025	23	0	23	100 % / 0 %
	2024	40	11	51	78 % / 22 %
Oliver Bendig (bis 31.12.2024) (Aufsichtsratsmitglied)	2025	-	-	-	-
	2024	40	11	51	78 % / 22 %
Gesamtvergütung Aufsichtsrat	2025	185	0	185	100 % / 0 %
	2024	200	44	244	82 % / 18 %

Da das EBIT der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025 unter minus 1,0 Mio. Euro lag, haben die Aufsichtsratsmitglieder keinen Anspruch auf variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2025 in allen Aspekten angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben keine weiteren Vergütungen erhalten. Kredite oder ähnliche Leistungen sowie Vorschüsse wurden nicht gewährt.

C. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende Tabelle stellt die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Für die Darstellung der Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter des Intershop-Konzerns abgestellt.

Geschäftsjahr	2021	2022	Δ	2023	Δ	2024	Δ	2025	Δ
	TEUR	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Ertragsentwicklung Intershop									
Konzern-EBIT	1.310	-2.869	-	-2.534	12 %	73	-	-2.767	-
Jahresüberschuss/-fehlbetrag INTERSHOP Communications AG	502	-4.095	-	-3.448	16 %	247	-	-3.672	-
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis									
Mitarbeiter Intershop Konzern	65	64	-2 %	64	0 %	68	6 %	69	1 %
Vorstandsvergütung									
Markus Dränert (seit 01.12.2023)	-	-	-	25	-	292	-	256	-12 %
Petra Stappenbeck (seit 01.01.2023)	-	-	-	213	-	241	13 %	214	-11 %
Markus Klahn (bis 31.08.2025)	402	365	-9 %	284	-22 %	329	16 %	183	-44 %
Jochen Wiechen (bis 06.05.2021)	262	-	-	-	-	-	-	-	-
Aufsichtsratsvergütung									
Frank Fischer (seit 01.12.2022)	-	7	-	80	-	91	14 %	80	-12 %
Günter Hagspiel (seit 16.05.2025)	-	-	-	-	-	-	-	25	-
Matthias Breuckmann (seit 16.05.2025)	-	-	-	-	-	-	-	25	-
Hans Jürgen Rieder (seit 01.08.2025)	-	-	-	-	-	-	-	17	-
Ulrich Prädel (bis 16.05.2025)	51	40	-22 %	40	0 %	51	28 %	15	-71 %
Univ.-Prof. Dr. Louis Velthuis (bis 31.07.2025)	51	40	-22 %	40	0 %	51	28 %	23	-55 %
Oliver Bendig (16.05.2022 bis 31.12.2024)	-	25	-	40	60 %	51	28 %	-	-
Christian Oecking (bis 30.11.2022)	91	73	-20 %	-	-	-	-	-	-

Δ = Veränderung

D. Sonstiges

Intershop unterhält eine D&O Versicherung für Organmitglieder. Diese Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass die versicherten Personen bei Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. In der Versicherung ist für die Vorstandsmitglieder ein Selbstbehalt vorgesehen, der den Vorgaben des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht.

Jena, im März 2026

INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Markus Dränert (CEO)

Petra Stappenbeck (CFO)

Für den Aufsichtsrat

Frank Fischer

Aufsichtsratsvorsitzender

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

An die INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft, Jena

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 (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 Qualitätsmanagementstandard: 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 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Erfurt, 5. März 2026

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Burg
Wirtschaftsprüfer

Prof. Dr. Uebensee
Wirtschaftsprüfer