

Vergütungsbericht 2022

INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022 der INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 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 9. Mai 2023 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 das Geschäftsjahr 2022 für den Vorstand der INTERSHOP Communications AG gilt mit Wirkung zum 1. Mai 2021 und ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.intershop.com/de/verguetungssystem> verfügbar. Die Hauptversammlung vom 6. Mai 2021 hat das vom Aufsichtsrat nach §§ 87, 87a AktG verabschiedete Vergütungssystem für den Vorstand mit einer Mehrheit von 97,00 % gemäß § 113 Abs. 3 AktG gebilligt.

A.2 Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssystems und die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile für die Mitglieder des Vorstands

Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung / Bemessungsgrundlage
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	▪ jährliche Grundvergütung ▪ monatliche Auszahlung in 12 gleichen Raten
Nebenleistungen	▪ Nebenleistungen: Dienstwagen gemäß der Dienstwagenrichtlinie der Gesellschaft bzw. die Erstattung der Kosten bei der Nutzung des eigenen Pkw für Dienstfahrten, die Nutzung eines Autotelefons, Mobiltelefons, einer BahnCard 100 sowie die Internetnutzung. ▪ monatliche Auszahlung
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: ▪ Cloud-Auftragseingang ▪ Net New ARR ▪ Umsatz ▪ EBIT Diese vier Leistungskriterien werden jeweils mit 25 % bei der Berechnung jährlichen variablen Vergütung gewichtet. ▪ Aufsichtsrat legt Ziele für die Leistungskriterien pro Geschäftsjahr für einjährige und in der Mehrjahresplanung für die mehrjährige Vergütung fest
Sondertantieme	▪ Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	▪ Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied das Jahresgrundgehalt und 200 % der variablen Vergütung
Clawback-Regelung	▪ Möglichkeiten des Aufsichtsrates hinsichtlich der variablen Vergütung eines Vorstandsmitgliedes für den Fall einer groben Verletzung von Vorstandspflichten einen Rückforderungsanspruch geltend zu machen. ▪ „Performance Clawback“- und „Compliance Clawback“-Regelung
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.
Abfindungen	▪ Abfindungszahlungen im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, die insbesondere nicht auf einem wichtigen Grund beruht, dürfen den Wert von 24 Monatsbruttogrundgehältern 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. Das Jahresgrundgehalt trägt zu rund 66 %, die jährliche variable Vergütung zu rund 15 % und die mehrjährige variable Vergütung zu rund 19 % 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, die Nutzung eines Autotelefons, Mobiltelefons, einer BahnCard 100 sowie die Internetnutzung gewährt.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung umfasst eine erfolgsabhängige einjährige Vergütung und eine erfolgsabhängige mehrjährige Vergütung, die jeweils in Abhängigkeit vom Erreichen bestimmter Ziele gewährt werden. Die gleichgewichteten Leistungskriterien für die jährliche und mehrjährige variable Vergütung sind der Cloud-Auftragseingang, Net New ARR¹, Umsatz und EBIT. Die variablen Vergütungsbestandteile beinhalten keine aktienbasierte Vergütung. 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.

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 2022 keinen Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern und daher von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

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.

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

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.

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 jährlichen variablen Vergütung sowie der mehrjährigen variablen Vergütung festgelegt. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für ein Vorstandsmitglied das Jahresgrundgehalt und 200 % der variablen Vergütung.

Die Maximalvergütung für das Vorstandsmitglied Herrn Klahn betrug 510 TEUR und wurde im Geschäftsjahr 2022 eingehalten. Die gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 betrug für Herrn Markus Klahn 365 TEUR.

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 2022

Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Veränderungen im Vorstand. Markus Klahn, bereits seit April 2018 im Vorstand, ist seit dem 6. Mai 2021 Vorstandsvorsitzender der INTERSHOP Communications AG und führte das Unternehmen als alleiniger Vorstand. Das Vorstandsvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2022 auf den im Januar 2021 neu abgeschlossenen Vorstandsvertrag von Herrn Klahn 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		Sonstige Bezüge (TEUR)	Gesamt-bezüge (TEUR)	Anteil der festen und variablen Vergütung*
		Jahresgrund-gehalt (TEUR)	Neben-leistungen (TEUR)	Jährliche (TEUR)	Mehr-jährige (TEUR)			
Markus Klahn	2022	250	15	40	60	0	365	73 % / 27 %
	2021	238	13	70	31	50	402	63 % / 25 %
Dr. Jochen Wiechen (bis 06.05.2021)	2022	-	-	-	-	-	-	-
	2021	87	7	0	0	168	262	36 % / 0 %
Gesamtvergütung Vorstand	2022	250	15	40	60	0	365	73 % / 27 %
	2021	325	20	70	31	218	664	52 % / 15 %

* Die sonstigen Bezüge wurden nur für die Berechnung der Gesamtbezüge berücksichtigt.

Ehemaligen Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat wurden im Geschäftsjahr 2022 keine Leistungen gewährt oder geschuldet.

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 im Vergütungsbericht festgelegten Leistungskriterien für die variable Vergütung honorieren den Ausbau des Cloud-Geschäfts sowie ein profitables Unternehmenswachstum. Dabei verdeutlichen die Leistungskriterien (i) Cloud-Auftragseingang und (ii) Net New ARR die verfolgte Cloud-Strategie mit dem konsequenten Ausbau des Cloud-Geschäfts und die Leistungskriterien (iii) Umsatz und (iv) EBIT den dazugehörigen profitablen Wachstumskurs des Unternehmens. Diese vier Leistungskriterien werden jeweils mit 25 % bei der Berechnung jährlichen und mehrjährigen variablen Vergütung gewichtet.

Der Aufsichtsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres Zielwerte für die vier vorstehend genannten Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2022 für die jährliche variable Vergütung sowie für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 für die mehrjährige variable Vergütung festgelegt. Die Zielwerte mit einer Zielerreichung von 100 % entsprechen den Budgetwerten der Jahres- und Mehrjahresplanung 2022 und 2023. Folgende Zielwerte für die jährlich variable Vergütung 2022 wurden festgelegt und folgende Zielerreichungen (in %) festgestellt: (i) Cloud-Auftragseingang 2022: 23.500 TEUR, 110 %; (ii) Net New ARR 2022: 3.150 TEUR, 103 %; (iii) Umsatz 2022: 41.400 TEUR, 89 % und (iv) EBIT 2022: 1.300 TEUR, 0 %.

Die in der obigen Tabelle ausgewiesene mehrjährige variable Vergütung resultiert aus den im Geschäftsjahr 2021 festgelegten Leistungskriterien für die mehrjährige variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022, deren Zielwerte mit einer Zielerreichung von 100 % den Budgetwerten der Jahres- und Mehrjahresplanung 2021 und 2022 entsprechen. Folgend werden die Zielwerte mit dem Zielerreichungsgrad dargestellt: (i) Cloud-Auftragseingang 2021/2022: 38.600 TEUR, 114 %; (ii) Net New ARR 2021/2022: 5.769 TEUR, 105 %; (iii) Umsatz 2021/2022: 75.690 TEUR, 96 % und (iv) EBIT 2021/2022: 1.800 TEUR, 0 %.

A.5 Zusätzliche Zusagen

Der im Januar 2021 abgeschlossene und bis einschließlich zum 30. April 2024 geltende Vorstandsvertrag von Herrn Klahn enthält zusätzlich zu den im anwendbaren Vergütungssystem vorgeschriebenen Bestandteilen folgende – bereits vor Inkrafttreten des Vergütungssystems vereinbarte – Regelungen:

- ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, 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 auf das Wettbewerbsverbot innerhalb einer bestimmten Frist verzichtet wird.
- einen Anspruch auf sechsmonatige Fortzahlung der festen Grundbezüge im Krankheitsfall bis maximal zum Ende der Laufzeit.

Weitere Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit sind dem Vorstandsmitglied nicht zugesagt worden. Kredite oder ähnliche Leistungen wurden dem Vorstand nicht gewährt.

A.6 Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der von der Gesellschaft nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2021 wurde von der Hauptversammlung am 10. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 93,32 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses klare Votum als Bestätigung des aktuellen Vergütungssystems sowie des beim Vergütungsberichts 2021 erstmals angewendeten Formats.

Der Aufsichtsrat hatte die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vergütung zuletzt im Zuge der Erarbeitung des aktuellen Vergütungssystems und auch im Geschäftsjahr 2022 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 gilt mit Wirkung zum 1. Januar 2021 und ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.intershop.com/de/verguetungssystem> verfügbar. Die Hauptversammlung vom 6. Mai 2021 hat das Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 96,86% gebilligt.

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. 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 % der 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 entrichtenden 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 2022 gab es Veränderungen im Aufsichtsrat. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 10. Mai 2022 wurde der Aufsichtsrat von drei auf vier Mitglieder erweitert und Oliver Bendig zum neuen Aufsichtsratsmitglied mit Wirkung ab 16. Mai 2022 (Tag der Eintragung der Satzungsänderung im Handelsregister) gewählt. Der Aufsichtsratsvorsitzende Christian Oecking hat sein Aufsichtsratsmandat mit Wirkung zum 30. November 2022 aus persönlichen Gründen niedergelegt. Frank Fischer wurde zum 1. Dezember 2022 neues Aufsichtsratsmitglied durch gerichtliche Bestellung auf Antrag des Vorstands und mit Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wählte Frank Fischer zum neuen Aufsichtsratsvorsitzenden.

Die folgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung für die einzelnen im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 und S. 2 Nr. 1 AktG. Die Vergütung ist zahlbar nach Ablauf der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2023.

		Feste Vergütung (TEUR)	Variable Vergütung (TEUR)	Gesamtbezüge (TEUR)	Anteil der festen und variablen Vergütung
Frank Fischer (seit 01.12.2022) (Aufsichtsratsvorsitzender)	2022	7	0	7	100 % / 0 %
	2021	-	-	-	-
Christian Oecking (bis 30.11.2022) (Aufsichtsratsvorsitzender)	2022	73	0	73	100 % / 0 %
	2021	80	11,4	91,4	88 % / 12 %
Ulrich Prädel (Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	2022	40	0	40	100 % / 0 %
	2021	40	11,4	51,4	78 % / 22 %
Univ.-Prof. Dr. Louis Velthuis (Aufsichtsratsmitglied)	2022	40	0	40	100 % / 0 %
	2021	40	11,4	51,4	78 % / 22 %
Oliver Bendig (seit 16.05.2022) (Aufsichtsratsmitglied)	2022	25	0	25	100 % / 0 %
	2021	-	-	-	-
Gesamtvergütung Aufsichtsrat	2022	185	0	185	100 % / 0 %
	2021	160	34	194	82 % / 18 %

Da das EBIT der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 unter minus 1,0 Mio. Euro lag, haben die Aufsichtsratsmitglieder keinen Anspruch auf eine variable Vergütung.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2022 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	2018	2019	Δ	2020	Δ	2021	Δ	2022	Δ
	TEUR	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Ertragsentwicklung Intershop									
Konzern-EBIT	-5.915	-6.469	9 %	1.044	-	1.310	25 %	-2.869	-319 %
Jahresüberschuss/-fehlbetrag INTERSHOP Communications AG	-4.260	-11.700	-	645	-	502	-22 %	-4.095	-
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis									
Mitarbeiter Intershop Konzern	59	59	0 %	59	0 %	65	10 %	64	-2 %
Vorstandsvergütung									
Markus Klahn (seit 09.04.2018)	197	220	12 %	248	13 %	402	62 %	365	-9 %
Jochen Wiechen (bis 06.05.2021)	266	265	0 %	298	12 %	262	-12 %	-	-
Aufsichtsratsvergütung									
Frank Fischer (seit 01.12.2022)	-	-		-		-		7	-
Christian Oecking (bis 30.11.2022)	77	77	0 %	114	48 %	91	-20 %	73	-20 %
Ulrich Prädel	39	39	0 %	57	46 %	51	-10 %	40	-22 %
Univ.-Prof. Dr. Louis Velthuis	36	39	8 %	57	46 %	51	-10 %	40	-22 %
Oliver Bendig (seit 16.05.2022)	-	-		-		-		25	-

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 2023

INTERSHOP Communications Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Markus Klahn

Petra Stappenbeck

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, Jena, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 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 beigelegten 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) 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 der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

Leipzig, den 6. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Carl Erik Daum
Wirtschaftsprüfer

ppa. Marcus Engelmann
Wirtschaftsprüfer