



Beschreibung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrates der YOC AG

I. Grundsätze des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die angewendeten Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und ist diesbezüglich eng in wichtige operative und strategische Themen der Unternehmensführung eingebunden. Für ein effektives Handeln des Aufsichtsrats ist auch die Aufsichtsratsvergütung maßgeblich. Diese sollte in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft stehen (vgl. § 113 Abs. 1 Satz 3 AktG). Eine angemessene und marktgerechte Aufsichtsratsvergütung fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der YOC AG.

Das hier beschriebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist erstmalig ab dem 1. Januar 2026 anwendbar („Aufsichtsratsvergütungssystem 2026“).

II. Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der YOC AG und die konkrete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder werden durch Beschluss der Hauptversammlung festgesetzt. Bei börsennotierten Gesellschaften hat die Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen.

Auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft beschließt die Hauptversammlung das Vergütungssystem des Aufsichtsrats. Vorstand und Aufsichtsrat werden die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig und fortlaufend überprüfen und der Hauptversammlung in Übereinstimmung mit § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG mindestens alle vier Jahre zur – ggf. bestätigenden – Beschlussfassung vorlegen. Nach § 113 Abs. 3 Satz 5 i. V. m. § 120a Abs. 3 AktG ist für den Fall, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigt, spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Vorstand und Aufsichtsrat überprüfen die von der Hauptversammlung festgesetzte Aufsichtsratsvergütung fortlaufend auf ihre Vereinbarkeit mit etwaigen neuen gesetzlichen

Vorgaben, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung sowie den Erwartungen des Kapitalmarkts und evaluieren die Angemessenheit. Erkennen Vorstand und Aufsichtsrat diesbezüglich Änderungsbedarf, entwickeln sie ein angepasstes Vergütungssystem und legen dieses der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Beschlussfassung vor. Gegebenenfalls wird ein externer und unabhängiger Vergütungsberater hinzugezogen.

Es liegt in der Natur der Sache, dass der Aufsichtsrat durch die Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung über die Festsetzung der Aufsichtsratsvergütung in eigener Angelegenheit tätig ist.

Dies ist jedoch im Einklang mit dem Aktiengesetz. Die Entscheidung über die Vergütung des Aufsichtsrats selbst obliegt der Hauptversammlung. Interessenkonflikte bei der Überarbeitung des Vergütungssystems sind somit durch die Letzt- und Alleinentscheidungskompetenz der Hauptversammlung ausgeschlossen. Zudem haben die Aktionäre unter den gesetzlichen Voraussetzungen ihrerseits die Möglichkeit, das Vergütungssystem und die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nebst etwaiger Änderungsvorschläge gemäß § 122 AktG auf die Tagesordnung einer Hauptversammlung zu setzen oder gemäß § 126 AktG entsprechende (Gegen-) Anträge zu den Beschlussvorschlägen von Vorstand und Aufsichtsrat zu stellen.

III. Darstellung des Vergütungssystems

Nach dem hier beschriebenen Aufsichtsratsvergütungssystem 2026 werden die Festvergütung und das Sitzungsgeld maßvoll angehoben sowie die Zahlungsmodalitäten differenzierter ausgestaltet. Das Aufsichtsratsvergütungssystem 2026 bringt im Vergleich zum bisherigen System eine klarere und zeitgemäßere Ausgestaltung der Zahlungsmodalitäten mit sich:

Die neue Vergütungsregelung soll auch eine Klarstellung der Zahlungsmodalitäten bringen:

- Es wird klargestellt, dass die Auszahlung der Jahresvergütung nach Ablauf des Kalenderjahres und die Auszahlung des Sitzungsgeldes nach der jeweiligen Sitzung erfolgen soll.
- Es wurde eine Regelung zur anteiligen Jahresvergütung bei unterjährigem Ein- oder Austritt aufgenommen.

Jahresvergütung und Sitzungsgeld

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist als reine Fixvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Die Jahresvergütung beträgt nach dem Vergütungssystem für jedes Mitglied des Aufsichtsrats EUR 16.000,00 je Kalenderjahr. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte dieses Betrages und der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache.

Zusätzlich zur Jahresvergütung zahlt die Gesellschaft pro Aufsichtsratssitzung an jedes Aufsichtsratsmitglied einen Betrag in Höhe von EUR 1.300,00, wobei der Aufsichtsratsvorsitzende das Doppelte und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende das

Eineinhalbfache dieses Betrages erhalten. Das Sitzungsgeld ist nach Ablauf der jeweiligen Sitzung zur Auszahlung fällig.

Sonstige Vergütungsbezogene Regelungen

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Kalenderjahres dem Aufsichtsrat angehören, erhalten eine entsprechende nach Tagen zeitanteilig berechnete Jahresvergütung.

Auslagenersatz

Darüber hinaus erstattet die Gesellschaft gemäß § 16 Satz 1 der Satzung den Aufsichtsratsmitgliedern die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandates vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie eine etwaige auf ihre Vergütung zu entrichtende Umsatzsteuer. Schließlich kann die Gesellschaft auf eigene Kosten zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine angemessene Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abschließen (vgl. § 16 Satz 2 der Satzung).

Da die Vergütung des Aufsichtsrats unmittelbar durch Beschluss der Hauptversammlung festgesetzt wird, werden vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG mit den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht abgeschlossen. Die Vergütungssysteme enthalten ferner keine Zusagen von Entlassungsentschädigungen oder Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen. Da das Vergütungssystem keine variablen Vergütungsbestandteile beinhaltet, entfällt die Angabe des relativen Anteils von festen und variablen Vergütungsbestandteilen im Sinne des § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG.

Ferner entfallen Angaben gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 4, 6, 7 AktG.

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht bei der Gesellschaft ausschließlich aus einer Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ohne variable oder aktienbasierte Vergütung und folgt damit der Anregung G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex (in der Fassung vom 28. April 2022) sowie der Empfehlung der meisten Investoren und Stimmrechtsberater als auch der überwiegenden Praxis der börsennotierten Unternehmen. Im Gefüge des anwendbaren deutschen Aktienrechts entspricht diese Praxis der Funktion des Gremiums als unabhängiges Beratungs- und Kontrollorgan. Aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat wird eine rein feste erfolgsunabhängige Vergütung ohne Anknüpfung der Vergütung an den Unternehmenserfolg der Gesellschaft der Funktion eines Beratungs- und Überwachungsorgans gerecht.

Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer waren und sind für das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ohne Bedeutung. Eine Verknüpfung ist weder in der Satzung verankert noch durch den Beschluss der Hauptversammlung vorgesehen. Sie würde im Übrigen nicht der Funktionsverschiedenheit des nicht operativ tätigen Aufsichtsrats gerecht und würde die Entscheidungsfreiheit der Aktionäre über die Vergütung des Aufsichtsrats ungebührlich einschränken.
