

Vergütungsbericht für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin für das Geschäftsjahr 2024

I. Einleitung

Im Vergütungsbericht sollen die Grundsätze der Vergütung der Geschäftsführer der NorCom Information Technology GmbH & Co. KGaA sowie deren Aufsichtsräte transparent und nachvollziehbar dargestellt werden. Die Darstellung der Vergütung der persönlich haftenden Gesellschafterin der NorCom basiert auf den im deutschen Handelsrecht festgelegten erforderliche Angaben, erweitert durch das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz (VorstOG) sowie durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) und richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022.

Auf der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 10. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat nach § 120a Absatz 1 AktG das Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin unter TOP 6 zur Billigung vorgelegt. Auf der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 25. November 2025 hat der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 4 AktG i. V. m. § 278 Abs. 3 AktG auch den Vergütungsbericht zur Billigung vorgelegt.

Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin mit folgendem Ergebnis gebilligt:

	Anzahl	In % vom Grundkapital
Gültig abgegebene Stimmen	678.744	31,87 %
Ja-Stimmen	669.431	98,63 %
Nein-Stimmen	9.313	1,37 %

Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht mit folgendem Ergebnis gebilligt:

	Anzahl	In % vom Grundkapital
Gültig abgegebene Stimmen	547.751	25,72 %
Ja-Stimmen	546.461	99,76 %
Nein-Stimmen	30	0,01 %

Das System zur Vergütung der persönlich haftenden Gesellschafterin gilt seit der Umwandlung in eine KGaA im Jahr 2018 und findet für alle Geschäftsführerverträge Anwendung.

II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Das Jahr 2024 war geprägt von Weiterentwicklungen und neuen Features im KI-Produkt DaSense, konkret wurden vier neue NLP-Assistenten entwickelt. Fokus lag aufgrund der wirtschaftlichen Lage bei Institutionen der öffentlichen Verwaltung. Weiter gab es gemeinsame Projekte mit Kunden aus der Industrie.

Die Auftragslage der Bestandskunden war stabil. Im öffentlichen Bereich kam der Löwenanteil der Umsätze mit der Bundesagentur für Arbeit als Endkunden. Zudem wurden Projekte im Industriebereich mit Daimler und Stihl umgesetzt. Erwähnenswert ist der Verkauf von DaSense an Daimler, was zukünftig die Lizenzumsätze vorantreiben wird. 2024 konnte NorCom zusammen mit verschiedenen Partnern Rahmenverträge mit der Bundesagentur für Arbeit bis ins vierte Quartal 2027 schließen. Weitere öffentliche Kunden sind unter anderem der Bundesrechnungshof, die BWI GmbH und die hessische Zentrale für Datenverarbeitung (HZD).

Die KI-Technologie hat sich insbesondere im 2. Halbjahr 2024 extrem schnell entwickelt (ChatGPT, Gemini etc.). Diese Technologien hat NorCom in vier KI-Assistenten integriert um Nutzern noch schneller einen spezifischen Nutzen aus der Software DaSense zu bieten. Sie können eigene Dokumente, Daten und Informationen als Wissensbasis verwenden und damit ihre Business Cases individueller und spezifischer umsetzen.

Fachanwender können so genannte KI-Apps einfach selbst erstellen und damit unternehmensspezifisches Know-how integrieren. KI-Standardanwendungen von DaSense und individuelle KI-Apps können im KI-Ökosystem von DaSense schnell zu intelligenten Prozessen zusammengefügt werden. Dadurch werden die Nutzer effizient unterstützt, bleiben aber in der Entscheidungshoheit.

III. Vergütung der Geschäftsführer der persönlich haftenden Geschäftsführerin im Geschäftsjahr

1. Grundsätze des Vergütungssystems für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin

Das Vergütungssystem für die Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Umsetzung einer langfristigen Unternehmensstrategie und zu einer wertorientierten und nachhaltigen Unternehmensführung im Einklang mit den Aktionärsinteressen. Insbesondere soll langfristig der Shareholder Value des Unternehmens gesteigert werden.

Der strategische Fokus von NorCom liegt auf einem synergetischen Angebot von Softwareprodukt und Consulting unter dem gemeinsamen Kernthema „Produktivsetzung künstlicher Intelligenz“, sowie dem Erschließen neuer Branchen in denen mit großen, komplexen Datenmengen gearbeitet wird und Datensätze kritisch, korrekt und umfangreich geprüft werden müssen.

Das Vergütungssystem soll diese Unternehmensstrategie nachhaltig unterstützen. Die variable Vergütung hat daher sowohl eine einjährige als auch eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Folgende Kriterien wurden im Vergütungssystem dabei zur Förderung der Entwicklung der Gesellschaft als besonders zentral erachtet.

Shareholder Value

Das Vergütungssystem setzt auf gelebte Aktienkultur und soll so einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen der Geschäftsführung mit den Interessen der Aktionäre leisten. Die positive Entwicklung des Aktienkurses stärkt das Unternehmen und ein Großteil der variablen Vergütung ist daher verknüpft mit der Performance der NorCom-Aktie.

Innovation

NorCom erhebt den Anspruch, mit technologisch innovativen Produkten und Leistungen an den Markt zu gehen. Auch dieses Ziel soll langfristig durch das Vergütungssystem unterstützt werden. Der Wettbewerbsvorsprung, der NorCom durch Innovation gelingt, soll über die Performance der NorCom-Aktie vergütet werden.

Steigerung des Ertrags

Ziel ist die Steigerung des operativen Ergebnisses und damit der Leistungsfähigkeit und Profitabilität der Projekte und Geschäfte. Als Bemessungsgrundlage für die einjährige variable Vergütung dient hier das EBT.

Weiteres Ziel ist es, den Mitgliedern der Geschäftsführung unter Berücksichtigung der gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen sowie den Grundsätzen guter Corporate Governance ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten. Die Vergütung wird außerdem an die Leistungen der Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin gekoppelt, indem die variablen Vergütungsbestandteile von der Erreichung bestimmter Ziel-Kriterien abhängig gemacht werden. Damit werden besondere Leistungen angemessen vergütet, während eine Verfehlung der vorgegebenen Ziele zu einer spürbaren Absenkung führt.

Die NorCom Information Technology GmbH & Co. KGaA ist eine Kommanditgesellschaft auf Aktien und hat als solche keinen Vorstand. Stattdessen ist die NorCom Verwaltungs GmbH als persönlich haftende Gesellschafterin für die Geschäftsführung zuständig. Rechtsformbedingt ist die Gesellschafterversammlung der NorCom Verwaltungs GmbH für die Entscheidung über die Vergütung der Geschäftsführer der NorCom Verwaltungs GmbH zuständig. Das vorgelegte Vergütungssystem wurde daher von dieser und nicht vom Aufsichtsrat der NorCom Information Technology GmbH & Co. KGaA entwickelt.

Die Gesellschafterversammlung setzt das System der Vergütung mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87, 87 a AktG fest. Das von der Gesellschafterversammlung beschlossene Vergütungssystem wird gem. § 120 a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung mindestens alle 4 Jahre beginnend mit dem Jahr 2021 bzw. bei jeder wesentlichen Änderung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120 a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Die Anstellungsverträge der Geschäftsführer der persönlich haftenden Gesellschafterin werden befristet abgeschlossen. Derzeit enden die abgeschlossenen Verträge am 31.08.2026 bzw. am 31.10.2026. Im Falle des Widerrufs der Bestellung zum Geschäftsführer aus wichtigem Grund enden die Anstellungsverträge automatisch, ohne dass es einer weiteren Kündigung bedarf.

2. Wesentliche Anpassungen

Für 2024 gab es keine wesentliche Anpassungen bei den Geschäftsführervergütungen. Viggo Nordbakk trägt als CEO weiterhin die Gesamtverantwortung für das Unternehmen, Wolfgang Schröter ist als COO für die operative Ausrichtung und Weiterentwicklung verantwortlich. Dieser Unterschied in den Verantwortlichkeiten schlägt sich im Gehalt nieder. So liegt das Gehalt von Viggo Nordbakk leicht über dem von Wolfgang Schröter. Das Fixgehalt von Viggo Nordbakk liegt bei 225 T€, Wolfgang Schröter erhält 132 T€ fixes Gehalt. Auf die Auszahlung der Variable wurde – auch rückwirkend – verzichtet. Darüber hinaus gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem. Es sind für das laufende Geschäftsjahr keine Veränderungen im Vergütungssystem geplant.

3. Vergütungssystem im Überblick

Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütung	Viggo Nordbakk	Wolfgang Schröter
Grundgehalt	225.000 €	132.000 €
Beiträge zur Altersvorsorge		
Firmenwagen	✓	
Sonstige Leistungen	✓	

Erfolgsabhängige (variable) Vergütung	Viggo Nordbakk	Wolfgang Schröter
Kurzfristige Variable	0-max.300.000 €	0-max.300.000 €
Langfristige Variable	Ausgegebene Optionen, 40.000 Stück	

4. Zur Anwendung gekommenes Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2024

Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütung	Viggo Nordbakk	Wolfgang Schröter
Grundgehalt	225 T€	132 T€
Sonstige Leistungen	9 T€	0 T€
Summe	252 T€	132 T€
Gesamt	366 T€	

Erfolgsunabhängige (variable) Vergütung	Viggo Nordbakk	Wolfgang Schröter
Kurzfristige Variable	0 €	0 €
Langfristige Variable	0 €	0 €
Summe	0 €	0 €

Es erfolgte im Geschäftsjahr keine Auszahlung der Variablen, infolgedessen wurde die Maximalvergütung nicht erreicht.

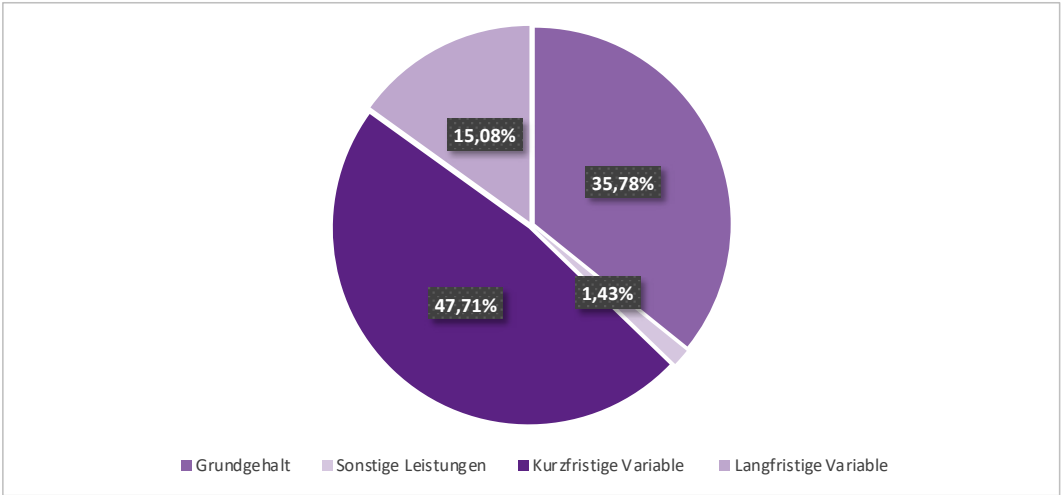
IV. Überblick über das System zur Vergütung der Geschäftsführer

1. Zielvergütung und -struktur

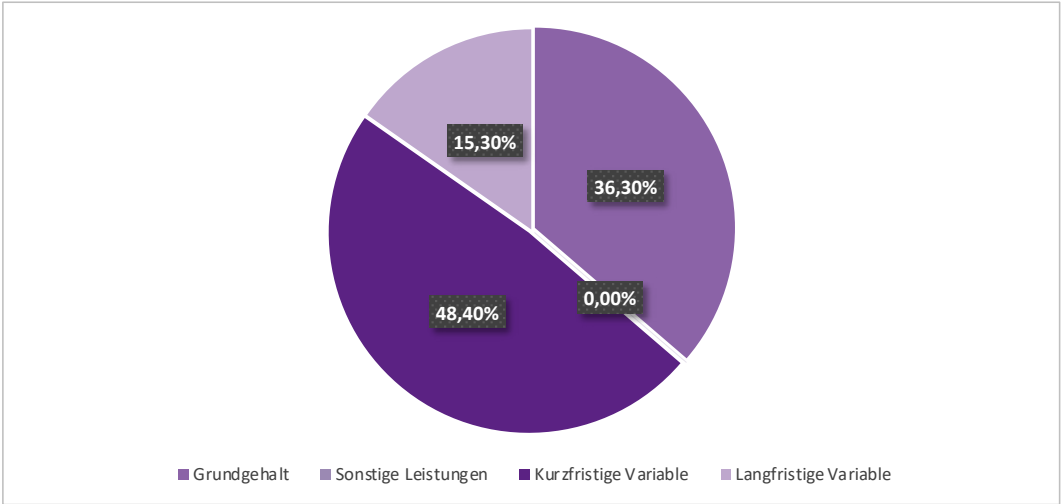
Wie in „II.3 Wesentliche Anpassungen“ beschrieben, sollen die beiden Geschäftsführer möglichst einheitlich behandelt werden. Diese Betrachtung entspricht den Aufgabengebieten und der Aufgabenverteilung der Geschäftsführer. Beide Geschäftsführer erhalten eine erfolgsunabhängige, fixe Vergütung und eine erfolgsabhängige, variable Vergütung – beides in gleicher Höhe.

Die erfolgsunabhängigen Komponenten bestehen aus einem fixen Grundgehalt in gleicher Höhe, sowie Nebenleistungen wie Firmenwagen. Die erfolgsabhängige Komponente umfasst als kurzfristige Komponente das variable Gehalt, das sich am operativen Firmenerfolg bemisst und den langfristigen Bestandteil in Form eines Aktienoptionsprogramms.

Viggo Nordbakk:



Wolfgang Schröter:



2. Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung)

Die Gesellschafterversammlung hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für die Gesamtvergütung eine Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von 1,2 Mio. Euro für die Mitglieder der Geschäftsführung festgelegt. In diese Obergrenze fließen neben dem Grundgehalt und der variablen Vergütung auch regelmäßige und anlassbezogene sonstige Leistungen ein.

Im Geschäftsjahr 2024 betrug die Gesamtvergütung insgesamt 366 T€, so dass die Maximalvergütung nicht erreicht wurde.

3. Begrenzung der variablen Vergütung

Für die variablen Bestandteile definiert die Gesellschafterversammlung eine Ziel- und eine Maximalgröße. Die variable Vergütung ist auf 100% des fixen Grundgehalts begrenzt. Und beträgt daher maximal 50% der jeweiligen Gesamtvergütung.

V. Die Vergütungskomponenten im Detail

1. Erfolgsunabhängige Komponente

Die fixe Vergütung umfasst das Grundgehalt, sonstige Zusatzleistungen sowie Beiträge zur Altersversorgung.

Grundgehalt

Das Grundgehalt berücksichtigt die Position als Mitglied der Geschäftsführung und die damit verbundene gemeinsame Verantwortung der Geschäftsführung. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe an den jeweiligen Marktgegebenheiten.

Sonstige Leistungen

Allen Mitgliedern der Geschäftsführung stehen sogenannte „sonstige Leistungen“ zu.

Diese umfassen zum einen vertraglich zugesicherte regelmäßig wiederkehrende Leistungen, wie Beiträge zu Versicherungen und die (mit einer Obergrenze versehene) Kostenübernahme für einen Firmenwagen, sowie die Erstattung von Auslagen und Reisekosten.

Die Mitglieder der Geschäftsführung sind in die Absicherung einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen. Diese Versicherung sieht für die Mitglieder der Geschäftsführung einen durch § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt vor.

2. Erfolgsabhängige Komponente

Kurzfristige Variable

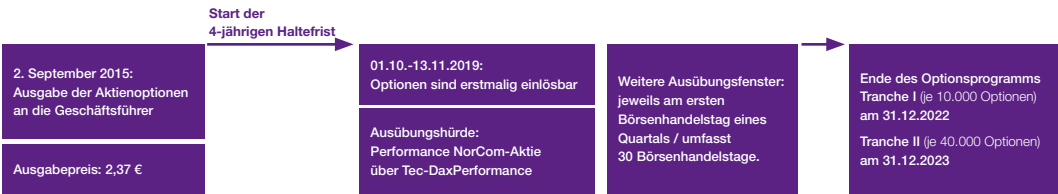
Die kurzfristige Variable bezieht sich auf eine einjährige Performance-Periode. Sie wird erfolgsabhängig gewährt. Die variable Vergütung ist an vorab definierte und vereinbarte finanzielle Ziele geknüpft. Maßgeblich ist in diesem Zusammenhang das durch die NorCom Information Technology GmbH & Co. KGaA erreichte Ergebnis vor Steuern (EBT).

EBT	Tantieme
Unter 1.000.000 €	Keine
1.000.000 €	70.000 € brutto
5.000.000 €	300.000 € brutto
Werte zwischen 1 Mio. € und 5 Mio. €	Linear interpoliert

Der Anspruch auf Auszahlung der variablen Vergütung ist zehn Tage nach Veröffentlichung des Jahresabschlusses zur Zahlung fällig.

Langfristige Variable

Über ein Aktienoptionsprogramm sind die Geschäftsführer langfristig am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Jeder Geschäftsführer besaß bis Ende 2023 40.000 Aktienoptionen (Vorjahr jeweils 50.000 Optionen, jeweils 10.000 Optionen sind zum 31.12.2022 verfallen). Zum 31.12.2024 waren sämtliche Optionen verfallen. Diese Optionen konnten nach vierjähriger Haltefrist, erstmalig im Oktober 2019, eingelöst werden. Der Ausübungspreis ist 2,37€. Das Erfolgsziel für die Ausübung ist wie folgt definiert: Die relative Wertentwicklung der Aktie der Gesellschaft zwischen dem Ausgabetag des Optionsrechts und dem jeweiligen Ausübungstag muss besser sein als die Wertentwicklung des Tec-DAX (oder eines anderen funktional an die Stelle des Tec-DAX tretenden Index) im gleichen Zeitraum. Maßgeblich für den Wert der Aktie zum Zeitpunkt der Ausgabe der Optionen ist der Ausübungspreis. Maßgeblich für den Wert der Aktie der Gesellschaft am Ausübungstag ist der Referenzkurs. Auf dieser Grundlage wird ermittelt, ob das Erfolgsziel eingetreten ist. Der Ausübungszeitraum beginnt jeweils am ersten Börsenhandelstag eines Quartals und umfasst 30 Börsenhandelstage.



VI. Angemessenheit der Geschäftsführervergütung

Die Vergütung der Geschäftsführer soll sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des DCGK an der üblichen Höhe und Struktur der Geschäftsführer- bzw. Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen sowie an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens orientieren. Zusätzlich sollen die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Geschäftsführers und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt werden. Hierfür wird das Verhältnis der Geschäftsführervergütung zur Vergütung der oberen Führungsebene und der Belegschaft des Unternehmens insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung, beachtet.

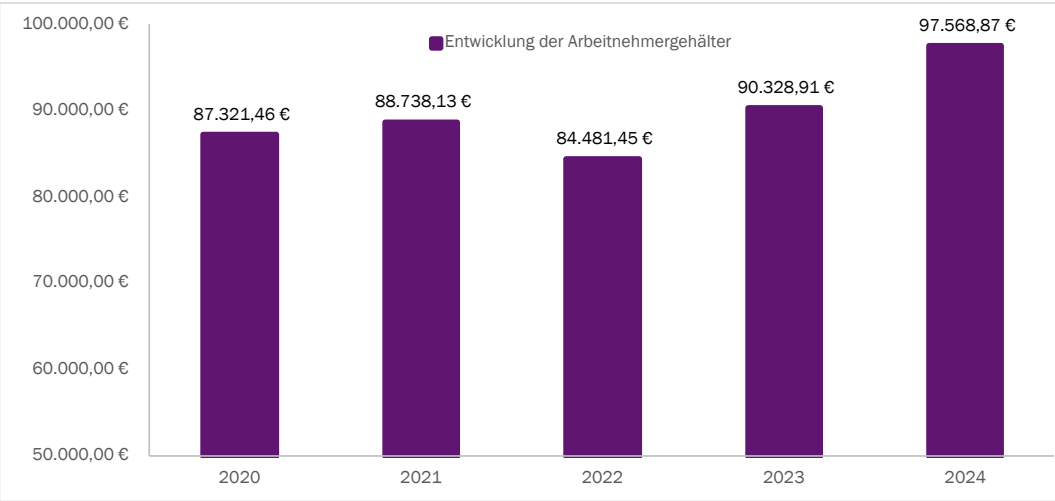
Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Vergütung hat zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen. Für außerordentliche Entwicklungen soll eine Begrenzungsmöglichkeit bestehen. Die Vergütung soll schließlich so bemessen sein, dass sie im nationalen Vergleich wettbewerbsfähig ist und damit Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit in einem dynamischen Umfeld bietet. Zur Sicherstellung der Angemessenheit wird regelmäßig ein Horizontal- und ein Vertikalvergleich durchgeführt. In der Horizontalbetrachtung erfolgt ein Vergleich der Vergütung der Geschäftsführer von NorCom mit vergleichbaren Unternehmen. Hierzu werden Unternehmen mit ähnlicher Marktkapitalisierung (10-100 Mio. Euro) und aus dem Technologiesektor mit Fokus auf Software oder IT-Services herangezogen.

Betrachtet wurden folgende Unternehmen:

- mVISE AG
- B+S Bankingsysteme AG
- Invision AG
- Orbis AG
- PSI Software AG
- Softing AG

Neben der Horizontalbetrachtung wird auch eine Vertikalbetrachtung vorgenommen. Hierbei wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet, indem die Vergütung der Geschäftsführer ins Verhältnis zur Vergütung Belegschaft insgesamt gesetzt wird. Neben dem Status quo wird hierbei auch die zeitliche Entwicklung betrachtet.

Vergleichende Darstellung der Veränderung der Geschäftsführergehälter zur durchschnittlichen Entwicklung der Arbeitnehmergehälter



Jährliche Veränderung	2020	2021	2022	2023	2024
Viggo Nordbakk	-2,84%	-17,86%	-0,40%	-0,79%	-6,40%
Wolfgang Schröter	-19,71%	10,32%	-20,32%	0,00 %	-27,13 %
Dr. Tobias Abthoff	-19,71%	10,32%	-20,32%	0,00 %	-27,13 %
Arbeitnehmer	0,06%	-0,19%	1,62%	-4,80%	-4,92%

Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wurde die Gesamtbelegschaft – ohne Hilfskräfte – der NorCom auf Vollzeitäquivalenzbasis einbezogen. Dies umfasst Mitarbeiter der NorCom Information Technology GmbH & Co. KGaA, sowie Angestellte der NorCom Systems Technology GmbH. Die Vergütung bezieht sich auf die tatsächliche Gesamtvergütung, also einschließlich eventuell ausbezahlter variabler Gehälter.

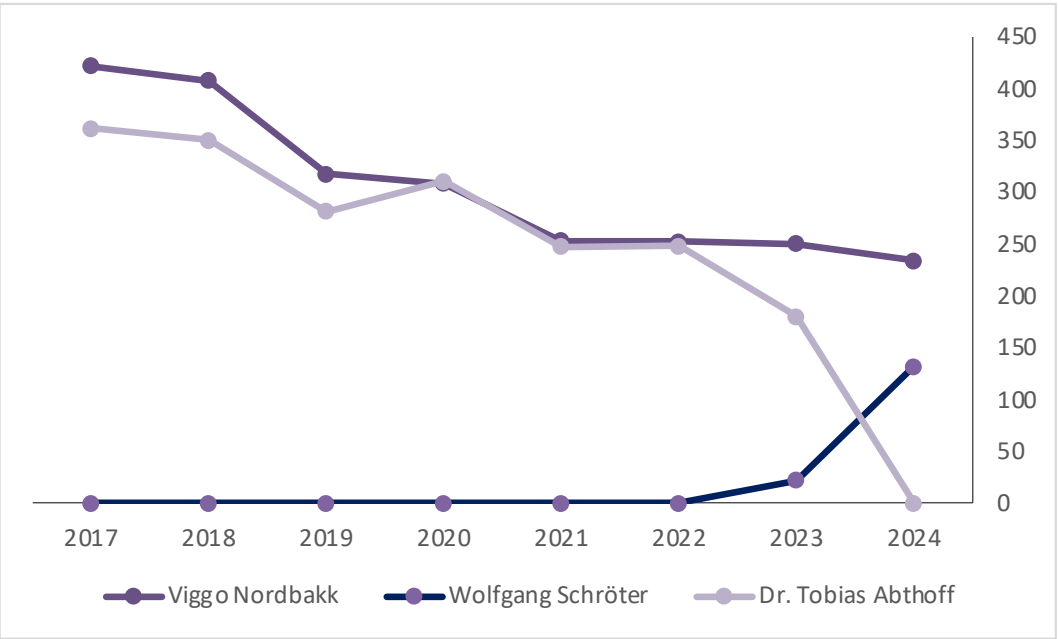
VII. Historische Entwicklung der Gehälter

Viggo Nordbakk						
in TEUR	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Fixe Komponente	225	225	225	225	286	300
Sonstige Leistungen	9	25	27	28	22	17
Variable Auszahlung	0	0	0	0	0	0
SUMME	234	250	252	253	308	317

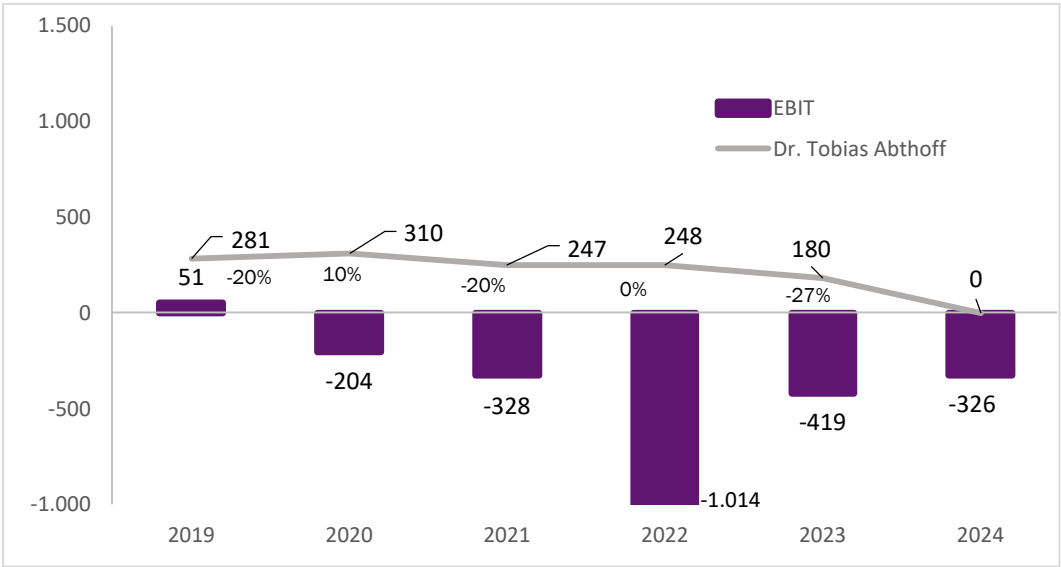
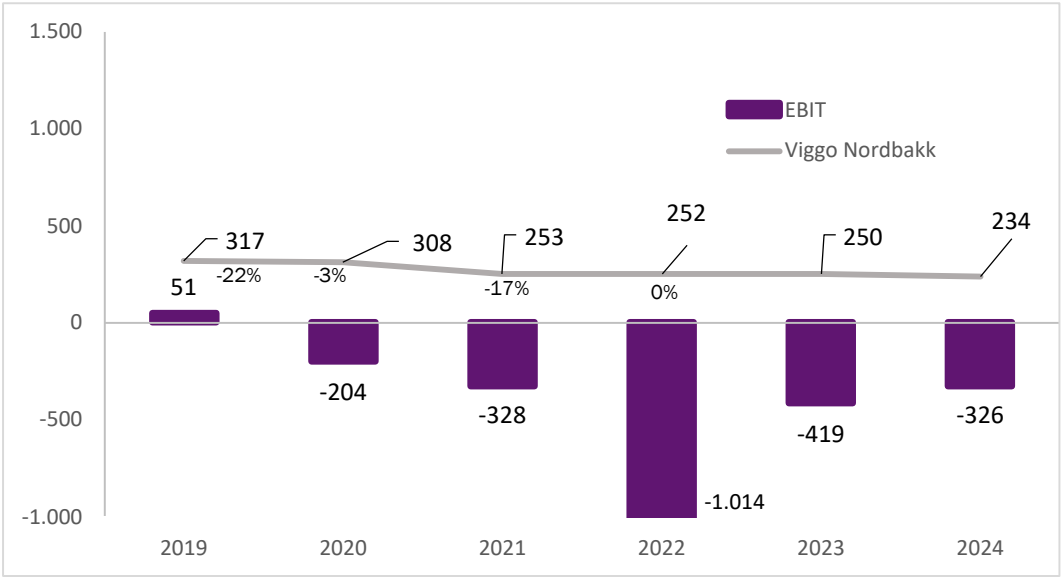
Wolfgang Schröter (2 Monate/ 2023)						
in TEUR	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Fixe Komponente	132	22	0	0	0	0
Sonstige Leistungen	0	0	0	0	0	0
Altersvorsorge	0	0	0	0	0	0
Variable Auszahlung	0	0	0	0	0	0
SUMME	132	22	0	0	0	0

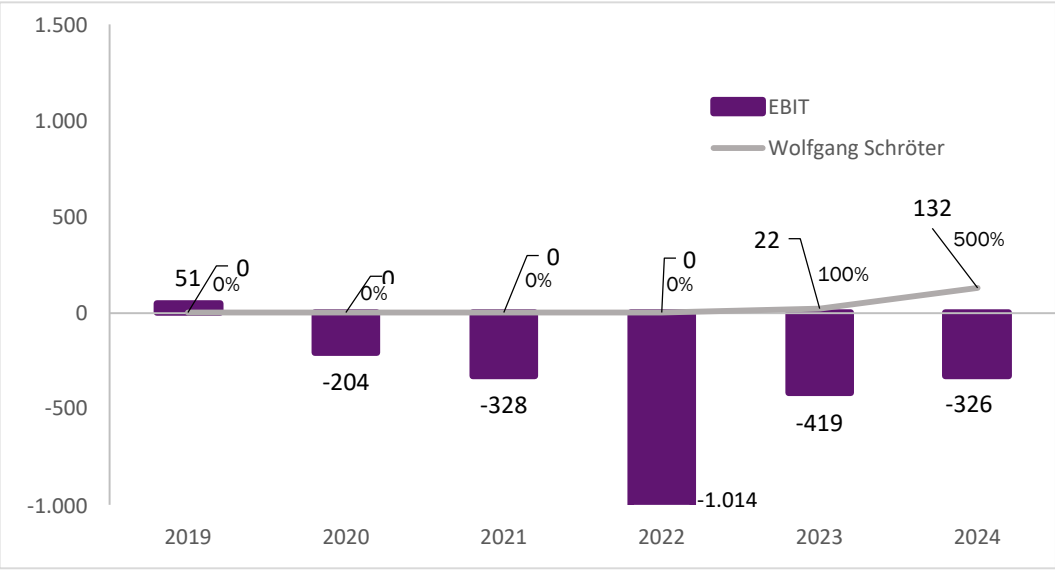
Dr. Tobias Abthoff (8 Monate/ 2023)

in TEUR	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Fixe Komponente	0	163	225	225	288	253
Sonstige Leistungen	0	16	21	21	21	18
Altersvorsorge	1	1	2	1	1	10
Variable Auszahlung	0	0	0	0	0	0
SUMME	0	180	248	247	310	281



Vergleichende Darstellung der Veränderung der Geschäftsführergehälter zur EBIT-Entwicklung





VIII. Regelungen hinsichtlich der Beendigung / Change of Control

Die Dienstverträge der Geschäftsführer haben eine Laufzeit 31. August 2026 (Viggo Nordbakk) bzw. bis zum 31. Oktober 2026 (Wolfgang Schröter).

Der Gesellschafter teilt dem Geschäftsführer spätestens neun Monate vor Ablauf dieses Dienstvertrages mit, ob die Gesellschaft bereit ist, diesen Dienstvertrag zu verlängern oder einen neuen Dienstvertrag mit ihm abzuschließen. Der Geschäftsführer wird daraufhin innerhalb von drei Monaten erklären, ob er bereit ist, den für die Fortsetzung oder Erneuerung des Dienstvertrages angebotenen Bedingungen zuzustimmen.

Wird der Geschäftsführer aus wichtigem Grund gekündigt und wird der Gesellschaft durch die Tätigkeit des Geschäftsführers zugleich ein Schaden zugefügt, entfällt die variable Tantieme.

Im Krankheitsfalle oder einer sonstigen unverschuldeten Dienstverhinderung wird der Geschäftsführer sein Grundgehalt für die Dauer von zwölf Monaten, längstens jedoch bis zu dem Zeitpunkt, in dem dieser Dienstvertrag endet, fortgezahlt. Krankentagegeld und ähnliche Ersatzleistungen, die der Geschäftsführer aufgrund eines Versicherungsverhältnisses beanspruchen kann und deren Prämien von der Gesellschaft bezahlt wurden, sind insoweit auf die Gehaltsfortzahlung anzurechnen.

Im Falle einer Kündigung, eines Widerrufs oder einer Amtsniederlegung ist die Gesellschaft berechtigt, den Geschäftsführer von seiner Tätigkeit freizustellen. Nach Kündigung oder bei Ablauf des Dienstvertrages gibt es keine weiteren Forderungsansprüche seitens des Geschäftsführers gegenüber der Gesellschaft.

Weiter gibt es keine Forderungsansprüche von früheren Vorstandsmitgliedern gegenüber der Gesellschaft.

Es gibt eine leistungsorientierte Pensionszusage für ein ehemaliges Vorstandsmitglied, welche die Gewährung einer Alten- und Witwenrente vorsieht. Die Höhe der Leistung ergibt sich hierbei aus den hierfür abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen. Die Verpflichtungen aus dem Pensionsplan werden jährlich anhand eines Gutachtens dem Anwartschaftsbarwertverfahren (Projected-Unit-Credit-Methode) bewertet. Der Zeitwert des in Versicherungspolicen bestehenden Rückdeckungsvermögens beläuft sich zum Stichtag auf TEUR 209 (nach

HGB) bzw. auf TEUR 216 (nach IFRS). Die bei der Berechnung zugrunde gelegten versicherungsmathematischen Annahmen sind im Anhang unter dem Punkt „Rückstellungen für Pensionen“ zusammengefasst.

Es bestehen keine Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control).

IX. Weitere vertragliche Regelungen

Im Geschäftsjahr 2024 wurden seitens der Gesellschaft keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder der Geschäftsführung gewährt. Darlehen oder Vorschüsse an Mitglieder der Geschäftsführung aus früheren Jahren bestehen ebenfalls nicht.

Im Geschäftsjahr 2024 erhielt kein Mitglied der Geschäftsführung einen Teil seiner Vergütung von einem Dritten.

Vergütung des Aufsichtsrats der NorCom Information Technology GmbH & CO. KGaA

Gemäß § 113 Absatz 3 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 geltenden Fassung ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei auch ein die bestehende Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Die Neuregelung ist zwar bereits am 1. Januar 2020 in Kraft getreten, die erstmalige Beschlussfassung muss aber nach der Übergangsvorschrift in § 26j Absatz 1 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz erst bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung erfolgen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt. Daher wurden die Aufsichtsratsvergütung und das ihr zugrunde liegende Vergütungssystem der letztjährigen Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat die bestehende Aufsichtsratsvergütung und das ihr zugrunde liegende Vergütungssystem mit großer Mehrheit bestätigt. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 13 der Satzung der NorCom Information Technology KGaA geregelt. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine feste jährliche Vergütung, deren Höhe im Einzelfall von den im Aufsichtsrat übernommenen Aufgaben wie Vorsitz, stellvertretender Vorsitz oder einfache Mitgliedschaft im Aufsichtsrat sowie einfache Mitgliedschaft oder Vorsitz in Aufsichtsratsausschüssen abhängt. Weiterhin erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine variable Vergütung, die von dem jährlich erzielten Betriebsergebnis (EBIT) des NorCom Konzerns abhängt. Bei unterjährigen Wechseln im Aufsichtsrat wird die Vergütung zeitanteilig bemessen.

Die aktuell geltende Aufsichtsratsvergütung wurde am 13. Juni 2003 durch die Hauptversammlung der Gesellschaft beschlossen. Nach einer Überprüfung der derzeitigen Vergütungsregelung sahen die persönlich haftende Gesellschafterin und der Aufsichtsrat keine Veranlassung, der Hauptversammlung eine Anpassung vorzuschlagen.

Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt auf der Grundlage von § 13 der Satzung der NorCom Information Technology GmbH & Co. KGaA. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine feste jährliche Grundvergütung sowie eine variable Vergütung.

Die jährliche Grundvergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied beträgt 10.000 €, für den Aufsichtsratsvorsitzenden das Zweifache dieses Betrages (also 20.000 €). Der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende erhält für jeden Sitzungstag, an dem er die Rolle des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden ausübt, zusätzlich 1.000 €. Die variable Vergütung beträgt 0,5% des Betriebsergebnisses (EBIT) des NorCom Konzerns für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates sowie 0,25% für alle weiteren Mitglieder. Die variable Vergütung ist in ihrer Höhe begrenzt auf die Höhe der Festvergütung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds.

Die feste Vergütung wird für volle Geschäftsjahre der Zugehörigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrates innerhalb von einem Monat nach Ablauf des Geschäftsjahres bezahlt. Die variable Vergütung ist jeweils 10 Tage nach der Hauptversammlung zur Zahlung fällig. Haben Mitglieder des Aufsichtsrates diesem nicht für ein volles Geschäftsjahr angehört, wird die Vergütung zeitanteilig bezahlt.

Den Aufsichtsratsmitgliedern werden ferner die aufgrund der Amtsausübung entstehen den Auslagen sowie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer von der Gesellschaft erstattet.

Schließlich werden die Aufsichtsratsmitglieder in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche besteht, wobei die Prämien von der Gesellschaft gezahlt werden. Derzeit sind die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine solche Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen.

Der Wortlaut von § 13 der Satzung lautet wie folgt:

„§ 13 Vergütung

(1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von 10.000 € je Aufsichtsratsmitglied, zahlbar einen Monat nach Ablauf des Geschäftsjahres. Der Vorsitzende erhält den doppelten Betrag und Stellvertreter erhält für jeden Sitzungstag, an dem er die Rolle des stellvertretenden Aufsichtsratsmitglieds ausübt, zusätzlich 1.000 €. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ferner Ersatz aller Auslagen sowie Ersatz der auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtenden Umsatzsteuer.

(2) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine zusätzliche variable Vergütung, die 10 Tage nach der Hauptversammlung zahlbar ist. Die variable Vergütung bemisst sich nach dem jährlich erzielten Betriebsergebnis (EBIT) des NorCom Konzerns. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält zusätzlich 0,5%, der stellvertretende Vorsitzende die weiteren Aufsichtsratsmitglieder erhalten zusätzlich je 0,25% vom EBIT des NorCom Konzerns, maximal bis zur Höhe der jeweiligen festen Vergütung.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die feste und variable Vergütung entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit anteilig.

(3) Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden im Interesse der Gesellschaft in eine von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.“

Überblick über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024:

Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütung	Dieter Gauglitz	Dr. Johannes Liebl	Beate Junker	Liliana Nordbakk
Grundgehalt	20.000 €	10.000 €	4.900 €	10.000 €
Vorsitzender seit 01.07.2024	15.000 €			
Vorsitzende bis 30.06.2024				10.000 €

Erfolgsabhängige (variable) Vergütung	Dieter Gauglitz	Dr. Johannes Liebl	Beate Junker	Liliana Nordbakk
Grundgehalt	0	0	0	0

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

(in TEUR)	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022 In TEUR / in %
Mitglieder des Aufsichtsrats			
Liliana Nordbakk	10,0	20,0	-10,0 / -50,0 %
Dr. Johannes Liebl	10,0	10,0	0,0 / 0,0 %
Dieter Gauglitz	15,0	10,0	+5 / +50,0 %
Beate Junker	4,9	0	+4,9 / 100,0 %
Arbeitnehmer			
Ø Arbeitnehmer der NorCom*	97,5	90,3	7,2 / 7,97 %
Ertragsentwicklung			
EBIT der NorCom	-326	-419	-93 / -29%

*Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wurde die Gesamtbelegschaft - ohne Hilfskräfte - der NorCom auf Vollzeitäquivalenzbasis einbezogen. Dies umfasst Mitarbeiter der NorCom Information Technology GmbH & Co. KGaA, sowie Angestellte der NorCom Systems Technology GmbH. Die Vergütung bezieht sich auf die tatsächliche Gesamtvergütung, also einschließlich eventuell ausbezahlter variabler Gehälter.

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Die geltende Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung wurde am 13. Juni 2003 von der Hauptversammlung beschlossen. Die Vergütung berücksichtigt dabei die Aufgaben, die Anforderungen und den Zeitaufwand der Mitglieder des Aufsichtsrats. Sie reflektiert zudem, basierend auf einem horizontalen Peer Group-Vergleich, die Vergütungsregelungen von Mitbewerbern und ausgewählten deutschen börsennotierten Unternehmen von vergleichbarer Größe, Marktkapitalisierung und Struktur und ist daher wettbewerbsfähig. Der Aufsichtsrat beschäftigt sich mit der Angemessenheit der Vergütungshöhe und des Vergütungssystems in seiner jährlichen Selbstbeurteilung im Rahmen der Effizienzprüfung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind aufgrund der gesellschaftsrechtlich vorgesehenen Kompetenzordnung bei der Ausgestaltung der Vorschläge zu ihrer Vergütung beteiligt. Die Beschlussvorschläge werden der Hauptversammlung von der persönlich haftenden Gesellschafterin und dem Aufsichtsrat der Gesellschaft in der Regel gemeinsam unterbreitet. Ein Interessenkonflikt wird dadurch vermieden, dass die endgültige Entscheidungskompetenz über die Vergütung des Aufsichtsrats bei der Hauptversammlung liegt. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln für die Behandlung von Interessenkonflikten.

Im ersten Quartal 2021 wurde die geltende Vergütung überprüft und als weiterhin angemessen eingestuft. Gestützt auf die Ergebnisse dieser Überprüfung sehen die persönlich haftende Gesellschafterin und der Aufsichtsrat keine Veranlassung für eine Anpassung der Vergütungshöhe und des Vergütungssystems.

Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Nach Auffassung der persönlich haftenden Gesellschafterin und des Aufsichtsrats ist die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung als Festvergütung kombiniert mit leistungsbezogenen Elementen, die in ihrer Höhe auf die Festvergütung begrenzt sind, das am besten geeignete Instrument, um die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und seine Beratungs- und Überwachungsfunktion sachgerecht zu reflektieren und zu fördern und trägt damit zur Implementierung einer nachhaltigen Unternehmensstrategie bei.

Durch die Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage sein wird, hervorragend qualifizierte Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen; auch hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

München, April 2025

NorCom Information Technology GmbH & Co. KGaA, München

Vertreten durch die Geschäftsführer der NorCom Verwaltungs GmbH



Viggo Nordbakk
Geschäftsführer



Wolfgang Schröter
Geschäftsführer



Dieter Gauglitz
Aufsichtsratsvorsitzender

