



Vergütungsbericht der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft („YFE“) im Geschäftsjahr 2025 dargestellt und erläutert.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der YFE sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.yfe.tv/corporate-governance> verfügbar.

I. Das Vergütungsjahr 2025

1. Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und Anwendung im Geschäftsjahr 2025

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der YFE wurde vom Aufsichtsrat am 16. Mai 2022 beschlossen und von der Hauptversammlung am 28. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 99,76 % gebilligt. Das gebilligte Vorstandsvergütungssystem findet auf alle ab dem 28. Juni 2022 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge Anwendung.

Dem Vorstand der YFE gehörten im Berichtszeitraum folgende Mitglieder an:

- Dr. Stefan Piëch (CEO),

Von der im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht. Die Hauptversammlung vom 24. Juni 2026 hat den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht der YFE AG für das Geschäftsjahr 2024 gebilligt.

2. Beschlussfassung über die Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats und die entsprechende Satzungsänderung sowie sonstige Änderungen

Die Hauptversammlung am 9. September 2024 hat einige relevante Änderungen beschlossen:

- Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats und die entsprechende Satzungsänderung (§ 16); siehe Kapitel III. 1.) „Ausgestaltung der Vergütung“;
- § 9 Abs. (1) der Satzung ist dahingehend geändert worden, dass der Aufsichtsrat nunmehr aus drei statt aus vier Mitgliedern besteht.
- Ferner haben Neuwahlen zum Aufsichtsrat sowie eines Ersatzaufsichtsratsmitglieds stattgefunden.

In der Hauptversammlung am 24. Juni 2025 wurde keine Änderungen an der vorstehenden Beschlussfassung vorgenommen.

II. Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

1. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist ein wesentlicher Baustein für die zielgerichtete strategische Ausrichtung der YFE. Es zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds für den Erfolg und den Wert des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen.

Dementsprechend basiert das Vergütungssystem für den Vorstand auf folgenden Grundsätzen:

- **Förderung der Geschäftsstrategie**
Das Vergütungssystem leistet in der Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert werden.
- **Angemessenheit der Vergütung**
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen. Sie trägt der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung. Gegenüber vergleichbaren Unternehmen ist die Vergütung marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig.
- **Verknüpfung von Leistung und Vergütung**
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird an ihre Leistungen 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.
- **Harmonisierung mit Aktionärsinteressen**
Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre. Ein Teil der variablen Vergütung knüpft an die positive Entwicklung der Unternehmenskennzahlen und damit an die Dividendenfähigkeit an.

Vergütungsbericht der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der YFE setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2025 werden im Folgenden im Detail erläutert.

ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Fixe Vergütung

Jahresgrundgehalt	Erfolgsunabhängiges Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird.
Nebenleistungen	Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe des bei gesetzlicher Versicherung bestehenden Arbeitgeberanteils. Zuschüsse zur Einzahlung in ein persönliches Vorsorgekonzept zur Alters- und Berufsunfähigkeitsabsicherung. Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung. Bereitstellung von Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere Unfallversicherung (einschließlich Todesfall- und Berufsunfähigkeitsversicherung) und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG).

Variable Vergütung

Jährliche Tantieme	Die Tantieme bezieht sich auf ein Geschäftsjahr als Zielerreichungszeitraum. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied die jeweils gültigen Leistungskriterien, Ziele und Berechnungsmethoden und bei mehreren Leistungskriterien auch deren Gewichtung fest, soweit die Festlegung nicht bereits im Vorstandsdienstvertrag erfolgt ist. Die Ziele werden aus der jeweiligen Unternehmensplanung zum Zeitpunkt der Zielfestlegung abgeleitet und beziehen sich auf finanzielle Leistungskriterien, die sich vor allem an der Unternehmensstrategie der Gesellschaft orientieren. Als mögliche finanzielle Leistungskriterien für die jährliche Tantieme kommen zum Beispiel in Betracht: die Erreichung von Zielwerten bzw. Veränderungsraten für Umsatz, EBITDA oder Jahresergebnis. Neben den finanziellen Leistungskriterien können nichtfinanzielle Leistungskriterien, insbesondere Leistungskriterien mit Nachhaltigkeitscharakter, festgelegt werden. Als mögliche nichtfinanzielle Leistungskriterien kommen zum Beispiel in Betracht: strategische Unternehmensentwicklungen, Unternehmensprozesse, Diversität, Mitarbeiterbelange, Kundenzufriedenheit oder Corporate Social Responsibility. Der Aufsichtsrat kann die Ziele für alle Vorstandsmitglieder identisch oder für jedes Vorstandsmitglied einzeln definieren oder Ziele für den gesamten Vorstand und Individualziele für einzelne Vorstandsmitglieder bei der Zielfestlegung kombinieren.
Qualitative Erfolgskomponente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfolgsabhängiger Ermessensbonus für besondere Leistungen des Vorstands nach vom Aufsichtsrat einstimmig festzulegenden, objektiven Kriterien. ▪ Zahlung liegt im Ermessen des Aufsichtsrats. ▪ jährlich TEUR 40 je Vorstandsmitglied, +/- 10 %
Sonstige Vergütungsregelungen	
Cap / Maximalvergütung	Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten auf insgesamt 60% des Jahresgrundgehalts (Cap). Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (Maximalvergütung) auf TEUR 500 je Vorstandsmitglied.
Malus- oder Clawback Regelung	Das Vergütungssystem enthält keine Regelungen hinsichtlich einer Reduzierung der variablen Vergütung (Malus) oder der Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback).

2. Fixe Vergütung

Durch die fixen Vergütungsbestandteile ist eine Grundvergütung gewährleistet, die dem Vorstand gestattet, seine Amtsführung an den wohlverstandenen Interessen des Unternehmens und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns auszurichten, ohne in Abhängigkeit von lediglich kurzfristigen Erfolgszielen zu geraten.

Jahresgrundgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein fest vereinbartes, erfolgsunabhängiges Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird. Dieses feste Jahresgrundgehalt wird mit den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich individuell - auch unterschiedlich - vertraglich vereinbart.

Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern können neben dem festen Jahresgrundgehalt ferner vertragliche Nebenleistungen gewährt werden. Diese werden mit den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich individuell - auch unterschiedlich - vertraglich vereinbart. Solche Nebenleistungen können insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, die Bereitstellung von Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere Unfallversicherung (einschließlich Todesfall- und Berufsunfähigkeitsschutz), Rechtsschutzversicherung, Industrie- und Strafrechtsschutzversicherung und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), Zuschüsse zu einer Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Beitrags, der bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung als Arbeitgeberbeitrag zu zahlen wäre, sowie Zuschüsse zur Einzahlung in ein persönliches Vorsorgekonzept zur Alters- und Berufsunfähigkeits-Absicherung umfassen. Bei Neubestellungen können weitere Nebenleistungen einzelvertraglich vereinbart werden.

Darüber hinaus können bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern in Ausnahmefällen Einmalzahlungen aus Anlass des Amtsantritts, insbesondere zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis, gewährt werden. Diese Zahlungen müssen stets angemessen sein und fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

In den bestehenden Altverträgen der Vorstandsmitglieder sind Zuschüsse zur Krankenversicherung und teilweise auch zur Pflegeversicherung vereinbart. Darüber hinaus sehen die Altverträge weitere Nebenleistungen, insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung und Versicherungsschutz in Form einer D&O-Versicherung sowie, individuell unterschiedlich, die Zahlung eines Zuschusses für das persönliche Vorsorgekonzept des Vorstandsmitglieds und die Übernahme von Versicherungsbeiträgen für eine Unfall-, Berufsunfähigkeits-, Rechtsschutz- und Industrie- und Strafrechtsschutzversicherung vor.

Die Vorstandsmitglieder erhalten im Rahmen der vertraglich vereinbarten Nebenleistungen Zuschüsse für die Altersversorgung; eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung ist weder im Vergütungssystem noch in den bestehenden Vorstandsdienstverträgen vorgesehen. Bereits ausgeschiedene Vorstandsmitglieder erhalten Versorgungsbezüge auf Grundlage früherer Pensionszusagen.

3. Variable Vergütung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sieht neben der fixen Vergütung eine variable Vergütung vor. Die variable Vergütung besteht aus einer jährlichen, von der Ergebnissteigerung abhängigen Tantieme sowie einer qualitativen Erfolgskomponente (erfolgsabhängiger Ermessensbonus).

Regelungen des Vergütungssystems

Tantieme

Leistungskriterien und Zielerreichung

Die Tantieme bezieht sich auf ein Geschäftsjahr als Zielerreichungszeitraum. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied die jeweils gültigen Leistungskriterien, Ziele und Berechnungsmethoden und bei mehreren Leistungskriterien auch deren Gewichtung fest, soweit die Festlegung nicht bereits im Vorstandsdienstvertrag erfolgt ist. Die Ziele werden aus der jeweiligen Unternehmensplanung zum Zeitpunkt der Zielfestlegung abgeleitet und beziehen sich auf finanzielle Leistungskriterien, die sich vor allem an der Unternehmensstrategie der Gesellschaft orientieren.

Als mögliche finanzielle Leistungskriterien für die jährliche Tantieme kommen zum Beispiel in Betracht: die Erreichung von Zielwerten bzw. Veränderungsraten für Umsatz, EBITDA oder Jahresergebnis.

Neben den finanziellen Leistungskriterien können nichtfinanzielle Leistungskriterien, insbesondere Leistungskriterien mit Nachhaltigkeitscharakter, festgelegt werden. Als mögliche nichtfinanzielle Leistungskriterien kommen zum Beispiel in Betracht: strategische Unternehmensentwicklungen, Unternehmensprozesse, Diversität, Mitarbeiterbelange, Kundenzufriedenheit oder Corporate Social Responsibility.

Der Aufsichtsrat kann die Ziele für alle Vorstandsmitglieder identisch oder für jedes Vorstandsmitglied einzeln definieren oder Ziele für den gesamten Vorstand und Individualziele für einzelne Vorstandsmitglieder bei der Zielfestlegung kombinieren.

Bei der Festlegung und Auswahl der Leistungskriterien und Ziele achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese objektiv, beispielsweise anhand des Rechnungslegungswesens oder interner Auswertungen, messbar oder verifizierbar sind und damit die Zielerreichung für Dritte nachvollziehbar ist. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist ausgeschlossen.

Der Aufsichtsrat legt zudem für den bevorstehenden Zielerreichungszeitraum die Höhe der jährlichen Tantieme bei 100 Prozent Zielerreichung aller für die Leistungskriterien festgelegten Ziele (Zieltantieme) fest, soweit eine Festlegung nicht bereits im Vorstandsdienstvertrag erfolgt ist.

Abhängig von den Leistungskriterien und den damit verbundenen Zielen kann sich die rechnerische Höhe der Tantieme aus einem vom prozentualen Grad der Zielerreichung abhängigen Betrag oder anhand einer auf dem Leistungskriterium basierenden Formel ergeben. Es können Zielerreichungskorridore mit Mindestschwellen, bei deren Unterschreiten die Tantieme entfällt, sowie Obergrenzen für einzelne Leistungskriterien oder für die jährliche Tantieme eines Vorstandsmitglieds insgesamt festgelegt werden.

Vergütungsbericht der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025

Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres und Vorlage des Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr als maßgeblicher Bemessungszeitraum stellt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung bzw. die Höhe der jährlichen Tantieme unter Berücksichtigung einer eventuellen Höchstgrenze, jedenfalls aber unter Beachtung der Maximalvergütung, fest. Die Tantieme ist nach Ablauf des Geschäftsjahres zu dem im Voraus vereinbarten Fälligkeitstermin, in der Regel spätestens innerhalb eines Monats nach Feststellung des Jahresabschlusses, zur Zahlung fällig.

Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Bei den finanziellen Leistungskriterien handelt es sich überwiegend um Leistungsindikatoren der Gesellschaft, die insbesondere die unternehmerische Leistungsfähigkeit der Your Family Entertainment AG widerspiegeln und damit das strategische Ziel des profitablen Wachstums fördern. Neben dem Umsatz sind insbesondere das EBITDA und das Jahresergebnis die wichtigsten Kennzahlen für die Your Family Entertainment AG und für die Unternehmenssteuerung der Gesellschaft von herausragender Bedeutung. Indem die variable Vergütung an die Umsatz- oder Ergebnisentwicklung der Gesellschaft anknüpft, wird der Vorstand incentiviert, die Umsatzbasis zu verbreitern und auf eine stabile Ertragsituation der Gesellschaft hinzuwirken. Eine jährliche Umsatz- bzw. Ertragssteigerung sind eine maßgebliche Grundlage für das angestrebte Unternehmenswachstum und die Umsetzung der Geschäftsstrategie und damit für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Die jeweils gewählten finanziellen und ggf. nichtfinanziellen Kriterien und Ziele tragen durch die direkte Ableitung aus der Unternehmensplanung im Rahmen der variablen Vergütung dazu bei, den Vorstandsmitgliedern einen Anreiz zur Umsetzung der Pläne zu bieten. Die wiederholte Erreichung der Ziele im finanziellen und ggf. nichtfinanziellen Bereich wiederum fördert die Umsetzung der Geschäftsstrategie und die langfristige nachhaltige positive Entwicklung der Your Family Entertainment AG. Die mit der Tantieme verbundene Vorstandsvergütung leistet somit als Anreizsystem einen direkten Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Erfolgsabhängiger Ermessensbonus (Qualitative Erfolgskomponente)

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, in außerordentlichen Fällen besondere im Unternehmensinteresse liegende Leistungen eines Vorstandsmitglieds mit einer außerordentlichen Erfolgsvergütung (qualitative Erfolgskomponente) zu honorieren. Der Aufsichtsrat wird von dieser Möglichkeit nur dann Gebrauch machen, sofern dies zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Dabei handelt es sich um einmalige Leistungen, die keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen.

Die Entscheidung über einen solchen Ermessensbonus erfolgt durch gesonderten Aufsichtsratsbeschluss, in dem insbesondere die Höhe und die Auszahlungsmodalitäten festgelegt werden.

Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Der Aufsichtsrat hält die Möglichkeit zur Zahlung eines Ermessensbonus für ein sinnvolles Instrument, um besondere Anstrengungen und Leistungen eines Vorstandsmitglieds in einem bestimmten Geschäftsjahr ausreichend honorieren zu können. Dies gilt insbesondere für Umstände und Ereignisse, deren Eintritt im Zeitpunkt der Zielfestlegung für die jährliche Tantieme noch nicht oder nicht sicher vorhersehbar war, und die einen überobligatorischen persönlichen Einsatz eines Vorstandsmitglieds erfordern (z.B. unvorhersehbare Einzelprojekte oder Transaktionen). Die Möglichkeit zur Zahlung eines solchen Bonus kann einen deutlichen Anreiz darstellen, außerordentliche Anstrengungen zum Wohle des Unternehmens und seiner

Vergütungsbericht der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025

Aktionäre zu unternehmen und einen weiteren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten. Der Aufsichtsrat wird in jedem Fall darauf achten, dass die Höhe des Bonus in einem angemessenen Verhältnis zu den besonderen Leistungen des betroffenen Vorstandsmitglieds und dem damit verbundenen Interesse der Gesellschaft steht.

Anwendung im Geschäftsjahr 2025 und Abweichungen in Altverträgen

Tantieme

In den Vorstandsdiensverträgen ist eine von der Ergebnissteigerung abhängige jährliche Tantieme vereinbart, die im Wesentlichen den Regelungen des Vergütungssystems entspricht. Bemessungsgrundlage ist die Steigerung des Jahresergebnisses ohne außergewöhnliche Zu- und Abschreibungen und nach Steuern zur Basis von EUR 920.000,00. Ein Maximalbetrag ist jedoch nicht vorgesehen.

Da das Jahresergebnis (vor außergewöhnlichen Zu- und Abschreibungen und nach Steuern) den Basisbetrag von EUR 920.000,00 im Geschäftsjahr 2025 nicht überschritten hat, wurde für das Geschäftsjahr 2025 auf dieser Basis keine Tantieme an die Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

Ermessensbonus

In den bestehenden Vorstandsdiensverträgen ist die Möglichkeit eines Ermessensbonus, mit dem eine besondere Leistung des Vorstands gesondert vergütet werden kann, vereinbart. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde kein Ermessensbonus gewährt.

Für das Geschäftsjahr 2025 ergeben sich insgesamt folgende variable Vergütungen:

VARIABLE VERGÜTUNG 2025

		Dr. Stefan Piëch (CEO)			
		<i>(seit 10/2006)</i>			
		2025		2024	
		<i>in TEUR</i>	<i>in %</i>	<i>In TEUR</i>	<i>In %</i>
Jährliche Tantieme	Ergebnisabhängige Tantieme	0	0%	0	0%
	Umsatzabhängige Tantieme	0	0%	0	0%
Ermessensbonus		0	0%	0	0%

Beitrag der variablen Vergütung zur Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Umsatz und Jahresergebnis sind für die Unternehmenssteuerung der YFE von herausragender Bedeutung. Eine jährliche Umsatz- bzw. Ertragssteigerung ist eine maßgebliche Grundlage für das angestrebte Unternehmenswachstum und die Umsetzung der Geschäftsstrategie und damit für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Möglichkeit zur Zahlung einer Ermessenstantieme ist ebenfalls ein sinnvolles Instrument zur Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Dieses Instrument erlaubt es,

einen überobligatorischen persönlichen Einsatz eines Vorstandsmitglieds (z. B. bei unvorhersehbaren Einzelprojekten oder Transaktionen) zu kompensieren. Hierdurch können Anreize gesetzt werden, außerordentliche Anstrengungen zum Wohle des Unternehmens und seiner Aktionäre zu unternehmen und damit einen weiteren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten.

4. Sonstige Vergütungsregelungen

Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback)

Die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, ist in dem Vergütungssystem nicht vorgesehen und auch in den bestehenden Vorstandsverträgen nicht vereinbart; dementsprechend erfolgte im Geschäftsjahr 2025 keine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile.

Leistungen bei Vertragsbeendigung [§ 162 Abs. (2) Ziff. 2 und 3 AktG]

Weder das Vergütungssystem noch die Altverträge der Vorstandsmitglieder sehen Leistungen an die Vorstandsmitglieder im Falle einer regulären oder vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit vor. Insbesondere enthalten die Altverträge keine Regelungen im Hinblick auf eine Abfindung oder einen Abfindungs-Cap.

Leistungen Dritter [§ 162 Abs. (2) Ziff. 1 AktG]

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

5. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile, einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Die Hauptversammlung vom 24. Juni 2025 hat den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht der YFE AG für das Geschäftsjahr 2025 mit einer Mehrheit von 99,9% gebilligt.

Eine Vergütung gilt nach der in diesem Vergütungsbericht zugrunde gelegten Definition als in dem Geschäftsjahr gewährt, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist; demgegenüber gilt eine Vergütung als geschuldet, wenn die entsprechende Verpflichtung fällig ist.

Die im Geschäftsjahr 2025 den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung umfasst daher das im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlte feste Jahresgrundgehalt, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Tantiemen und Ermessensboni (unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung).

Vergütungsbericht der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025

Die an frühere Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung betraf laufende Versorgungsbezüge aufgrund früherer Pensionszusagen und betrug insgesamt TEUR 25. Die für ehemalige Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen gebildeten Pensionsrückstellungen belaufen sich zum 31. Dezember 2025 auf insgesamt TEUR 275. Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene individualisierte Angaben für die ehemaligen Vorstandsmitglieder jedoch unterlassen, da diese bereits vor über 10 Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

6. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in Verbindung mit den Empfehlungen des DCGK eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen festgelegt.

Die Maximalvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 500.000,00. Diese Höchstgrenze bezieht sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

Wie der unter Ziffer 5 dargestellten Tabelle zu entnehmen ist, wurde die Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 jeweils eingehalten.

		Dr. Stefan Piëch (CEO)			
		<i>(seit 10/2006)</i>			
		2025		2024	
		<i>in TEUR</i>	<i>in %</i>	<i>In TEUR</i>	<i>In %</i>
Fixe Vergütung	Jahresgrundgehalt	197	97%	197	97,0%
	Nebenleistungen	6	3%	6	3,0%
Summe		203	100%	202	100%
Variable Vergütung	Tantieme	0	0%	0	0%
	Ermessensbonus	0	0%	0	0%
Summe		0	0%	0	0%
Gesamtvergütung		203	100%	202	100%

III. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

1. Grundlagen und Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Grundlagen und Struktur der Vergütung

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 16 der Satzung geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Die jeweilige Höhe der Vergütung berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss. So wird insbesondere dem höheren zeitlichen Arbeitsaufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats angemessen Rechnung getragen. Die Vergütungsregelung berücksichtigt damit insbesondere auch die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Ausgestaltung der Vergütung

Die Hauptversammlung hatte zuletzt am 27. Juni 2023 die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft angepasst. Im Rahmen dieser Anpassung wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder u. a. um eine am Unternehmenserfolg orientierte variable Vergütungskomponente ergänzt. Die Hauptversammlung am 9. September 2024 hat einige relevante Änderungen beschlossen: Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats und die entsprechende Satzungsänderung (§ 16); § 9 Abs. (1) der Satzung wurde dahingehend geändert, dass der Aufsichtsrat nunmehr aus drei statt aus vier Mitgliedern besteht. Im Zuge dessen wurde der Prüfungsausschuss aufgelöst und insofern die Strukturkosten reduziert.

§ 9 der Satzung wurde deshalb wie folgt geändert und neu gefasst:

- (1) Der Aufsichtsrat besteht aus drei Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden.
- (2) Die Wahl erfolgt für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt; hierbei wird das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet. Die Hauptversammlung kann bei der Wahl auch eine kürzere Amtszeit bestimmen. Eine Wiederwahl ist statthaft.
- (3) Ergänzungswahlen für vorzeitig ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder erfolgen- Für die restliche Amtszeit des ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieds. Zuwahlen zum Aufsichtsrat infolge einer satzungsmäßigen Erhöhung der Zahl seiner Mitglieder erfolgen für die Amtszeit der übrigen Aufsichtsratsmitglieder.
- (4) Gleichzeitig mit den Aufsichtsratsmitgliedern können Ersatzmitglieder gewählt werden, die nach einer bei der Wahl zu bestimmenden Reihenfolge in den Aufsichtsrat eintreten, wenn Aufsichtsratsmitglieder vor Ablauf ihrer Amtszeit wegfallen. Das Amt eines in den Aufsichtsrat nachgerückten Ersatzmitglieds erlischt, sobald ein Nachfolger für das weggefallene Aufsichtsratsmitglied bestellt ist, spätestens mit Ablauf der Amtszeit des weggefallenen Aufsichtsratsmitglieds. Hat die Hauptversammlung für ein weggefallenes durch ein Ersatzmitglied ersetztes Aufsichtsratsmitglied eine Neuwahl vorgenommen, so lebt die Stellung des betreffenden Ersatzmitglieds als Ersatzmitglied wieder auf.

- (5) Bei den Wahlen der Anteilseignervertreter zum Aufsichtsrat und etwaiger Ersatzmitglieder ist der Leiter der Hauptversammlung berechtigt, über eine von der Verwaltung oder von den Aktionären vorgelegte Liste mit Wahlvorschlägen abstimmen zu lassen. Werden Ersatzmitglieder in einer Liste gewählt so treten sie, sofern bei der Wahl keine anderweitige Bestimmung getroffen wird, in der Reihenfolge ihrer Benennung an die Stelle vorzeitig ausscheidender Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner.
- (6) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats kann sein Amt unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist durch schriftliche Mitteilung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats niederlegen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat eine solche Erklärung an den Stellvertreter zu richten. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats oder im Falle einer Amtsniederlegung durch den Vorsitzenden sein Stellvertreter kann einer Kürzung der Frist zustimmen.

§ 16 der Satzung der Gesellschaft wurde deshalb wie folgt geändert und neu gefasst:

- (1) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 15.000,00 Euro. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte der festen jährlichen Vergütung, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats das 1,5-fache der festen Vergütung.
- (2) Diejenigen Mitglieder des Aufsichtsrats, die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind, erhalten eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von 5.000,00 Euro, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses in Höhe von 7.000,00 Euro.
- (3) Die feste Vergütung sowie die Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen sind jeweils zahlbar nach Ende des Geschäftsjahres.
- (4) Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat bzw. einem seiner Ausschüsse angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig; dabei erfolgt eine Aufrundung auf volle Monate.
- (5) Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern die mit der Wahrnehmung ihres Amtes unmittelbar verbundenen Aufwendungen. Die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausüben.
- (6) Die Gesellschaft ist ermächtigt, für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) zu marktconformen und angemessenen Bedingungen abzuschließen. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.“

Die Satzungsänderung ersetzt mit Beginn ihrer Wirksamkeit die alten Regelungen zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und findet erstmals für das am 1. Januar 2024 begonnene Geschäftsjahr Anwendung.

Vergütungsbericht der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Früheren Aufsichtsratsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung gewährt oder geschuldet, so dass diesbezügliche Angaben entfallen.

Die Aufsichtsratsvergütung wird insgesamt erst nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2025 handelt es sich demzufolge um im Jahr 2025 ausbezahlte Vergütung.

	Festvergütung			
	2025		2024	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Dr. Hans-Sebastian Graf von Wallwitz (Vorsitzender)	30	44	35	37
Dr. Andreas Aufschnaiter (stellv. Vorsitzender, Ausscheiden mit Ablauf der Hauptversammlung am 9. September 2024)	0	0	22	23
Dieter Becker (stellv. Vorsitzender, ab 9. September 2024)	23	34	8	8
Mag. Johannes Thun-Hohenstein (Ausscheiden mit Ablauf der Hauptversammlung am 9. September 2024)	0	0	15	16
Michael Jaffa	15	22	15	16
Insgesamt	68	100	94	100

IV. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder nach § 162 AktG, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. An frühere Vorstandsmitglieder geleistete Pensionszahlungen sind in der vergleichenden Darstellung nicht enthalten.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung der Gesellschaft werden das Jahresergebnis und die Umsatzerlöse der YFE nach HGB herangezogen.

Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittlichen ausbezahlten Gehälter der Mitarbeiter:innen der YFE (auf Vollzeitäquivalenzbasis) im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt.

Vergütungsbericht der Your Family Entertainment Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER, DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS:

Geschäftsjahr	2025	Veränderung		Veränderung		2022
		2024 - 2023		2024 - 2023		
		2024		2023		
I. ERTRAGSENTWICKLUNG (in TEUR)						
Jahresergebnis (HGB)	-3.444	-1.794	+1.577	-1.784	-10	835
Umsatzerlöse (HGB)	2.840	2.661	+179	2.820	-159	4.198
EBITDA (HGB)	97	-876	+3.763	-943	+67	167
II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in TEUR)						
Mitarbeiter: innen der YFE	71	91	-20	95	-4	96
III. VORSTANDSVERGÜTUNG (in TEUR)						
Dr. Stefan Piëch (CEO) (seit 10/2006)	202	202	0	204	-2	204
Bernd Wendeln (COO) (06/2020 – 09/2024) – ohne Vergütung von Dritten	0	167	-167	212	-45	263
	202	369	-167	416	-47	467
IV. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in TEUR)						
Dr. Hans-Sebastian Graf von Wallwitz (Vorsitzender)	30	34	-4	35	-1	20
Andreas Aufschnaiter (stellv. Vorsitzender, Ausscheiden mit Ablauf der Hauptversammlung am 9. September 2024))	0	22	-22	30	-8	15
Mag. Johannes Thun-Hohenstein (Ausscheiden mit Ablauf der Hauptversammlung am 9. September 2024))	0	15	-15	20	-5	10
Dieter Becker (stellv. Vorsitzender, ab 9. September 2024)	23	8	+15			
Michael Jaffa	15	15	-0	15	11	4
	68	94	-26	100	51	49

München, den 27. April 2026

Für den Vorstand:



Dr. Stefan Piëch (CEO)

Für den Aufsichtsrat:



Dr. Hans-Sebastian Graf von Wallwitz
Aufsichtsratsvorsitzender