



Northern Data AG

Frankfurt am Main

Darstellung des Vorstandsvergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Northern Data AG

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Northern Data AG (nachfolgend auch die "**Gesellschaft**") wurde im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes im laufenden Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat umfassend überprüft und überarbeitet. Der Aufsichtsrat hat sich dabei im Sinne eines hohen Standards an Vergütungs-Governance auch an den Vorgaben des § 87a AktG orientiert, obgleich diese für die Northern Data AG rechtlich nicht verbindlich sind, da die Vorschrift nur für Gesellschaften gilt, deren Aktien an einem geregelten Markt im Sinne von § 3 Abs. 2 AktG gehandelt werden. Zur Sicherstellung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung hat der Aufsichtsrat zudem das Vergütungsberatungsunternehmen Willis Towers Watson zu Rate gezogen.

Der Aufsichtsrat hat das überarbeitete Vergütungssystem am 28. Juli 2022 beschlossen. Es soll für die Ausgestaltung künftiger Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern angewandt werden; ferner sollen die laufenden Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder auf dieser Grundlage angepasst werden.

a. Grundsätze des Vorstandsvergütungssystems und Bezug zur Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Vorstandsvergütung ist eng mit der Geschäftsstrategie und der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft verknüpft, um Anreize für eine erfolgreiche Vorstandsarbeit im Interesse der Gesellschaft zu schaffen und gute Leistungen angemessen zu honorieren. Zu berücksichtigen ist, dass die Gesellschaft seit 2017 – im Geschäftsjahr 2017 erfolgte die grundlegende Umstellung des Geschäftsmodells auf den Betrieb des Bitcoin-Mining – bereits ein beachtliches Umsatzwachstum von knapp EUR 52.000 im Geschäftsjahr 2017 auf ca. EUR 190 Mio. (konzernweit) im Geschäftsjahr 2021 vollzogen hat und dieser Wachstumskurs in den folgenden Jahren fortgesetzt werden soll. Dies erfordert hochmotivierte und leistungsstarke Vorstandsmitglieder. Vom Geschäftsmodell und der Unternehmensstrategie her ist die Gesellschaft dabei eher mit am US-Markt tätigen Gesellschaften als mit sonstigen am deutschen Markt tätigen Gesellschaften aus der IT-Branche vergleichbar. Dementsprechend handelt es sich bei den Hauptwettbewerbern der Gesellschaft um US-Gesellschaften. Das Vergütungssystem soll daher Vorstandsvergütungen ermöglichen, die im internationalen Marktumfeld – insbesondere im Vergleich mit in den USA ansässigen Gesellschaften – wettbewerbsfähig sind und den besonderen Herausforderungen der Informationstechnologiebranche gerecht werden.

Das Vergütungssystem und die Bemessung der individuellen Vergütung für die Vorstandsmitglieder beruht auf den nachfolgenden Grundsätzen:

- Vereinbarkeit mit den gesetzlichen Vorgaben zur Vorstandsvergütung,
- Förderung der langfristigen Geschäftsstrategie und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft,
- Angemessene Honorierung besonderer Leistungen und Reduzierung der Vergütung bei Zielverfehlungen,
- Marküblichkeit der Vergütungshöhe und -struktur.

Das Geschäftsmodell der Gesellschaft besteht darin, auf Grundlage von sog. High-Performance Computing ("HPC") zum einen das bewährte Konzept des Schürfens von Kryptowährungen (insbesondere sog. Bitcoin-Mining) beizubehalten und auszubauen. Darüber hinaus wird die Gesellschaft ihr Potential, große Datenmengen schnell und sicher zu verarbeiten, konsequent weiter ausbauen, um die Anwendungspalette im Bereich HPC zu erweitern und langfristig zu einem führenden Spezialanbieter im Bereich Cloud-Computing zu werden. Die Gesellschaft erweitert dazu stetig ihre Kapazitäten durch Bau und Erwerb neuer Rechenzentren und Standorte sowie die Entwicklung eigener Soft- und Hardwarelösungen und Kühlkonzepte. Ziel ist dabei, viele Standorte mit kleiner dimensionierten, flexiblen Rechenzentren mit vorbildlicher Umweltbilanz und ausgewogenen Risikoprofilen an Stelle eines großen, zentralen Standortes zu betreiben, um hohe Profitabilität mit Nachhaltigkeit zu verbinden.

Das neue Vergütungssystem fördert die Erreichung dieser Ziele zum einen, indem es kurzfristige, d.h. auf ein Geschäftsjahr bezogene, variable Vergütungsbestandteile vorsieht, die einerseits vom Erfolg des Gesamtunternehmens (sog. Cash Bonus 1, siehe dazu näher unten lit. c) cc)) und andererseits des Unternehmensbereichs HPC Computing (sog. Cash Bonus 2, siehe dazu näher unten lit. c) cc)) abhängen, wobei die konkreten Erfolgsziele und Zielwerte vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr nach pflichtgemäßem Ermessen auf Grundlage der Finanzplanung der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften festgelegt werden. Mögliche Ziele können dabei etwa das Erreichen eines bestimmten EBITDA-Zielwertes (bereinigt um die Effekte außergewöhnlicher Ereignisse wie umwandlungsrechtliche Vorgänge, Unternehmenskäufe oder -verkäufe oder Umstrukturierungen) oder das Erreichen einer bestimmten Anzahl im Geschäftsjahr geschürfter Bitcoins sein.

Zum anderen sieht das Vergütungssystem eine langfristige, d.h. auf mehrere Geschäftsjahre bezogene, variable Vergütungskomponente vor, die ausschließlich in Bitcoins gewährt wird (sog. Bitcoin Plan, siehe dazu näher unten lit. c) dd)). Die Bitcoins für den Bitcoin Plan müssen aus dem Schürfertrag der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften entnommen und dürfen nicht am Markt gekauft werden; eine Gewährung in Geld oder in anderen Kryptowährungen erfolgt nicht, so dass sämtliche mit dem Bitcoin verbundenen Werthaltigkeitsrisiken vollständig bei den Vorstandsmitgliedern liegen. Die an Vorstandsmitglieder insgesamt zu gewährende Bitcoin-Anzahl ist in jedem Fall auf einen maximalen Anteil am gesamten Schürfertrag der Gesellschaft begrenzt. Auch für die Gewährung von Bitcoins unter dem Bitcoin Plan ist die Erreichung bestimmter, vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegter Erfolgsziele erforderlich. Der Anteil dieser Vergütungskomponente an dem Zielbetrag der jährlichen Gesamtvergütung beträgt sowohl für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) als auch für jedes sonstige Vorstandsmitglied jeweils mehr als 50% (siehe dazu näher unten lit. c)), so dass ein besonders hoher Anreiz gesetzt wird, die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

b. Maximalbetrag der Gesamtvergütung pro Geschäftsjahr

Das Vergütungssystem sieht eine feste jährliche Vergütung sowie für jede variable Vergütungskomponente einen Zielbetrag bei hundertprozentiger Erreichung der für diese Komponente festgesetzten Ziele vor. Jede kurzfristige variable Vergütungskomponente ist auf einen Maximalbetrag in Höhe von 300% des Zielbetrags begrenzt. Die langfristige variable Vergütungskomponente ist auf das Vierfache des sog. BTC-Zielwerts (wie unter c) dd) (i) definiert) begrenzt, wobei eine Überschreitung des BTC-Zielwerts nur dann möglich ist, wenn die Gesellschaft ihre relevanten EBITDA Planungen erreicht oder übertroffen hat.

Zusammen mit der jeweiligen jährlichen Fixvergütung ergibt sich daraus eine maximale Gesamtvergütung pro Geschäftsjahr von EUR 3.750.000 zuzüglich 500 Bitcoins für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) und von EUR 2.400.000 zuzüglich 172 Bitcoins für jedes sonstige Vorstandsmitglied.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die langfristige variable Vergütungskomponente ausschließlich in Bitcoins aus dem Schürfertrag der Gesellschaft gewährt wird. Hierzu hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 einen Zielwert von 125 Bitcoins für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) und 43 Bitcoins für jedes sonstige Vorstandsmitglied festgelegt, die das Vorstandsmitglied bei hundertprozentiger Zielerreichung erhalten kann (sog. BTC-Zielwert wie unter c) dd) (i) definiert). Die Bitcoins für ein Geschäftsjahr werden im Verlauf des dreijährigen Bemessungszeitraums von der Gesellschaft aus dem Schürfertrag zurückgestellt und nur dann gewährt, wenn die Erfolgsziele erreicht und die übrigen Voraussetzungen des Bitcoin Plans erfüllt werden (siehe dazu näher unter lit. c) dd)). Dadurch wird gewährleistet, dass der Wert der langfristigen variablen Vergütungskomponente nicht nur vom langfristigen operativen Erfolg der Gesellschaft, sondern auch von der langfristigen Kursentwicklung des Bitcoins abhängig ist. Das Vergütungssystem sieht insoweit keine absolute Ober- oder Untergrenze für den Wert der gewährten Bitcoins, also den Wert der langfristigen variablen Vergütungskomponente, vor, sondern nur eine Obergrenze für die Anzahl der zu gewährenden Bitcoins.

c. Feste und variable Vergütungsbestandteile und jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung

aa) Übersicht

Die Gesamtvergütung besteht aus folgenden Vergütungsbestandteilen:

- Fixvergütung (einschließlich etwaiger im Vorstandsdienstvertrag vereinbarter Nebenleistungen),
- Kurzfristige variable Vergütungskomponenten (sog. "**Short Term Incentive**"), bestehend aus zwei erfolgsabhängigen Komponenten, die in Geld ausgezahlt werden (sog. "**Cash Bonus 1**" und "**Cash Bonus 2**"),
- Langfristige variable Vergütungskomponente (sog. "**Long Term Incentive**"), die in Bitcoin gewährt wird (sog. "**Bitcoin Plan**").

Der Aufsichtsrat setzt für jedes Geschäftsjahr, in der Regel innerhalb des ersten Quartals, eine Ziel-Gesamtvergütung (also die Gesamtvergütung bei hundertprozentiger Zielerreichung) für dieses Geschäftsjahr und die Zielbeträge (also die Maximalbeträge bei hundertprozentiger Zielerreichung) für die einzelnen Vergütungsbestandteile fest.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden folgende Zielbeträge festgelegt:

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	ZIELBETRAG*	
	VORSTANDSVORSITZENDER (CEO)	SONSTIGES VORSTANDSMITGLIED
Fixvergütung	EUR 750.000	EUR 525.000
Short Term Incentive – Cash Bonus 1	EUR 500.000	EUR 325.000
Short Term Incentive – Cash Bonus 2	EUR 500.000	EUR 300.000
Long Term Incentive – Bitcoin Plan**	125 Bitcoins ***	43 Bitcoins***
Ziel-Gesamtvergütung	EUR 1.750.000 plus 125 Bitcoins	EUR 1.150.000 plus 43 Bitcoins

* Die genannten Zielbeträge sind die auszuzahlenden Beträge für das jeweilige Geschäftsjahr bei 100% Zielerreichung.

** Alle Bitcoin (BTC) werden aus dem Mining Ertrag der Gesellschaft genommen; die Gesellschaft soll hierzu BTC in geeigneten Zeitabständen (monatlich/vierteljährlich/jährlich) auf ein gesondertes Konto zurücklegen. Das Preis- und Regulationsrisiko im Zusammenhang mit Bitcoin trägt das Vorstandsmitglied.

*** Gewährung und Auszahlung erfolgen immer in Bitcoin, nicht in Euro. Der für jedes Basisjahr festgelegte Zielbetrag von 125 Bitcoins bleibt, auch bei Kursänderungen, unverändert.

Für die Zielbeträge gilt folgendes:

- Eine Reduzierung der Fixvergütung während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags ist nur unter den Voraussetzungen des § 87 Abs. 2 AktG möglich. § 87 Abs. 2 AktG sieht vor, dass der Aufsichtsrat (oder im Fall eines gerichtlich bestellten Vorstandsmitglieds das Gericht auf Antrag des Aufsichtsrats) die Vergütung auf eine angemessene Höhe herabsetzen kann, wenn sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Vergütung verschlechtert und die Weitergewährung der festgesetzten Vergütung für die Gesellschaft unbillig wäre.
- Eine Reduzierung der Zielbeträge der variablen Vergütungskomponenten kann der Aufsichtsrat während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags nur nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung berechtigter Interessen des Vorstandsmitglieds vornehmen, soweit die variable Zielvergütung nicht mehr den Anforderungen des § 87 Abs. 1 AktG entspricht. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Ziel-Gesamtvergütung die übliche Vergütung ohne sachliche Gründe übersteigt.
- Der für den Bitcoin Plan im Geschäftsjahr 2022 vorgesehene BTC-Zielwert (wie unter c) dd) (i) definiert) gilt jeweils auch für die Geschäftsjahre 2023 und 2024. Der Aufsichtsrat ist jedoch berechtigt, den BTC-Zielwert nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen, wenn dies notwendig ist, um die Marktüblichkeit der variablen Zielvergütung des Vorstandsmitglieds zu gewährleisten (siehe dazu näher unter lit. c) dd)).

bb) Fixvergütung

Die Fixvergütung besteht aus einem erfolgsunabhängigen festen Jahresgehalt sowie ggf. im jeweiligen Vorstandsdiensvertrag festgelegter Nebenleistungen. Nebenleistungen können insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens zur beruflichen und privaten Nutzung, oder die Einbeziehung in die D&O-Versicherung der Gesellschaft sein.

Ausgehend von der Zielvergütung für den jeweiligen Vergütungsbestandteil beträgt bei Zielerreichung von 100% der Anteil der Fixvergütung an dem Zielbetrag der jährlichen Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2022 für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) ca. 17% und für die anderen Vorstandsmitglieder ca. 25% (für die Berechnung des Anteils des in Bitcoin zu gewährenden langfristigen variablen Vergütungsbestandteils wurde auf Grundlage des aktuellen Bitcoin-Kurses am 25. Juli 2022 am Handelsplatz Bitstamp ein Wert von rund EUR 21.400 pro Bitcoin zugrunde gelegt).

cc) Short Term Incentive (kurzfristige variable Vergütung)

Die kurzfristige variable Vergütung besteht aus dem vom Erfolg des Gesamtunternehmens abhängigen Cash Bonus 1 und dem vom Erfolg des Unternehmensbereichs "HPC Computing" abhängigen Cash Bonus 2, die jeweils in Euro gewährt werden.

Bei einer Zielerreichung von 100% beträgt, ausgehend von der Zielvergütung für den jeweiligen Vergütungsbestandteil, der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der jährlichen Gesamtzielvergütung im Geschäftsjahr 2022 für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) ca. 23% und für jedes sonstige Vorstandsmitglied ca. 30% (für die Berechnung des Anteils des in Bitcoin zu gewährenden langfristigen variablen Vergütungsbestandteils wurde auf Grundlage des aktuellen Bitcoin-Kurses am 25. Juli 2022 am Handelsplatz Bitstamp ein Wert von rund EUR 21.400 pro Bitcoin zugrunde gelegt).

Für die kurzfristige variable Vergütung gelten folgende Regelungen:

(i) Erfolgsziele und Zielwerte

Die Erfolgsziele und Zielwerte für die Gewährung des Cash Bonus 1 und des Cash Bonus 2 legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr nach pflichtgemäßem Ermessen auf Grundlage der Finanzplanung der Gesellschaft einschließlich ihrer Tochtergesellschaften fest.

Für das Geschäftsjahr 2022 werden als Erfolgsziele für den Cash Bonus 1 ein EBITDA-Wert, ermittelt auf Basis des geprüften Konzernabschlusses, und eine Anzahl von der Gesellschaft und ihren Tochtergesellschaften in dem jeweiligen Geschäftsjahr geschürften Bitcoins festgelegt, wobei beide Komponenten gleich (also zu jeweils 50%) gewichtet werden.

Der Cash Bonus 2 wird für das Geschäftsjahre 2022 anhand des erreichten EBITDA für den Geschäftsbereich HPC Computing der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften ermittelt.

Für den Cash Bonus 1 und den Cash Bonus 2 gilt: Die für das Geschäftsjahr 2022 vorgesehenen Ziele (EBITDA und Anzahl geschürfter Bitcoins) und – für den Cash Bonus 1 – deren Gewichtung zueinander, sollen für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 unverändert bleiben und werden ggf. bei sachlicher Notwendigkeit einvernehmlich angepasst. Für das Geschäftsjahr 2025 und spätere Geschäftsjahre werden sich der Aufsichtsrat und das jeweilige Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit einer etwaigen Verlängerung des Vorstandsmandats über die Fortführung bzw. Anpassung der Ziele abstimmen. Die konkreten Zielvorgaben wird der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr aufgrund der aktuellen Planung nach pflichtgemäßem Ermessen festlegen.

(ii) Bereinigung des EBITDA

Generell gilt für alle variablen Vergütungselemente – Short Term Incentive und Long Term Incentive (soweit das EBITDA hierfür künftig relevant werden sollte; derzeit ist für die Long Term Incentive-Komponente allein der Bitcoin-Schürfertrag maßgeblich, siehe dazu lit. c) dd)) –, dass das jeweils für die Vergütungsermittlung relevante EBITDA um die Effekte außergewöhnlicher Ereignisse (z.B. umwandlungsrechtliche Vorgänge, Unternehmenskäufe und/oder -verkäufe, Umstrukturierungen) zu bereinigen ist. Der Aufsichtsrat wird die Bereinigung nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Vorstandsmitglieds durchführen.

Wenn und soweit aufgrund der Anwendung von Rechnungslegungsvorschriften das festgestellte EBITDA den nachhaltigen Unternehmenserfolg insbesondere unter Berücksichtigung des erzielten Free Cash Flow der Gesellschaft bzw. des Konzerns (also der Gesellschaft zusammen mit ihren Tochtergesellschaften) nur unzureichend widerspiegelt und dies nach pflichtgemäßer Überzeugung des Aufsichtsrats zu einer der Höhe nach unangemessen niedrigen variablen Vergütung eines Vorstandsmitglieds führen würde, kann der Aufsichtsrat den Betrag des jeweiligen variablen Vergütungselements für dieses Vorstandsmitglied nach billigem Ermessen und unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des betroffenen Vorstandsmitglieds nach oben anpassen.

(iii) Bemessung von Cash Bonus 1 und Cash Bonus 2

Cash Bonus 1:

Für den Cash Bonus 1 wird auf Basis der festgelegten Gewichtung aus der Erreichung der festgelegten Erfolgsziele eine durchschnittliche Zielerreichung ermittelt. Auf Grundlage der durchschnittlichen Zielerreichung wird der Betrag des Cash Bonus 1 ermittelt. Dabei gilt folgendes:

- Der Cash Bonus 1 beträgt Null, wenn die durchschnittliche Zielerreichung unter 50% liegt.
- Bei einer durchschnittlichen Zielerreichung von 100% wird der Cash Bonus 1 in Höhe des festgelegten Zielbonus gezahlt.
- Bei Über- oder Unterschreitung reduziert bzw. erhöht sich der Zielbonus entsprechend linear.
- Wenn die Zielerreichung für das EBITDA Ziel unter 50% liegt, wird kein Cash Bonus 1 gezahlt, sofern nicht insgesamt die Performance der Gesellschaft nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats dennoch die Gewährung eines Cash Bonus 1 rechtfertigt. Dagegen kann eine Zielerreichung von unter 50% bei der Anzahl der geschürften Bitcoins durch eine Zielerreichung von über 50% beim EBITDA-bezogenen Ziel ausgeglichen werden, sofern die durchschnittliche Zielerreichung mindestens 50% beträgt.
- Bei Überschreitung von 100% durchschnittlicher Zielerreichung ist der Cash Bonus 1 nach oben auf einen Maximalbetrag in Höhe von 300 % des festgelegten Zielbonus begrenzt.

Cash Bonus 2:

Für den Cash Bonus 2 gelten die vorstehend beschriebenen Regelungen zum Cash Bonus 1, jedoch mit der Maßgabe, dass aufgrund des Einzelziels keine durchschnittliche Zielerreichung zu bilden ist. Der Cash Bonus 2 beträgt daher Null, wenn die Zielerreichung beim EBITDA-bezogenen Ziel des Cash Bonus 2 unter 50% liegt.

(iv) Kürzung bei Compliance-Verstößen

Der Aufsichtsrat kann die kurzfristige variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen kürzen, wenn ein Compliance-Verstoß des Vorstandsmitglieds während des entsprechenden Geschäftsjahres vorliegt. Die Kürzung soll in der Regel 45% nicht überschreiten, eine weitergehende Kürzung oder ein Entfall sind aber unter Berücksichtigung der Schwere des Verstoßes und der Höhe des Schadens für die Gesellschaft möglich, insbesondere bei sog. Schweren Compliance-Verstößen.

Relevante "**Compliance-Verstöße**" sind unter anderem:

- Schwerwiegende Pflichtverletzungen des Vorstandsmitglieds, die zu einer rechtskräftigen strafrechtlichen Verurteilung des Vorstandsmitglieds aufgrund eines Sachverhalts im dienstlichen Umfeld oder zu erheblichen finanziellen Verlusten bzw. Schäden für die Gesellschaft geführt haben.
- Schwerwiegende Verstöße des Vorstandsmitglieds gegen wesentliche Regelungen des gesellschaftsinternen Verhaltenskodex oder anderer Richtlinien der Gesellschaft in Bezug auf Verhalten und Eignung.

"**Schwere Compliance-Verstöße**" sind Straftaten des jeweiligen Vorstandsmitglieds zu Lasten der Gesellschaft oder andere Pflichtverletzungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds, die die Gesellschaft zur Kündigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund berechtigen würden.

Wenn bei Festsetzung der kurzfristigen variablen Vergütung interne oder externe Ermittlungen (etwa von Strafverfolgungs- oder Aufsichtsbehörden) im Hinblick auf etwaige Compliance-Verstöße laufen, kann der Aufsichtsrat entscheiden, bis zu maximal 55% des Cash Bonus 1 und / oder des Cash Bonus 2 als Vorauszahlung unter dem Vorbehalt der Rückforderung auszuzahlen und über die Auszahlung des restlichen Anteils (45%) nach Abschluss der Ermittlungen entscheiden. Im Fall von Ermittlungen wegen Schwerer Compliance-Verstöße sind stets 100% der ausstehenden kurzfristigen variablen Vergütung bis zum Abschluss der Ermittlungen einzubehalten.

Ein Compliance-Verstoß, der bereits Gegenstand einer Entscheidung des Aufsichtsrats über eine Kürzung von variabler Vergütung für ein Geschäftsjahr war, darf nicht mehr für ein anderes Geschäftsjahr herangezogen werden.

(v) Anspruchsentstehung und Fälligkeit

Der Aufsichtsrat wird nach Vorliegen der relevanten geprüften Jahresabschlüsse über die Zahlung und die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr beschließen. Die kurzfristige variable Vergütung wird mit dem Gehaltslauf nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

(vi) Anpassungen

Im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen, die zu einer unangemessen hohen oder unangemessen niedrigen Vergütung führen oder deren Bemessung erheblich verfälschen würden (z.B. im Fall von umwandlungsrechtlichen Vorgängen, Unternehmenskäufen oder -verkäufen oder Umstrukturierungen), kann der Aufsichtsrat die kurzfristige variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Vorstandsmitglieds anpassen.

dd) Long Term Incentive (langfristige variable Vergütung) – Bitcoin Plan

Die langfristige variable Vergütung ist auf das langfristige nachhaltige Wachstum der Gesellschaft ausgerichtet und wird in Form von Bitcoin gewährt (sog. "**Bitcoin Plan**"), die aus dem Schürfertrag der Gesellschaft und ihrer Tochterunternehmen entnommen werden.

Bei 100% Zielerreichung beträgt der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der jährlichen Gesamtzielvergütung im Geschäftsjahr 2022 für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) ca. 60% und für jedes sonstige Vorstandsmitglied ca. 44% (für die Berechnung des Anteils des in Bitcoin zu gewährenden langfristigen variablen Vergütungsbestandteils wurde auf Grundlage des aktuellen Bitcoin-Kurses am 25. Juli 2022 am Handelsplatz Bitstamp ein Wert von rund EUR 21.400 pro Bitcoin zugrunde gelegt).

(i) Festlegung des sog. BTC-Zielwerts

Der Aufsichtsrat hat für die Geschäftsjahre (jeweils auch als "**Basisjahr**" bezeichnet) 2022, 2023 und 2024 einen Zielbetrag von 125 Bitcoins für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) und von 43 Bitcoin für jedes sonstige Vorstandsmitglied festgelegt, der jeweils bei hundertprozentiger Zielerreichung zu gewähren ist (auch "**BTC-Zielwert**"). Bei der Festlegung des jeweiligen BTC-Zielwerts hat der Aufsichtsrat den Benchmark-Bericht für 2022 des Vergütungsberaters Willis Towers Watson berücksichtigt.

Eine Anpassung des BTC-Zielwertes für zukünftige Basisjahre (also für die Basisjahre 2023 und 2024) ist nur nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung berechtigter Interessen des Vorstandsmitglieds möglich, soweit die variable Zielvergütung nicht den Anforderungen des § 87 Abs. 1 AktG entspricht.

(ii) Festlegung des Bemessungszeitraums

Der Bemessungszeitraum für die langfristige variable Vergütungskomponente beträgt drei Jahre.

(iii) Anspruchsentstehung

Ein Anspruch auf die Gewährung von Bitcoin unter dem Bitcoin Plan entsteht nur

1. wenn die festgelegten Erfolgsziele (soweit einschlägig gemäß der relevanten geprüften Abschlüsse für die Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums) zu mindestens 50% ("**Erfolgsschwelle**") erreicht wurden;
2. soweit für das entsprechende Basisjahr kein Verfall aufgrund von Compliance-Verstößen bzw. Schweren Compliance-Verstößen festgestellt ist (siehe dazu unten unter (vii)) und
3. soweit die Bitcoin-Schwelle (siehe dazu unten unter (viii)) nicht überschritten wird.

(iv) Erfolgsziele und Zielwerte

Für das Basisjahr 2022 wird als Erfolgsziel die Gesamtanzahl der von der Gesellschaft und ihren Tochtergesellschaften geschürften Bitcoins gemäß der relevanten Planung der Gesellschaft für den Bemessungszeitraum 2022 bis 2024 (kumuliert über den Bemessungszeitraum) festgelegt.

Die Art des Ziels (Anzahl geschürfter Bitcoins) soll für die Basisjahre 2023 und 2024 unverändert bleiben, wobei bei sachlicher Notwendigkeit andere oder zusätzliche Zielarten (und bei mehreren Zielarten auch deren relative Gewichtung) einvernehmlich festgelegt werden können. Für das Basisjahr 2025 und spätere Basisjahre werden sich der Aufsichtsrat und das jeweilige Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit einer etwaigen Verlängerung des Vorstandsmandats über die Fortführung bzw. Anpassung der Ziele abstimmen. Die konkreten Zielvorgaben wird der Aufsichtsrat für jedes Basisjahr aufgrund der aktuellen Planung nach pflichtgemäßem Ermessen festlegen.

(v) Ermittlung der für ein Basisjahr zu gewährenden Anzahl von Bitcoins

Aus der über den Bemessungszeitraum kumulierten Zielerreichung für die festgelegten Erfolgsziele wird (ggf. auf Basis der festgelegten Gewichtung) eine durchschnittliche Zielerreichung für die jeweiligen Basisjahre ermittelt.

Auf Grundlage der durchschnittlichen Zielerreichung wird die Anzahl der für ein Basisjahr zu gewährenden Bitcoins wie folgt ermittelt:

- Die Zahl der Bitcoins beträgt Null, wenn die durchschnittliche Zielerreichung unter 50% liegt.
- Bei einer Zielerreichung zwischen 50% und 100% wird die Zahl der BTC nach unten linear angepasst.
- Bei einer durchschnittlichen Zielerreichung von 100% wird eine Anzahl von Bitcoin gewährt, die dem festgelegten BTC-Zielwert entspricht.
- Bei einer durchschnittlichen Zielerreichung von über 100% wird die Zahl der BTC linear nach oben angepasst, wenn – soweit der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen nicht anders entscheidet - die Gruppe über den jeweiligen Bemessungszeitraum des Basisjahres (also z.B. für das Basisjahr 2022 über den Bemessungszeitraum 2022 bis 2024) kumuliert ein positives EBITDA mindestens in Höhe der für die einzelnen Jahre des Bemessungszeitraums maßgeblichen kumulierten EBITDA Planung erreicht. Die Zahl der zu gewährenden Bitcoins ist jedoch nach oben auf eine Maximalzahl in Höhe des vierfachen des BTC-Zielwertes begrenzt.
- Die Anzahl der zu gewährenden Bitcoins wird jeweils nach oben auf eine volle Zahl aufgerundet.

(vi) Regelung bei vorzeitigem Ausscheiden

Endet das Amt des Vorstandsmitglieds vor Ablauf eines oder mehrerer Bemessungszeiträume, wird die durchschnittliche Zielerreichung für das oder die betroffenen Basisjahre auch nach Ausscheiden des Vorstandsmitglieds wie vorstehend beschrieben ermittelt. Wenn die durchschnittliche Zielerreichung eines oder mehrerer betroffener Basisjahre 50% unterschreitet, wird eine durchschnittliche Zielerreichung für das oder die betroffenen Basisjahr(e) von 50% unterstellt.

(vii) Kürzung bei Compliance-Verstößen

Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund von während des betreffenden Basisjahres begangener Compliance-Verstöße bzw. Schwerer Compliance-Verstöße eine Kürzung oder einen vollständigen Verfall von unter dem Bitcoin Plan zu gewährenden Bitcoins beschließen. Es gelten insoweit die bereits für die kurzfristige variable Vergütungskomponente (oben unter lit. c) cc) (iv)) beschriebenen Regeln.

(viii) Bitcoin-Schwelle

Bitcoins unter dem Bitcoin Plan werden nur aus dem von der Gesellschaft einschließlich ihrer Tochtergesellschaften geschürften Bitcoin-Ertrag geliefert und nicht am Markt gekauft.

Hierzu legt die Gesellschaft die notwendigen Bitcoins aus dem Schürfertrag der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften auf ein gesondertes Konto zurück. Die Zahl der für ein Basisjahr zu liefernden Bitcoins ist für den Vorstandsvorsitzenden auf 10% und für alle sonstigen Vorstandsmitglieder auf insgesamt 5% des gesamten von der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften geschürften Bitcoin-Ertrags in dem jeweiligen Basisjahr ("**Bitcoin-Schwelle**") begrenzt. Soweit die unter dem Bitcoin Plan in einem Jahr zu liefernde Zahl an Bitcoin die Bitcoin-Schwelle übersteigt, kann der überschreitende Teil in den Folgejahren desselben Bemessungszeitraums verdient werden, jedoch nur, soweit die Bitcoin-Schwelle (unter Berücksichtigung der für das jeweilige Folgejahr gewährten Bitcoins sowie der für Vorjahre „nacherdienten“ Bitcoins) für das jeweilige Folgejahr nicht überschritten wird. Im Übrigen erlischt der Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Lieferung von Bitcoins (Verfall) bei Überschreitung der Bitcoin-Schwelle.

(ix) Lieferung der Bitcoins

Der Aufsichtsrat wird nach Vorliegen des geprüften Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums darüber beschließen, ob und in welcher Höhe für das entsprechende Basisjahr Bitcoin zu liefern sind. Dementsprechend wird der Aufsichtsrat beispielsweise nach Vorliegen des geprüften Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 entscheiden, ob und in welcher Höhe Bitcoins für das Basisjahr 2022 zu gewähren sind.

Die einem Vorstandsmitglied für ein Basisjahr zu liefernden Bitcoins werden innerhalb des Monats, der auf die Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die Gewährung von Bitcoins für das entsprechende Basisjahr folgt, auf das Bitcoin-Konto des jeweiligen Vorstandsmitglieds gebucht.

(x) Anpassungen

Der Aufsichtsrat ist im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen, die zu einer unangemessenen Vergütung führen oder deren Bemessung erheblich verfälschen würden (z.B. im Fall von umwandlungsrechtlichen Vorgängen, Unternehmenskäufen oder -verkäufen oder Umstrukturierungen), berechtigt, die Anzahl der zu gewährenden Bitcoins bzw. die Bedingungen des Bitcoin Plans nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des jeweiligen Vorstandsmitglieds anzupassen.

d. Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile

Relevante Leistungskriterien für die kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten für die Geschäftsjahre 2022 bis einschließlich 2024 sind die Anzahl von der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften geschürften Bitcoins, das EBITDA der Gruppe sowie das EBITDA des Geschäftsbereichs HPC Computing (siehe Einzelheiten oben). Damit ist die variable Vergütung derzeit sowohl an die Steigerung des operativen Ertrags im gegenwärtigen Kerngeschäftsfeld der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften als auch an die nachhaltige Gewinnentwicklung, und damit die Steigerung des Unternehmenswertes, in der Gruppe und im strategischen Zukunftsbereich HPC Computing geknüpft. Für spätere Geschäftsjahre können andere oder weitere Leistungskriterien festgelegt werden, etwa die Erreichung umweltbezogener oder sonstiger nichtfinanzieller Ziele.

Die konkreten Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat, wie oben unter lit. c) näher beschrieben, für jedes Geschäftsjahr anhand der aktuellen Planungen fest. Die Auszahlungsbeträge bzw. im Fall des Bitcoin Plan die Anzahl der zu gewährenden Bitcoins wird dann jeweils anhand der Zielerreichung berechnet. Ein Ermessensspielraum für Anpassungen steht dem Aufsichtsrat dabei jeweils nur im Fall außergewöhnlicher Ereignisse zu, die zu einer unangemessenen Vergütung führen oder deren Bemessung erheblich verfälschen würde.

e. Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen

Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütungskomponente unter dem Bitcoin Plan ist für die Dauer des dreijährigen Bemessungszeitraums aufgeschoben.

Darüber hinaus ist eine Aufschiebung der Auszahlung bzw. der Lieferung von Bitcoins unter dem Bitcoin Plan wie vorstehend beschrieben im Fall laufender Ermittlungen wegen (potentieller) Compliance-Verstöße bzw. Schwerer Compliance-Verstöße möglich.

f. Möglichkeiten zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile können wie vorstehend (unter lit. c) cc) (iv) bzw. lit. c) dd) (vii)) beschrieben zurückgefordert werden, wenn der Aufsichtsrat aufgrund laufender Ermittlungen wegen (potentieller) Compliance-Verstöße bzw. Schwerer Compliance-Verstöße einen Teil der variablen Vergütung als Vorauszahlung auszahlt. Im Übrigen ist eine Rückforderung vertragsgemäß bereits ausgezahlter Vergütungsbestandteile nicht vertraglich vorbehalten.

g. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und ausstehende Aktienoptionen

Die vorstehend beschriebene konkrete Vergütung für das betreffende Vorstandsmitglied wird dienstvertraglich geregelt. Die Dienstverträge sind für die jeweilige Amtsperiode des Vorstandsmitglieds geschlossen.

Die amtierenden Vorstandsmitglieder haben im Rahmen der bisherigen Vergütungssysteme Aktienoptionen erhalten, die zum Teil erst in der Zukunft ausübbar sind. Diese bereits gewährten Aktienoptionen und die dazugehörigen Ausübungsbedingungen sind jedoch kein Bestandteil des hier beschriebenen neuen Vergütungssystems.

Weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte, insbesondere Versorgungszusagen oder Zusagen von Entlassungsschädigungen bestehen nicht.

h. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben festgesetzt und wird von ihm jährlich im Rahmen der Bilanzsitzung insbesondere auf seine Angemessenheit hin überprüft. Soweit erforderlich, werden entsprechende Änderungen und Anpassungen vorgenommen.

Die Gesamtbezüge für jedes Vorstandsmitglied werden vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Vergütungssystems gesondert festgesetzt. Wie von § 87 Abs. 1 AktG vorgeschrieben, achtet der Aufsichtsrat dabei darauf, dass die Gesamtbezüge des jeweiligen Vorstandsmitglieds in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen dieses Vorstandsmitglieds stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Soweit erforderlich, lässt sich der Aufsichtsrat bei der Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems oder der Festsetzung der individuellen Vorstandsvergütung von externen Vergütungsexperten unterstützen, beispielsweise um geeignete Vergleichsgruppen zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung zu ermitteln. Wenn externe Experten herangezogen werden, stellt der Aufsichtsrat deren Unabhängigkeit von der Gesellschaft und den Vorstandsmitgliedern sicher.

Da der Aufsichtsrat der Gesellschaft nur aus drei Personen besteht und keine Ausschüsse gebildet hat, werden die vorgenannten Aufgaben stets vom Gesamtaufsichtsrat wahrgenommen.

Soweit bei einem Aufsichtsratsmitglied im Zusammenhang mit Fragen der Vorstandsvergütung Interessenkonflikte auftreten sollten, werden diese nach den allgemeinen für Interessenkonflikte geltenden rechtlichen Vorgaben behandelt. Soweit erforderlich, wird das betroffene Aufsichtsratsmitglied sich danach bei der Abstimmung der Stimme enthalten. Im Fall dauerhafter und wesentlicher Interessenkonflikte kann es auch zu einer Beendigung des Aufsichtsratsmandates kommen.

Frankfurt am Main, im September 2022

Northern Data AG