

# VERGÜTUNGSBERICHT NACH § 162 AktG

## Vergütungsbericht von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Cherry SE (im Folgenden auch „Cherry SE“ oder „Cherry“) gemäß § 162 AktG erstellt. Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Cherry und gibt Auskunft über die im Geschäftsjahr 2024 jedem gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von Cherry gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht entspricht den aktuellen rechtlichen und regulatorischen Vorgaben, insbesondere des § 162 Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Er entspricht zudem den anwendbaren Vorgaben der gültigen Rechnungslegungsvorschriften für kapitalmarktorientierte Unternehmen (Handelsgesetzbuch „HGB“, International Financial Reporting Standards „IFRS“) und den Leitlinien, die vom Arbeitskreis „Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung“ herausgegeben wurden.

### Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Das Geschäftsjahr 2024 war für die Cherry SE ein weiteres Jahr intensiver Veränderungen in einem herausfordernden und schwierigen Umfeld. Trotz erheblicher Anstrengungen im Rahmen des eingeleiteten Transformationsprogrammes, welches im Jahresverlauf umgesetzt wurde, blieben Umsatz und Ergebnis deutlich unter den eigenen Erwartungen zurück. Dennoch wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr entscheidende Schritte vollzogen, um CHERRY langfristig zukunftssicher und profitabel aufzustellen. Der Fokus lag dabei auf der Stabilisierung der Profitabilität, der Verbesserung der Kostenstruktur, der Stärkung der Liquidität und der Schärfung der Marktposition in allen Geschäftssegmenten.

Die konjunkturelle Gesamtlage in den relevanten Schlüsselregionen blieb von Unsicherheiten belastet. Insbesondere Deutschland als größter Einzelmarkt von CHERRY verzeichnete im zweiten Jahr in Folge eine Rezession. Die daraus resultierende Konsumzurückhaltung belastete insbesondere den Bereich GAMING & OFFICE PERIPHERALS, während zusätzliche geopolitische Unsicherheiten und neue regulatorische Anforderungen, wie das deutsche Lieferkettengesetz, die Situation zusätzlich erschwerten. Auch die Risiken der internationalen Transportschifffahrt im Roten Meer sowie der Ansturm auf Containerkapazitäten im Vorfeld der US-Wahl stellten im Berichtsjahr eine zusätzliche Belastung für unsere Exportgeschäfte dar.

Trotz der genannten Herausforderungen wurde die strategische Neuausrichtung im abgeschlossenen Kalenderjahr konsequent umgesetzt und mit Wirkung zum 1. Januar 2025 eine neue, schlanke Führungs- und Organisationsstruktur implementiert, die das Unternehmen optimal auf zukünftiges Wachstum und Profitabilität ausrichtet. Durch die Zentralisierung von Produktmanagement, Vertrieb und Marketing für die Bereiche Components und Peripherals sowie die Integration von Components unter einer zentralen Führungseinheit wird die Effizienz gesteigert und die strategische Ausrichtung klar fokussiert. Das Segment Digital Health & Solutions bleibt weiterhin eigenständig, um die Entwicklung digitaler Gesundheitslösungen intensiv voranzutreiben. Mit der Neuausrichtung des Vertriebsnetzwerks und der Straffung der Konzernstruktur durch die Reduzierung von Gesellschaften und Prozessen stellt sich Cherry SE für die kommenden Herausforderungen und Wachstumschancen optimal auf. Diese tiefgreifenden strukturellen Anpassungen bieten eine solide Grundlage, um die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und in einer zunehmend dynamischen Marktlandschaft erfolgreich zu bleiben.

Mit einem Schlusskurs am 29.12.2023 von EUR 3,19 verzeichnete die Aktie am 17.01.2024 einen Jahreshöchststand von EUR 3,60. Am 08.10.2024 erreichte die Aktie das Jahrestief und notierte bei EUR 0,52. Zum Ende des Geschäftsjahres am 31.12.2024 notierte die Aktie bei EUR 1,14.

### Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands und Aufsichtsrats

Der Vorstand der Cherry SE bestand vom 01.01.2024 bis zum 31.07.2024 aus drei Mitgliedern, dem Vorstandsvorsitzenden (CEO), Herrn Oliver Kaltner, dem COO Herrn Dr. Udo Streller sowie dem CFO Herrn Dr. Mathias Dähn, der zum 31.07.2024 aus dem Unternehmen ausschied.

Im Geschäftsjahr 2024 bestand der Aufsichtsrat der Cherry SE aus Marcel Stolk (Vorsitzender des Aufsichtsrats und Mitglied des Personal- und Vergütungsausschusses), James Burns (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Prüfungsausschusses), Heather Faust (Vorsitzende des Personal- und Vergütungsausschusses, Mitglied des Prüfungsausschusses), Steven M. Greenberg (Vorsitzender des Nominierungsausschusses), Charlotte Hovmand Johs (Mitglied des Nominierungsausschusses), Dino Sawaya (Mitglied des Prüfungsausschusses und des Nominierungsausschusses), Dr. Ashley Saulsbury ab dem 24.07.2024 (Mitglied des Nominierungsausschusses) sowie Harald von Heynitz ab dem 05.04.2024 (Mitglied des Prüfungsausschusses). Dino Sawaya schied aus dem Aufsichtsrat aus, sein Mandat endete am 24.07.2024.

Im Jahresverlauf übernahm Steven M. Greenberg den Vorsitz des neuen Ausschusses für Technik und Innovation und übergab den Vorsitz am Nominierungsausschuss an Chalotte Hovmand Johs, blieb selbst aber noch Mitglied in dem Ausschuss. Die weiteren Mitglieder des neuen Ausschusses für Technik und Innovation wurden Charlotte Hovmand Johs und Dr. Ashley Saulsbury. Da die

zusätzlichen Mandate für das Geschäftsjahr 2024 i. W. vergütungsneutral behandelt wurden, wird in Tabelle 11 des Vergütungsberichts die Vergütung für die ursprünglichen Mandate ausgewiesen.

## Angemessenheit der Vorstandsvergütung und Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand sowie die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsratsplenum – nach entsprechender Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss – festgelegt und regelmäßig überprüft. Die vom Aufsichtsrat und Vergütungsausschuss im Berichtsjahr behandelten Themen werden im Bericht des Aufsichtsrats detailliert erläutert.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie die Höhe der Gesamtvergütung. Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

### Horizontalvergleich (externer Vergleich)

Im Horizontalvergleich stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht und darüber hinaus marktüblich ist. Insbesondere werden dabei die Vergütungshöhen und -strukturen vergleichbarer Unternehmen (Peer Groups) untersucht. Für diesen Vergleich werden im Hinblick auf die Marktstellung der Cherry (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Unternehmen herangezogen.

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung beachtet der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vergütung, insbesondere unter Heranziehung des Vergütungsniveaus von Unternehmen des Prime Standard sowie weiterer, ausgewählter nationaler und internationaler Unternehmen der Elektronik und Hardware Branche. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung im Horizontalvergleich erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat, um in Anbetracht der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft die Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vorstandsvergütung zu gewährleisten. Bei der im Berichtsjahr durchgeführten Angemessenheitsprüfung wurden neben den Unternehmen des Prime Standard insbesondere folgende nationale und internationale Unternehmen zum Vergleich herangezogen: Corsair Gaming Inc., Naccon SA, Logitech International SA, Turtle Beach Corp., Asustek Computer Inc.

### Vertikalvergleich (interner Vergleich)

Neben dem horizontalen Vergleich vergleicht der Aufsichtsrat in einem vertikalen Vergleich die Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Belegschaft. In dem in der Hauptversammlung am 24.07.2024 gebilligten Vergütungssystem der Cherry SE verpflichtet sich der Aufsichtsrat für den Vertikalvergleich neben den Führungskräften auch die Vergütungsentwicklung der gesamten Belegschaft heranzuziehen. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft prüft daher die Entwicklung der konkreten Gesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands innerhalb des Unternehmens, im Verhältnis der Vergütungsentwicklung des oberen Führungskreises als auch der Belegschaft insgesamt. Der obere Führungskreis setzt sich dabei aus der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zusammen, die insbesondere die Bereichsleiter der vier Geschäftsbereiche sowie die Leiter der wesentlichen Fachabteilungen umfasst. Die Belegschaft insgesamt umfasst die weltweit angestellten Mitarbeiter der Cherry-Gruppe.

Im Geschäftsjahr 2024 sank die gewährte und geschuldete Vergütung (ohne Berücksichtigung von Signing Bonus und Abfindung) des Vorstandes um -2,4%. Die Vergütung inkl. aller Nebenkosten der gesamten Belegschaft fiel im Vergleich zum Vorjahr um -0,6%.

Tabelle 1 – Durchschnittliche Vergütung im Zeitverlauf

	2021	2022	2023	2024
Durchschnittliche Vergütung pro Vollzeitäquivalent	EUR 62.283	EUR 62.520	EUR 64.396	EUR 67.810
Veränderung zum Vorjahr		0,4%	3,0%	5,3%

Anmerkung: Die Darstellung zeigt die durchschnittliche Vergütung der gesamten Belegschaft ohne die Mitglieder des Vorstands, der 1. Managementebene, Auszubildender, Aushilfen, Praktikanten sowie Werkstudenten. Es wurden weiterhin keine Abfindungszahlungen berücksichtigt. Die Erhöhung in 2024 ist u.a. durch die Tarifierhöhung in Deutschland und der allgemeinen Entgelterhöhungen in China begründet.

## Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Gemäß § 120a AktG ist für die Mitglieder des Vorstands ein Vergütungssystem zu billigen, das den Anforderungen des § 87a AktG und den Empfehlungen des DCGK gemäß § 120a Abs. 1 AktG entspricht, was in der Regel in der Hauptversammlung geschieht. In der Hauptversammlung der Gesellschaft am 24.07.2024 wurde das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gebilligt.

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich grundsätzlich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie an seinen Zukunftsaussichten. Es orientiert sich ferner an der Unternehmensstrategie und schafft so einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung.

Gleichzeitig werden sowohl die Aufgaben und Leistungen des Gesamtvorstands als auch des jeweiligen Vorstandsmitglieds berücksichtigt. Aus diesem Grund basiert das Vergütungssystem auf transparenten, leistungsbezogenen und auf den Unternehmenserfolg sowie auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Parametern. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in den Fokus zu stellen.

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Der Personal- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates unterstützt den Aufsichtsrat dabei, überwacht die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Bei wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

### Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Cherry SE im Überblick

Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds (Grundvergütung, Nebenleistungen, Altersversorgung, kurzfristige variable Vergütung („STI“) und langfristiger variable Vergütung („LTI“)) Sorge getragen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Vergütungsstruktur wurde im 06.2021 durch den Aufsichtsrat unter Zuhilfenahme externer Vergütungsberater auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Variable Vergütungsbestandteile haben daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und für außerordentliche Entwicklungen wurden Begrenzungen vereinbart.

Die Leistungskriterien für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung sind abgeleitet aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens. Sie zielen primär auf die Steigerung der Profitabilität ab. Aus diesem Grund bilden das bereinigte EBITDA in Verbindung mit der relativen Aktienkursentwicklung als Steuerungsgrößen der Cherry SE die wesentlichen Leistungskriterien der variablen Vergütung. Unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder soll so die Nachhaltigkeit des Wirtschaftens sichergestellt und der gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung der Cherry SE Rechnung getragen werden. Deshalb wurden für das STI, neben dem finanziellen Ziel des bereinigten EBITDA, auch die Erreichung nicht-finanzieller Ziele vereinbart. Das LTI beinhaltet weiterhin ausschließlich das Erreichen finanzieller Ziele.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die einzelnen Bestandteile der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2024, einschließlich ihrer Ausgestaltung und der zugrunde liegenden Zielsetzung. Die Zielwerte für die Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile werden jährlich durch den Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs festgelegt. Sämtliche variablen Vergütungsbestandteile sind jeweils auf einen maximalen Auszahlungsbetrag begrenzt (Cap). Im abgelaufenen Geschäftsjahr erhielt der Vorstand die Vergütungsbestandteile grundsätzlich ab dem 1. Januar 2024. Für die variable Vergütung bestehen zudem Malus- und Clawback-Regelungen. Zudem ist die jährliche Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands durch eine Maximalvergütung begrenzt.

Darüber hinaus bildet ein Aktienhalteprogramm einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, während der Laufzeit seines Vorstandsdienstvertrags mindestens in Höhe von 200 % (CEO und CFO) bzw. 150% (COO) der jährlichen Grundvergütung Cherry-Aktien bis zum Ende der Aufbauphase zu erwerben und zu halten.

Die nachfolgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems des Vorstands, die zugrundeliegenden Ziele einschließlich Strategiebezug sowie ihre konkrete Ausgestaltung im Geschäftsjahr 2024.

Ausgestaltung in der aktuellen Vergütungsstruktur	Strategiebezug	Anwendung im Geschäftsjahr 2024
<b>Festvergütung</b>		
<b>Grundvergütung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliches festes erfolgsunabhängiges Grundgehalt</li> <li>Auszahlung in zwölf Monatsraten</li> </ul>	Soll die Rolle und den Verantwortungsbereich im Vorstand widerspiegeln. Soll ein angemessenes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern.	CEO: 415.000 EUR p.a. CFO: 305.000 EUR p.a. COO: 292.500 EUR p.a.
<b>Nebenleistung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewährung marktüblicher Sachbezüge und Nebenleistungen</li> <li>Versicherungsleistungen</li> </ul>	Gewährung marktüblicher Nebenleistungen und Übernahme von Kosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit stehen und diese fördern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstwagen oder Car Allowance</li> <li>Unfallversicherung</li> <li>Beiträge zur gesetzlichen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung</li> <li>Einbeziehung in Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&amp;O-Versicherung)</li> </ul>
<b>Altersvorsorge</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuschüsse zur eigenfinanzierten betrieblichen Altersversorgung</li> </ul>	Soll eine teilweise Altersvorsorge absichern und wird nur gewährt, wenn mindestens derselbe Betrag auch vom Vorstand zusätzlich einbezahlt wird. Aufbau und Absicherung einer adäquaten Altersvorsorge sind Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung.	<b>Chief Operating Officer</b> 6.663 EUR p.a.  Während der Laufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags leistet die Gesellschaft den Arbeitgeberanteil in Höhe von EUR 4.800 EUR p.a. zur eigenfinanzierten Altersvorsorge. Weiterhin besteht eine Direktversicherung mit einem jährlichen Beitrag i.H.v. EUR 1.863.
<b>Erfolgsabhängige jährliche Vergütung</b>		
<b>Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Jahresbonus basierend auf Zielbetrag</li> <li>Leistungskriterien:             <ul style="list-style-type: none"> <li>70% bereinigte Konzern-EBITDA</li> <li>30% nicht-finanzielles Erfolgsziel</li> </ul> </li> <li>Laufzeit: Ein Jahr</li> <li>Barauszahlung mit erster Gehaltsabrechnung nach Billigung des Konzernabschlusses</li> <li>Maximaler Auszahlungsbetrag ist prozentual in Abhängigkeit</li> </ul>	Der STI ist ein leistungsorientierter variabler Vergütungsbestandteil mit einjährigem Bemessungszeitraum, der den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung incentiviert. Der STI soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder fördern.	<b>Vorstandsvorsitzender:</b> 80 % = 332.000 EUR (bei 100% Zielerreichung) der jährlichen Grundvergütung ab Erreichung eines zu erzielenden Schwellenwertes von 85% der vereinbarten Ziele;  <b>der maximal zu erzielende Auszahlungsbetrag ist auf 120 % der jährlichen Grundvergütung = 498.000 EUR (bei 150% Zielerreichung) gedeckelt.</b> Die Zielerreichung zwischen 100-150% erfolgt progressiv linear wie unten dargestellt. Zielwerte werden jährlich vom Aufsichtsrat definiert.

von der Grundvergütung begrenzt.

**Finanzvorstand:**

60 % = 183.000 EUR (bei 100% Zielerreichung) der jährlichen Grundvergütung ab Erreichung eines zu erzielenden Schwellenwertes von 85% der vereinbarten Ziele;

**der maximal zu erzielende Auszahlungsbetrag ist auf 90 % der jährlichen Grundvergütung =**

274.500 EUR (bei 150% Zielerreichung) gedeckelt. Die Zielerreichung zwischen 100-150% erfolgt progressiv linear wie unten dargestellt.

Zielwerte werden jährlich vom Aufsichtsrat definiert.

**Chief Operating Officer (COO):**

34,2% = 100.000 EUR (bei 100% Zielerreichung) der jährlichen Grundvergütung ab Erreichung eines zu erzielenden Schwellenwertes von 85% der vereinbarten Ziele;

**der maximal zu erzielende Auszahlungsbetrag ist auf 150.000 EUR p.a. (bei 150% der**

Zielerreichung) gedeckelt. Die Zielerreichung zwischen 100-150% erfolgt progressiv linear wie unten dargestellt. Zielwerte werden jährlich vom Aufsichtsrat definiert.

---

**Mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)**

- Plantyp: Virtueller Performance Share Plan
- Soll das Handeln der Mitglieder des Vorstands im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft fördern. Die Verknüpfung mit der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft trägt zu einer stärkeren Verknüpfung der Interessen der Aktionäre und einer Förderung des langfristigen Wachstums der Gesellschaft bei. Die variable Vergütung unter dem LTI hängt zudem von dem Erfolg der Gesellschaft im Rahmen ihrer langfristigen Strategie ab und ist daher auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.
- Leistungskriterien:
  - 50% relativer Total Shareholder Return
  - 50% bereinigtes Konzern-EBITDA
- Laufzeit: Vier Jahre, bestehend aus dreijähriger Performanceperiode mit sich anschließender einjähriger Sperrfrist
- Auszahlung nach Wahl der Gesellschaft in bar oder in Cherry-Aktien
- Maximaler Auszahlungsbetrag ist prozentual in Abhängigkeit von der Grundvergütung begrenzt.

**Vorstandsvorsitzender:**

120% der jährlichen Grundvergütung = 498.000 EUR (bei 100% Zielerreichung). Im Jahr 2024 liegt der maximale Auszahlungsbetrag je LTI Tranche bei EUR 2,5 Mio. p.a.

**Finanzvorstand:**

90% der jährlichen Grundvergütung = 274.000 EUR (bei 100% Zielerreichung). Im Jahr 2024 liegt der maximale Auszahlungsbetrag je LTI Tranche bei EUR 1,65 Mio. p.a.

**Chief Operating Officer:**

36,8% der jährlichen Grundvergütung = 112.500 EUR (bei 100% Zielerreichung) bis 30.06.2024 und 120.000 EUR ab 01.07.2024. Im Jahr 2024 liegt der maximale Auszahlungsbetrag je LTI Tranche bei EUR 670.000 p.a.

---

**Leistungen im Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit**

## Einvernehmliche Beendigung

Maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap)

Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden.

Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden: Zwei Jahresvergütungen ohne Anspruch auf einen LTI-Bonus, Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen. Die maßgebliche Jahresvergütung ist im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag festgelegt.

Endet der Vertrag als „Bad Leaver“ verfallen zudem sämtliche noch nicht ausgezahlten Ansprüche auf den STI. Bad Leaver erfasst das Ausscheiden aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 4 AktG oder aufgrund einer Kündigung des Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund.

---

## Weitere Vergütungsregelungen

### Maximalvergütung

gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

Vermeidung von unangemessen hohen Vergütungen.

Die Vorstandsdienstverträge enthalten Regelungen zur Maximalvergütung.

- Vorsitzender des Vorstands: EUR 3,5 Mio
- Finanzvorstand: EUR 2,75 Mio.
- Chief Operating Officer: EUR 1,34 Mio.

---

### Aktienhalteprogramm

Erwerb und Halten von Cherry-Aktien in Abhängigkeit von der jeweiligen Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, in Höhe von 200% bzw. 150% (COO) der jährlichen Grundvergütung Cherry-Aktien bis zum Ende der Aufbauphase zu erwerben und zu halten.

Malus / Compliance und Clawback-Klausel

Verstärkt Anreize zur Einhaltung wesentlicher Pflicht- und Compliance-Grundsätze durch Vermeidung von unangemessenem Verhalten und unangemessenen Risiken

Es besteht eine Möglichkeit des Aufsichtsrats, STI und LTI einzubehalten oder bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern, bei Verstoß gegen Pflichten gemäß § 93 AktG und/oder sonstige Compliance-Pflichten der Vorstandsmitglieder.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

6 Monate oder längstens bis Vertragsende des Vorstandsvertrages.

Im Geschäftsjahr 2024 erhielt der Vorstand die oben aufgeführte Vergütung ab dem 01.01.2024 bis 31.12.2024 *pro-rata temporis* für zwölf Monate mit Ausnahme des zum 31.07.2024 ausgetretenen Vorstands, welcher die Grundvergütung bis 31.07.2024 erhielt, dies entspricht sieben Monaten. Der ausgeschiedene Vorstand Herr Dr. Dähn hat mit dem Austritt keine Ansprüche mehr auf erfolgsabhängige Jahresvergütung (STI) oder langfristige variable Vergütung (LTI) für das Jahr 2024 (oder Vorjahre).

### Zielvergütung und Vergütungsstruktur

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat die für das Geschäftsjahr 2024 geltende Höhe der Zielvergütung für jedes Vorstandsmitglied, wie in nachfolgender Tabelle dargestellt, *pro-rata temporis* festgelegt. Hierbei hat er darauf geachtet, dass die **Ziel-Gesamtvergütung** in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben sowie den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht. Außerdem hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft insbesondere auch die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt und ein besonderes Augenmerk auf die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung gelegt.

### Tabelle 2 – Vorstands Zielvergütung 2024

Maximale Zielvergütung bei 100% Zielerreichung	Oliver Kaltner, CEO		Mathias Dähn, CFO*		Dr. Udo Streller, COO	
	2024		2024		2024	
	(01.01. – 31.12.2024)		(01.01. - 31.07.2024)		(01.01. – 31.12.2024)	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
<b>Grundvergütung</b>	415.000	32,9	177.917	39,7	292.500	55,2
Nebenleistungen	18.000	1,4	3.626	0,8	18.000	3,4
Altersversorgung	0	0	0	0	6.663	1,3
<b>Summe Festvergütung</b>	<b>433.000</b>	<b>34,3</b>	<b>181.543</b>	<b>40,5</b>	<b>317.163</b>	<b>59,9</b>
<b>kurzfristige variable Vergütung (STI)</b>	332.000	26,3	106.750	23,8	100.000	18,9
<b>langfristige variable Vergütung (LTI)</b>	498.000	39,4	160.125	35,7	112.500	21,2
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>830.000</b>	<b>65,7</b>	<b>266.875</b>	<b>59,5</b>	<b>212.500</b>	<b>40,1</b>
Sonstiges	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>1.263.000</b>	<b>100,0</b>	<b>448.418</b>	<b>100,0</b>	<b>529.663</b>	<b>100,0</b>

\* pro rata bis zum 31.07.2024. Herr Dr. Dähn hat mit dem Austritt keine Ansprüche mehr auf erfolgsabhängige Jahresvergütung (STI) oder langfristige variable Vergütung (LTI) für das Jahr 2024 (oder Vorjahre).

### Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Entsprechend dem Vergütungssystem nimmt der Aufsichtsrat der Gesellschaft in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung vor, wobei diese grundsätzlich auf Basis eines Horizontal- und Vertikalvergleichs erfolgt. Die horizontale Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgt hierbei auf Basis eines Vergleichs mit anderen börsennotierten Unternehmen. Als Vergleichsunternehmen wurden börsennotierte Unternehmen herangezogen, mit denen die Cherry SE im Wettbewerb um Talente steht. Für die Peer-Group-Analyse berücksichtigt der Aufsichtsrat Unternehmen, die in Bezug auf Marktposition, Branche, Größe und Land mit Cherry vergleichbar sind. Für die Peer-Group-Analyse im Jahr 2022 wurden elf börsennotierte Unternehmen mit Sitz in Mitteleuropa und Nord-Amerika einbezogen. Die Vergleichsgruppe besteht hauptsächlich aus marktführenden, börsennotierten Unternehmen im Bereich Gaming und Computerperipherie mit Endmärkten in allen internationalen Regionen. Die ausgewählten Unternehmen haben ein vergleichbares Geschäftsmodell. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die Unternehmen der Vergleichsgruppe auch in Bezug auf die Größe des Unternehmens vergleichbar sind. Der Personal- und Vergütungsausschuss hat bei der Bewertung der Angemessenheit der Vergütungspakete für den Vorstand die finanziellen Merkmale wie Umsatz, Gewinn und Rentabilität berücksichtigt.

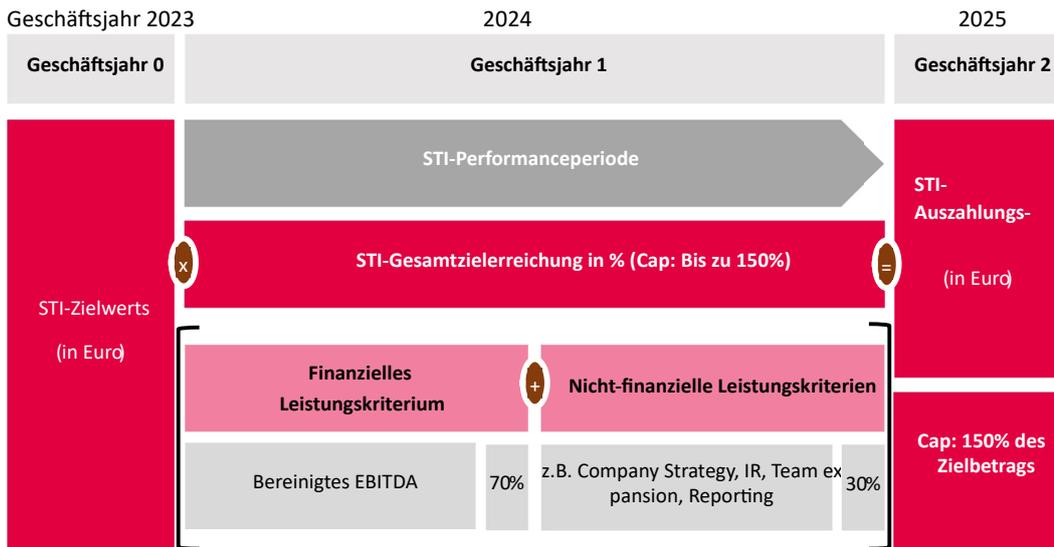
### Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024

#### Höhe des Jahresbonus (STI) für das Geschäftsjahr 2024

Der STI ist ein leistungsorientierter variabler Vergütungsbestandteil mit einjährigem Bemessungszeitraum. Die Berechnung des STI basiert zu 70% auf der Erreichung einer Zielvorgabe für das bereinigte EBITDA des Konzerns („STI EBITDA-Ziel“) und zu 30% auf verschiedenen weiteren nicht-finanziellen Leistungskriterien („nicht-finanzielle STI-Ziele“).

**Tabelle 3 – STI-Schema**

Die Auszahlung des STI berechnet sich wie folgt:



### Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

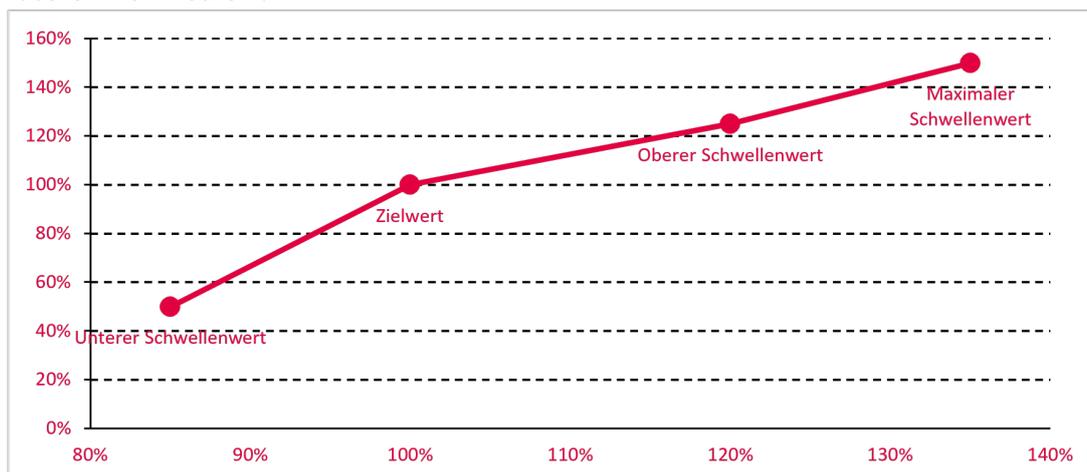
Das bereinigte EBITDA spiegelt die operative Ertragskraft der Gesellschaft wider und trägt so zur Förderung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft bei. Für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft ist neben der finanziellen Entwicklung auch die nachhaltige nicht-finanzielle Entwicklung der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung. Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung nicht-finanzieller Leistungskriterien, die eine qualitative Verbesserung der Cherry SE herbeiführen und damit die Kapitalmarktfähigkeit untermauern.

### Finanzielles Leistungskriterium

Der Zielwert für das STI EBITDA-Ziel wird jährlich durch den Aufsichtsrat festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für den Cherry-Konzern ab. Bei der Ermittlung der Ziel- und Schwellenwerte gilt das Folgende: Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung unter 85% des STI EBITDA-Ziels beträgt, ist der auf das EBITDA entfallende Anteil an der STI-Gesamtzieelerreichung 0%. Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung 85% des STI EBITDA-Ziels beträgt, ist der auf das EBITDA entfallende Anteil an der STI-Gesamtzieelerreichung 50% (**Unterer Schwellenwert**). Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung 100% des STI EBITDA-Ziels beträgt, ist der auf das EBITDA entfallende Anteil an der STI-Gesamtzieelerreichung 100% (**Zielwert**). Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung 120% des STI EBITDA-Ziels beträgt, ist der auf das EBITDA entfallende Anteil an der STI-Gesamtzieelerreichung 125% (**Oberer Schwellenwert**). Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung 135% des STI EBITDA-Ziels oder mehr beträgt, ist der auf das EBITDA entfallende Anteil an der STI-Gesamtzieelerreichung 150% (**Maximaler Schwellenwert**). Wenn die STI EBITDA-Zielerreichung zwischen den genannten Prozentzahlen liegt, wird die STI EBITDA-Zielerreichung auf linearer Basis berechnet. Die maximale Zielerreichung ist auf 150% des Zielwerts für das STI-EBITDA Ziel begrenzt (Cap).

Die Bonuskurven des STI sind nachfolgendem Schema aufgebaut:

**Tabelle 4 – STI – Schema**



In Bezug auf das für das Geschäftsjahr 2024 maßgebliche finanzielle Leistungskriterium (STI EBITDA-Ziel) hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen (in Mio. EUR) festgestellt:

### STI Finanzielle Zielerreichung 2024

Leistungskriterium	Unterer Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Oberer Schwellenwert für 125% Zielerreichung	Maximaler Schwellenwert für 150% Zielerreichung (Cap)	Ist-Wert 2024	Zielerreichung 2024 in Prozent
Bereinigtes EBITDA des Konzerns	7,74	9,1	10,92	12,29	-6,99	0,0%

### Nicht-finanzielles Leistungskriterium

Die nicht-finanziellen Ziele 2024 bestehen im Wesentlichen aus persönlichen Zielen für den Vorstandsvorsitzenden, den Finanzvorstand und der Chief Operating Officer. Die Zielvorgaben sind im Jahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder unterschiedlich. Für die nicht-finanziellen Ziele lag die Zielerreichung in einem Intervall zwischen 107,5% und 112,5%. Das Erreichen der Meilensteine spiegelt die Leistung in Bezug auf die Entwicklung der Geschäftsstrategie, die Integration von Akquisitionen, die Verlässlichkeit der Finanzberichterstattung, die Entwicklung von Initiativen zur Kostenoptimierung und die Umsetzung von ESG-Aspekten, einschließlich der Entwicklung von Teams und Mentoring, wider.

### Gesamtzielerreichung STI 2024

Für die Vorstandsmitglieder ergibt sich für den STI damit folgende Gesamt-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge für das Gesamtjahr 2024 (01.01.2024-31.12.2024):

Tabelle 5 – Gesamtzielerreichung 2024

STI Zielerreichung 2024	Zielerreichung in %				Auszahlungsbetrag in €
	Zielbetrag 100%	Finanzielle Zielerreichung	nicht-finanzielle Zielerreichung	Gesamtzielerreichung	(01.01. – 31.12.2024) **
Oliver Kaltner	332.000	0,00 %	107,5 %	32,25 %	107.070
Dr. Mathias Dähn*	106.750	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0
Dr. Udo Streller	100.000	0,00 %	112,5 %	33,75 %	33.750
<b>Summe</b>	<b>538.750</b>				<b>140.820</b>

\* pro rata bis 31.07.2024

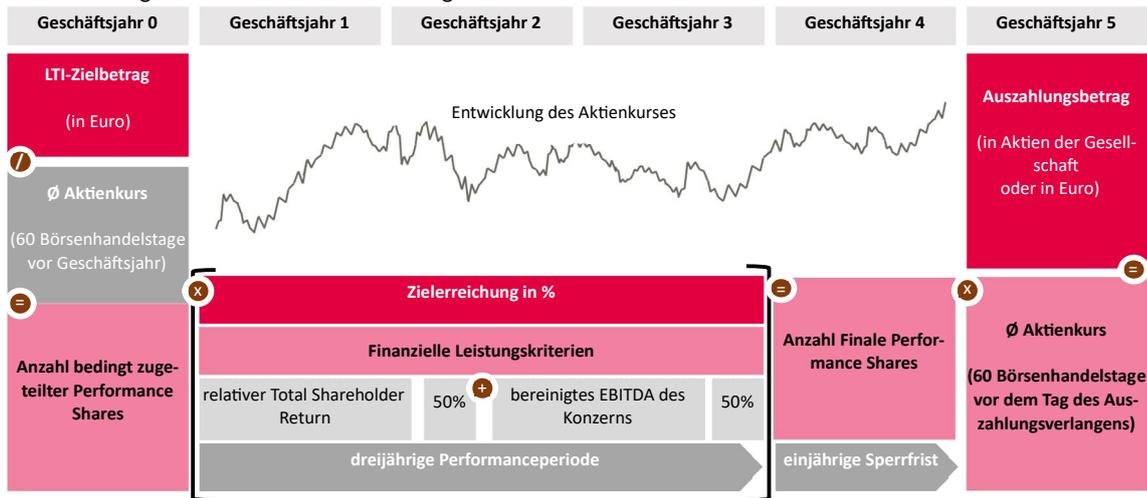
\*\* Auszahlung erfolgt voraussichtlich im Mai 2025

### Langfristige variable Vergütung 2024 (LTI 2024) – bedingt zugeteilte virtuelle Aktien

Der LTI ist als Performance Share Plan ausgestaltet, bei dem in jährlichen Tranchen jeweils am 1. Januar eines jeden Geschäftsjahrs virtuelle Aktien (Performance Shares) der Cherry SE bedingt zugeteilt werden („**bedingt zugeteilte Performance Aktien**“). Die Laufzeit einer LTI-Tranche beträgt vier Jahre und setzt sich aus einer dreijährigen Performanceperiode („**LTI Performance Periode**“) und einer sich anschließenden einjährigen Sperrfrist („**Lock-up Periode**“) zusammen. Die LTI-Erfolgsziele setzen sich regelmäßig zu 50 % aus dem relativen Total Shareholder Return („**rTSR-Ziel**“) und zu 50 % aus dem bereinigten EBITDA des Konzerns („**LTI EBITDA-Ziel**“) zusammen.

Tabelle 6 – LTI-Schema

Die Auszahlung des LTI berechnet sich wie folgt:



### Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die langfristige variable Vergütung (LTI) soll das Handeln der Mitglieder des Vorstands im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft fördern. Die Verknüpfung mit der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft trägt zu einer stärkeren Verknüpfung der Interessen der Aktionäre und einer Förderung des langfristigen Wachstums der Gesellschaft bei. Die variable Vergütung unter dem LTI hängt zudem von dem Erfolg der Gesellschaft im Rahmen ihrer langfristigen Strategie ab und ist daher auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Der relative Total Shareholder Return ist ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium und fördert daher die Interessenkongruenz von Management und Shareholdern. Die Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe (S-Dax) setzt zudem einen Anreiz, langfristig im Wettbewerb zu bestehen und die Vergleichsgruppe leistungsmäßig zu übertreffen. Das bereinigte EBITDA spiegelt die operative Ertragskraft der Gesellschaft wider und trägt so zur Förderung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft bei.

### Anzahl der bedingt zugeteilten Performance Aktien und Festlegung der Zielwerte

Ab dem 01.01.2024 erfolgte die dritte bzw. zweite (für den CEO & CFO) Zusage einer mehrjährigen variablen aktienbasierten Vergütung für die Mitglieder des Vorstands. Die Vorstandsmitglieder erhalten zu Beginn der dreijährigen Performanceperiode eine Anzahl bedingt zugeteilter Performance Aktien in Höhe des vertraglich zugesagten Zielbetrags. Die Umrechnung in Performance Aktien erfolgt dabei grundsätzlich auf der Basis des Durchschnittskurses der Cherry-Aktie während der letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der vierjährigen Laufzeit. Für den LTI 2024 liegt der Durchschnittskurs bei EUR 3,16. Die Anzahl der den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr im Rahmen des LTI bedingt zugeteilten Performance Aktien für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024 ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 7 – LTI-Zielbeträge bedingt zugeteilter Performance Aktien

Vorstand	2023			2024		
	Zielbetrag (in EUR)	Aktienkurs (in EUR)	Anzahl bedingt zugeteilter Performance Aktien 2023	Zielbetrag (in EUR)	Aktienkurs (in EUR)	Anzahl bedingt zugeteilter Performance Aktien 2024
Oliver Kaltner	498.000	6,22	80.064	498.000	3,16	157.778
Dr. Mathias Dähn *	-	6,22	-	-	3,16	-
Dr. Udo Streller **	105.000	6,22	16.881	112.500	3,16	35.642

\* Herr Dr. Dähn hat mit dem Austritt keine Ansprüche mehr auf erfolgsabhängige Jahresvergütung (STI) oder langfristige variable Vergütung (LTI) für das Jahr 2024 (oder Vorjahre).

\*\* Zielbetrag für den Zeitraum 01.01.2024 bis 30.06.2024 EUR 105.000 und für den Zeitraum 01.07.2024 bis 31.12.2024 EUR 120.000

### LTI EBITDA-Ziel

Die Ermittlung der Zielerreichung des bereinigten EBITDA des Konzerns erfolgt auf Basis eines Vergleichs des durchschnittlichen bereinigten EBITDA des Konzerns über die dreijährige Performanceperiode mit einem vom Aufsichtsrat vor der Zusage festgelegten

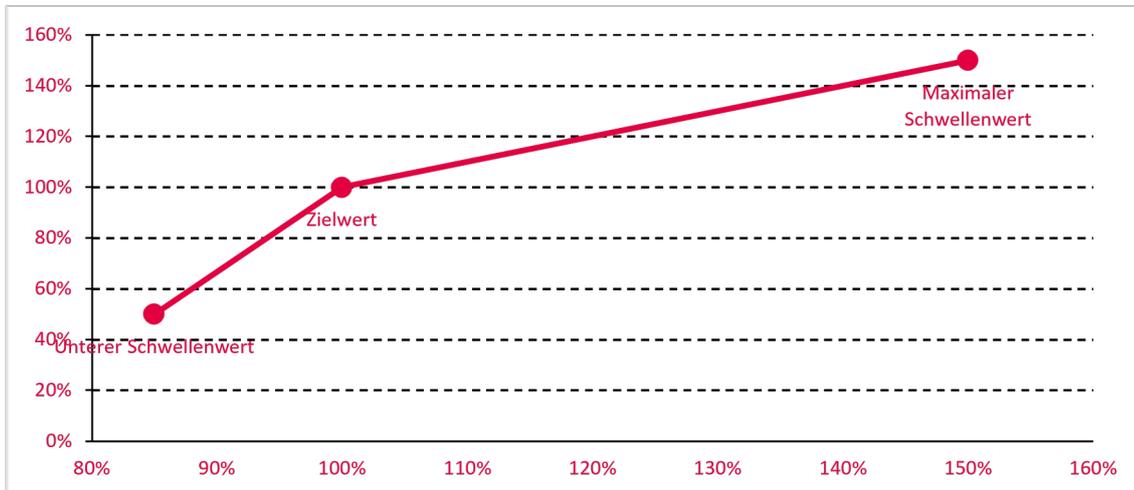
Zielwert. Zur Messung der Zielerreichung wird das nach dem maßgeblichen gebilligten Konzernabschluss der Cherry SE tatsächlich erzielte bereinigte Ist-EBITDA mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen. Der Aufsichtsrat wird in angemessenem Umfang Anpassungen des EBITDA aufgrund von z.B. M&A Aktivitäten, Kapitalmarktmaßnahmen, Umwandlung der AG in eine SE und sonstige einmalige Sonderaufwendungen berücksichtigen. Die Zielerreichung für das LTI EBITDA-Ziel ergibt sich aus dem Durchschnitt der jeweiligen LTI EBITDA-Zielerreichungen während der jeweiligen Performance-Periode.

Da der Performance-Zeitraum für die LTI-Tranche 2024 erst am 31.12.2026 endet und erst nach Ablauf der Sperrfrist (31.12.2027) ausgezahlt wird, haben die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 keine Zahlungen aus dem LTI erhalten. Die Bewertung des Erreichens der LTI-Tranche 2024 erfolgt am Ende des Performance Zeitraums, der am 31.12.2026 endet.

Bei der Ermittlung der Ziel- und Schwellenwerte gilt das Folgende: Wenn die Zielerreichung für das LTI EBITDA-Ziel unter 85% des jeweiligen Zielwerts des Jahres liegt, beträgt die LTI EBITDA-Zielerreichung „0“ und das Vorstandsmitglied erhält keine finalen Performance Aktien für das LTI EBITDA-Ziel. Wenn die Zielerreichung für das LTI EBITDA-Ziel bei 85% des Zielwerts liegt, beträgt die LTI EBITDA-Zielerreichung 50% („**Unterer Schwellenwert**“). Wenn die Zielerreichung für das LTI EBITDA-Ziel bei 100% des Zielwerts liegt, beträgt die LTI EBITDA-Zielerreichung 100%. Wenn die Zielerreichung für das LTI EBITDA-Ziel bei 150% oder mehr des Zielwerts liegt, beträgt die LTI EBITDA-Zielerreichung 150% („**Oberer Schwellenwert**“). Wenn die LTI EBITDA-Zielerreichung zwischen den genannten Prozentzahlen liegt, wird die LTI EBITDA-Zielerreichung auf linearer Basis berechnet. Die maximale Zielerreichung ist auf 150% des Zielwerts für das LTI EBITDA-Ziel begrenzt (Cap).

Die Bonuskurve des LTI EBITDA-Ziels ist in nachfolgendem Schema aufgebaut:

Tabelle 8 – Bonuskurve LTI-EBITDA



Der Zielwert für das LTI EBITDA-Ziel wird vor oder zu Beginn der jeweiligen LTI-Tranche für jedes der drei Geschäftsjahre einer LTI Performance Periode durch den Aufsichtsrat festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für den Cherry Konzern ab. Für das Geschäftsjahr 2024 wurde der Zielwert für das LTI EBITDA-Ziel auf EUR 9,1 Mio. festgelegt. Der Ist-Wert des bereinigten EBITDA lag im Geschäftsjahr 2024 bei EUR -6,99 Mio., so dass für das Geschäftsjahr 2024 die Zielerreichung unter dem notwendigen Schwellenwert von 85% liegt.

### rTSR-Ziel

Der rTSR ermittelt sich aus der Entwicklung der Aktienrendite der Aktie der Gesellschaft („**Cherry-Aktie**“) in Relation zur Entwicklung des SDAX. Der rTSR für die jeweilige LTI Performance Periode ist die Differenz zwischen dem TSR-Wert (Total Shareholder Return-Wert) der Cherry-Aktie und dem TSR-Wert des SDAX nachfolgender Formel:

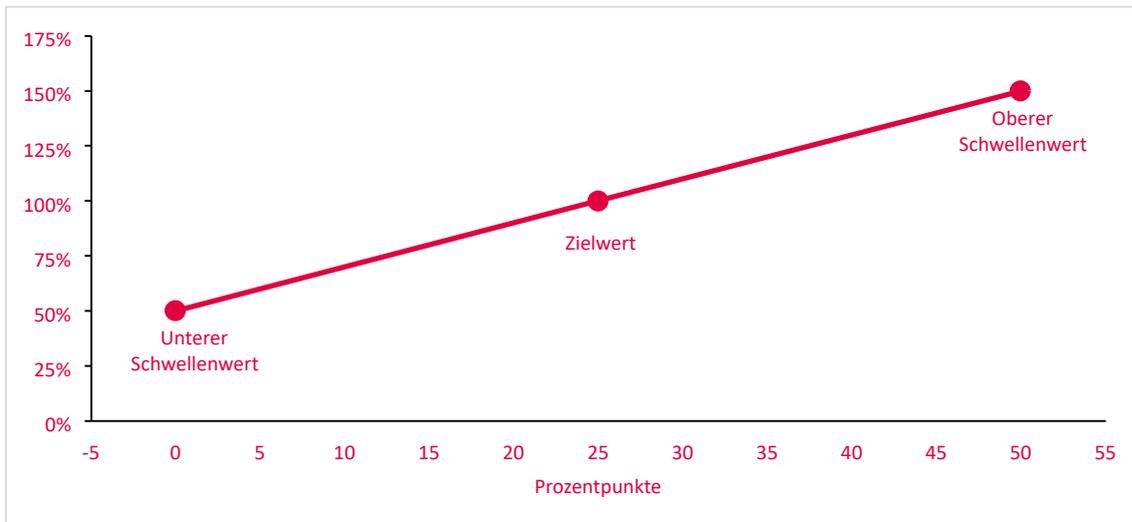
$$rTSR = TSR \text{ Cherry Stammaktie} - TSR \text{ SDAX}$$

Bei der Ermittlung der Ziel- und Schwellenwerte gilt das Folgende: Wenn die Differenz zwischen dem TSR der Cherry-Aktie und dem TSR des SDAX weniger als 0 Prozentpunkte beträgt (also negativ ist), ist die rTSR-Zielerreichung „0%“ und das Vorstandsmitglied erhält keine Finalen Performance Aktien im Zusammenhang mit dem rTSR-Ziel (relativer Shareholder Return-Ziel). Wenn die Differenz zwischen dem TSR der Cherry-Stammaktie und dem TSR des SDAX 0 Prozentpunkte beträgt, ist die rTSR-Zielerreichung „50%“ („**Unterer Schwellenwert**“). Wenn die Differenz zwischen dem TSR der Cherry-Stammaktie und dem TSR des SDAX 25 Prozentpunkte beträgt, ist die rTSR-Zielerreichung „100%“ („**Zielwert**“). Wenn die Differenz zwischen dem TSR der Cherry Stammaktie und dem TSR des SDAX 50 Prozentpunkte oder mehr beträgt, ist die rTSR-Zielerreichung „150%“ („**Oberer Schwellenwert**“). Wenn die rTSR-Zielerreichung zwischen den genannten Prozentpunkten liegt, wird die rTSR-Zielerreichung auf

linearer Basis berechnet. Unter keinen Umständen überschreitet die rTSR-Zielerreichung jedoch 150% der Start-Performance Aktien im Zusammenhang mit dem rTSR-Ziel.

Die Bonuskurve des rTSR-Ziels ist in nachfolgendem Schema aufgebaut:

**Tabelle 9 – Bonuskurve des rTSR-Ziels**



Da 2024 die initiale Performanceperiode erst am 31. Dezember 2026 endet, erhielten die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 noch keine Auszahlungen aus dem LTI und insoweit im Jahr 2024 auch keine gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG aus dem LTI.

### Aktienhalteprogramm

Um die Interessen der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft über die variable Vergütung hinaus noch stärker an die Interessen der Aktionäre anzugleichen, besteht für die Mitglieder des Vorstands die Verpflichtung zum Halten von Aktien der Gesellschaft (Aktienhalteprogramm). Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, während der Laufzeit seines Vorstandsdienstvertrags mindestens in Höhe von 200% (CEO und CFO) der jährlichen Grundvergütung Cherry-Aktien bis zum Ende der Aufbauphase zu erwerben und zu halten. Der COO ist verpflichtet 150% seiner jährlichen Grundvergütung Cherry-Aktien bis zum Ende der Aufbauphase zu erwerben und zu halten. Zum Stichtag haben die Vorstände die notwendigen Aktienanzahl des Aktienhalteprogramms gehalten.

Der Aufbau der zu haltenden Aktien erfolgt innerhalb von vier Jahren nach Beginn des Vorstandsdienstvertrags. Das Vorstandsmitglied muss insgesamt eine dem maßgeblichen Gegenwert entsprechende Summe als Kaufpreis für die von ihm jeweils erworbenen Cherry-Aktien aufwenden. Bereits vom Mitglied des Vorstands gehaltene Cherry-Aktien werden dabei berücksichtigt.

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, der Gesellschaft regelmäßig, zu jedem Geschäftshalbjahr der Gesellschaft während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags, sowie unmittelbar vor dem Fälligkeitszeitpunkt des jeweiligen LTI-Auszahlungsbetrags den aktuell von ihm/ihr gehaltenen Aktienbestand in geeigneter Form nachzuweisen.

### Einhaltung der Maximalvergütung

Die Vorstandsdienstverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands sehen gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG eine jährliche Maximalvergütung von EUR 3,5 Mio. für den Vorsitzenden des Vorstands sowie von EUR 2,75 Mio. für den CFO sowie EUR 1,34 für den COO vor. Die Maximalvergütung kann jedoch erst rückwirkend überprüft werden, wenn die Auszahlung der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTI-Tranche erfolgt ist. Da einer der amtierenden Vorstandsmitglieder in 2022 eine LTI-Tranche mit einer dreijährigen Laufzeit erhalten hat und die anderen beiden Vorstände vergangenes Jahr eine LTI-Tranche mit einer dreijährigen Laufzeit, kann erstmals im Vergütungsbericht für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 über die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG berichtet werden.

### Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen noch nicht ausbezahlte Vergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen einzubehalten („Malus“) oder bereits ausbezahlte Vergütung aus den variablen Vergütungsbestandteilen zurückzufordern („Clawback“).

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

## Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2024 wurden den im Geschäftsjahr amtierenden Mitgliedern des Vorstands keine Leistungen von einem Dritten in Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

## Kontrollwechsel

Für den Fall eines Kontrollwechsels bestehen keine besonderen Regelungen.

## Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Den Vorstandsmitgliedern wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024 eine Vergütung gewährt. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2024 gewährte Gesamtvergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen, variable einjährige Vergütung und Versorgungsaufwand).

Eine Vergütung gilt, als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d. h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt. Eine Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle auch dann, als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet, wenn die zugrundeliegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit bis zum Geschäftsjahresende vollständig erbracht ist und die Vergütung erst zu Beginn des nächsten Geschäftsjahres auf das Konto des Empfängers überwiesen wird. Die ausgewiesenen Beträge aus dem STI entsprechen den erworbenen Ansprüchen für das Geschäftsjahr 2024, da die zugrundeliegende Leistung bis zum Geschäftsjahresende am 31.12.2024 gänzlich erbracht und der STI damit vollständig verdient wurde (Performance-Zeitraum: 01.2024 bis 12.2024, Zahlung voraussichtlich im Mai 2025). Der Bonus (STI) für das Geschäftsjahr 2024 wird daher als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet. Für den LTI 2024 gilt dies sinngemäß: Die zugrundeliegende Leistung wird erst bis zum Geschäftsjahresende am 31.12.2026 gänzlich erbracht und der LTI 2024 damit vollständig erst in 2026 verdient sein (Performance-Zeitraum: 01.2024 bis 12.2026, Zahlung voraussichtlich im 06.2028). Der LTI 2024 für das Geschäftsjahr 2024 wird daher nicht in diesem Vergütungsbericht, sondern erstmals im Vergütungsbericht 2027 als im Geschäftsjahr 2026 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den im Geschäftsjahr 2024 aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die Vergütungsbestandteile, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern innerhalb des Berichtszeitraums entweder tatsächlich zugeflossen sind („gewährt“) oder im Berichtszeitraum bereits rechtlich fällig waren, aber noch nicht zugeflossen sind („geschuldet“).

Tabelle 10 - Übersicht gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Oliver Kaltner (Vorstand seit 01.01.2023)	2023		2024	
	(in EUR)	(in %)	(in EUR)	(in %)
Grundvergütung	415.000	46,8	415.000	76,0
Signing Bonus	350.000	39,5	/	/
Nebenleistungen	18.000	2,0	18.500	3,4
Sozialversicherung	5.513	0,6	5.687	1,0
<b>Summe</b>	<b>788.513</b>	<b>88,9</b>	<b>439.187</b>	<b>80,4</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	98.355	11,1	107.070	19,6
Langfristige variable Vergütung (LTI)**	/	/	/	/
<b>Summe</b>	<b>98.355</b>	<b>11,1</b>	<b>107.070</b>	<b>19,6</b>
Versorgungsaufwand	/	/	/	/
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>886.868</b>	<b>100,0</b>	<b>546.257</b>	<b>100,0</b>

2023

2024

**Dr. Mathias Dähn\***

(Vorstand vom 15.04.2023 bis 31.07.2024)	(in EUR)	(in %)	(in EUR)	(in %)
Grundvergütung	216.041	88,4	177.917	32,2
Nebenleistungen	4.370	1,8	3.626	0,7
Sozialversicherung	4.470	1,8	3.441	0,6
<b>Summe</b>	<b>224.881</b>	<b>92,0</b>	<b>184.984</b>	<b>33,5</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	19.444	8,0	/	/
Langfristige variable Vergütung (LTI)	/	/	/	/
<b>Summe</b>	<b>19.444</b>	<b>8,0</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
Versorgungsaufwand	/	/	/	/
Abfindung	/	/	367.338	66,5
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>244.325</b>	<b>100,0</b>	<b>552.322</b>	<b>100,0</b>

<b>Dr. Udo Streller</b> (Vorstand seit 01.04.2022)	2023 (in EUR)	(in %)	2024 (in EUR)	(in %)
Grundvergütung	285.000	81,2	292.500	79,6
Nebenleistungen	18.000	5,1	18.500	5,0
Sozialversicherung	15.468	4,4	16.117	4,4
<b>Summe</b>	<b>318.468</b>	<b>90,7</b>	<b>327.117</b>	<b>89,0</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	25.650	7,3	33.750	9,2
Langfristige variable Vergütung (LTI) **	/	/	/	/
<b>Summe</b>	<b>25.650</b>	<b>7,3</b>	<b>33.750</b>	<b>9,2</b>
Versorgungsaufwand	6.662	1,9	6.663	1,8
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>350.780</b>	<b>100,0</b>	<b>367.530</b>	<b>100,0</b>

\* in 2024 pro rata bis 31.07.2024

\*\* LTI 2023 und 2024 sind als Personalaufwand gebucht, aber es besteht noch kein Anspruch darauf

## Aufsichtsratsvergütung 2024

### Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer festen Vergütung in Höhe von EUR 45.000. Zudem erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats die in Ausübung ihres Amtes entstandenen notwendigen Auslagen. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder einbezogen, soweit eine solche besteht. Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder

von Ausschüssen wird angemessen berücksichtigt, so dass auch der Empfehlung G.17 DCGK entsprochen wird. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft eine feste Vergütung in Höhe von EUR 90.000 und der Stellvertreter eine feste Grundvergütung von EUR 67.000.

Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erhalten jeweils zusätzlich der Vorsitzende des Prüfungsausschusses EUR 25.000 und jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses EUR 12.500 für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft.

Jeder Vorsitzende eines Ausschusses, der nicht der Prüfungsausschuss ist, erhält zusätzlich zur allgemeinen jährlichen Festvergütung eine jährliche Vergütung von 15.000,00 EUR. Jedes ordentliche Mitglied eines Ausschusses, der nicht der Prüfungsausschuss ist, erhält zusätzlich zur allgemeinen jährlichen Festvergütung eine jährliche Vergütung von 7.500,00 EUR.

Die jährliche Vergütung ist jeweils zum Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar und ist dann innerhalb der ersten sechs Wochen des neuen Geschäftsjahrs zur Zahlung fällig. Mitglieder des ersten Aufsichtsrats sowie Aufsichtsratsmitglieder, die während des laufenden Geschäftsjahres in den Aufsichtsrat, einen Ausschuss oder eine bestimmte Funktion eintreten oder aus dem Aufsichtsrat, einem Ausschuss oder einer bestimmten Funktion ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft bzw. der Wahrnehmung ihrer Funktion ein Zwölftel des betreffenden jährlichen Vergütungsteils.

Für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung voraussichtlich im Juni 2025.

Nach § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Zuletzt hat die Hauptversammlung der Gesellschaft am 24. Juli 2024 über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats Beschluss gefasst.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates der Gesellschaft ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2024, wobei die darin enthaltene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder die „gewährte und geschuldete Vergütung“ gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Sinne des oben unter Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG beschriebenen Verständnisses abbildet.

Tabelle 11 - Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Name	Funktion	Ausschuss Vorsitz	Vergütung Vorjahr 2023	Grund- vergütung 2024	Grund- vergütung	Nominierungs- ausschuss	Personal und Vergütungs- ausschuss	Prüfungs- ausschuss	Ausschuss Vergütung	Gesamt- vergütung 2024
			(EUR)	(EUR)	in %	(EUR)	(EUR)	(EUR)	in %	(EUR)
Marcel Stolk	Vorsitzender		97.500	90.000	92 %		7.500		8 %	97.500
James Bruns	Stv. Vorsitzender	X	92.500	67.000	73 %			25.000	27 %	92.000
Steven Greenberg	Mitglied	X	60.000	45.000	75 %	15.000			25 %	60.000
Heather Faust	Mitglied	X	72.500	45.000	62 %		15.000	12.500	38 %	72.500
Dino Sawaya*	Mitglied		65.000	26.250	69 %	4.375		7.292	31 %	37.917
Charlotte Hovmand Johs	Mitglied		35.000	45.000	86 %	7.500			14 %	52.500

Harald v. Heynitz**	Mitglied	/	33.750	78 %		9.375	22 %	<b>43.125</b>		
Ashley Saulsbury** *	Mitglied	/	22.500	86 %	3.750		14 %	<b>26.250</b>		
<b>Gesamt</b>			<b>422.500</b>	<b>374.500</b>	<b>78 %</b>	<b>30.625</b>	<b>22.500</b>	<b>54.167</b>	<b>22 %</b>	<b>481.792</b>

\* In 2024 pro rata bis Juli 202

\*\* In 2024 pro rata ab April 2024

\*\*\* In 2024 pro rata ab Juli 2024

Der Aufsichtsrat erhielt im Jahr 2024 seine Ansprüche auf die feste Vergütung ab dem Monatsersten des Geschäftsjahres 2024. Die Vergütung für die Ausschüsse erhielten die Aufsichtsratsmitglieder ebenfalls für das gesamte Geschäftsjahr 2024.

Der Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer formell geprüft und ist auf der nächsten Hauptversammlung von den Aktionären zu billigen.

Der Vergütungsbericht wird für 10 Jahre auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. In dem Bericht enthaltene personenbezogene Daten werden spätestens nach 10 Jahren gelöscht.

### Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG (i. V. m. § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG) die Ertragsentwicklung der Cherry SE über die letzten vier Geschäftsjahre, also seit dem Geschäftsjahr 2021, dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der für die Vergütung grundlegenden Konzern-Kennzahl EBITDA des IFRS-Konzernabschlusses der Cherry SE dargestellt.

Tabelle 12 - Ertragsentwicklung

MEUR	01.01.- 31.12.2021	01.01.- 31.12.2022	01.01.- 31.12.2023	01.01.- 31.12.2024	Veränderung in %
EBITDA	42,8	12,2	-10,3	-11,6	12,6
Net Profit	9,3	-35,7	-126,9	-45,5	64,1