



Beschreibung des Vergütungssystems für Mitglieder des Vorstands

I. GRUNDLAGEN UND ZIELE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR VORSTANDSMITGLIEDER

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I 2019, Nr. 50) und orientiert sich zudem an Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK“). Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems von den Prinzipien der Leistungsorientierung sowie der nachhaltigen Förderung der Unternehmensziele zugunsten sämtlicher Stakeholder leiten lassen.

Die YOC AG und die mit ihr verbundenen Unternehmen gehören seit 2001 zu den führenden unabhängigen Anbietern für Mobile Advertising in Europa. Die YOC AG hat es sich zum Ziel gesetzt, ein optimales digitales Werbeerlebnis für Werbetreibende, Anbieter digitaler Medieninhalte und Nutzer des mobilen Internets zu schaffen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist darauf ausgerichtet, die hohe Innovationskraft des Unternehmens aufrechtzuerhalten und seinen strategischen Wachstumskurs zu fördern.

Vor diesem Hintergrund sieht das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands sowohl feste als auch variable, anreizorientierte Vergütungsbestandteile vor.

II. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

1. Leitlinien

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Struktur des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Das hier beschriebene Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei allen Vergütungsentscheidungen wird der Aufsichtsrat die Vorgaben des

Aktiengesetzes berücksichtigen und sich an den Empfehlungen des DCGK – soweit keine Abweichung nach § 161 AktG erklärt wurde – sowie an den folgenden Leitlinien orientieren:

- *Lage des Unternehmens*: Bei der Beschlussfassung über die Bemessung der Vergütung werden die Größe und die Tätigkeit des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage, die Aufgabe des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die aktuellen Schwerpunkte der Vorstandstätigkeit sowie der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt.
- *Üblichkeit der Vergütung*: Im Rahmen der Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung werden sowohl die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütungen im branchenspezifischen Vergleichsumfeld berücksichtigt als auch die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Gesamtbelegschaft der YOC-Gruppe in Deutschland berücksichtigt. Die Vergütung soll angemessen sein.

Das Vergütungssystem bildet den äußeren Rahmen, innerhalb dessen der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung des Vorstandes festsetzen kann und über den der Aufsichtsrat grundsätzlich nicht hinausgehen darf.

2. Festlegung und Überprüfung

Der Aufsichtsrat setzt das System der Vorstandsvergütung in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Der Aufsichtsrat entwickelt unter Berücksichtigung der oben dargestellten Leitlinien sowie der angewendeten Empfehlungen des DCGK in seiner jeweils geltenden Fassung das System der Vorstandsvergütung, über das vom Aufsichtsrat im Zuge seiner Beschlussfassung ausführlich beraten wird. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Die geltenden Regelungen des AktG und die angewendeten Empfehlungen des DCGK sowie der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Über während des Geschäftsjahres aufgetretene Interessenkonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder nach dem Vergütungssystem – sowohl hinsichtlich der Gesamtbezüge als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile – und schlägt bei Bedarf Anpassungen

vor, um innerhalb des regulatorischen Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen.

In besonders außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel einer schweren Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) zeitweilig abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen. Im Falle einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden die Einzelheiten dieser Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und die Angabe der spezifischen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, im Vergütungsbericht für das folgende Jahr nachträglich mitgeteilt.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung für Vorstandsmitglieder wird nach den Regelungen dieses Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat festgelegt. Richtschnur hierfür ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der YOC-Gruppe ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden auch externe Vergleichsbetrachtungen angestellt. Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe heran (horizontaler Vergleich). Vor diesem Hintergrund werden die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütungen im branchenspezifischen Vergleichsumfeld börsennotierter als auch nicht börsennotierter Unternehmen berücksichtigt. Außerdem wird die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Gesamtbelegschaft der YOC-Gruppe in Deutschland betrachtet und berücksichtigt.

4. Umsetzung

Die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems werden – soweit sie im Einzelfall auch tatsächlich vereinbart werden – grundsätzlich im Rahmen eines Vorstandsdienstvertrags umgesetzt.

III. BEITRAG DER VERGÜTUNG ZUR FÖRDERUNG DER GESCHÄFTSSTRATEGIE UND ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Anforderungen des Aktiengesetzes und die angewendeten Empfehlungen und Anregungen des DCGK. Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Eine reine Fixvergütung ist nicht geeignet, um die Ausrichtung auf eine von Innovationen geprägte und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Vielmehr erfordert ein strategischer Wachstumskurs neben festen auch variable, anreizorientierte Vergütungsbestandteile, um das Management als Treiber von Innovationen und Visionen angemessen und mit Augenmaß am Erfolg des Unternehmens partizipieren zu lassen. Kurzfristige, insbesondere von aktuellen ökonomischen oder (geo-)politischen Entwicklungen abhängige Unternehmenserfolge verfolgt die YOC-Gruppe allerdings nicht.

IV. ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND DIE VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Das Vergütungssystem bei der YOC AG weist sowohl feste (Jahresfestvergütung und Nebenleistungen) als auch variable Vergütungsbestandteile auf (Jahresbonus, virtuelles Aktienoptionsprogramm und eine Change-of-Control-Zahlung). Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (z. B. Vertragslaufzeiten und Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit).

V. DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM EINZELNEN

1. Differenzierung nach individuellem Anforderungsprofil

Der Aufsichtsrat hat sich mit Blick auf das Prinzip der Gesamtverantwortung des Vorstands und vor dem Hintergrund, dass der Vorstand der YOC AG derzeit mit nur einem Mitglied besetzt ist, grundsätzlich gegen funktionsspezifische Differenzierungen bezüglich der Vergütung bei individuellen Mitgliedern des Vorstands entschieden. Der Aufsichtsrat behält sich allerdings vor, bei Erstbestellungen eine niedrigere Gesamtvergütung mit niedrigeren einzelnen

Vergütungsbestandteilen zu vereinbaren und die Zusage einer Change-of-Control-Zahlung von einem langjährigen und besonderen persönlichen Einsatz von Vorstandsmitgliedern für die YOC AG abhängig zu machen.

2. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (bestehend aus nicht erfolgsabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponenten sowie etwaigen Nebenleistungen) beschränkt.

Die Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied auf EUR 2,8 Mio. begrenzt. Dieser hohe Maximalbetrag stellt nicht die angestrebte jährliche Vergütung dar (sog. Ziel-Gesamtvergütung), sondern soll lediglich die Möglichkeit einer besonderen Einmalzahlung gewährleisten, denn auch deren Höhe ist durch die festgesetzte Maximalvergütung begrenzt. Eine solche Einmalzahlung wurde mit dem aktuellen Vorstandsmitglied vereinbart und soll ggf. auch mit zukünftigen Vorstandsmitgliedern vereinbart werden können. Die Einmalzahlung betrifft den Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft (sog. Change-of-Control). Ein Kontrollwechsel ähnelt einem Exit-Event, bei dem typischerweise ein besonderer persönlicher Einsatz honoriert wird. Voraussetzung dabei ist allerdings, dass der Kontrollwechsel für die Gesellschaft und für die Aktionäre zu wirtschaftlich sehr vorteilhaften Bedingungen erfolgt. In diesem Fall profitieren auch die Aktionäre der YOC AG in besonderem Maße, sodass durch dieses allenfalls einmalig eintretende Vergütungselement ein starker Gleichlauf der Interessen und Bestrebungen von Vorstand und Aktionariat sichergestellt wird. Die in diesem Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung von jeweils EUR 2,8 Mio. unterstellt eine weiterhin sehr erfolgreiche Entwicklung der YOC AG und wird nur dann erreicht, wenn der Kontrollwechsel bei einem Börsenkurs von mindestens EUR 31,50 erfolgt. In diesem Fall profitieren neben dem Vorstand vor allem auch die Aktionäre von der erfolgreichen Entwicklung der Gesellschaft. Die Maximalvergütung von EUR 2,8 Mio. soll der Gesellschaft daher die Möglichkeit geben, eine solche Zielerreichung mit dem Vorstand auch zukünftig vereinbaren zu können. Mit dem derzeit alleinigen Vorstandsmitglied Dirk Kraus wurde eine solche Vereinbarung über eine einmalige Zahlung im Falle eines Kontrollwechsels bereits abgeschlossen. Dies erfolgte jedoch vor der Beschlussfassung über dieses Vergütungssystem.

Im Gegensatz dazu fallen jährlich wiederkehrende fixe und variable Vergütungsbestandteile in der Regel deutlich geringer aus. So liegt die Ziel-Gesamtvergütung bezogen auf jährlich

wiederkehrende fixe und variable Vergütungsbestandteile bei 100 % Zielerreichung derzeit bei lediglich ca. 8 - 10 % der vorgesehenen Maximalvergütung.

3. Festvergütung und Nebenleistungen

Das Vergütungssystem sieht feste jährliche Grundbezüge vor, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden. Darüber hinaus erstattet die YOC AG ihren Vorstandsmitgliedern für die Dauer des jeweiligen Vorstandsdienstvertrages die Versicherungsbeiträge zur Krankenversicherung gemäß § 257 SGB V und zur Pflegeversicherung entsprechend § 61 Abs. 1 und Abs. 2 SGB XI. Des Weiteren erstattet die Gesellschaft ihren Vorstandsmitgliedern als Nebenleistungen angemessene Aufwendungen für dienstlich veranlasste Ausgaben im üblichen Umfang. Ferner bezieht die Gesellschaft die Mitglieder des Vorstands auf Kosten der Gesellschaft, jedoch unter Berücksichtigung des vorgeschriebenen Selbstbehalts, in deren bestehende D&O-Versicherung mit ein. Aufschubzeiten und Stundungen (*Deferrals*) sind insoweit nicht vorgesehen.

4. Variable Vergütung

Als variable Vergütungskomponenten enthält das Vergütungssystem der YOC AG einen Jahresbonus, die Teilnahme an einem virtuellen Aktienoptionsprogramm sowie eine Change-of-Control-Zahlung.

Der Jahresbonus ist eine Geldleistung, deren Höhe sich am Leistungskriterium des jährlich budgetierten EBITDA bemisst. Das Cap liegt bei 150 % Zielerreichung, der Jahresbonus entfällt bei einer Zielerreichung von weniger als 65 %. Dazwischen wird der Zielerreichungsgrad und damit der Jahresbonus linear interpoliert. Das jeweils zu erreichende EBITDA wird jährlich im Voraus zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat abgestimmt. Der Jahresbonus wird zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses für das entsprechende Geschäftsjahr fällig.

Des Weiteren kann Vorstandsmitgliedern angeboten werden, an einem virtuellen Aktienoptionsprogramm der YOC AG teilzunehmen, wobei die Teilnahme durch einen vom Vorstandsdienstvertrag separaten Vertrag geregelt wird. Mit dem virtuellen Aktienoptionsprogramm wird ein auf die tatsächliche Beteiligung der Berechtigten am Eigenkapital der Gesellschaft gerichtetes Aktienoptionsprogramm nachgebildet. Anders als bei einem mit echten Aktienoptionen unterlegten Optionsprogramm berechtigen die virtuellen Optionen bei ihrer Ausübung nicht zum Bezug von Aktien an der Gesellschaft, sondern räumen dem Berechtigten einen Anspruch gegen die Gesellschaft auf Zahlung eines bestimmten

Geldbetrages in bar ein. Ziel des virtuellen Aktienoptionsprogramms ist die nachhaltige und langfristige Verknüpfung der Interessen der Entscheidungsträger der Gesellschaft mit den Interessen der Aktionäre an der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes der Gesellschaft. Durch entsprechend ausgestaltete Erfolgsziele, Wartefristen und Vesting-Perioden sowie eine Ausübbarkeit erst zum Ende der Laufzeit des virtuellen Aktienoptionsprogramms fördert dieses Vergütungselement das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung auch im Interesse der Aktionäre der YOC AG. Ferner ist der Börsenkurs, zu dem die virtuellen Optionen ausgeübt werden können, nicht begrenzt, um eine starke Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre zu unterstützen. Den Berechtigten wird so die Möglichkeit gegeben, an der positiven Entwicklung des Unternehmenswertes zu partizipieren. Zugleich wird die Gesellschaft mit einem international attraktiven und wettbewerbsfähigen Vergütungsinstrument ausgestattet.

Schließlich sieht das Vergütungssystem als weitere Incentivierung und zum Zwecke der Sicherung der Neutralität des Vorstands vor, dass eine einmalige Change-of-Control-Zahlung für den Fall eines sog. Change of Control, also eines mehrheitlichen Eigentümerwechsels, vereinbart werden kann. Maßgeblich für die konkrete Höhe der Change of Control-Zahlung ist der Angebotspreis für Aktien der YOC AG im Rahmen eines öffentlichen Übernahmeangebots. Die Zusage einer Change-of-Control-Zahlung ist jeweils befristet und kann beispielsweise dazu dienen, den besonderen persönlichen Einsatz von Vorstandsmitgliedern zu honorieren.

5. Relativer Anteil von Festvergütung und variabler Vergütung

Die konkrete Höhe des Jahresbonus hängt von dem Grad der Zielerreichung ab, wobei der Jahresbonus bei 150 % Zielerreichung begrenzt ist und bei einer Zielerreichung von weniger als 65 % entfällt.

Die erfolgsunabhängigen festen Vergütungsbestandteile sollen einen Anteil von 65 % - 85 % an der Ziel-Gesamtvergütung (Fixgehalt ohne Nebenleistungen plus maximale variable Vergütung) eines Vorstandsmitglieds ausmachen. Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung soll entsprechend bei 15 % - 35 % liegen.

Die oben beschriebene Change-of-Control-Zahlung und das derzeit mit dem Erfolgsziel eines Kontrollwechsels verknüpfte virtuelle Aktienoptionsprogramm sind keine wiederkehrenden Leistungen, sondern allenfalls einmalig eintretende Zahlungen. Diese bleiben daher bei der Betrachtung des Verhältnisses zwischen Festvergütung und variabler Vergütung außer Betracht.

6. Malus- und Clawback-Regelung

Malus- und Clawback-Regelungen zum Einbehalt bzw. zur Rückforderung variabler erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten sieht das Vergütungssystem insoweit vor, als die Gesellschaft im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Pflicht- oder Compliance-Verstoßes eines Vorstandsmitglieds variable Vergütungskomponenten teilweise oder vollständig streichen bzw. einbehalten und ersatzlos verfallen lassen (Malus) bzw. zurückfordern kann (Clawback), wenn es sich dabei um variable Vergütungskomponenten handelt, die nach Wirksamwerden dieses Vergütungssystems vereinbart worden sind.

7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

a) Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 a) AktG)

Der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds wird nach diesem Vergütungssystem für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängert sich jeweils für die Dauer einer eventuellen Wiederbestellung. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sieht der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrags aus wichtigem Grund ist davon unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds ebenfalls vorzeitig, sofern der Aufsichtsrat im jeweiligen Einzelfall keine abweichende Regelung trifft.

b) Entlassungsentschädigungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 b) AktG)

Zahlungen an Vorstandsmitglieder im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sind einschließlich Nebenleistungen auf den Wert von zwei Jahresvergütungen des betreffenden Vorstandsmitglieds begrenzt.

c) Sonstige Regelungen

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (*Change-of-Control*) oder sonstiger Sonderregeln im Zusammenhang mit einem Change-of-Control sind, mit Ausnahme der oben beschriebenen Change-of-Control-Zahlung, nicht vorgesehen.

d) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat hat nach diesem Vergütungssystem die Möglichkeit, für Vorstandsmitglieder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für eine Dauer von sechs Monaten bis zu maximal zwei Jahren zu vereinbaren. Für die Dauer eines vereinbarten Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Festvergütung zu zahlen. Für die Anrechnung eines anderweitigen Erwerbs des Vorstandsmitglieds während der Karenzzeit gilt § 74 c HGB entsprechend.

Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Rahmen der Beendigung vereinbart wird, wird vertraglich vereinbart, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

e) Ruhegehaltsregelungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 c) AktG)

Ein Ruhegehalt wird nicht gewährt.

f) Vergütung für Organtätigkeiten innerhalb der YOC-Gruppe

Mit der im Rahmen des Vergütungssystems gewährten Vergütung sind sämtliche Tätigkeiten, insbesondere Tätigkeiten als Geschäftsführer, für mit der YOC AG verbundene Unternehmen abgegolten.

VI. BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER BEI DER FESTSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer berücksichtigt und hierbei die Gesamtvergütung des derzeit einzigen Vorstandsmitglieds zur durchschnittlichen Gesamtvergütung des oberen Führungskreises (Director- und Head-of-Ebene) sowie zur Gesamtvergütung der relevanten Belegschaft (ohne Berücksichtigung von Werkstudierenden und Auszubildenden) der YOC-Gruppe in Deutschland ins Verhältnis gesetzt.

VII. NEBENTÄTIGKEITEN DER VORSTANDSMITGLIEDER

Die Annahme von öffentlichen Ämtern, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- und vergleichbaren Mandaten sowie Berufungen in Wirtschafts- oder Wissenschaftsgremien, gleichgültig ob entgeltlich oder unentgeltlich, bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats, sofern es sich nicht um Mandate innerhalb der YOC-Gruppe handelt. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Aufsichtsrats- und ähnlichen Mandaten sowie für Gutachten

und Veröffentlichungen. Hierüber entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall unter Abwägung der Interessen der YOC AG und des Vorstandsmitglieds.
