

**VERGÜTUNGSBERICHT
2024**

FRIEDRICH VORWERK GROUP SE
21255 Tostedt

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Friedrich Vorwerk Group SE (nachfolgend auch die „Gesellschaft“). Mit ihm wird den geltenden Anforderungen des §162 AktG in Form einer jährlichen, separaten und gemeinsamen Vergütungsberichterstattung von Vorstand und Aufsichtsrat entsprochen.

Gesellschaftsorgane

Die Friedrich Vorwerk Group SE wird unter Anwendung des dualistischen Systems durch den Vorstand und den Aufsichtsrat vertreten.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Friedrich Vorwerk Group SE setzt sich gemäß Satzung aus insgesamt drei Mitgliedern zusammen:

- Dr. Christof Nesemeier, Diplom-Kaufmann, Vorsitzender
- Dr. Julian Deutz, Diplom-Kaufmann, stellvertretender Vorsitzender
- Heike von der Heyden, Diplom-Kauffrau

Dr. Christof Nesemeier ist zudem Verwaltungsratsvorsitzender der MBB SE, Berlin.

Dr. Julian Deutz war zudem Mitglied des Verwaltungsrats der Axel Springer Schweiz AG, Schweiz (bis September 2024) und Mitglied des Aufsichtsrats der N26 AG, Berlin (bis Juni 2024).

Dr. Christof Nesemeier wurde durch die Hauptversammlung vom 28. Juli 2020 als Aufsichtsrat bestellt. Die weiteren Mitglieder des Aufsichtsrats, Dr. Julian Deutz und Heike von der Heyden, wurden durch die Hauptversammlung vom 10. Februar 2021 bestellt. Die Bestellung aller Mitglieder des Aufsichtsrats läuft bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des jeweiligen Mitglieds des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 beschließt. In jedem Fall endet die Amtszeit mit Ablauf von sechs Jahren.

Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2024 setzte sich der Vorstand durchgängig aus zwei Mitgliedern zusammen:

- Torben Kleinfeldt, Diplom-Ingenieur, Diplom-Kaufmann, Chief Executive Officer (CEO)
- Tim Hameister, Betriebswirt (M.Sc.), Chief Financial Officer (CFO)

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat am 20. März 2023 beschlossen, die Amtszeit beider Vorstände zu verlängern. So wurde Herr Torben Kleinfeldt bis zum 30. September 2029 zum Vorsitzenden des Vorstands (CEO) bestellt, während Herr Tim Hameister bis zum 30. September 2027 als Mitglied des Vorstands bestellt wurde.

Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat legt gemäß § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands fest. Das Vergütungssystem wurde durch die erste ordentliche Hauptversammlung nach der Börsennotierung der Gesellschaft im Jahr 2022 gebilligt.

Grundlagen und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands der Friedrich Vorwerk Group SE wird nach den Vorgaben des Aktiengesetzes festgesetzt ist auf eine nachhaltig profitable Unternehmensentwicklung ausgerichtet und damit konvergent mit Aktionärsinteressen. Maßgeblich für die Festlegung ist die Größe des Friedrich Vorwerk-Konzerns, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie sein Erfolg und seine Zukunftsaussichten. Weitere Kriterien für die Festsetzung der Vergütung sind die jeweiligen Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder. Die in der Vorstandsvergütung verankerten finanziellen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie.

Die Struktur und Angemessenheit der Vorstandsvergütung werden regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft.

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich individuell aus den Komponenten Festvergütung nebst fest definierten Nebenleistungen und jährlich festzustellenden erfolgsabhängigen variablen Bezügen zusammen. Die Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile durch die Friedrich Vorwerk Group SE ist nicht vorgesehen.

Festvergütung

Die Festvergütung umfasst jährlich fixierte Bezüge, die in zwölf gleichen Teilbeträgen unter Berücksichtigung der jeweils gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen am Ende eines Monats ausbezahlt werden.

Jährliche variable Vergütung

Die jährliche variable Vergütung basiert auf der Konzernprofitabilität, die innerhalb des Vergütungssystems als EBT-Marge definiert wurde. Bei Überschreitung von definierten Schwellenwerten erhält das Mitglied des Vorstands jeweils einen individuell vereinbarten Bonusbetrag. Ein Anspruch auf diese Vergütungskomponente besteht nur für das Vorstandsmitglied Tim Hameister.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat für besondere individuelle Leistungen zusätzliche Anreize setzen. Dies ist in 2021 für den Börsengang der Gesellschaft geschehen, siehe hierzu Kapitel „Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft“.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen die Nutzung eines Firmenwagens, eine Unfallversicherung, eine D&O-Versicherung sowie einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Festlegung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“).

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto 1.500.000,00 €. Für die übrigen Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung jeweils brutto 1.000.000,00 €.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die bei vorzeitiger Beendigung seines Dienstvertrags ohne wichtigen Grund an ein Mitglied des Vorstands zu leistenden Zahlungen sind in den Vorstands-Dienstverträgen grundsätzlich auf einen Wert von einer festen Jahresvergütung begrenzt (Abfindungs-Cap). Bei allen Mitgliedern des Vorstands wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags abgegolten. Wird die Bestellung eines Mitglieds des Vorstands widerrufen, endet auch der jeweilige Dienstvertrag. Beruht der Widerruf nicht auf einem Grund, der zugleich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags darstellt, endet der Dienstvertrag mit einer Auslaufzeit von zwölf Monaten.

Die Friedrich Vorwerk Group SE ist berechtigt, die Mitglieder des Vorstands im Zusammenhang mit einer Beendigung des Dienstvertrags ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Festvergütung freizustellen. Die Freistellung erfolgt zunächst unwiderruflich für die Dauer etwaiger noch bestehender Urlaubsansprüche, die damit erledigt sind. Im Anschluss daran bleibt die Freistellung bis zur Beendigung des Dienstvertrags aufrechterhalten. Sie ist widerruflich, falls im Zusammenhang mit der Abwicklung des Dienstverhältnisses Fragen bestehen oder eine vorübergehende Tätigkeit aus betrieblichen Gründen notwendig wird.

Der Dienstvertrag im Übrigen wird hiervon nicht berührt. Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine Change of Control-Klauseln.

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die erfolgsabhängigen Elemente des Vergütungssystems unterstützen die strategische Ausrichtung der Friedrich Vorwerk Group SE und ihre Entwicklung. Die finanziellen Erfolgsziele der kurzfristigen variablen Vergütung sind primär an finanziellen Erfolgszielen der Gesellschaft orientiert. Auf diese Weise soll der Vorstand sowohl dazu motiviert werden, die Geschäftsstrategie kurzfristig erfolgreich umzusetzen als auch dazu, eine langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft herbeizuführen.

Der Aufsichtsrat kann für besondere individuelle Leistungen zusätzliche Anreize setzen und er kann darüber hinaus verlangen, dass in Geld gewährte Leistungen in Aktien der Gesellschaft reinvestiert werden. Ein Beispiel für einen solchen Anreiz für individuelle Leistungen war im Geschäftsjahr 2021 der Börsengang der Gesellschaft. In diesem Zusammenhang hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2021 einen Bonus von 1.097.404,40 € und im Geschäftsjahr 2022 einen weiteren Bonus in Höhe von 274.402,31 € erhalten. Ein Teil dieser Sondervergütung wurde vom Vorstand im Rahmen des Börsengangs in Aktien der Gesellschaft investiert. Die Verpflichtung zum Kauf der Aktien war Bestandteil der Bonusvereinbarung; durch die teilweise Investition der Sondervergütung in Aktien wird ein Anreiz zur langfristigen Entwicklung des Aktienkurses geschaffen. Dieser Sonderbonus reflektierte den Eigenkapitalzuwachs der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021.

Erläuterung, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt wurden, einschließlich einer Erläuterung, welcher Kreis von Arbeitnehmern einbezogen wurde

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung finden das Vergleichsumfeld der Friedrich Vorwerk Group SE (horizontaler Vergleich mit weiteren Konzernunternehmen des MBB SE-Konzerns) ebenso wie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung. Der vertikale Vergleich nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft des Friedrich Vorwerk-Konzerns. Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der inländischen Tochterunternehmen der Friedrich Vorwerk Group SE abgestellt, da die Friedrich Vorwerk Group SE neben dem Vorstand keine Arbeitnehmer beschäftigt.

Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

Darstellung des Verfahrens zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmit-

glieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsrat anzuzeigen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrates nicht teilnimmt.

Bezüge des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2024

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands gemäß § 162 AktG angegeben. Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn sie fällig ist, aber noch nicht erfüllt wurde. Die Gewährung wird hier bereits bei erbrachter Leistung und nicht erst im Zeitpunkt der Auszahlung angenommen. Bei den genannten Werten für variable Vergütungsbestandteile handelt es sich um die im jeweiligen Geschäftsjahr „verdienten“ Beträge.

in T€	Torben Kleinfeldt Vorstandsvorsitzender				Tim Hameister Finanzvorstand			
	2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %
Festvergütung	422	94%	422	94%	210	51%	165	94%
Nebenleistungen ¹	29	6%	29	6%	10	3%	10	6%
Summe	451	100%	451	100%	220	54%	175	100%
Einjährige variable Vergütung	0	0%	0	0%	190	46%	0	0%
Gesamtvergütung	451	100%	451	100%	410	100%	175	100%

1) Die Beiträge zur D&O-Versicherung sind nicht enthalten, da eine Zuordnung auf einzelne Versicherte nicht erfolgt.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der absoluten Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der Friedrich Vorwerk Group SE und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis zum vorangegangenen Geschäftsjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands entspricht der gewährten und geschuldeten Vergütung.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Friedrich Vorwerk Group SE gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands teilweise auch maßgeblich von der Entwicklung der Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus als Ertragsentwicklung auch die Entwicklung des im Geschäftsbericht ausgewiesenen bereinigten EBT des FRIEDRICH VORWERK-Konzerns angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der inländischen Tochterunternehmen der Friedrich Vorwerk Group SE abgestellt, da die Friedrich Vorwerk Group SE neben dem Vorstand keine Arbeitnehmer beschäftigt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

in T€	2024	Delta	2023
Mitglieder des Vorstands			
Torben Kleinfeldt	451	0	451
Tim Hameister	410	235	175
Ertragsentwicklung			
Jahresergebnis der Friedrich Vorwerk Group SE ¹⁾	20.578	10.061	10.517
Bereinigtes Konzern-EBT ²⁾	55.451	42.573	12.876
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter			
Mitarbeiter des Konzerns	61	4	57

1) Jahresergebnis im Sinne des § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB

2) Bereinigtes EBT des FRIEDRICH VORWERK-Konzerns

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 10. Februar 2021 unter TOP 7 die Vergütung und das zugrundeliegende Vergütungssystem des Aufsichtsrats wie folgt beschlossen:

- Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine feste jährliche Vergütung in Höhe von jeweils EUR 22.500,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung von EUR 25.000,00. Hinzu tritt die Umsatzsteuer in gesetzlicher Höhe.
- Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten darüber hinaus den Ersatz notwendiger Auslagen.
- Die Gesellschaft schließt für ihre Organe und Leitenden Angestellten eine D&O-Versicherung zu den marktüblichen Bedingungen mit einer Versicherungssumme bis zu EUR 70.000.000,00 ab, die auch die Aufsichtsratsmitglieder als Begünstigte einbeziehen wird; der Versicherungsschutz wird für jedes Aufsichtsratsmitglied für die Dauer von zwölf Jahren nach dessen Ausscheiden aufrechterhalten. Ein Selbstbehalt besteht für die Aufsichtsratsmitglieder nicht.

In dem derzeit bestehenden Vergütungssystem erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine jährliche Vergütung in Höhe von jeweils EUR 22.500,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung von EUR 25.000,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats trägt eine besondere Verantwortung für die erfolgreiche und effiziente Arbeit des Gesamtgremiums. Dem entspricht es, dass mit seiner herausgehobenen Funktion auch ein erheblicher zusätzlicher Organisations- und Verwaltungsaufwand verbunden ist. Daher erhält er eine erhöhte jährliche Vergütung. Eine weitere jährliche feste Vergütung, ein Sitzungsgeld oder eine Vergütung für Tätigkeiten in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten ferner Ersatz aller notwendigen Auslagen zuzüglich etwaiger Umsatzsteuer.

Die Gesellschaft hat überdies zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Haftpflichtversicherung mit einer Versicherungssumme bis zu EUR 70.000.000,00 abgeschlossen. Der Versicherungsschutz wird für jedes Aufsichtsratsmitglied für die Dauer von zwölf Jahren nach dessen Ausscheiden aufrechterhalten.

Wie ausgeführt, handelt es sich bei der Vergütung des Aufsichtsrats um eine reine Festvergütung. Dies steht im Einklang mit der Anregung G.18 DCGK in der Fassung vom 28. April 2022, welche sich für reine Festvergütungen des Aufsichtsrats ausspricht. Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass die Ausgestaltung als reine Festvergütung der neutralen und objektiven Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats am besten dient. Der Aufsichtsrat ist auf Grundlage des Vergleichs mit anderen vergleichbaren Gesellschaften und der Erfahrung zum Umfang der Tätigkeit zu dem Ergebnis gelangt, dass die bestehende Festvergütung nach Struktur und Höhe angemessen ist.

Infolge der Änderung des Aktiengesetzes durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) ist es erforderlich, dass in börsennotierten Gesellschaften die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss fasst bzw. die bestehende Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder durch Beschluss bestätigt. Vor diesem

Hintergrund wird der Aufsichtsrat der Gesellschaft künftig in Vorbereitung dieser turnusmäßigen Beschlussfassung spätestens alle vier Jahre eine dahingehende Analyse seiner Vergütung vornehmen, um der Hauptversammlung einen entsprechenden Beschlussvorschlag zu unterbreiten. Es liegt dabei in der Natur der Sache, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems eingebunden sind. Den innewohnenden Interessenkonflikten wirkt aber entgegen, dass die Entscheidung über die Ausgestaltung des Vergütungssystems letztendlich kraft Gesetzes der Hauptversammlung zugewiesen ist und dieser ein Beschlussvorschlag unterbreitet wird.

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG angegeben. Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn sie fällig ist, aber noch nicht erfüllt wurde. Die Gewährung wird hier bereits bei erbrachter Leistung und nicht erst im Zeitpunkt der Auszahlung angenommen.

in T€	2024	2023
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats		
Dr. Christof Nesemeier, Vorsitzender	25,0	25,0
Dr. Julian Deutz, stellvertretender Vorsitzender	22,5	22,5
Heike von der Heyden	22,5	22,5

Tostedt, den 24. März 2025

Der Aufsichtsrat

Dr. Christof Nesemeier
Vorsitzender

Der Vorstand

Torben Kleinfeldt
Vorstandsvorsitzender

Tim Hameister
Vorstand

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Friedrich Vorwerk Group SE, Tostedt

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Friedrich Vorwerk Group SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigelegten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards „Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))“ durchgeführt.

Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulation der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Düsseldorf, den 18. März 2024

Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Weyers	Elpel
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer