

ALBA SE, Köln**Vergütungsbericht 2023**

In diesem Vergütungsbericht nach § 22 Abs. 6 Gesetz zur Ausführung der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rats vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (SEAG) in Verbindung mit § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die dem geschäftsführenden Direktor und den Mitgliedern des Verwaltungsrats der ALBA SE im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungen erläutert.

*Die den Vergütungen zugrunde liegenden Vergütungssysteme für geschäftsführende Direktor*innen sowie für Mitglieder des Verwaltungsrats der ALBA SE wurden von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 27. Juni 2023 betreffend geschäftsführende Direktor*innen mit einer Mehrheit von 98,81% und am 29. Juni 2021 betreffend Verwaltungsratsmitglieder mit einer Mehrheit von 99,97% gebilligt. Das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat ist in § 12 der Satzung der ALBA SE verankert. Informationen zu beiden Vergütungssystemen sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter alba-se.com, Investor Relations, Hauptversammlung, einsehbar.*

Dieser Vergütungsbericht enthält die gesetzlich vorgeschriebenen Angaben unter Berücksichtigung der aktuellen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, soweit in der Entsprechenserklärung zum Kodex keine Abweichung erklärt wird.

A. Einleitung

Die ALBA SE leitet als Holdinggesellschaft eine Gruppe von Unternehmen, die im Stahl- und Metallrecycling tätig sind und in diesem Geschäftsfeld zu den führenden Wertstoffaufbereitern in Deutschland zählen. Am 31. Dezember 2023 gehörten 9.198.703 Stück der insgesamt 9.840.000 Aktien der ALBA SE und damit rund 93,48% der Stimmrechte an der ALBA SE der damaligen Mehrheitsaktionärin, ALBA Europe Holding plc & Co. KG, Berlin („**ALBA Europe Holding KG**“). Die verbleibenden rund 6,52% der Aktien und Stimmrechte befanden sich in Streubesitz.

Bedingt durch die weiterhin herausfordernden Rahmenbedingungen sowie das Ausbleiben der erwarteten wirtschaftlichen Erholung konnten 2023 das EBIT des Vorjahres (11,5 Mio. Euro) sowie das ursprünglich prognostizierte EBIT nicht erreicht werden. Dennoch erzielte die ALBA SE-Gruppe durch eine effektive Steuerung ein positives EBIT in Höhe von 2,1 Mio. Euro sowie erneut einen deutlich positiven operativen Cashflow im zweistelligen Mio.-Euro-Bereich. Darüber hinaus wurden auch im Berichtsjahr Investitionen von über 5 Mio. Euro getätigt.

Gleichwohl kann das Geschäftsjahr 2023 für die ALBA SE vor dem Hintergrund eines Konzernjahresfehlbetrags von 1,7 Mio. Euro (i. Vj.: Konzernjahresüberschuss von 7,5 Mio. Euro) sowie eines Fehlbetrags im Jahresabschluss der Gesellschaft von 2,5 Mio. Euro (i. Vj.: Jahresüberschuss von 0,1 Mio. Euro) insgesamt nicht als zufriedenstellend gewertet werden.

B. Vergütung der geschäftsführenden Direktor*innen

I. Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung des geschäftsführenden Direktors

Einzig im Geschäftsjahr 2023 amtierender geschäftsführender Direktor der ALBA SE war Thorsten Greb. Er erhält die Vergütung für seine Tätigkeiten mit Zustimmung des Verwaltungsrats und aufgrund vertraglicher Vereinbarung von einer Tochtergesellschaft der ALBA SE.

Begriffsverständnis

In den nachfolgenden Übersichten des Abschnitts B.I. wird als *gewährte Vergütung* eines Berichtsjahres jeweils die dem geschäftsführenden Direktor in diesem Jahr tatsächlich zugeflossene Vergütung verstanden.

Als im Berichtsjahr *geschuldete Vergütung* wird die Vergütung verstanden, die dem geschäftsführenden Direktor zwar noch nicht tatsächlich zugeflossen ist, die aber mit ihm für seine Tätigkeit im Berichtsjahr vereinbart wurde und die er auf Basis seiner im Berichtsjahr erbrachten Leistungen einfordern kann. Dementsprechend wird die für

ein Berichtsjahr vereinbarte variable Vergütung als eine im Berichtsjahr selbst auszuweisende geschuldete Vergütung verstanden. Denn sie wird für das jeweilige Berichtsjahr vereinbart und mit in eben diesem Berichtsjahr zu erfüllenden konkreten Zielvorgaben verknüpft. Lediglich Auswertung und Auszahlung erfolgen im Folgejahr.

Daraus folgt, dass alle Vergütungsbestandteile jeweils in dem Berichtsjahr dargestellt werden, für das sie vereinbart wurden. Dies gewährleistet Transparenz über die im jeweiligen Berichtsjahr festgelegte Ziel-Direktvergütung und die geltende Gesamtvergütung. Abweichend hiervon werden ausschließlich etwaige Vergütungsbestandteile behandelt, die als Ausnahme von den Vorgaben des Vergütungssystems zugesagt werden. Über solche und deren Begründung wird im Vergütungsbericht gesondert berichtet.

Vergütungsbestandteile, Ziel-Direktvergütung

Die Ziel-Direktvergütung eines Jahres setzt sich nach dem Vergütungssystem der Gesellschaft aus der vereinbarten Festvergütung und dem Zielbetrag der vereinbarten variablen Vergütung bei einer unterstellten Zielerreichung von 100% zusammen.

Die nachfolgende Übersicht stellt die mit Thorsten Greb für das jeweilige Berichtsjahr vereinbarten festen und variablen Vergütungsbestandteile bei unterstellter Zielerreichung von 100% einschließlich des jeweiligen prozentualen Anteils an der jährlichen Gesamtvergütung dar.

Vergütungsbestandteil	2023 in TEUR	2023 in %	2022 in TEUR	2022 in %
Gewährte Festvergütung	360	71,1	320	74,4
Variable Vergütung*	140	27,7	105	24,4
Ziel-Direktvergütung	500	98,8	425	98,8
Nebenleistungen	5	1,0	4	1,0
Altersversorgung	1	0,2	1	0,2
Gesamtvergütung*	506	100,0	430	100,0

* bei 100%-Zielerreichung

Bei Annahme einer Zielerreichung von 100% entfallen von der Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023 insgesamt rund 72,3% (i. Vj.: 75,6%) auf die festen Vergütungsbestandteile und rund 27,7% (i. Vj.: 24,4%) auf die variable Vergütung.

Die Anteile der gewährten Festvergütung (72,0%) und der geschuldeten variablen Vergütung (28,0%) an der Ziel-Direktvergütung entsprechen dem von der Hauptversammlung am 27. Juni 2023 gebilligten Vergütungssystem.

Tatsächlich gewährte und geschuldete Vergütung

Für den Fall einer Übererfüllung der Zielvorgaben war für den geschäftsführenden Direktor im Geschäftsjahr 2023 eine Zielerreichung von bis zu 125% möglich. Aufgrund des Stands der Erfüllung der für das Berichtsjahr festgelegten Zielvorgaben konnte der geschäftsführende Direktor seine Ziele zu 84% erreichen. Dem geschäftsführenden Direktor wird für das Geschäftsjahr 2023 demzufolge eine variable Vergütung in Höhe von TEUR 118 ausgezahlt. Seine Gesamtvergütung für 2023 beträgt damit TEUR 484.

Die nachfolgende Übersicht stellt die dem geschäftsführenden Direktor im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie im Vorjahr **tatsächlich gewährten** festen und geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen prozentualen Anteils an der jährlichen Gesamtvergütung dar.

Gewährte und erdiente Zuwendungen	2023		2023 (min)*		2023 (max)**		2022	
	in TEUR	%	in TEUR	%	in TEUR	%	in TEUR	%
Festvergütung	360	74,4	360	98,4	360	66,5	320	72,4
Nebenleistungen	5	1,0	5	1,4	5	0,9	4	0,9
Summe	365	75,4	365	99,7	365	67,5	324	73,3
Einjährige variable Vergütung	118	24,4	0	0,0	175	32,3	117	26,5
Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe	483	99,8	365	99,7	540	99,8	441	99,8
Versorgungsaufwand	1	0,2	1	0,3	1	0,2	1	0,2
Gesamtvergütung	484	100,0	366	100,0	541	100,0	442	100,0

* 2023 (min): Erreichbarer Minimalwert der im Geschäftsjahr 2023 gewährten Vergütungsbestandteile

** 2023 (max): Erreichbarer Maximalwert der im Geschäftsjahr 2023 gewährten Vergütungsbestandteile

Die im Rahmen des von der Hauptversammlung am 27. Juni 2023 gebilligten Vergütungssystems der ALBA SE festgelegte Maximalvergütung geschäftsführender Direktor*innen i.S.d. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in Höhe von insgesamt TEUR 650 p.a. wird für das Geschäftsjahr 2023 durch die Gesamtvergütung von TEUR 484 eingehalten. Sie wäre auch bei einer in Höhe von 125% zu zahlenden variablen Vergütung und einer daraus resultierenden Gesamtvergütung von TEUR 541 eingehalten worden.

Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der geschäftsführende Direktor folgende Zielvorgaben erhalten:

2023	
Leistungskriterium	Gewichtung*
EBIT Bereich Scrap and Metals** national	42%
EBIT Bereich Waste and Metals gesamt	40%
Ø Lagerumschlagshäufigkeit Fe-Bereich	9%
Ø Lagerumschlagshäufigkeit NE-Bereich	9%
Gesamt	100%

* ohne Berücksichtigung nichtfinanzieller Zielvorgaben, die im Zusammenhang mit dem durch die Mehrheitsaktionärin beabsichtigten Verkauf einer Mehrheitsbeteiligung an der ALBA SE standen

** im laufenden Geschäftsjahr umbenannt in Steel and Metals

Die festgelegten Leistungskriterien orientieren sich an der Entwicklung der operativen Geschäftstätigkeit der ALBA SE-Gruppe und dienen ihrer langfristigen, nachhaltigen Verbesserung. Zudem dienen die Leistungskriterien der Umsetzung der Unternehmensziele der ALBA SE-Gruppe und stellen sicher, dass die Anreizwirkung der variablen Vergütung das Erreichen dieser Ziele bestmöglich fördert.

Abweichung vom Vergütungssystem

Der Verwaltungsrat hatte mit dem geschäftsführenden Direktor darüber hinaus eine zusätzliche Vergütung für den Fall der Erfüllung individueller, nichtfinanzieller Ziele

vereinbart. Die nichtfinanziellen Ziele standen im Zusammenhang mit dem durch die damalige Mehrheitsaktionärin, ALBA Europe Holding KG, beabsichtigten Verkauf einer Mehrheitsbeteiligung oder ihrer gesamten Beteiligung an der ALBA SE und der Zusage des Verwaltungsrats, der ALBA Europe Holding KG und ihren Beratern auf Basis einer Vertraulichkeitsvereinbarung die üblicherweise für die Durchführung eines strukturierten Verkaufsprozesses erforderlichen Informationen über das Unternehmen zur Verfügung zu stellen (*siehe Ad-hoc-Mitteilung vom 9. März 2022, einsehbar auf der Internetseite der Gesellschaft unter alba-se.com, Investor Relations, Finanzberichte*).

Für den Fall des erfolgreichen Abschlusses des Verkaufsprozesses war dem geschäftsführenden Direktor eine Einmalprämie zugesagt worden, deren Höhe unter anderem von Eckwerten des Verkaufs abhängen sollte. Der Verwaltungsrat hatte im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung von der Möglichkeit gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG in Verbindung mit Ziffer 6 des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems Gebrauch gemacht und eine Abweichung von den Vorgaben des Vergütungssystems insofern beschlossen, als a) Einmalprämien darin nicht als Vergütungsbestandteil vorgesehen sind und b) die Zahlung einer Einmalprämie zusätzlich zum Fixum und zur variablen Vergütung voraussichtlich zu einer Überschreitung der festgelegten jährlichen Maximalvergütung führen würde. Der Verwaltungsrat hatte sich eingehend und unter Einbeziehung externen Rechtsrats mit den Fragen der Notwendigkeit und der Rechtfertigung der beabsichtigten Abweichung vom Vergütungssystem befasst und diese letztlich im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft vor dem Hintergrund der signifikant veränderten Unternehmensstrategie, der erweiterten strategischen Ausrichtung der Managementaufgaben und des notwendigen zusätzlichen Engagements des geschäftsführenden Direktors bejaht (*Näheres siehe Vergütungsbericht für das Jahr 2022, S. 6 ff., einsehbar auf der Internetseite der Gesellschaft unter alba-se.com, Investor Relations, Hauptversammlung 2023*).

Der geschäftsführende Direktor unterstützte den Verkaufsprozess mit großem persönlichen Einsatz. Die ALBA Europe Holding KG teilte der Gesellschaft am 6. Juli 2023 jedoch mit, dass der Verkaufsprozess aufgrund einer geänderten strategischen Be-

wertung des von der Gesellschaft und ihren Tochtergesellschaften betriebenen Bereichs Stahl- und Metallrecycling nicht fortgesetzt werde (siehe Ad-hoc-Mitteilung vom 6. Juli 2023, einsehbar auf der Internetseite der Gesellschaft unter alba-se.com, Investor Relations, Finanzberichte).

Zu einem erfolgreichen Abschluss des Verkaufsprozesses und zu einer Auszahlung einer Einmalprämie ist es daher nicht gekommen.

In 2023 gezahlte variable Vergütung für 2022

Im Hinblick auf die variable Vergütung des geschäftsführenden Direktors aus dem Jahr 2022, die im Jahr 2023 gezahlt wurde, war eine Zieltantieme in Höhe von TEUR 105 bei 100%-Zielerreichung basierend auf folgenden Zielen vereinbart:

2022	
Leistungskriterium	Gewichtung
EBIT Bereich Scrap and Metals* national	42%
EBIT Bereich Waste and Metals gesamt	40%
Ø Lagerumschlagshäufigkeit Fe-Bereich	9%
Ø Lagerumschlagshäufigkeit NE-Bereich	9%
Gesamt	100%

* im laufenden Geschäftsjahr umbenannt in Steel and Metals

Aufgrund des durch die ALBA SE im Geschäftsjahr 2022 erzielten Ergebnisses lag der Zielerreichungsgrad des geschäftsführenden Direktors für 2022 bei 111%.

Keine aktienbasierte Vergütung, keine Rückforderung

Eine aktienbasierte Vergütung (Aktien oder Aktienoptionen) ist im Vergütungssystem und in dem bestehenden Anstellungsvertrag des geschäftsführenden Direktors nicht vorgesehen. Das Gleiche gilt für Regelungen über die Rückforderung variabler Ver-

gütungsbestandteile. Unabhängig davon hätte im Geschäftsjahr 2023 auch kein Anlass für eine solche Rückforderung bestanden; eine solche wurde entsprechend nicht geltend gemacht.

Einhaltung des gebilligten Vergütungssystems, Sonstiges

Soweit vorstehend nichts Abweichendes berichtet wurde, stehen sämtliche beschriebenen Vergütungsbestandteile sowohl der Art als auch ihrer konkreten Höhe und Berechnung nach im Einklang mit dem von der Hauptversammlung der ALBA SE am 27. Juni 2023 gebilligten Vergütungssystem. Die Vergütung des geschäftsführenden Direktors leistet sowohl im Hinblick auf ihre Höhe als auch aufgrund ihrer einfachen und klaren Anreizstruktur einen wesentlichen Beitrag zur Förderung eines nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolges.

Die Hauptversammlung der ALBA SE vom 27. Juni 2023 hat den gemäß den Vorgaben des § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 gemäß § 120a Abs. 4 Satz 1 AktG mit einer Zustimmungsquote von 98,81% gebilligt, so dass insoweit keine Anpassung in der Form der Vergütungsberichtserstattung notwendig war.

II. Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Mitglieder des Verwaltungsrats der ALBA SE waren im Geschäftsjahr 2023 Dirk Beuth als Vorsitzender, Michaela Vorreiter-Wahner als stellvertretende Vorsitzende sowie Thorsten Greb, zugleich geschäftsführender Direktor der Gesellschaft.

Das von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 29. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats ist in § 12 der Satzung verankert. Danach richtet sich die Vergütung eines Verwaltungsratsmitglieds, das zugleich geschäftsführender Direktor ist, nach den Bedingungen seiner Geschäftsführeranstellung. Betreffend Thorsten Greb wird insofern auf die Informationen unter B. I. verwiesen.

Den übrigen Verwaltungsratsmitgliedern steht gemäß § 12 Abs. 1 der Satzung eine Vergütung von jährlich TEUR 30 zu, wobei der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende jeweils den anderthalbfachen Betrag erhalten sollen. Ist ein Verwaltungsratsmitglied in einem oder mehreren Ausschüssen vertreten, ohne Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats zu sein, erhält das Verwaltungsratsmitglied zur Abgeltung der Tätigkeit in einem oder mehreren Ausschüssen eine weitere Vergütung von TEUR 10 p.a., ausgenommen hiervon ist eine Tätigkeit im Nominierungsausschuss.

Dementsprechend stehen Dirk Beuth und Michaela Vorreiter-Wahner als Vorsitzender bzw. als stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung in Höhe von jeweils TEUR 45 zu. Beide Verwaltungsratsmitglieder stehen neben ihrer Tätigkeit für die ALBA SE in einem Anstellungsverhältnis zu anderen Gesellschaften von ALBA. Vor dem Hintergrund der in diesen Anstellungsverhältnissen vereinbarten Vergütungsregelungen haben sie auf eine Vergütung seitens der ALBA SE verzichtet.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde seitens der ALBA SE somit keine Vergütung gemäß § 12 Abs. 1 der Satzung an die Verwaltungsratsmitglieder gewährt oder geschuldet.

III. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die geschäftsführenden Direktor*innen sowie die Mitglieder des Verwaltungsrats

Die folgende tabellarische Darstellung stellt die jährliche Veränderung der den gegenwärtigen und früheren geschäftsführenden Direktor*innen und Mitgliedern des Verwaltungsrats in den betrachteten Jahren gezahlten Vergütung im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der ALBA SE-Gruppe sowie zur durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Für Letztere wird auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer*innen der ALBA SE-Gruppe abgestellt, weil die ALBA SE selbst keine Arbeitnehmer*innen beschäftigt.

Im Interesse der Vergleichbarkeit werden in die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer*innen der Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile einbezogen.

Auf eine rückwirkende Neuermittlung der gewährten und geschuldeten Vergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der geschäftsführenden Direktor*innen und der Mitglieder des Verwaltungsrats wurde für das Jahr 2019 verzichtet. Stattdessen wurde für dieses Jahr auf die Vergütung i.S.d. §§ 285 Nr. 9 bzw. 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB zurückgegriffen. Ab dem Jahr 2020 wird die gewährte und geschuldete Vergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für die geschäftsführenden Direktor*innen und Mitglieder des Verwaltungsrats angegeben. Die Erleichterung gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG wurde in Anspruch genommen.

Weil nachfolgend die in den betrachteten Jahren *gezahlten* Vergütungsbeträge aufgeführt werden, können sich Abweichungen im Vergleich zu den unter B. I. enthaltenen Übersichten über die im Berichtsjahr und dem Vorjahr jeweils *gewährten und geschuldeten* Vergütungsbeträge ergeben. Denn als im Berichtsjahr geschuldeter Vergütungsbetrag wird auch der variable Vergütungsbestandteil angesehen, der jeweils erst im Folgejahr zur Auszahlung gelangt.

	2019	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %
I. Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss /-fehlbetrag gem. HGB (bis 2021 vor Gewinnabführung) (in Mio. EUR)	-5,8	-14,5	-150,0	12,9	189,0	0,1	-99,2	-2,5	-2.600,0
EBIT* gem. IFRS der ALBA SE-Gruppe (in Mio. EUR)	-3,1	-1,2	61,3	13,4	1.216,7	11,5	-14,2	2,1	-81,7
II. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer*innen									
(in TEUR)	-	51	-	52	2,8	54	4,8	55	0,6
III. Vergütung der geschäftsführenden Direktor*innen									
(in TEUR)									
Thorsten Greb, seit 1. August 2019	92	286	-**	361	26,2	406	12,5	483	19,0
Frühere geschäftsführende Direktor*innen									
Markus Karberg, von 6. Juni 2018 bis 31. Juli 2019	220	-	-	-	-	-	-	-	-
IV. Vergütung der nichtgeschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats									
(in TEUR)									
Dirk Beuth	0	0	-	0	-	0	-	0	-
Michaela Vorreiter-Wahner, seit 25. Juni 2020	-	0	-	0	-	0	-	0	-
Frühere nichtgeschäftsführende Mitglieder des Verwaltungsrats									
Carla Eysel, von 6. Juni 2018 bis 25. Juni 2020	0	0	-	-	-	-	-	-	-

* **EBIT (Earnings before interest and taxes)**

Anhand dieser Kennzahl misst die ALBA SE-Gruppe Effizienz und Ertragskraft des operativen Geschäfts. Die Kennzahl wird wie folgt ermittelt: Umsatzerlöse plus Bestandsveränderungen, plus aktivierte Eigenleistungen und sonstige betriebliche Erträge sowie Beteiligungsergebnisse, abzüglich Material- und Personalaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen und sonstige Steuern sowie Abschreibungen.

** Veränderung aufgrund von unterschiedlichen Anstellungszeiträumen nicht vergleichbar.

Köln, 23. April 2024

Der Verwaltungsrat

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

An die ALBA SE, Köln

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der ALBA SE, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 beigefügten 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 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 Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner ist er verantwortlich für die internen Kontrollen, die er als notwendig erachtet, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Berlin, den 23. April 2024

Grant Thornton AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ludwig Hinze
Wirtschaftsprüfer

Martina Slomski
Wirtschaftsprüferin