

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Turbon AG und erläutert die Struktur sowie die Höhe der individuellen Einkommen. Des Weiteren informiert der Bericht über die Grundsätze und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.

Der Vergütungsbericht richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und entspricht den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) und der International Financial Reporting Standards (IFRS).

1. Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat am 27. Juni 2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Turbon AG beschlossen, das den Vorgaben des ARUG II entspricht. Die Hauptversammlung hat die Grundzüge des Vergütungssystems am 27. August 2021 gebilligt.

1.1. System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Turbon AG

Das Vergütungssystem beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands der Turbon AG.

1.1.1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem soll die Umsetzung der Strategie der Turbon AG bzw. des Turbon Konzerns unterstützen. Nach der in den vergangenen Jahren vorgenommenen und im Jahr 2020 abgeschlossenen Umstrukturierung ist die Turbon AG heute eine geschäftsleitende Holding. Ihre Tochtergesellschaften verfolgen diversifizierte Geschäftsmodelle in den Bereichen Nachhaltigkeit und Digitalisierung.

Die Geschäftstätigkeit der Tochtergesellschaften der Turbon AG verteilt sich derzeit im Wesentlichen auf zwei Segmente: Im ehemaligen Kerngeschäft, dem Segment Turbon Printing, liegt ein Schwerpunkt in der Entwicklung, der Produktion und dem Vertrieb von schriftbildendem Druckerzubehör. Geografisch umfasst die Geschäftstätigkeit im Segment Printing Europa, USA, Mittlerer Osten und in geringem Umfang Asien. Im Segment Turbon Electric sind alle Aktivitäten zusammengefasst, die die Entwicklung und Herstellung von elektrischen und elektronischen Baugruppen sowie Geräten betreffen. Geografisch umfasst die Geschäftstätigkeit nahezu ausschließlich Europa. Daneben gibt es Geschäftstätigkeiten wie etwa Vermietungs- und Vermögensverwaltungstätigkeiten, die im Segment Holding und Sonstige zusammengefasst sind.

Während die Konzernstruktur und die Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe vor der Neuausrichtung auf einer von der Holding sehr stark unterstützten engen Zusammenarbeit der verschiedenen Gruppenunternehmen insbesondere bei der Herstellung und dem Vertrieb der wiederaufbereiteten Toner Cartridges basierte, agieren in der neuen Struktur sogenannte Cash Generating Units (CGUs) als einzelne Unternehmen oder im Verbund miteinander und, soweit möglich und sinnvoll, alle CGUs unabhängig voneinander. Die Turbon AG fungiert als Holding des Turbon

Konzerns. Ihre wesentlichen Aufgaben umfassen die Auswahl der Beteiligungen (CGUs) sowie deren Steuerung und Koordination auf Basis eines zeitnah verfügbaren Reportings/Controllings. Charakteristika dieser Holdingstruktur sind:

- Möglichst Trennung der Führungsfunktionen von Turbon AG und der operativen Tochterunternehmen.
- Möglichst Beteiligung der Geschäftsführung der operativen Unternehmen am geführten Unternehmen.
- Finanzierung des operativen Geschäftes der Beteiligungen durch die Holding nur in Ausnahmefällen und auch nur vorübergehend.
- Steuerung der Beteiligungen anhand von vereinbarten Budgets und sonstigen Zielvorgaben unter zeitnaher Kontrolle der Zielerreichung.
- Beratende Begleitung der Beteiligungen insbesondere in den Bereichen Rechnungslegung, Controlling, Finanzierung, Akquisitionen sowie im operativen Geschäft und bei der Fortentwicklung der Strategie.

Während die Holding-Struktur im Segment Electric vollständig umgesetzt ist, ist im Segment Printing aufgrund der vorherigen Ausrichtung die Einbindung des Vorstands der Turbon AG in operative Aufgabenstellungen derzeit noch stärker ausgeprägt; für den Bereich Holding und Sonstige wird die im Segment Printing beschriebene Situation aufgrund der im Verhältnis zu den anderen Segmenten geringeren Größe und Bedeutung für den Turbon Konzern voraussichtlich dauerhaft bestehen. Die Aufgabenstellungen an den Vorstand sind daher von Segment zu Segment unterschiedlich. Ziel ist es, nach der mit Verlusten verbundenen Restrukturierung und erst Recht während der derzeit andauernden Pandemie das Vermögen des Turbon Konzerns zu erhalten und weiter stärken.

1.1.2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a AktG ein klares und verständliches System zur Vergütung des Vorstands und setzt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Eine Delegation von Aufgaben mit Bezug zum Vorstandsvergütungssystem auf einen Ausschuss des Aufsichtsrats besteht nicht. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung entsprechend den Anforderungen des AktG zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat regelmäßig auf seine Angemessenheit und Üblichkeit sowie die Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen überprüft. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er

auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen. Aufgrund der Zusammensetzung des dreiköpfigen Aufsichtsrats sind derzeit keine Interessenkonflikte erkennbar. Sollten sich trotzdem in Zukunft Interessenkonflikte bei einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats ergeben, ist zwischen den Mitgliedern des Aufsichtsrats vereinbart, dass Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrats offengelegt werden müssen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden; insbesondere kommt in Betracht, dass das von einem Interessenkonflikt betroffene Mitglied an der davon betroffenen Beratung und Abstimmung des Aufsichtsrats nicht teilnimmt. Der Aufsichtsrat berichtet in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung.

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Turbon AG nicht berücksichtigt. Die Aufgaben der derzeit vier Mitarbeiter der Turbon AG sind mit denen der Mitglieder des Vorstands nicht vergleichbar, so dass eine Anknüpfung an ihre Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen nicht zielführend ist.

1.1.3. Bestandteile des Vergütungssystems

1.1.3.1. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist erfolgsunabhängig (fix). Sie umfasst das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen wie die Nutzung von Firmenfahrzeugen auch zu privaten Zwecken oder die Auszahlung einer Pauschale für die Nutzung privater Fahrzeuge für betrieblich veranlasste Fahrten, Zuschüssen zu Versicherungen (Kranken-, Renten-, Pflege- und Rentenversicherungen) sowie die Einbeziehung in den Versicherungsschutz der von der Turbon AG unterhaltenen D&O-Versicherungen (exklusive des Selbstbehalts).

Der Aufsichtsrat hat von der Festsetzung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile abgesehen. Zum einen sind beide derzeitigen Mitglieder des Vorstands bereits als Aktionäre an der Turbon AG nennenswert bis wesentlich beteiligt und haben daher ein ureigenes Interesse an der kurz- sowie langfristigen positiven Entwicklung des Unternehmens. Zum anderen soll angesichts der Vielfältigkeit der Aufgaben in den unterschiedlichen Segmenten kein Anreiz gesetzt werden, den Fokus auf ein bestimmtes Segment zum Nachteil anderer Segmente zu legen. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass in der gegebenen Situation eine Festvergütung die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Turbon AG sowie des Turbon Konzerns am besten fördert.

1.1.3.2. Keine Aufschubzeiten für Vergütungsbestandteile

Aufschubzeiten für Vergütungsbestandteile bestehen nicht. Das Jahresfestgehalt sowie weiteren Vergütungsbestandteile werden grundsätzlich in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt. Teilweise werden Beiträge oder Zuschüsse zu Beiträgen zu Versicherungen einmal jährlich gezahlt.

1.1.3.3. Maximalvergütung

Die Vergütung des Vorstands ist unter Berücksichtigung sämtlicher Vergütungsbestandteile gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung begrenzt die Summe aller Vergütungszahlungen, die für ein Geschäftsjahr an das Vorstandsmitglied geleistet werden und beinhaltet alle Vergütungskomponenten einschließlich Festvergütung, sämtlicher variabler Vergütungskomponenten, Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen. Die Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder beträgt EUR 300.000.

1.1.4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1.1.4.1. Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsdienstverträge, unterjähriger Ein- oder Austritt

Die Vertragslaufzeit der Vorstandsdienstverträge richtet sich nach der Dauer der Bestellung zum Vorstandsmitglied und verlängert sich jeweils für die Dauer einer Wiederbestellung. Die Vertragsdauer der Vorstandsverträge beträgt üblicherweise zwischen drei und fünf Jahren.

Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist in den Anstellungsverträgen nicht vorgesehen. Der Anstellungsvertrag ist jedoch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes außerordentlich (d.h. im Regelfall fristlos) kündbar.

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Vergütung grundsätzlich zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.

1.1.4.2. Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Es werden grundsätzlich keine Regelungen zur Beendigung der Vorstandstätigkeit getroffen, so dass die gesetzlichen Regelungen gelten. Die Vorstandsbezüge werden im Falle der Abberufung des Vorstands als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft höchstens bis zum Ablauf der Befristung des Anstellungsvertrags weiter gewährt. Zusagen von Abfindungen oder Entschädigungszahlungen für das Ausscheiden aus dem Vorstand bestehen nicht auch nicht im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control).

1.2. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Die Gesamtbezüge des Vorstands in Höhe von 0,5 Millionen Euro (Vorjahr 0,2 Millionen Euro) teilen sich für das Berichtsjahr wie folgt auf die einzelnen Vorstandsmitglieder auf:

Gewährte Zuwendungen	Holger Stabenau Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.01.2021			
	2021 Tsd. Euro	2020 Tsd. Euro	2021 (Min) Tsd. Euro	2021 (Max) Tsd. Euro
Festvergütung	255	0		
Nebenleistungen	9	0		
Summe	264	0		
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Summe	0	0		
Versorgungsaufwand	0	0		
Gesamtvergütung	264	0		

Gewährte Zuwendungen	Simon John McCouaig Mitglied des Vorstands Eintritt 12.12.2016			
	2021 Tsd. Euro	2020 Tsd. Euro	2021(Min) Tsd. Euro	2021 (Max) Tsd. Euro
Festvergütung	279	140		
Nebenleistungen	5	0		
Summe	284	140		
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Summe	0	0		
Versorgungsaufwand	0	0		
Gesamtvergütung	284	140		

Gewährte Zuwendungen	Holger Brückmann-Turbon Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.10.2017; Austritt 31.12.2020			
	2021 Tsd. Euro	2020 Tsd. Euro	2021 (Min) Tsd. Euro	2021(Max) Tsd. Euro
Festvergütung	0	38		
Nebenleistungen	0	0		
Summe	0	38		
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Summe	0	0		
Versorgungsaufwand	0	0		
Gesamtvergütung	0	38		

Sämtliche Zahlungen an den Vorstand sind kurzfristig fällig.

Im Jahr 2021 sind die Vergütungen wie folgt zugeflossen:

Zufluss	Holger Stabenau Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.01.2021		Simon John McCouaig Mitglied des Vorstands Eintritt 12.12.2016	
	2021 Tsd. Euro	2020 Tsd. Euro	2021 Tsd. Euro	2020 Tsd. Euro
Festvergütung	255	0	279	140
Nebenleistungen	9	0	5	0
Summe	264	0	284	140
Einjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0 (4 J.)	0 (4 J.)
Summe	0	0	0	0
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
Gesamtvergütung	264	0	284	140

Zufluss	Holger Brückmann-Turbon Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.10.2017 Austritt 31.12.2020	
	2021 Tsd. Euro	2020 Tsd. Euro
Festvergütung	0	13
Nebenleistungen	0	0
Summe	0	13
Einjährige variable Vergütung	0	0
Mehrjährige variable Vergütung	0	0
Summe	0	0
Versorgungsaufwand	0	0
Gesamtvergütung	0	13

Die laufenden Zahlungen (Pensionszahlungen) an zwei weitere ehemalige Vorstandsmitglieder betragen im Jahr 2021 insgesamt 0,1 Millionen Euro (Vorjahr 0,1 Millionen Euro). Die Pensionsrückstellungen für drei ehemalige Vorstandsmitglieder betragen am 31. Dezember 2021 4,0 Millionen Euro (Vorjahr 4,2 Millionen Euro).

Gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG machen wir folgende Angaben:

Die Mitglieder des Vorstands der Turbon AG erhalten ausschließlich eine Festvergütung. Variable Vergütungsbestandteile sind nicht vereinbart worden. Die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist gegenüber dem Geschäftsjahr 2020 unverändert.

Das Ergebnis vor Steuern der Turbon AG betrug im Geschäftsjahr 2020 minus 1,3 Millionen Euro und im Geschäftsjahr 2021 minus 1,1 Millionen Euro.

Die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der Turbon AG im Geschäftsjahr 2021 betrug auf Vollzeitäquivalenzbasis 65 Tausend Euro (Vorjahr 74 Tausend Euro). Einbezogen sind sämtliche Mitarbeiter der Turbon AG im Geschäftsjahr 2021, wobei es sich um vier bzw. fünf Mitarbeiter handelt. Die Beträge für unterjährig eingestellte oder in Teilzeit arbeitende Mitarbeiter wurden hierfür annualisiert bzw. auf Vollzeitbeträge hochgerechnet. Ihre Tätigkeitsbereiche sind mit denen eines Mitglieds des Vorstands nicht vergleichbar. Diesen sogenannten Vertikalvergleich werden wir über die kommenden Jahre fortschreiben.

Die Ertragskraft des Unternehmens hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 15 % verbessert. Die durchschnittlich gewährte Mitarbeitervergütung hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 12 % verringert.

2. Vergütung des Aufsichtsrats

2.1. System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Turbon AG

Das Vergütungssystem beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Aufsichtsrates der Turbon AG.

2.1.1. Beschreibung des Vergütungssystems

Gemäß § 113 Abs. 1 Satz 1 des Aktiengesetzes („**AktG**“) kann den Mitgliedern des Aufsichtsrates für ihre Tätigkeit eine Vergütung gewährt werden. Die Vergütung kann in der Satzung festgesetzt oder von der Hauptversammlung bewilligt werden.

Mitglieder des Aufsichtsrates der Turbon AG erhalten eine in der Satzung (§ 18 - Vergütung) festgesetzte Vergütung. § 18 der Satzung lautet:

„Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die Mehrwertsteuer gehört, eine jährliche Vergütung von 6.135,50 EURO. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache dieser Vergütung.“

Die Gesellschaft schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrates eine angemessene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte Directors and Officers-Versicherung) ab. Die insoweit anfallenden Versicherungsbeiträge übernimmt die Gesellschaft.“

Mit der Festsetzung einer erfolgsunabhängigen Vergütung ist gleichzeitig die maximale Vergütung festgesetzt. Aufschubzeiten für die Auszahlung der Vergütung sind nicht vorgesehen. Die Vergütung ist eine Jahresvergütung und wird bei nur teilweiser Mitgliedschaft im Aufsichtsrat während eines Jahres zeitanteilig gewährt. Die Vergütung wird aufgrund der Regelung in der Satzung der Turbon AG gezahlt. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte werden mit den Mitgliedern des Aufsichtsrates nicht abgeschlossen.

2.1.2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Aufsichtsratsvergütungssystems

Bei börsennotierten Gesellschaften ist mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates Beschluss zu fassen. Ein die Vergütung bestätigender Beschluss ist zulässig. Die Vergütung soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrates und zur Lage der Gesellschaft stehen.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass zur Überwachungsfunktion des Aufsichtsrates eine feste Vergütung besser als eine erfolgsabhängige Vergütung passt. Die Festsetzung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile birgt das Risiko, insbesondere bei sich im Zeitablauf verändernder Ausgangslage Fehlanreize zu setzen. Die Festsetzung einer erfolgsunabhängigen Vergütung (Festvergütung) entspricht der Anregung G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Damit leistet die Vergütung auch einen Beitrag zur Förderung der gesamten Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung.

Dem regelmäßig höheren Zeitaufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates trägt die höhere Vergütung für den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates Rechnung. Damit setzt das Vergütungssystem die Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex um.

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Turbon AG sind bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat der Turbon AG nicht berücksichtigt worden. Die Aufgaben der derzeit vier Mitarbeiter der Turbon AG sind mit denen der Mitglieder des Aufsichtsrates nicht vergleichbar, so dass eine Anknüpfung an ihre Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen nicht zielführend ist.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Höhe der Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben seiner Mitglieder und zur Lage der Gesellschaft steht.

Das Vergütungssystem ist mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung zu beschließen. Ein bestätigender Beschluss ist zulässig. Etwaigen Interessenkonflikten bei der Beschlussfassung über das Vergütungssystem begegnet das Gesetz bereits durch Stimmverbote.

2.2. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats in Höhe von 27 Tausend Euro (Vorjahr 27 Tausend Euro) teilen sich für das Berichtsjahr wie folgt auf:

	Feste Vergütung		Beratungsleistungen		Gesamt	
	2021 Tsd. Euro	Vorjahr Tsd. Euro	2021 Tsd. Euro	Vorjahr Tsd. Euro	2021 Tsd. Euro	Vorjahr Tsd. Euro
Paul-Dieter Häpp	12	6	0	0	12	6
Thomas Hertrich	9	9	0	0	9	9
Dr. Barbara Lepper	6	0	6	0	6	0
Holger Stabenau	0	12	0 ¹	217 ¹	0	229

Hattingen, den 25. April 2022

Der Vorstand und der Aufsichtsrat

Holger Stabenau Paul-Dieter Häpp Thomas Hertrich Dr. Barbara Lepper

¹ Herr Stabenau war im Geschäftsjahr 2020 Partner der Sozietät Hoffmann Liebs Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB. Diese stellte im Geschäftsjahr 2020 0,2 Millionen Euro für Beratungsleistungen für die Turbon AG sowie weiterer Konzerngesellschaften in Rechnung, davon entfallen ca. 0,1 Millionen Euro auf von Herrn Stabenau für die Sozietät geleistete Tätigkeiten.

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

An die Turbon AG, Hattingen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Turbon AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 (08.2021)) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Darstellungen 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.

Bochum, 25. April 2022

MÄRKISCHE REVISION GMBH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Klaus Orzehsek
Wirtschaftsprüfer

Michael Förster
Wirtschaftsprüfer