

# Vergütungsbericht 2021



ERFOLGREICHE JAHRE

**va-Q-tec**

WE SOLVE THERMAL CHALLENGES

# INHALT

---

## **Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021**

- 4** Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder
- 4** Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder
- 4** Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021
- 5** Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021
- 5** Veränderung in der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

---

## **Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der va-Q-tec AG**

- 22** Vergütungssystem des Aufsichtsrats
- 23** Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

---

## **Sonstiges**

---

## **Vergütung der Vorstandsmitglieder der va-Q-tec AG**

- 5** Highlights des Geschäftsjahres 2021
- 5** Strategie und Vorstandsvergütung
- 6** Vergütung im Geschäftsjahr 2021
- 6** Überblick über die Vergütungsbestandteile

---

## **Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung**

---

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

## VERGÜTUNGSBERICHT DER VA-Q-TEC AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Im nachfolgenden Vergütungsbericht werden die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der va-Q-tec AG im Geschäftsjahr 2021 beschrieben, wobei ehemaligen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung gewährt oder geschuldet wurde. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§162 AktG) und entspricht damit den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und trans-

parente Berichterstattung sehr wichtig. Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt.

Eine detaillierte Beschreibung der Vergütungssysteme der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der va-Q-tec AG findet sich im Internet auf der IR-Seite im Bereich Corporate Governance.

Dieses Dokument liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen ist die deutsche Fassung maßgeblich und geht der englischen Übersetzung des Dokuments vor.

Würzburg, den 23.03.2022



Dr. Joachim Kuhn  
Vorsitzender  
des Vorstands



Stefan Döhmen  
Finanzvorstand



Dr. Gerald Hommel  
Vorsitzender des Aufsichtsrats  
der va-Q-tec AG

# 1 RÜCKBLICK AUF DAS VERGÜTUNGSJAHR 2021

## 1.1 BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der va-Q-tec AG wurde vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Präsidialausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG am 30.03.2021 beschlossen und von der Hauptversammlung am 21. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 91,15 % des vertretenen Kapitals gebilligt. Dieses findet Anwendung auf alle Verträge des Vorstands der Gesellschaft, die nach dem 21. Mai 2021 abgeschlossen werden. Daneben gilt für bestehende Altverträge des Vorstands weiterhin das bisherige Vergütungssystem, das von der ordentlichen Hauptversammlung am 24. Mai 2019 gebilligt wurde („bisheriges Vergütungssystem“). Somit kommen für das Berichtsjahr 2021 zwei Vergütungssysteme zur Anwendung (siehe Punkt 1.3).

## 1.2 BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das in §14 der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 21. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 99,77 % des vertretenen Kapitals ebenfalls gebilligt. Damit wurde das am 14. August 2020 durch die Hauptversammlung beschlossene System ohne Veränderungen bestätigt.

## 1.3 ANWENDUNG DES VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Die laufenden Vorstandsdiensverträge der aktiven Vorstandsmitglieder wurden im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung zur Überprüfung der Vergütungshöhe per Aufsichtsratsbeschluss vom 14. Februar 2021 bzw. 9. April 2021 jeweils mit Wirkung zum 1. Juli 2021 angepasst und mit den Regelungen des neuen Vergütungssystems in Einklang gebracht. Die übrigen Regelungen der Vorstandsdiensverträge wurden nicht verändert. Dennoch gibt es keine materiellen,

im Geschäftsjahr 2021 relevanten Abweichungen zwischen den auf Basis des bisherigen Vergütungssystems laufenden Vorstandsdiensverträgen und dem neu beschlossenen Vergütungssystem. So gibt es vor allem kein Indiz dafür, dass die in den Altverträgen nicht vereinbarten Malus-/Clawback-Regelungen oder eine festgelegte Maximalvergütung in irgendeiner Form zur Anwendung gekommen wären. Vorhandene Abweichungen werden im Folgenden, sofern einschlägig, dargestellt und erläutert. Der Präsidialausschuss, dem der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Gerald Hommel, die stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Barbara Ooms-Gnauck sowie das Aufsichtsratsmitglied Dr. Eberhard Kroth angehören, überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit zuletzt im Zuge der Erarbeitung des aktuellen Vorstandsvergütungssystems überprüft und von den unabhängigen externen Vergütungsexperten der Kienbaum Consultants International GmbH analysieren lassen. Dabei wurde die Vergütung der va-Q-tec-Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der Börsennotierung sowie den Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung vergleichbaren Unternehmen („Peer-Group“) gegenübergestellt. Im Ergebnis ist die Vergütung der va-Q-tec-Vorstandsmitglieder auch weiterhin marktüblich. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb der Gruppe erfolgt jährlich intern anhand der Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Entwicklung der Vergütung des oberen Führungskreises, definiert als die erste Managementebene unterhalb des Vorstands, und zur Entwicklung der Vergütung der Belegschaft insgesamt, definiert als Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten der Gruppe in Deutschland.

In Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Vergütungssystemen hat der Aufsichtsrat konkrete Zielvergütungen für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt. Die Zielvergütungen beider Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Vorjahr im Rahmen einer vertraglich vorgesehenen Überprüfung der Vergütungshöhe und -struktur zum 1. Juli 2021 angepasst. Für das

Geschäftsjahr 2022 ist keine Anpassung der Zielvergütungen geplant. Ferner hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergeben. Diese Kriterien stehen im Einklang mit der Unternehmensstrategie und sind aus den strategischen Zielen und operativen Steuerungsgrößen abgeleitet.

#### **1.4 ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN AUFSICHTSRAT IM GESCHÄFTSJAHR 2021**

Das gegenüber dem Vorjahr unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig wie in §14 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

#### **1.5 VERÄNDERUNG IN DER ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2021**

In der Zusammensetzung des Vorstands der va-Q-tec AG gab es im Geschäftsjahr 2021 keine Veränderungen.

Herr Dr. Burkhard Wichert wurde mit Wirkung zum 21. Mai 2021 als unabhängiger Vertreter der Anteilseigner und Nachfolger des im Vorjahr verstorbenen Uwe Lamann in den Aufsichtsrat gewählt. Er verfügt über langjährige Branchenexpertise im Pharmabereich und speziell in den Bereichen Produktion, Qualität und Supply Chain Management und ergänzt damit die Kompetenz im Aufsichtsrat.

Mit Beschluss vom 24.03.2021 wurde Frau Dr. Barbara Ooms-Gnauck zur stellvertretenden Vorsitzenden des Präsidialausschusses gewählt. Gleichzeitig wurde Herr Uwe Krämer als stellvertretender Vorsitzender des Nominierungsausschusses gewählt.

In der Aufsichtsratssitzung vom 15.12.2021 legte Herr Dr. Eberhard Kroth sein Amt als Mitglied des Prüfungsausschusses nieder. Für ihn wurde Herr Dr. Burkhard Wichert als neues Mitglied in den Prüfungsausschuss gewählt.

## **2 VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER DER VA-Q-TEC AG**

### **2.1 HIGHLIGHTS DES GESCHÄFTSJAHRES 2021**

Inmitten der andauernden Covid-19-Pandemie und der damit verbundenen Unsicherheiten und außergewöhnlichen Herausforderungen haben sowohl der Vorstand als auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit dazu beigetragen, das Geschäftsjahr 2021 in vielen Belangen zum erfolgreichsten Jahr seit dem Börsengang in 2016 zu machen. Das Unternehmen hat mit einem Rekordumsatz von 104,1 Mio. im Geschäftsjahr die Schwelle von 100 Mio. EUR klar überschritten.

2021 feierte die va-Q-tec ihr 20-jähriges Firmenjubiläum und konnte mit Stolz feststellen, dass sich das Unternehmen in diesem Zeitraum von einem Spin-off der Universität Würzburg und Startup zu einem Global Player im Bereich der TempChain-Transporte für pharmazeutische und Life Science-Produkte entwickelt hat. Die einzigartige Positionierung von va-Q-tec wurde 2021 mit dem ersten Platz des Financial Times TechChampion Award in der Kategorie Manufacturing eindrucksvoll unterstrichen.

Die im November 2021 erfolgreich durchgeführte Kapitalerhöhung stärkt die angesichts des starken Umsatz-Wachstums und der erhöhten Bilanzsumme in 2021 gesunkene Eigenkapitalquote und verbessert die Bilanz-Relationen. Gleichzeitig konnte die va-Q-tec mit der Lupus alpha Asset Management AG in diesem Zusammenhang einen weiteren renommierten, langfristigen Investor hinzugewinnen.

### **2.2 STRATEGIE UND VORSTANDSVERGÜTUNG**

Das Vergütungssystem soll die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie die nachhaltige und langfristige Entwicklung der va-Q-tec AG fördern. Hierzu sollen die richtigen Anreize für die Steigerung des Ertrags- und Umsatzwachstums sowie weitere relevante strategische Themen, die auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens abzielen, gesetzt werden.

### 2.3 VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Da die Vergütung des Vorstands eng mit dem Erfolg des Unternehmens verknüpft ist, spiegelt sich der herausragende Erfolg im operativen Geschäft im Geschäftsjahr 2021 auch unmittelbar in der kurzfristigen variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder wider. Die trotz dieser hervorragenden operativen Leistung enttäuschende Entwicklung im Aktienkurs hat hingegen auch erhebliche Auswirkungen auf die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder. Gemäß dem im Vergütungssystem verankerten Grundsatz der starken Pay-for-Performance-Ausrichtung sollen besondere Leistungen angemessen honoriert werden und die Nichterreichung von Zielen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

### 2.4 ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen. Die Zielgesamtvergütung des Vorstands besteht aus Festvergütung, Versorgungsentsgelt bzw. betrieblicher Altersversorgung, Nebenleistungen, Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung (KVV) und Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung (LVV). Bei KVV und LVV handelt es sich um erfolgsabhängige Vergütungselemente; Ziel ist hier, den Leistungsgedanken des Vergütungssystems zu stärken. Der Anteil des Zielbetrags der LVV an der Zielgesamtvergütung übersteigt den des KVV. Damit wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt, und die Vergütungsstruktur somit insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausgerichtet ist. In der Tabelle auf der folgenden Seite werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2021 werden im Folgenden im Detail erläutert.

**Feste Vergütungsbestandteile**

	<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>		
	<b>Grundvergütung</b>	<b>Nebenleistungen</b>	<b>Versorgungszusage</b>
<b>Strategiebezug</b>	<p>Sichert ein angemessenes Grundeinkommen, zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder bei gleichzeitiger Vermeidung des Eingehens von unangemessenen Risiken</p> <p>Spiegelt die Rolle, die Erfahrungen und den Verantwortungsbereich im Vorstand sowie die Marktverhältnisse wider</p>	<p>Gewährung marktüblicher Nebenleistungen und (teilweise) Übernahme von Kosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit stehen und diese fördern</p>	<p>Aufbau und Absicherung einer adäquaten Altersversorgung als Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung</p>
<b>Ausgestaltung im Vergütungssystem</b>	<p>Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in 12 Monatsraten ausgezahlt wird</p>	<p>Vertragliche Zusage zur (teilweisen) Übernahme von Kosten bzw. geldwerten Vorteilen von Sachbezügen und Gewährung von weiteren Nebenleistungen wie z. B.</p> <p>Aufwendungen für die Bereitstellung eines Dienstwagens</p> <p>Zuschüsse zu Versicherungen</p>	<p>Einzahlung monatlicher Zuschüsse zur Altersversorgung durch Einzahlung eines hälftigen Arbeitgeberanteils in eine Unterstützungskasse</p>
<b>Anwendung für 2021</b>	<p>Die jährliche Grundvergütung wurde in monatlichen Raten ausgezahlt.</p>	<p>Übernahme der Sachbezüge und Nebenleistungen je nach in Anspruch genommenen Leistungen</p>	<p>Jährliche Zahlung der Direktversicherungsprämie für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Joachim Kuhn</p> <p>Die monatlichen Einzahlungen von Stefan Döhmen in die Unterstützungskasse wurden hälftig bezuschusst.</p>

**Variable Vergütungsbestandteile (JVV)**

		<b>Variable Vergütungsbestandteile (JVV)</b>	
		<b>Kurzfristige variable Vergütung (KVV)</b>	<b>Langfristige variable Vergütung (LVV)</b>
<b>Strategiebezug</b>		Setzt Anreize zur Erreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Unternehmensziele für das jeweilige Geschäftsjahr	Setzt Anreize, den Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb langfristig und nachhaltig zu steigern
		Berücksichtigt den geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit zur kontinuierlichen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sowie die spezifischen individuellen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds	Verknüpft das Interesse der Vorstandsmitglieder mit Aktionärinnen und Aktionären sowie Stakeholderinnen und Stakeholdern durch die Förderung einer attraktiven und nachhaltigen Wertschaffung sowie langfristiger Nachhaltigkeitsziele
<b>Ausgestaltung im Vergütungssystem</b>		Jahresbonus basierend auf einem Zielbetrag	
		Performance-Korridor: 0 % bis 130 % vom Zielbetrag bis 30.06.2021, 0 % bis 140 % vom Zielbetrag ab 01.07.2021	Performance-Korridor: 0 % bis 130 % vom Zielbetrag bis 30.06.2021, 0 % bis 140 % vom Zielbetrag ab 01.07.2021
		Leistungskriterien: – bis 30.06.21: Finanzielle Unternehmensperformance (3 gleichgewichtete Kennzahlen) – ab 01.07.21: ¾ Finanzielle Unternehmensperformance (3 gleichgewichtete Kennzahlen); ¼ individuelle Performance (2 – 4 gleichgewichtete Ziele)	Leistungskriterien: – Kurssteigerung der Aktie während eines einjährigen Betrachtungszeitraums
		Auszahlung: in bar im darauffolgenden Jahr	anschließende Aktienerwerbs- und vierjährige Aktienhalteverpflichtung
		Jährlicher Zielbetrag entspricht ca. 20 % bis 37,5 % der variablen Vergütung	Jährlicher Zielbetrag entspricht ca. 62,5 % bis 80 % der variablen Vergütung
<b>Anwendung für 2021</b>	Leistungskriterien: – bis 30.06.21: ⅓ Ziel-Umsatz ⅓ Ziel-EBITDA ⅓ Ziel-EBT	– ab 01.07.21: ¼ Ziel-Umsatz ¼ Ziel-EBITDA ¼ Ziel-EBT ¼ individuelle Ziele	

**Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems**

<b>Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems</b>			
	<b>Maximalvergütung</b>	<b>Malus und Clawback</b>	<b>Leistungen Tätigkeitsbeginn</b>
<b>Strategiebezug</b>	Vermeidung von unangemessen hohen Auszahlungen	Verstärkt Anreize zur Einhaltung wesentlicher Pflicht- und Compliance-Grundsätze durch die Vermeidung von unangemessenem Verhalten und unangemessenen Risiken	Erstattung von verloren gegangenen Vergütungsleistungen bei dem Vorarbeitgeber zur Gewinnung qualifizierter Vorstandsmitglieder und Sicherung einer wettbewerbsfähigen Vergütung
<b>Ausgestaltung im Vergütungssystem</b>	Die Maximalvergütung pro Jahr ist begrenzt auf: Vorstandsvorsitzender: 1.000.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 650.000 EUR	Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei einem schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstoß des Vorstandsmitglieds während des Bemessungszeitraums die Brutto-Auszahlungsbeträge aus der KVV- und LVV-Komponente nach pflichtgemäßem Ermessen angemessen teilweise zu reduzieren oder vollständig zu streichen, soweit der Betrag noch nicht ausbezahlt ist (Malus), oder teilweise oder vollständig zurückzufordern (Clawback).	Sofern bei einem neuen Vorstandsmitglied Vergütungsleistungen aus seiner Voranstellung aufgrund des Wechsels zur va-Q-tec AG verfallen (zum Beispiel Zusagen langfristiger variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat für das Eintrittsjahr des neuen Vorstandsmitglieds mit diesem einen Ausgleich in Form von Versorgungszusagen oder Barzahlungen vereinbaren.
<b>Anwendung für 2021</b>	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2021, aber Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden und des ordentlichen Vorstandsmitglieds lagen deutlich unter der jeweils festgelegten Maximalvergütung	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2021	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2021

**Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems**

	<b>Leistungen Tätigkeitsbeendigung</b>	<b>Anrechnung von Nebentätigkeiten</b>
<b>Strategiebezug</b>	Festsetzung einer Obergrenze für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit zur Vermeidung von unangemessen hohen Ausgleichszahlungen	Anrechnung von Nebentätigkeiten zur Sicherstellung, dass weder der zeitliche Aufwand noch die für Nebentätigkeiten gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für die va-Q-tec AG führen
<b>Ausgestaltung im Vergütungssystem</b>	Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Organstellung und/oder des Dienstvertrages ohne wichtigen Grund werden Abfindungszahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (AbfindungsCap). In jedem Fall sind die Zahlungen in der Höhe begrenzt auf die Höhe der Zahlungen, die das jeweilige Vorstandsmitglied während der Restlaufzeit des Dienstvertrages erhalten hätte.  Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde hin beendet, besteht kein Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr des Ausscheidens. Wird der Anstellungsvertrag auf eigenen Wunsch des Vorstandsmitglieds beendet, kann die variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats entfallen.	Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen oder Tätigkeiten in Verbänden oder Ehrenämtern übernehmen, erfolgt grundsätzlich keine separate Vergütung. Sollte ausnahmsweise eine Vergütung gewährt werden, wird diese auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet.
<b>Anwendung für 2021</b>	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2021	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2021

### 2.4.1 Erfolgsunabhängige Komponenten

#### a) Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Grundvergütung in Form eines Festgehalts, welches in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird. Dieses orientiert sich an der Erfahrung, den Aufgaben und dem Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds und den Marktverhältnissen. Die Grundvergütung sichert ein angemessenes Einkommen und trägt insoweit zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, als sie darauf abzielt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern. Mit Wirkung ab 1.7.2021 wurde die jährliche Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden von 260.000 EUR auf 320.000 EUR und für den Finanzvorstand von 200.000 EUR auf 220.000 EUR angepasst.

#### b) Nebenleistungen und Versorgungsentgelt

Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt. Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Ferner werden Zuschüsse in Höhe des Arbeitgeberhöchstanteils der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer alternativen privaten Rentenversicherung gewährt. Für den Vorstandsvorsitzenden werden außerdem die Prämienzahlungen für eine Direktversicherung übernommen. Zielsetzung ist die Übernahme von Kosten und die berufsorientierte Absicherung der Vorstandsmitglieder.

### 2.4.2 Erfolgsabhängige Komponenten

#### a) Kurzfristige variable Vergütung (KVV)

Den Vorstandsmitgliedern wird die KVV als erfolgsabhängige Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum gewährt.

Die kurzfristig variable Vergütungskomponente honoriert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie, wachstumsorientiert und dabei zugleich profitabel und effizient zu wirtschaften, und trägt dadurch auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Neben für die Gesellschaft wesentlichen wirtschaftlichen Erfolgskriterien, die Kennzahlen zur Messung des Unternehmenserfolgs umfassen, wird im Rahmen der KVV auch ein individuelles nicht-finanzielles Leistungskriterium herangezogen. Die KVV basiert zu drei Vierteln auf finanziellen Zielen des Unternehmens und

zu einem Viertel auf der individuellen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds bei nicht-finanziellen Leistungskriterien.

Der Unternehmenserfolg misst die Performance der va-Q-tec-Gruppe im abgelaufenen Geschäftsjahr und setzt daher Anreize für den Vorstand, im Sinne der Geschäftsstrategie zu handeln. Die individuellen Ziele tragen den unterschiedlichen Verantwortlichkeiten der Mitglieder des Vorstands und den jeweiligen Herausforderungen Rechnung. Bis zur Anpassung der Vorstandsverträge zum 1.7.2021 basierte die KVV alleine auf drei gleichgewichteten finanziellen Kernsteuerungsgrößen der Gruppe – dem Umsatz, EBITDA und EBT. Individuelle, nicht-finanzielle Leistungskriterien waren bis dahin kein Bestandteil der erfolgsabhängigen Vergütung.

Die Auszahlung aus der KVV berechnet sich wie folgt:

Der Aufsichtsrat legt für die finanziellen Leistungskriterien Konzern-Umsatz, Konzern-EBITDA und Konzern-EBT jeweils die folgenden Werte fest:

- Einen Minimalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 80 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht, und
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 115 % entspricht.

Die Festlegung der konkreten Zielwerte bestimmt sich nach dem Marktumfeld sowie der Wettbewerbsentwicklung. Darüber hinaus können auch Entwicklungen in der Vergangenheit und an die Öffentlichkeit kommunizierte Daten bei der Ermittlung der Zielwerte berücksichtigt werden. Für die Kennzahl des Konzern-EBITDA ist das EBITDA, wie in der Konzern-Gewinn-Verlustrechnung berichtet, maßgeblich.

Den jeweiligen Werten der finanziellen Leistungskriterien (Minimalwert, Zielwert und Maximalwert) wird ein Faktor zugeordnet. Unterhalb des Minimalwerts beträgt der Faktor 0, es gibt also keine garantierte Mindestzielerreichung. Bei Erreichung des Zielwerts beträgt der Faktor 1,0 und bei Erreichung des Maximalwerts beträgt der Faktor 1,4 (bis 30.06.2021: 1,3). Die Faktoren zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert und zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

**Ausgestaltung der KVV bis 30.06.2021:**

<b>x Faktor (basierend auf der Zielerreichung 0–115%)</b>				
<b>Zielbetrag in EUR</b>	<b>Unternehmensperformance (finanziell)</b>			<b>= Zahlungsbetrag in EUR (Gesamt-Cap KVV : 130 % des Zielbetrages der KVV)</b>
	Konzern- Umsatz	Konzern- EBITDA	Konzern- EBT	
	Gewichtung jeweils ⅓			

**Ausgestaltung der KVV ab 1.7.2021:**

<b>x Faktor (basierend auf der Zielerreichung 0–115%)</b>						
<b>Zielbetrag in EUR</b>	<b>Unternehmensperformance (finanziell)</b>			<b>Individuelle Performance (nicht-finanziell)</b>		<b>= Zahlungsbetrag in EUR (Gesamt-Cap KVV : 140 % des Zielbetrages der KVV)</b>
	Konzern- Umsatz	Konzern- EBITDA	Konzern- EBT	Förderung der Geschäfts- strategie	Nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft	
	Gewichtung ⅓			Gewichtung ⅓		

In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2021 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen festgestellt:

**KVV 2021 – Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien**

<b>Leistungs- kriterium in TEUR</b>	<b>Schwellenwert für 0% Ziel- erreichung</b>	<b>Zielwert für 100% Ziel- erreichung</b>	<b>Schwellenwert für max. Zielerreichung</b>	<b>Ergebnis GJ 2021</b>	<b>Zielerreichung in % (KVV bis 30.06.2021)</b>	<b>Zielerreichung in % (KVV ab 01.07.2021)</b>
Umsatz	75.158	93.948	108.040	104.063	121,5 %	128,7%
EBITDA	13.600	17.000	19.550	18.699	120,0 %	126,6 %
EBT	1.818	2.273	2.613	2.798	130,0 %	140,0 %

**Individuelle Leistungskriterien (ab 1.7.2021)**

Die Aufnahme eines individuellen Leistungskriteriums ermöglicht es dem Aufsichtsrat, zusätzliche individuelle Anreize zur Erfüllung spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und strategische Unternehmensentwicklung zu setzen.

Der Aufsichtsrat legt für das individuelle nicht-finanzielle Leistungskriterium, soweit dieses messbar ist, einen Minimalwert, einen Zielwert und einen Maximalwert fest. Den Werten wird ein Faktor zugeordnet. Bei Erreichung des Maximalwertes beträgt der Faktor 1,4. Ist das individuelle nicht-finanzielle Leistungskriterium nicht messbar, so bewertet der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres die Gesamtleistung des Vorstandsmitglieds im Wege einer Gesamtschau der individuellen Leistung nach seinem pflichtgemäßen Ermessen und legt den Grad der Zielerreichung fest.

**KVV 2021 – Zielerreichung der individuellen (nicht-finanziellen) Leistungskriterien**

Ziel	Bewertungsrelevante Kriterien	Erfolge 2021	Zielerreichung 2021
<b>Dr. Joachim Kuhn</b>			
Effizienzsteigerung	Verbesserung der betrieblichen Strukturen und Abläufe an den Standorten Würzburg und Kollida	Erfolgreiche Weiterentwicklung und Umsetzung der Power 20+ Maßnahmen zur Effizienzsteigerung	140,0 %
Marktwachstumsstrategie	Aufbau weiterer Tochtergesellschaften und Entwicklung eines Internationalisierungskonzeptes	Identifizierung zukünftiger Zielmärkte, sowie die Umsetzung der aktuell geplanten Internationalisierung	140,0 %
Produktionsstrategie	Maß der Antizipation der Kostenerwartungen der Kunden	Verstärkte Vermarktung kosteneffizienter Einweg-Transportsysteme vor dem Hintergrund steigender Luftfrachtkosten	140,0 %
<b>gesamt</b>			<b>140,0 %</b>
<b>Stefan Döhmen</b>			
Finanzierungsmaßnahmen (Fremd- und Eigenkapital)	Beschaffung Fremdkapital Beschaffung Eigenkapital	Erfolgreiche Umsetzung aller im Vorstand und mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Kapitalmaßnahmen	140,0 %
Weiterentwicklung Berichtswesen	Weiterentwicklung der Budgets und Startup Planungsinstrumente	Aufbau des vertiefenden Berichtswesens über die Tochtergesellschaften	140,0 %
Beteiligungsmanagement	Weiterentwicklung der Strukturen, Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Organisation der Tochtergesellschaften	Ausbau des Regelwerkes, Handbuchs zur verbesserten Steuerung und Integration der Tochtergesellschaften	140,0 %
<b>gesamt</b>			<b>140,0 %</b>

Der Faktor der Zielerreichung multipliziert mit dem individuellen Zielbetrag ergibt rechnerisch den Brutto-Auszahlungsbetrag für das nicht-finanzielle Leistungskriterium.

Der gesamte Brutto-Auszahlungsbetrag aus der KVV errechnet sich aus der Addition der für jedes (finanzielle und nicht-finanzielle) Leistungskriterium einzeln festgestellten Auszahlungsbeträge.

### Zielerreichung KVV 2021 gesamt

Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich für den KVV damit die folgende Gesamtzielerreichung:

#### KVV 2021 – Zielerreichung der finanziellen und nicht-finanziellen (individuellen) Leistungskriterien

in EUR bzw. %	Ziel- betrag	Ziel- errei- chung Umsatz	Ziel- errei- chung EBITDA	Ziel- errei- chung EBT	Ziel- erreichung Individuelle Leistung	Gesamt- zielerrei- chung	Gewich- tung	Aus- zahlungs- betrag
<b>Dr. Joachim Kuhn</b>								
KKV bis 30.06.2021	45.000	121,5 %	120,0 %	130,0 %	-	123,8 %	50,0 %	27.864
KKV ab 01.07.2021	80.000	128,7%	126,7%	140,0 %	140,0 %	133,8 %	50,0 %	53.536
						<b>gesamt</b>	<b>100,0 %</b>	<b>81.400</b>
<b>Stefan Döhmen</b>								
KKV bis 30.06.2021	35.000	121,5 %	120,0 %	130,0 %	-	123,8 %	50,0 %	21.672
KKV ab 01.07.2021	40.000	128,7%	126,7%	140,0 %	140,0 %	133,8 %	50,0 %	26.768
						<b>gesamt</b>	<b>100,0 %</b>	<b>48.440</b>

Die Beträge, die sich aus der obenstehenden Tabelle ergeben, werden im April 2022 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt (Performance-Zeitraum: Januar bis Dezember 2021, Zufluss: April 2022). Der KVV für das Geschäftsjahr 2021 wird demnach als „geschuldete Vergütung“ des Geschäftsjahrs 2021 im Sinne von §162 Abs. 1 AktG betrachtet.

Die im Geschäftsjahr 2020 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG umfasst dagegen den KKV für das Geschäftsjahr 2020, der im April 2021 ausgezahlt wurde.

#### Kurzfristige variable Vergütung (KVV) für das Geschäftsjahr 2020

Der KKV für das Geschäftsjahr 2020 basiert auf dem damals gültigen Vergütungssystem. Die Zielerreichung bemisst sich nach der Entwicklung der drei Kennzahlen Umsatz, EBITDA und EBT der Gruppe für das jeweilige Geschäftsjahr. Auch die Geschäftsentwicklung der va-Q-tec-Gruppe war im Geschäftsjahr 2020 von den Auswirkungen der Corona-Pandemie beeinträchtigt. Dennoch wurde das Umsatzziel zu

85,5 % erreicht und das EBITDA-Ziel zu 69,5 %. Dementsprechend hat Dr. Joachim Kuhn im April eine Auszahlung in Höhe von 23.255 EUR für das Geschäftsjahr 2020 erhalten. Die Auszahlung für Stefan Döhmen betrug 18.087 EUR.

#### Ausblick auf die individuellen Ziele für die KVV 2022

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat per Beschluss vom 15.01.2022 die Kennzahlen für die finanzielle Unternehmensperformance festgelegt. Gleichzeitig wurden für jedes Vorstandsmitglied bis zu vier Ziele für die individuelle Performance beschlossen. Die finanzielle Unternehmensperformance bemisst, wie seit der Anpassung der Vorstandsvergütung ab dem 1.7.2021 im abgelaufenen Geschäftsjahr, weiterhin drei Viertel des Bonus und die individuelle Performance weiterhin ein Viertel des Bonus. Um wettbewerbsrelevante strategische Vorhaben ex-ante nicht preiszugeben, werden die konkreten Kennzahlen für die individuelle Performance und die konkrete Zielsetzung für die finanziellen Kennzahlen ex-post offengelegt und erläutert.

## b) Langfristige variable Vergütung (LVV)

Um die Vergütung überwiegend am langfristigen Erfolg des Unternehmens auszurichten, nimmt die mehrjährige variable Vergütung als zweites erfolgsabhängiges Vergütungselement einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein und ist im Verhältnis zur KVV überwiegend gewichtet. Die LVV wird in Form eines Auszahlungsbetrags auf Grundlage einer Zielerreichung nach einjährigem Betrachtungszeitraum und anschließender Aktienerwerbs- und vierjähriger Aktienhaltepflicht gewährt.

### Ausgestaltung der LVV

Leistungskriterium und damit maßgeblich für die Höhe des Auszahlungsbetrags ist die Kurssteigerung der Aktie der va-Q-tec AG während eines einjährigen Betrachtungszeitraums. Daran schließt sich eine Aktienerwerbs- und vierjährige Aktienhalteverpflichtung an. Damit fördert die LVV die Umsetzung der Geschäftsstrategie, da ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ist, die sich insbesondere in der langfristigen Entwicklung des Börsenkurses der va-Q-tec AG widerspiegelt. Somit wird ein entsprechender Gleichlauf mit dem Vergütungssystem und dessen Anreizstruktur sichergestellt. Die Aktienerwerbs- und vierjährige Aktienhaltepflicht fördert ein nachhaltiges Wachstum und eine dauerhafte Wertschöpfung. Die LVV incentiviert dadurch eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Der Zielwert der Kurssteigerung wird in Abhängigkeit des zu erwartenden Markt- und Wettbewerbsumfelds sowie der zukünftigen Ausrichtung der einzelnen Geschäftsfelder festgelegt.

Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft und der Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat gemäß § 172 AktG ein Betrag in bar ausgezahlt („Auszahlungsbetrag“). Leistungskriterium für die Höhe des Auszahlungsbetrags ist die Steigerung des Börsenkurses der Aktie der va-Q-tec AG. Über einen einjährigen Betrachtungszeitraum wird die Steigerung des Börsenkurses ermittelt. Maßgeblich ist der Vergleich des ungewichteten durchschnittlichen Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft im Zeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres mit dem ungewichteten durchschnittlichen Börsenkurs aus dem entsprechenden Vorjahreszeitraum.

Der durchschnittliche Börsenkurs wird dabei dergestalt berechnet, dass die Schlusskurse der Börsenhandelstage vom 1. Oktober bis 31. Dezember des jeweiligen Jahres addiert und durch die Anzahl der Börsenhandelstage in diesem Zeitraum dividiert werden. „Schlusskurs“ ist dabei, im Hinblick auf jeden einzelnen Börsenhandelstag, der im XETRA-Handel (oder einem Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse in der Schlussauktion ermittelte Schlusskurs oder, wenn ein solcher Schlusskurs an dem betreffenden Handelstag nicht ermittelt wird, der letzte im fortlaufenden XETRA-Handel (oder einem Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse ermittelte Preis der Aktie der Gesellschaft. Sondereffekte, z. B. aufgrund von Kapitalerhöhungen oder Aktiensplits, werden herausgerechnet.

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied den individuellen Zielbetrag der LVV fest. Die Zahlung des Auszahlungsbetrags setzt dem Grunde nach die Erreichung eines Schwellenwertes für die Steigerung des Börsenkurses in dem einjährigen Vergleichszeitraum voraus. Dem Prozentsatz der Steigerung des Börsenkurses wird ein Faktor zugeordnet. Der maximal zuzuordnende Faktor beträgt 1,4 (bis 30.06.2021: 1,3). Die Faktoren zwischen dem Schwellenwert für die Kurssteigerung dem maximal zuzuordnenden Faktor von 1,4 werden mittels linearer Interpolation ermittelt.

Zu Beginn des 1. Quartals des folgenden Geschäftsjahrs wird der Zielerreichungsgrad der Steigerung des Aktienkurses der va-Q-tec AG ermittelt. Zur Ermittlung der Höhe des Auszahlungsbetrags wird der individuelle Zielbetrag mit dem der konkreten Zielerreichung zugeordneten Faktor multipliziert. Die Höhe des Brutto-Auszahlungsbetrags aus der LVV ist systemimmanent auf den Betrag begrenzt, der sich aufgrund der Multiplikation des individuellen Zielbetrags mit dem maximalen Faktor von 1,4 (bis 30.06.2021: 1,3) ergibt (Cap). Aus dem so ermittelten Brutto-Auszahlungsbetrag ergibt sich unter Vornahme der Abzüge von Steuern und Abgaben der Netto-Auszahlungsbetrag, der an das Vorstandsmitglied in bar ausgezahlt wird.

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, in Höhe des Netto-Auszahlungsbetrages innerhalb von 90 Tagen nach seiner Auszahlung va-Q-tec-Aktien zu erwerben. Das Vorstandsmitglied ist sodann verpflichtet, eine Anzahl von va-Q-tec-Aktien, die der Anzahl der in Höhe des Netto-Auszahlungsbetrags erworbenen va-Q-tec-Aktien entspricht, für mindestens vier Jahre ab Erwerb der va-Q-tec-Aktien zu halten. Dies gilt auch bei einer Beendigung der Bestellung oder des Vorstandsdienstvertrages.

Der Auszahlungsbetrag aus der LVV-Komponente ist im Falle einer unterjährig beginnenden bzw. unterjährig endenden Vertragslaufzeit zeitanteilig geschuldet.

Der Aktienerwerb ist dem Aufsichtsrat der Gesellschaft zu melden und nachzuweisen. Das Vorstandsmitglied hat dem Aufsichtsrat jährlich sowie auf dessen Verlangen einen aktuellen Depotauszug über den Aktienbestand vorzulegen. Beim Erwerb von va-Q-tec Aktien mit Mitteln der LVV und bei einer späteren Veräußerung der Aktien hat das Vorstandsmitglied alle einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und Meldepflichten, insbesondere aus der Marktmissbrauchs-Verordnung und dem Wertpapierhandelsgesetz, zu beachten.

**Feststellung der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021**

In Bezug auf das für das Geschäftsjahr 2021 maßgebliche Leistungskriterium hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichung festgestellt:

**LVV 2021 – Zielerreichung der langfristigen Ziele**

<b>Leistungs-kriterium</b>	<b>Schwellenwert für 0% Ziel-erreichung</b>	<b>Zielwert für 100% Ziel-erreichung</b>	<b>Schwellenwert für 140% Zielerreichung</b>	<b>Ergebnis GJ 2021</b>	<b>Zielerreichung in % (LVV bis 30.06.2021)</b>	<b>Zielerreichung in % (LVV ab 01.07.2021)</b>
Aktienkurs-entwicklung 2021 vs. 2020	34,50 EUR	36,20 EUR	37,80 EUR	27,20 EUR	0,0 %	0,0 %

Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich für die LVV damit die folgende Zielerreichung:

Aufgrund des im Zusammenhang mit den ersten Impfstoffzulassungen und -distributionen im Q4 2020 sehr stark gestiegenen Aktienkurses und eines im Q4 2021 im Vergleich zum Gesamtjahr niedrigen durchschnittlichen Aktienkurses wurde der Schwellenwert für die Zielerreichung > 0 % für das Geschäftsjahr 2021 nicht erreicht und entsprechend den Vorständen keine langfristige variable Vergütung für diesen Zeitraum gewährt.

Die im Geschäftsjahr 2020 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG umfasst dagegen die LVV für das Geschäftsjahr 2020, die im April 2021 ausgezahlt wurde. Die von den Vorständen für die im April 2021 ausgezahlte LVV in Höhe des Netto-Auszahlungsbetrags der LVV erworbenen Aktien unterliegen einer Haltefrist von vier Jahren. Demnach können die Vorstände ab Mai 2025 frei über die reservierten Aktien im Wert von 62 TEUR (Dr. Kuhn) bzw. 39 TEUR (Herr Döhmen) verfügen.

### 2.4.3 Sonstige wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

#### Maximalvergütung

Zur Vermeidung von unangemessen hohen Auszahlungen an die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen Vergütungssystem sowohl für die KVV als auch für die LVV auf je 140 % des Zielbetrags belaufen. Für die bis zum 30.06.2021 zugesagten erfolgsabhängigen Vergütungen lag die maximale Auszahlung dagegen bei 130 % des Zielbetrags für die kurz- und langfristige variable Vergütung. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen ist:

#### **Einhaltung der Maximalvergütungen bei der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder**

in EUR	Dr. Joachim Kuhn				
	Zielvergütung	Maximale Vergütung	Auszahlung annualisiert	Zeitanteil im Geschäftsjahr	zeitanteilige Auszahlung
<b>Kurzfristige variable Vergütung (KVV)</b>					
bis 30.06.2021	45.000	58.500	55.728	50 %	27.864
ab 01.07.2021	80.000	112.000	107.072	50 %	53.536
				<b>gesamt</b>	<b>81.400</b>
<b>Mehrfürige variable Vergütung (LVV)</b>					
bis 30.06.2021	95.000	123.500	0	50 %	0
ab 01.07.2021	200.000	280.000	0	50 %	0
				<b>gesamt</b>	<b>0</b>

<b>Stefan Döhmen</b>					
in EUR	<b>Zielvergütung</b>	<b>Maximale Vergütung</b>	<b>Auszahlung annualisiert</b>	<b>Zeitanteil im Geschäftsjahr</b>	<b>zeitanteilige Auszahlung</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung (KVV)</b>					
bis 30.06.2021	35.000	45.500	43.344	50 %	21.672
ab 01.07.2021	40.000	56.000	53.536	50 %	26.768
				<b>gesamt</b>	<b>48.440</b>
<b>Mehrjährige variable Vergütung (LVV)</b>					
bis 30.06.2021	60.000	78.000	0	50 %	0
ab 01.07.2021	100.000	140.000	0	50 %	0
				<b>gesamt</b>	<b>0</b>

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (bestehend aus Jahresfestvergütung, Versorgungsentgelt bzw. Altersversorgung, Nebenleistungen, Auszahlung aus KVV und LVV) beschränkt. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die Maximalvergütung auf 1.000.000 EUR, für den Finanzvorstand auf 650.000 EUR. Auch diese wurde in allen Fällen von den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitgliedern eingehalten.

#### **Malus und Clawback-Regelungen**

Ein Anreiz zur Einhaltung wesentlicher Pflicht- und Compliance-Grundsätze und zur Vermeidung von Fehlverhalten soll durch die Berechtigung des Aufsichtsrats, bei einem schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstoß des Vorstandsmitglieds während des Bemessungszeitraums die Brutto-Auszahlungsbeträge aus der KVV- und LVV-Komponente nach pflichtgemäßem Ermessen angemessen teilweise zu reduzieren oder vollständig zu streichen, soweit der Betrag noch nicht ausgezahlt ist (Malus), oder teilweise oder vollständig zurückzufordern (Clawback), gegeben werden.

Eine Bonus- /Malus-Regelung ist in den bestehenden Vorstandsverträgen mit der Einführung zum 01.07.2021 enthalten. Nach aktuellem Ermessen gab es jedoch auch keinen Anlass für den Aufsichtsrat von der Möglichkeit im Geschäftsjahr 2021 Gebrauch zu machen. Dies galt jedoch auch für den Zeitraum vor dem 01.07.2021.

#### **Leistungen bei Vertragsbeginn bzw. Vertragsbeendigung**

##### **a) Leistungen bei Vertragsbeginn**

Sofern bei einem neuen Vorstandsmitglied Vergütungsleistungen aus seiner Voranstellung aufgrund des Wechsels zur va-Q-tec AG verfallen (zum Beispiel Zusagen langfristiger variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat für das Eintrittsjahr des neuen Vorstandsmitglieds mit diesem einen Ausgleich in Form von Versorgungszusagen oder Barzahlungen vereinbaren.

Da die beiden Vorstände der va-Q-tec AG bereits seit mehreren Jahren bestellt sind, fand diese Regelung im Geschäftsjahr 2021 keine Anwendung.

## b) Leistungen bei Vertragsbeendigung

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Organstellung und/oder des Dienstvertrages ohne wichtigen Grund überschreiten vertragsgemäß Abfindungszahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht (Abfindungs-Cap). In jedem Fall sind die Zahlungen in der Höhe begrenzt auf die Höhe der Zahlungen, die das jeweilige Vorstandsmitglied während der Restlaufzeit des Dienstvertrages erhalten hätte. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde hin beendet, besteht kein Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr des Ausscheidens. Wird der Anstellungsvertrag auf eigenen Wunsch des Vorstandsmitglieds beendet, kann die variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats entfallen.

Da die Organstellung der beiden Vorstände und/oder ihre Dienstverträge im Geschäftsjahr 2021 weder vom Unternehmen noch von einem Vorstandsmitglied vorzeitig beendet wurden, fand diese Regelung im Geschäftsjahr 2021 keine Anwendung.

### Anrechnung von Nebentätigkeiten

Weder der zeitliche Aufwand noch die für Nebentätigkeiten gewährte Vergütung sollen zu einem Konflikt mit den Aufgaben für die va-Q-tec AG führen. Aus diesem Grund erfolgt grundsätzlich keine separate Vergütung, sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen oder Tätigkeiten in Verbänden oder Ehrenämtern übernehmen. Sollte ausnahmsweise eine Vergütung gewährt werden, ist diese laut Vertrag auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds anzurechnen.

## Außergewöhnliche Entwicklungen

Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder bei Vorliegen bestimmter Umstände Anpassungen bei der Zielerreichung vorzunehmen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

### 2.4.4 Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

#### Zielvergütung und Ist-Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder für das abgelaufene Geschäftsjahr

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige Zielvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 dar. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen. Darüber hinaus wird zusätzlich als Ist-Vergütung die gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr angegeben. Diese Ist-Vergütung umfasst die im Geschäftsjahr ausbezahlte Festvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, das für das Geschäftsjahr geschuldete Versorgungsentgelt, die für das Geschäftsjahr 2021 erdienten KVV-Beträge und die für das Geschäftsjahr 2021 erdienten LVV-Beträge.

		Dr. Joachim Kuhn Vorstandsvorsitzender						gewährt und geschuldet
		2021 (Ziel)		2021 (Min)		2021 (Max)		1.1. – 31.12.
in EUR	Verein- barungswirkung	bis 30.06.	ab 1.7.	bis 30.06.	ab 1.7.	bis 30.06.	ab 1.7.	
	Festver- gütung (p.a.)	260.000	320.000	260.000	320.000	260.000	320.000	290.000
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Neben- leistun- gen (p.a.)	12.843	12.843	12.843	12.843	12.843	12.843	12.843
	Versor- gungs- entgelt (p.a.)	8.676	8.676	8.676	8.676	8.676	8.676	8.676
<b>Summe</b>		<b>281.519</b>	<b>341.519</b>	<b>281.519</b>	<b>341.519</b>	<b>281.519</b>	<b>341.519</b>	<b>311.519</b>
Kurzfristige variable Vergütung	KVV 2021	45.000	80.000	0	0	61.500	112.000	81.400
Mehrjährige variable Vergütung	LVV 2021	95.000	200.000	0	0	123.500	280.000	0
<b>Summe</b>		<b>140.000</b>	<b>280.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>185.000</b>	<b>392.000</b>	<b>81.400</b>
<b>Gesamt- vergütung</b>		<b>421.519</b>	<b>621.519</b>	<b>281.519</b>	<b>341.519</b>	<b>466.519</b>	<b>733.519</b>	<b>392.919</b>

		Stefan Döhmen Finanzvorstand						gewährt und geschuldet
		2021 (Ziel)		2021 (Min)		2021 (Max)		
in EUR	Vereinbarungswirkung	bis 30.06.	ab 1.7.	bis 30.06.	ab 1.7.	bis 30.06.	ab 1.7.	1.1. – 31.12.
	Festvergütung (p.a.)	200.000	220.000	200.000	220.000	200.000	220.000	210.000
Erfolgsunabhängige Vergütung	Nebeneleistungen (p.a.)	10.160	10.160	10.160	10.160	10.160	10.160	10.160
	Versorgungsentgelt (p.a.)	7.962	7.962	7.962	7.962	7.962	7.962	7.962
<b>Summe</b>		<b>218.122</b>	<b>238.122</b>	<b>218.122</b>	<b>238.122</b>	<b>218.122</b>	<b>238.122</b>	<b>228.122</b>
Kurzfristige variable Vergütung	KVV 2021	35.000	40.000	0	0	47.833	56.000	48.440
Mehrjährige variable Vergütung	LVV 2021	60.000	100.000	0	0	78.000	140.000	0
<b>Summe</b>		<b>95.000</b>	<b>140.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>125.833</b>	<b>196.000</b>	<b>48.440</b>
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>313.122</b>	<b>378.122</b>	<b>218.122</b>	<b>238.122</b>	<b>343.955</b>	<b>434.122</b>	<b>276.562</b>

#### Im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder nach §162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach §162 AktG dar. Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“), bzw. alle rechtlich entstandenen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Die ausgewiesenen Beträge aus der kurzfristig variablen Vergütung (KVV) entsprechen den Bonuszahlungen für das Geschäftsjahr, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Geschäftsjahresende am 31. Dezember 2021 gänzlich erbracht und der KVV damit vollständig erdient wurde (Performance-Zeitraum: Januar bis Dezember 2021, Zufluss: April 2022). Der KVV für das Geschäftsjahr 2021 wird demnach als „geschuldete Vergütung“ betrachtet.

Die ausgewiesenen Beträge aus der langfristigen variablen Vergütung (LVV) werden ebenfalls als „geschuldete Vergütung“ dargestellt, da auch hier die Kriterien bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 bis auf den Erwerb und die Haltefrist gänzlich feststehen und der Bonus damit vollständig erdient wurde. Der LVV für das Geschäftsjahr 2021 (bzw. das Vorjahr) wird demnach ebenfalls als „geschuldete Vergütung“ betrachtet.

Diese Darstellung ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Vergütung und Unternehmensperformance während des Geschäftsjahres (gemäß §162 Abs. 1 Satz 1 AktG Pay-for-Performance) sicher.

		Dr. Joachim Kuhn Vorstandsvorsitzender				Stefan Döhmen Finanzvorstand			
		2021		2020		2021		2020	
		in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festver- gütung	290.000	74 %	260.000	61%	210.000	76 %	200.000	64 %
	Neben- leistungen	12.843	3 %	4.800	1%	10.160	4 %	5.161	2 %
	Versorgungs- entgelt	8.676	2 %	8.452	2%	7.962	3 %	7.700	2 %
<b>Summe</b>		<b>311.519</b>	<b>79 %</b>	<b>273.252</b>	<b>64 %</b>	<b>228.122</b>	<b>82 %</b>	<b>212.861</b>	<b>68 %</b>
Kurzfristige variable Vergütung	KVV	81.400	21 %	23.255	5 %	48.440	18 %	18.087	6 %
Mehrjährige variable Vergütung	LVV	0	0 %	128.748	30 %	0	0 %	80.210	26 %
<b>Summe</b>		<b>81.400</b>	<b>21 %</b>	<b>152.003</b>	<b>36 %</b>	<b>48.440</b>	<b>18 %</b>	<b>98.297</b>	<b>32 %</b>
<b>Gesamt- vergütung</b>		<b>392.919</b>	<b>100 %</b>	<b>425.255</b>	<b>100 %</b>	<b>276.562</b>	<b>100 %</b>	<b>311.158</b>	<b>100 %</b>

## 3 VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER VA-Q-TEC AG

### 3.1 VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Dies entspricht der Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Hierbei wird, wie von G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen, der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats, das nicht Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender ist, erhält eine monatliche Festvergütung von 2.200,00 EUR der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 2-fache, also eine monatliche Festvergütung von 4.400,00 EUR und der stellvertretende Vorsitzende das 1,5-fache, also eine monatliche Festvergütung von 3.300,00 EUR. Sollte ein Mitglied des Aufsichtsrats, das nicht Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ist, Vorsitzender des Prüfungsausschusses sein, erhöht sich seine monatliche Festvergütung auf 3.300,00 EUR. Sollte ein Mitglied des Aufsichtsrats, das nicht Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ist,

Vorsitzender eines anderen Ausschusses als des Prüfungsausschusses sein, erhöht sich seine monatliche Festvergütung auf 2.750,00 EUR. Ist ein Mitglied des Aufsichtsrats, das nicht Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ist, Vorsitzender von mehreren Ausschüssen des Aufsichtsrats, erhält es die Erhöhung der Festvergütung nur für einen Ausschuss und zwar den, bei dem sich die höchste Vergütung für das Aufsichtsratsmitglied ergibt. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils eines Geschäftsjahres angehören, erhalten die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate. Entsprechendes gilt für die Funktionen als Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie stellvertretender Vorsitzender und Vorsitzender eines Ausschusses des Aufsichtsrats. Die Vergütung wird nach Ablauf eines jeden Kalendermonats zur Zahlung fällig. Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats zudem die in Wahrnehmung ihres Mandats angefallenen notwendigen Auslagen sowie die gegebenenfalls auf die Auslagen und die Vergütung zu entrichtende Umsatzsteuer.

### 3.2 INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr bzw. im Vorjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile dar. Gemäß Aufsichts-

ratsvergütungssystem ist die Vergütung monatlich fällig. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2021 handelt es sich demzufolge um die im Geschäftsjahr ausbezahlte bzw. zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 für das Geschäftsjahr 2021 abgerechnete und demnach für 2021 geschuldete Vergütung.

#### Tatsächliche Vergütung 2021 (2020)

in EUR		Vergütung	Spesen	AR-Vergütung gesamt	Beratung	Gesamt- vergütung
Dr. Gerald Hommel	2021	52.800	2.314	55.114	0	55.114
	2020	41.300	2.122	43.422	0	43.422
Herr Uwe Lamann (bis 23.07.2020)	2021	0	0	0	0	0
	2020	12.600	208	12.808	0	12.808
Winfried Klar	2021	39.600	5.301	44.901	9.872	54.773
	2020	32.100	4.991	37.091	25.380	62.471
Dr. Eberhard Kroth	2021	26.400	1.786	28.186	25.486	53.672
	2020	22.900	1.182	24.082	18.793	42.875
Frau Dr. Barbara Oohms-Gnauck	2021	39.600	4.769	44.369		44.369
	2020	22.800	1.932	24.732	0	24.732
Herr Uwe Krämer	2021	26.400	263	26.663		26.663
	2020	18.400	0	18.400	0	18.400
Dr. Burkhard Wichert (seit 21.05.2021)	2021	17.600	3.517	21.117		21.117
	2020	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>2021</b>	<b>202.400</b>	<b>17.950</b>	<b>220.350</b>	<b>35.358</b>	<b>255.708</b>
	<b>2020</b>	<b>150.100</b>	<b>10.434</b>	<b>160.534</b>	<b>44.173</b>	<b>204.707</b>

Mit den Aufsichtsratsmitgliedern Winfried Klar und Dr. Eberhard Kroth hat der Vorstand Beratungsverträge abgeschlossen, um ihre Expertise für das Unternehmen bei der Implementierung und Überwachung von Kostenreduzierungsmaßnahmen bzw. bei Finanzierungsfragen und dem Ausbau eines Beteiligungsmanagements nutzen zu können. Der Aufsichtsrat hat

die Verträge geprüft und festgestellt, dass es sich um Leistungen außerhalb der Aufsichtsratsstätigkeit handelt, die die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und ihrer Entscheidungen nicht beeinträchtigen. Daraufhin hat der Aufsichtsrat seine Zustimmung zu den Beratungsverträgen erteilt.

## 4 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende Übersicht stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstände und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter aller Unternehmen der Gruppe

in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird. Die interne Vergleichsgruppe wird bewusst auf Deutschland beschränkt, zum einen wegen des externen Vergleichs der va-Q-tec Vorstandsvergütung mit der anderer deutscher Aktiengesellschaften und zum anderen, weil hier die meisten Mitarbeiter beschäftigt sind.

	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2019
<b>Ertragskennzahlen</b>					
Vergleichbare Konzernumsätze (in TEUR) <sup>1</sup>	104.063	44,3 %	72.106	11,5 %	64.667
Vergleichbares EBITDA der Gruppe (in TEUR) <sup>2</sup>	18.699	64 %	11.399	17,8 %	9.673
Konzernergebnis (in TEUR)	2.162	n.a.	-1.435	-44,1 %	-2.566
<b>Arbeitnehmervergütung</b>					
Durchschn. Vergütung in D.	42.817	8,3 %	39.551	4,1 %	37.979
<b>Vorstandsvergütung</b>					
Dr. Joachim Kuhn	392.919	-7,5 %	424.863	5,9 %	401.267
Stefan Döhmen	276.562	-11,1 %	311.158	20,5 %	258.184
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>					
<b>Amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Dr. Gerald Hommel	55.114	26,9 %	43.422	13,6 %	38.231
Dr. Barbara Oohms-Gnauck	44.369	79,4 %	24.732	8,0 %	22.900
Winfried Klar	44.901	21,1 %	37.091	8,9 %	34.073
Dr. Eberhard Kroth	28.186	17,0 %	24.082	31,5 %	18.310
Uwe Krämer	26.663	44,9 %	18.400	26,3 %	14.573
Dr. Burkhard Wichert <sup>3</sup>	21.117		0		0
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Uwe Lamann <sup>4</sup>	0	-100,0 %	12.808	-55,5 %	28.768

<sup>1</sup> Die Umsätze entsprechen den konsolidierten Umsatzerlösen, wie in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung berichtet.

<sup>2</sup> Das EBITDA entspricht dem Konzern-EBITDA, wie in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung berichtet.

<sup>3</sup> Da Dr. Burkhard Wichert zum 21.05.2021 in den Aufsichtsrat bestellt wurde, ist seine Vergütung entsprechend anteilig.

<sup>4</sup> Die Vergütung von Herrn Uwe Lamann in 2020 ist anteilig, weil er unterjährig verstorben ist.

Die enthaltenen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder bilden die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung für ihre Tätigkeit in den jeweiligen Gremien im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ab.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Entwicklung des Umsatzes und des EBITDA der va-Q-tec Gruppe dargestellt. Diese Kennzahlen sind als wesentliche Steuerungsgrößen auch Grundlage der finanziellen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung des Vorstands und bestimmen damit maßgeblich die Höhe der Vorstandsvergütung.

Die tatsächlich gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann von Jahr zu Jahr schwanken, abhängig von der tatsächlichen Bonus-Auszahlung in einem Jahr.

## 5 SONSTIGES

Die va-Q-tec AG unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder der va-Q-tec AG und für Organmitglieder und Mitarbeiter der va-Q-tec-Gruppe. Sie wird jährlich abgeschlossen bzw. verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Police ebenfalls ein Selbstbehalt festgelegt.

## 6 VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die va-Q-tec AG, Würzburg

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der va-Q-tec AG, Würzburg für das Geschäftsjahr vom 01. Januar 2021 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.

### **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.

Nürnberg, den 28. März 2022

Rödl & Partner GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

Fehlauer	Rattler
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

