

Vergütungsbericht 2022



INHALT

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2022

- 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 2022
- 5** Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022
- 5** Veränderung in der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

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 2022
- 6** Strategie und Vorstandsvergütung
- 6** Vergütung im Geschäftsjahr 2022
- 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 2022

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 2022 beschrieben, wobei ehemaligen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 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 transparente Berichterstattung sehr wichtig. Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2022 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 26.04.2023



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 2022

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 21.05.2021 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 2022

Die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vorstandsdienstverträge der aktiven Vorstandsmitglieder wurden im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung zur Überprüfung der Vergütungshöhe per Aufsichtsratsbeschluss vom 14.02.2021 bzw. 09.04.2021 jeweils mit Wirkung zum 01.07.2021 angepasst und mit den Regelungen des neuen Vergütungssystems in Einklang gebracht. Die übrigen Regelungen der Vorstandsdienstverträge wurden nicht verändert. Dennoch

gibt es keine materiellen, im Geschäftsjahr 2022 relevanten Abweichungen zwischen den auf Basis des bisherigen Vergütungssystems laufenden Vorstandsdienstverträgen 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 Frau 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 zuletzt im Geschäftsjahr 2021 im Rahmen einer vertraglich vorgesehenen Überprüfung der Vergütungshöhe und -struktur zum 01.07.2021 angepasst. Für das Geschäftsjahr

2023 ist eine Anpassung der Zielvergütung von Herrn Döhmen im Rahmen der Vertragsverlängerung vereinbart. Ferner hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2022 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 2022

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 2022

In der Zusammensetzung des Vorstands der va-Q-tec AG gab es im Geschäftsjahr 2022 keine Veränderungen.

2 VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER DER VA-Q-TEC AG

2.1 HIGHLIGHTS DES GESCHÄFTSJAHRES 2022

Das Geschäftsjahr 2022 stellte sich aus Sicht des Vorstands in vielerlei Hinsicht als besonders herausfordernd heraus. Mit einem Umsatzplus von 7 % wuchs die Gesellschaft im hohen einstelligen Prozentbereich, blieb aber andererseits hinter den gesteckten Erwartungen zurück. Die Nachfrage nach qualifizierten Thermo-Transportlösungen für Corona-Impfstoffe reduzierte sich deutlich stärker als von den Geschäftspartnern angekündigt und dementsprechend vom Vorstand erwartet. Das Geschäftsjahr war geprägt von erheblichen Fluktuationen mit dem Covid 19-Geschäft und gerade zum Jahresende trafen viele

Prognosen hinsichtlich des Bedarfs an Transporten für die Impfstoffe kurzfristig nicht ein, sodass deren Anteil am Gesamtumsatz in 2022 letztendlich nur 16 % beträgt (Vj.: 23 %). Das Geschäft außerhalb der Corona-Impfstofflogistik entwickelte sich weiterhin positiv, konnte aber die nachlassende Dynamik im Geschäft mit Impfstofftransporten kurzfristig nicht kompensieren.

Die va-Q-tec AG hat nach einem Auswahlprozess im Frühjahr 2022 Mitte des Jahres Finanzberater mit der Aufgabe engagiert die besten Alternativen zu identifizieren, um die Wachstumsstrategie von va-Q-tec langfristig erfolgreich finanzieren und umsetzen zu können. Dieser Prozess führte im Dezember 2022 zu einer Zusammenschlussvereinbarung (Business Combination Agreement) in Bezug auf ein freiwilliges öffentliches Übernahmeangebot von EQT Private Equity und die Voraussetzungen und Bedingungen einer strategischen Partnerschaft mit der Fahrenheit AcquiCo GmbH („Bieterin“) und ihrer Alleingesellschafterin, die jeweils vom EQT X Fonds kontrolliert werden. Am 16. Januar 2023 unterbreitete die Bieterin ein Angebot zum Erwerb aller va-Q-tec-Aktien in Höhe von 26,00 Euro je Aktie. Dies entspricht einer Prämie von 97,9% auf den volumengewichteten Durchschnittskurs der va-Q-tec-Aktie der drei Monate bis zum 9. Dezember 2022, dem Tag, an dem die Ad-hoc Mitteilung zum voraussichtlich kurzfristigen Abschluss der Zusammenschlussvereinbarung veröffentlicht wurde. Einer der wesentlichen Eckpfeiler aus Sicht der va-Q-tec AG ist die Verpflichtung der EQT Private Equity zur Zeichnung einer Barkapitalerhöhung aus genehmigtem Kapital um 10% des Grundkapitals ohne Bezugsrecht zum Angebotspreis von 26,00 EUR unmittelbar nach erfolgreichem Abschluss des Übernahmeangebots, wodurch der va-Q-tec zusätzliches Eigenkapital in Höhe von knapp 35 Mio. EUR zufließen würde. Nach Vollzug des Übernahmeangebots, welches derzeit noch unter den in der Angebotsunterlage beschriebenen kartellrechtlichen bzw. regulatorischen Vorbehalten steht, beabsichtigt die Bieterin unter anderem ein Delisting von va-Q-tec anzustreben. Am 13.03.2023 erhielt va-Q-tec die Mitteilung des Bundeskartellamts, wonach die Beschlussabteilung das Hauptprüfverfahren im Zusammenhang mit dem am 16.01.2023 veröffentlichten öffentlichen Übernahmeangebot der Fahrenheit AcquiCo GmbH eingeleitet hat.

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 2022

Die Vergütung des Vorstands ist eng mit dem Erfolg des Unternehmens verknüpft. Deshalb spiegelt sich der hinter den Erwartungen zurückgebliebene Erfolg im operativen Geschäft im Geschäftsjahr 2022 auch unmittelbar in der kurzfristigen variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder wider. Die enttäuschende Entwicklung im Aktienkurs führt hingegen erneut zu einer Nichtzahlung einer langfristigen variablen Vergütung an die 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 2022 werden im Folgenden im Detail erläutert.

Feste Vergütungsbestandteile

	Feste Vergütungsbestandteile		
	Grundvergütung	Nebenleistungen	Versorgungszusage
Strategiebezug	<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>
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<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>
Anwendung für 2022	<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)

	Variable Vergütungsbestandteile (JVV)	
	Kurzfristige variable Vergütung (KVV)	Langfristige variable Vergütung (LVV)
Strategiebezug	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
	Jahresbonus basierend auf einem Zielbetrag	
	Performance-Korridor: 0 % bis 140 % vom Zielbetrag ab 01.07.2021	Performance-Korridor: 0 % bis 140 % vom Zielbetrag ab 01.07.2021
Ausgestaltung im Vergütungssystem	Leistungskriterien: 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
Anwendung für 2022	¼ Ziel-Umsatz ¼ Ziel-EBITDA ¼ Ziel-EBT ¼ individuelle Ziele	

Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems			
	Maximalvergütung	Malus und Clawback	Leistungen Tätigkeitsbeginn
Strategiebezug	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
Ausgestaltung im Vergütungssystem	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.
Anwendung für 2022	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022, aber Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden und des ordentlichen Vorstandsmitglieds lagen deutlich unter der jeweils festgelegten Maximalvergütung	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022

Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

	Leistungen Tätigkeitsbeendigung	Anrechnung von Nebentätigkeiten
Strategiebezug	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
Ausgestaltung im Vergütungssystem	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.
Anwendung für 2022	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022

2.4.1 Erfolgsunabhängige Komponenten

a) Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Grundvergütung in Form eines Festgehalts, welche in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird. Diese 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. Seit dem 01.07.2021 beträgt die jährliche Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 320.000 EUR und für den Finanzvorstand 220.000 EUR.

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.

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- und -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. Die Faktoren zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert und zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

Ausgestaltung der KVV

Zielbetrag in EUR	x Faktor (basierend auf der Zielerreichung 0–115 %)					= Auszahlungsbetrag in EUR (Gesamt-Cap KVV : 140 % des Zielbetrages der KVV)
	Unternehmensperformance (finanziell)			Individuelle Performance (nicht-finanziell)		
	Konzern- Umsatz	Konzern- EBITDA	Konzern- EBT	Förderung der Geschäfts- strategie	Nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft	
	Gewichtung $\frac{3}{4}$			Gewichtung $\frac{1}{4}$		

In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2022 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen festgestellt:

KVV 2022 – Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien

Leistungs- kriterium in TEUR	Schwellenwert für 0 % Ziel- erreichung	Zielwert für 100 % Ziel- erreichung	Schwellenwert für max. Zielerrei- chung	Ergebnis GJ 2022	Zielerreichung in %
Umsatz	96.740,00	120.925,00	139.063,75	111.833,00	62,41 %
EBITDA	16.348,00	20.435,00	23.500,25	7.360,00	0,00 %
EBT	2.296,80	2.871,00	3.301,65	-9.336,00	0,00 %

Individuelle Leistungskriterien

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 2022 – Zielerreichung der individuellen (nicht-finanziellen) Leistungskriterien

Ziel	Bewertungsrelevante Kriterien	Erfolge 2022	Zielerreichung 2022
Dr. Joachim Kuhn			
Strategie	Herbeiführung eines Strategieverständnisses über die gesamten Führungsebenen. Einsatz eines geeigneten Planungswerkzeuges.	Die Unternehmenssituation der va-Q-tec wurde unter Einbeziehung der maßgeblichen Führungskräfte analysiert. Ein strategischer Planungsprozess wurde mit dem Führungsteam aufgesetzt. Das Team war in der zweiten Jahreshälfte aktiv in dem Investorenprozess eingebunden und trägt diesen mit.	140,0 %
Produktion	Evaluierung und Betrachtung wertiger Produktgruppen (ABC Analyse, 80/20 Regel) Signifikante und nachvollziehbare Senkung der Produktionskosten. Reduzierung der Abhängigkeit und des Einsatzes von Leiharbeitnehmern. Visualisierung und Thematisierung der Produktivität (Personal- und Materialeinsatz) am Ort der Leistungserstellung.	Es wurde eine Zahlenbasis erarbeitet, auf der die Wirtschaftlichkeitsanalyse durchgeführt werden konnte. Auf dieser Basis werden jede Woche 5 bis 10 Produkte analysiert und Verbesserungsmaßnahmen konkret beschlossen und umgesetzt. Ein Produkt- und Produktionscontroller wurde eingestellt. Eine Visualisierung der Leistungen wurde an jeder Linie durch Monitore implantiert.	140,0 %
Vertrieb	Evaluierung der Kundenbedürfnisse zum besseren Kundenverständnis, besonders bezogen auf Produktmindestanforderungen und Preissensitivität. Weitere Entwicklung des USA-Geschäfts.	Es wurde eine Zufriedenheitsanalyse der Kunden erstellt, um deren Bedürfnisse besser zu verstehen. Diese findet unter anderem auch Eingang in den Qualitätsmanagement Report. Preiserhöhungen und Sensitivitäten wurden mit den Kunden eingehend besprochen. Die Einheit va-Q-tec US wurde massiv umgebaut. Ein neuer Managing Director wurde eingestellt, die Geschäftsführung ergänzt, eine Finanzchefin wurde eingestellt, sowie das Team stabilisiert und neu motiviert. Technik und Abläufe wurden entsprechend der va-Q-tec Standards angepasst.	140,0 %
gesamt			140,0 %

Ziel	Bewertungsrelevante Kriterien	Erfolge 2022	Zielerreichung 2022
Stefan Döhmen			
Finanzierung	Abschluss/Closing der Finanzierung Investitionen Kölleda unter Ausschluss der Commerzbank. Ablösung des Multibankenvertrages durch Einzelverträge mit verschiedenen Banken und einem Gesamtvolumen von mindestens Euro 15 Mio.	Die Investitionen in Kölleda wurden vollständig refinanziert, die beantragten 25% Fördermittel wurden erreicht. Der Ausschluss der Commerzbank fand aufgrund geänderter Rahmenbedingungen vereinbarungsgemäß nicht statt. Der Multibankenvertrag wurde beendet und durch Einzelverträge ersetzt (Gesamtvolumen Euro 24.5 Mio.).	140,0 %
Unternehmensbewertung	Bewertung der Tochtergesellschaft va-Q-tec Ltd. UK	Die Wertindikation wurde durch externe Berater erstellt. Der schriftliche Bericht liegt dem Aufsichtsrat vor.	140,0 %
Kennzahlen	Gliederung der Kosten (Planung und laufenden Kosten) in Kosten für die Aufrechterhaltung des operativen Geschäftsbetriebes und marktwertbildende Vorlaufkosten der Unternehmenserweiterung.	Die Analyse wurde erstellt wie eine Analyse der fixen vs. variablen Kosten. Die Analyse soll zukünftig regelmäßig erstellt werden und der weiteren Unternehmensplanung dienen.	140,0 %
Reporting	Aufbau eines monatlichen Kurzberichtes (Quick Report) über die wichtigsten Unternehmenskennzahlen (Umsätze, Kosten, Erträge, etc.) unter Einbeziehung der Kapital-, Finanz- und Liquiditätssituation, sowie eine revolvierende zwölf Wochenvorausschau der Liquiditätsentwicklung. Der Bericht „Onepager“ soll kurzfristig nach Ablauf eines Berichtsmonats vorliegen.	Der Kurzbericht (Quick Report) und die 12-Wochen-Liquiditätsvorschau wurden entwickelt, sowie dem Aufsichtsrat zur Verfügung gestellt.	
Beteiligungsmanagement	Entwicklung der Strukturen, Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Organisation der Tochtergesellschaften	Schaffung eines Regelwerkes, Handbuchs zur verbesserten Steuerung und Integration der Tochtergesellschaften	
gesamt			140,0 %

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 2022 gesamt

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich für den KVV damit die folgende Gesamtzielerreichung:

KVV 2022 – Zielerreichung der finanziellen und nicht-finanziellen (individuellen) Leistungskriterien

Vorstand	Ziel-betrag	Ziel-errei-chung Umsatz	Ziel-errei-chung EBITDA	Ziel-errei-chung EBT	Ziel-erreichung Individuelle Leistung	Gesamt-zielerrei-chung	Aus-zahlungs-betrag
Dr. Joachim Kuhn							
KVV	80.000	62,4 %	0,0 %	0,0 %	140,0 %	50,6 %	40.481,29
Stefan Döhmen							
KVV	40.000	62,4 %	0,0 %	0,0 %	140,0 %	50,6 %	20.240,00

Die Beträge, die sich aus der obenstehenden Tabelle ergeben, werden im April 2023 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt (Performance-Zeitraum: Januar bis Dezember 2022, Zufluss: April 2023). Der KVV für das Geschäftsjahr 2022 wird demnach als „geschuldete Vergütung“ des Geschäftsjahrs 2023 im Sinne von §162 Abs. 1 AktG betrachtet.

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung nach §162 Abs. 1 AktG umfasst dagegen den KVV für das Geschäftsjahr 2021, der im April 2022 ausgezahlt wurde.

Kurzfristige variable Vergütung (KVV) für das Geschäftsjahr 2021

Der KVV für das Geschäftsjahr 2021 basierte auf dem damals gültigen Vergütungssystem. Die Zielerreichung bemaß sich nach der Entwicklung der drei Kennzahlen Umsatz, EBITDA und Return On Capital Employed (ROCE) der Gruppe für das jeweilige Geschäftsjahr. Die Geschäftsentwicklung der va-Q-tec-Gruppe war im Geschäftsjahr 2021 stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt. Infolgedessen wurde das Umsatzziel zu 110,8% erreicht und das EBITDA-Ziel zu 110,0%. Dementsprechend hat Dr. Joachim Kuhn im April 2022 eine Auszahlung in Höhe von 81.400 EUR für das Geschäftsjahr 2021 erhalten. Die Auszahlung für Stefan Döhmen betrug 48.440 EUR.

Ausblick auf die individuellen Ziele für die KVV 2023

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat per Beschluss vom 08.03.2023 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 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 ausbezahlt ("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. Die Faktoren zwischen dem Schwellenwert für die Kurssteigerung und 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 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 ausbezahlt 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 Vorstandsmitgliedervertrages. Im Zusammenhang mit dem Übernahmeangebot hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft jedoch entschieden, dass die Vorstände von der Haltefrist befreit wurden, damit sie ihre Aktien im Rahmen des Angebots der Bieterin anbieten konnten.

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 2022

In Bezug auf das für das Geschäftsjahr 2022 maßgebliche Leistungskriterium hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichung festgestellt:

LVV 2022 – Zielerreichung der langfristigen Ziele

Leistungs-kriterium	Schwellenwert für 0 % Ziel-erreichung	Zielwert für 100 % Ziel-erreichung	Schwellenwert für 140 % Zielerreichung	Ergebnis GJ 2022	Zielerreichung in %
Aktienkurs-entwicklung 2022 vs. 2021	28,56 EUR	29,92 EUR	31,28 EUR	15,22 EUR	0,0 %

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich für die LVV damit die folgende Zielerreichung:

Aufgrund des im Zusammenhang mit den ersten Impfstoffzulassungen und -distributionen im Q4 2021 noch immer relativ hohen Aktienkurses, der im Verlauf des Geschäftsjahres 2022 infolge der Marktsituation (Ukraine-Krieg, Energiekrise in Europa, Inflation, Zinserhöhungen, sinkende Impfstoff-Verbräuche) kontinuierlich weiter nachgab, bevor im Dezember 2022 der Abschluss eines Business Combination Agreements mit dem Private Equity-Investor EQT veröffentlicht wurde, so dass der durchschnittliche Aktienkurs im Q4 2022 nur bei 15,22 EUR pro Aktie lag, wurde der Schwellenwert für die Zielerreichung > 0 % für das Geschäftsjahr 2022 nicht erreicht und entsprechend den Vorständen keine langfristige variable Vergütung für diesen Zeitraum gewährt.

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete LVV-Vergütung nach §162 Abs. 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021 betrug ebenfalls Null EUR.

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 KKV als auch für die LVV auf je 140 % des Zielbetrags belaufen. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen ist:

Einhaltung der Maximalvergütungen bei der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

Dr. Joachim Kuhn			
in EUR	Zielvergütung	Maximale Vergütung	Auszahlung annualisiert
Kurzfristige variable Vergütung (KVV)	80.000	112.000	40.481
Mehrjährige variable Vergütung (LVV)	200.000	280.000	0
Stefan Döhmen			
in EUR	Zielvergütung	Maximale Vergütung	Auszahlung annualisiert
Kurzfristige variable Vergütung (KVV)	40.000	56.000	20.241
Mehrjährige variable Vergütung (LVV)	100.000	140.000	0

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, Neben-

leistungen, 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 2022 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 seit der Einführung zum 01.07.2021 enthalten. Nach aktuellem Ermessen gab es jedoch keinen Anlass für den Aufsichtsrat von der Möglichkeit im Geschäftsjahr 2022 Gebrauch zu machen.

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 2022 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 2022 weder vom Unternehmen noch von einem Vorstandsmitglied vorzeitig beendet wurden, fand diese Regelung im Geschäftsjahr 2022 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 2022 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 2022 erdienten KVV-Beträge und die für das Geschäftsjahr 2022 erdienten LVV-Beträge.

		Dr. Joachim Kuhn Vorstandsvorsitzender			
	Vereinbarungswirkung	2022 (Ziel)	2022 (Min)	2022 (Max)	gewährt und geschuldet 1.1.-31.12.
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festvergütung (p.a.)	320.000	320.000	320.000	320.108
	Nebenleistungen (p.a.)	16.110	16.110	16.110	16.110
	Versorgungsentgelt (p.a.)	8.620	8.620	8.620	8.620
Summe		344.730	344.730	344.730	344.838
Kurzfristige variable Vergütung	KVV 2022	80.000	0	112.000	40.481
Mehrjährige variable Vergütung	LVV 2022	200.000	0	280.000	0
Summe		280.000	0	392.000	40.481
Gesamtvergütung		624.730	344.730	736.730	385.319

		Stefan Döhmen Finanzvorstand			
	Verein- barungswirkung	2022 (Ziel)	2022 (Min)	2022 (Max)	gewährt und geschuldet 1.1.-31.12.
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festvergütung (p.a.)	220.000	220.000	220.000	220.500
	Nebenleistungen (p.a.)	10.211	10.211	10.211	10.211
	Versorgungs-entgelt (p.a.)	8.381	8.381	8.381	8.381
Summe		238.592	238.592	238.592	239.092
Kurzfristige variable Vergütung	KVV 2021	40.000	0	56.000	20.241
Mehrjährige variable Vergütung	LVV 2021	100.000	0	140.000	0
Summe		140.000	0	196.000	20.241
Gesamtvergütung		378.592	238.592	434.592	259.332

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 31.12.2022 gänzlich erbracht und der KVV damit vollständig erdient wurde (Performance-Zeitraum: Januar bis Dezember 2022, Zufluss: April 2023).

Der VV für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 bis auf den Erwerb und die Haltefrist gänzlich feststehen und der Bonus damit vollständig erdient wurde. Der LVV für das Geschäftsjahr 2022 (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			
		2022		2021		2022		2021	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festver- gütung	320.108	85 %	290.000	74 %	220.500	86 %	210.000	76 %
	Neben- leistungen	16.110	4 %	12.843	3 %	10.211	4 %	10.160	4 %
	Versorgungs- entgelt	8.620	2 %	8.676	2 %	8.381	3 %	7.962	3 %
Summe		344.838	91 %	311.519	79 %	239.092	93 %	228.122	82 %
Kurzfristige variable Vergütung	KVV	40.481	9 %	81.400	21 %	20.241	7 %	48.440	18 %
Mehrjährige variable Vergütung	LVV	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Summe		40.481	9 %	81.400	21 %	20.241	7 %	48.440	18 %
Gesamt- vergütung		385.319	100 %	392.919	100 %	259.332	100 %	276.562	100 %

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 EUR 2.200,00, der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 2-fache, also eine monatliche Festvergütung von EUR 4.400,00 und der stellvertretende Vorsitzende das 1,5-fache, also eine monatliche Festvergütung von EUR 3.300,00. Sollte ein Mitglied des Aufsichtsrats, das nicht Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ist, Vorsitzender des Prüfungsausschusses sein, erhöht sich seine monatliche Festvergütung auf EUR 3.300,00. 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 EUR 2.750,00. 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

Aufsichtsratsvergütungssystem ist die Vergütung monatlich fällig. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich demzufolge um die im Geschäftsjahr ausbezahlte bzw. zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 für das Geschäftsjahr 2022 abgerechnete und demnach für 2022 geschuldete Vergütung.

Tatsächliche Vergütung 2022 (2021)

in EUR		Vergütung	Spesen	AR-Vergütung gesamt	Beratung	Gesamt- vergütung
Dr. Gerald Hommel	2022	52.800	3.196	55.996	0	55.996
	2021	52.800	2.314	55.114	0	55.114
Winfried Klar	2022	39.600	6.796	46.396	30.462	76.858
	2021	39.600	5.301	44.901	9.872	54.773
Dr. Eberhard Kroth	2022	26.400	1.241	27.641	25.275	52.916
	2021	26.400	1.786	28.186	25.486	53.672
Frau Dr. Barbara Oohms-Gnauck	2022	39.600	4.779	44.379		44.379
	2021	39.600	4.769	44.369		44.369
Herr Uwe Krämer	2022	26.400	755	27.155	0	27.155
	2021	26.400	263	26.663		26.663
Dr. Burkhard Wichert (seit 21.05.2021)	2022	26.400	2.868	29.268	0	29.268
	2021	17.600	3.517	21.117		21.117
Summe	2022	211.200	19.635	230.835	55.737	286.572
	2021	202.400	17.950	220.350	35.358	255.708

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 Aufbau 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.

	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2019
Ertragskennzahlen							
Vergleichbares Umsatzwachstum (in %) ¹	111.833	7,5 %	104.063	44,3 %	72.106	11,5 %	64.667
Vergleichbares EBITDA der Gruppe (in %) ^{2,5}	7.736	-56,5 %	17.794	56,1 %	11.399	17,8 %	9.673
Jahresüberschuss / -fehlbetrag (in TEUR) ⁵	-11.664	n.a.	1.408	n.a.	-1.435	n.a.	-2.559
Arbeitnehmervergütung							
Belegschaft der va-Q-tec Gruppe in Deutschland	46.121	7,7 %	42.817	8,3 %	39.551	4,1 %	37.979
Vorstandsvergütung							
Dr. Joachim Kuhn	378.579	-3,6 %	392.919	-7,5 %	424.863	5,9 %	401.267
Stefan Döhmen	255.962	-7,4 %	276.562	-11,1 %	311.158	20,5 %	258.184
Aufsichtsratsvergütung							
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder							
Dr. Gerald Hommel	55.996	1,6 %	55.114	26,9 %	43.422	13,6 %	38.231
Dr. Barbara Oohms-Gnauck	44.379	0,0 %	44.369	79,4 %	24.732	8,0 %	22.900
Winfried Klar	46.396	3,3 %	44.901	21,1 %	37.091	8,9 %	34.073
Dr. Eberhard Kroth	27.641	-1,9 %	28.186	17,0 %	24.082	31,5 %	18.310
Uwe Krämer	27.155	1,8 %	26.663	44,9 %	18.400	26,3 %	14.573
Dr. Burkhard Wichert ³	29.268	38,6 %	21.117	n.a.	0	n.a.	0
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder							
Uwe Lamann ⁴	0	n.a.	0	-100,0 %	12.808	-55,5 %	28.768

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

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

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

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

⁵ Das EBITDA und Jahresüberschuss /-fehlbetrag 2021 sind angepasst nach IAS 8

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 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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.

Berlin, den 27. April 2023

Rödl & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Storbeck	Fehlauer
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer



va-Q-tec AG

Alfred-Nobel-Str. 33
97080 Würzburg
Germany

Tel.: +49 931 35942-0
Fax: +49 931 35942-10

E-Mail: ir@va-Q-tec.com
www.va-Q-tec.com