

2022

# VERGÜTUNGS BERICHT

**SURTECO**

## Vergütungsbericht

Dieser Bericht beschreibt das Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat und gibt gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) Auskunft über die gewährte und geschuldete Vergütung jedes einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und Aufsichtsrats der SURTECO GROUP SE im Geschäftsjahr 2022. Das von der Hauptversammlung am 23. Juni 2021 gebilligte, und von der Hauptversammlung am 7. Juni 2022 angepasste Vergütungssystem gemäß § 87a AktG ist auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich gemacht. Das Vergütungssystem ist ab dem Tag der Billigung durch die Hauptversammlung anzuwenden. Die bestehenden Vorstands-Dienstverträge bleiben unberührt. Insofern beschreibt dieser Bericht die bisher gültige Vorstandsvergütung gemäß den derzeit gültigen Dienstverträgen für die Vorstandsmitglieder Wolfgang Moyses und Manfred Bracher sowie die Vorstandsvergütung gemäß gebilligtem Vergütungssystem für das Vorstandsmitglied Andreas Pötz (Bestellung zum 1. April 2022). Des Weiteren gibt dieser Bericht Auskunft über die Aufsichtsratsvergütung gemäß der Satzung der Gesellschaft in der Fassung des Beschlusses der Hauptversammlung vom 2. Oktober 2020. Dieser Bericht wurde gemäß § 162 AktG vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Aufgrund der hohen Zustimmungquote von 96,9% der Hauptversammlung für das Vergütungssystem sowie für den letzten Vergütungsbericht (97,0 %) wurden keine Anpassungen vorgenommen.

### Vergütung der Mitglieder des Vorstands

#### Festlegung und Überprüfung der Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur und die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder Wolfgang Moyses und Manfred Bracher werden gemäß der derzeit gültigen Vorstands-Dienstverträge auf Vorschlag des Personalausschusses vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Das bestehende Vergütungssystem gewährleistet eine der Tätigkeit und Verantwortung angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder. Neben den Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds und der persönlichen Leistung

werden dabei auch die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die innerhalb des SURTECO Konzerns gilt, berücksichtigt.

Die Vergütungsstruktur und die Höhe der Vergütung des Vorstandsmitglieds Andreas Pötz orientiert sich an dem gebilligten Vergütungssystem der Gesellschaft.

Im Folgenden werden die für das Berichtsjahr geltenden Vergütungssysteme beschrieben.

#### Vergütungsbestandteile

Die Gesamtbarvergütung setzt sich bei allen Vorstandsmitgliedern aus einer erfolgsunabhängigen fixen Vergütung (Grundgehalt) und einer erfolgsbezogenen variablen Komponente (Tantieme) zusammen. Darüber hinaus enthält die Vergütung der Vorstandsmitglieder Sach- und sonstige Bezüge. Keines der Vorstandsmitglieder hat gesondert vergütete Organfunktionen bei konsolidierten Tochtergesellschaften übernommen.

#### Grundgehalt

Das jeweilige Grundgehalt der Mitglieder des Vorstands wird in gleichen monatlichen Beträgen ausgezahlt. Es beläuft sich im Geschäftsjahr 2022 für das Vorstandsmitglied Wolfgang Moyses auf € 550.000 p.a. und für die Vorstandsmitglieder Manfred Bracher und Andreas Pötz auf € 300.000 p.a.

#### Tantieme Wolfgang Moyses und Manfred Bracher

Die derzeit geltenden Vorstands-Dienstverträge sehen eine variable Vergütung (Tantieme) vor, die der Aufsichtsrat auf der Grundlage des Konzernergebnisses vor Steuern (EBT) – bereinigt um gegebenenfalls vorzunehmende Hinzurechnungen/Kürzungen – nach IFRS unter Berücksichtigung der Umsatzrendite (Degression der Tantieme bei einer Umsatzrendite von weniger als 5 %) nach billigem Ermessen festsetzt. Die Verträge sehen für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Wolfgang Moyses eine Ermessenstantieme in Höhe von 4 % vom EBT und für Herrn Manfred Bracher eine Ermessenstantieme von 2,5 % (ab 2022 von 3,0 %) vom EBT vor. Bei der Berechnung der

gewährten Tantieme wird das ausbezahlte Grundgehalt im jeweiligen Geschäftsjahr von der Ermessenstantieme abgezogen. Die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine mehrjährige Bemessungsgrundlage im Sinne von § 87 Abs. 1 Sätze 2 und 3 AktG werden dadurch gewährleistet, dass 75 % der Tantieme des betreffenden Geschäftsjahres im Folgejahr gezahlt (einjährige variable Vergütung) und 25 % unverzinslich einbehalten werden. Die einbehaltenen 25 % werden erst nach drei Jahren gezahlt, und zwar prozentual gekürzt oder erhöht, wenn die durchschnittliche Tantieme der letzten drei Geschäftsjahre (Referenzperiode) die Tantieme des drittletzten Geschäftsjahres unter- bzw. überschreitet (mehrjährige variable Vergütung). Der Einbehalt kann nicht negativ werden. Soweit ein Verlust im Vorjahr bereits die Bemessungsgrundlage der Tantieme gemindert hat, findet kein Einbehalt statt. Die Motivation zur Steigerung des Unternehmenswertes wird vor allem durch die mehrjährige Ausrichtung der Tantieme bewirkt, die an das EBT des Unternehmens und die Umsatzrendite anknüpft.

Beispielrechnung für einjährige und mehrjährige variable Vergütung

T€	GJ 1	GJ 2	GJ 3	GJ 4
Gewährte Tantieme insgesamt	1.000	1.200	900	1.500
- davon 75% Auszahlung	750	900	675	1.125
- davon 25% Einbehalt	250	300	225	375
Auszahlung Langfristkomponente (durchschnittliche Tantieme der letzten drei GJ 1-3 = 1.033. Überschreitet Tantieme des GJ 1 um 3,3%. Einbehaltenen Anteil vom GJ 1 wird um 3,3% erhöht.	-	-	-	258

Bei einem Ausscheiden aus dem Amt sehen die Dienstverträge vor, dass das Vorstandsmitglied entweder (i) die reguläre Abrechnung des Einbehalts nach Ablauf der Referenzperiode abwarten oder (ii) sich den Einbehalt mit einem pauschalen Abzug von 10 % auszahlen lassen kann. Letzteres mit der Maßgabe, dass der Auszahlungsbetrag nicht höher sein darf als der Betrag, der sich für den letzten Referenzzeitraum ergab. Für das ehemalige Vorstandsmitglied Herrn Dr.-Ing. Herbert Müller (bis 30. September 2019) werden die einbehaltenen 25 % über die reguläre Abrechnung des Einbehalts nach Ablauf der Referenzperiode ausbezahlt. Da die Gesellschaft gegen Herrn Dr. Müller Ansprüche nach § 93 Abs. 2 AktG geltend gemacht hat, wurde von der Gesellschaft die Aufrechnung mit Tantiemeansprüchen von Herrn Dr. Müller erklärt. Herr Dr. Müller hat inzwischen Klage auf Zahlung der Tantiemen erhoben. Das Verfahren ist derzeit noch nicht abgeschlossen.

#### Tantieme Andreas Pötz

Gemäß des maßgeblichen Vergütungssystems ist die Höhe der Tantieme von Herrn Andreas Pötz abhängig von der Erfüllung bestimmter Ziele, die der Aufsichtsrat jährlich im Voraus für das jeweils folgende Geschäftsjahr festlegt. Dabei handelt es sich (jeweils konzernbezogen) um

- die Erreichung eines bestimmten EBITDA,
- die Erreichung eines bestimmten free Cash flow (FCF),
- strategische Ziele und
- Nachhaltigkeitsziele.

Für die Erreichung eines bestimmten EBITDA und eines bestimmten FCF sind die jeweiligen, von Vorstand und Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlüsse der Gesellschaft maßgebend. Strategische Ziele und Nachhaltigkeitsziele definiert der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Er legt dabei auch fest, aus welchen Kennzahlen, Berichten oder sonstigen Unterlagen oder Informationen sich die jeweilige Zielerfüllung ergibt.

Für die Gewichtung der einzelnen Ziele für die gesamte Tantieme gelten folgende Prozentsätze:

- Erreichung eines bestimmten EBITDA: 70 %
- Erreichung eines bestimmten FCF: 10 %
- Strategische Ziele: 10 %
- Nachhaltigkeitsziele: 10 %

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens die Gewichtung abweichend von den vorstehenden Prozentsätzen festzusetzen und bei der Zielerreichung für das EBITDA und FCF Sondereinflüsse wie z.B. die Auswirkungen von Unternehmenskäufen und Umstrukturierungen erhöhend oder verringern zu berücksichtigen.

Ausgangspunkt für die Berechnung der variablen Vergütung für Herrn Andreas Pötz ist ein Gesamtbetrag von € 700.000,00, [Regelbetrag] der bei einer Zielerfüllung von 100 % bei sämtlichen Zielen gilt.

Bei Überschreitung des Ziels erhöht sich der anteilige Regelbetrag um 1,25 % der Differenz zwischen dem Zielbetrag und dem tatsächlichen Betrag der Zielerfüllung.

Bei Unterschreitung des Ziels verringert sich der anteilige Regelbetrag um 0,63 % der Differenz zwischen dem Zielbetrag und dem tatsächlichen Betrag der Zielerfüllung.

Zieltantieme bei 100% Zielerreichung aller Ziele:

Ziel	Zielerreichung	Gewichtung	Betrag
€			
EBITDA	100%	70%	490.000
Free cash flow	100%	10%	70.000
Strategische Ziele	100%	10%	70.000
Nachhaltigkeitszeile	100%	10%	70.000
<b>Summe</b>		<b>100%</b>	<b>700.000</b>

Beispielrechnung der Tantieme bei vereinbarten EBITDA-Ziel von € 119.900.000 und tatsächlichem EBITDA von € 85.000.000 (100 % Zielerreichung aller anderen Ziele): Differenz zwischen vereinbartem EBITDA und tatsächlichem EBITDA = € 34.900.000. Davon 0,63 % = € 219.870. € 490.000 (Zielbetrag) - € 219.870 (Verringerung wegen Unterschreitung) = Tantieme von € 270.130.

Ziel	Zielerreichung	Gewichtung	Betrag
€			
EBITDA	71%	70%	270.130
free cash flow	100%	10%	70.000
Strategische Ziele	100%	10%	70.000
Nachhaltigkeitszeile	100%	10%	70.000
<b>Summe</b>		<b>100%</b>	<b>480.130</b>

Bei Zielen, die nicht mathematisch ableitbar sind, bestimmt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung und die daraus folgende Erhöhung bzw. Verringerung der variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine mehrjährige Bemessungsgrundlage berechnet sich mit der selben, oben genannten, Methode mit dem Unterschied, dass bei Herrn Andreas Pötz ein Betrag von 50 % der Tantieme im folgenden Geschäftsjahr ausbezahlt wird (einjährige variable Vergütung) und ein Betrag von 50 % der Tantieme nach drei Jahren ausbezahlt wird, und zwar prozentual gekürzt oder erhöht, wenn die durchschnittliche Tantieme der letzten drei Geschäftsjahre (Referenzperiode) die Tantieme des drittletzten Geschäftsjahres unter- bzw. überschreitet (mehrjährige variable Vergütung).

Bei einem Ausscheiden aus dem Amt sieht der Dienstvertrag vor, dass Herr Andreas Pötz entweder (i) die reguläre Abrechnung des Einbehalts nach Ablauf der Referenzperiode abwartet oder (ii) sich den Einbehalt mit einem pauschalen Abzug von 10 % auszahlen lassen kann. Letzteres mit der Maßgabe, dass der Auszahlungsbetrag nicht höher sein darf als der Betrag, der sich für den letzten Referenzzeitraum ergab.

#### Sach- und sonstige Bezüge

Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus den nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werten für die Dienstwagennutzung und diversen Versicherungsprämien bestehen. Herr Wolfgang Moyses erhält eine Zuwendung

in Höhe von € 300.000 p.a. für seine Altersversorgung, die in eine externe, rückgedeckte Unterstützungskasse fließt. Die Rückdeckungsversicherung ist verpfändet. Über die Zahlung der Beträge für die Unterstützungskasse hinaus bestehen keine weiteren Verpflichtungen oder Risiken für die Gesellschaft.

#### Maximalvergütung

Beim Vorstandsvorsitzenden Herrn Wolfgang Moyses sieht der aktuell gültige Dienstvertrag eine Obergrenze der Tantieme von insgesamt € 1.500.000 p.a. vor. Das Grundgehalt liegt fix bei € 550.000, was auch die Obergrenze für das Grundgehalt definiert. Die Zuwendung für seine Altersversorgung liegt bei fix € 300.000, was auch die Obergrenze definiert. Für Nebenleistungen existiert keine vereinbarte Obergrenze.

Bei Herrn Manfred Bracher liegt das Grundgehalt bei fix € 300.000, was auch die Obergrenze für das Grundgehalt definiert. Der aktuell gültige Dienstvertrag sieht eine Maximalvergütung von Grundgehalt inklusive Tantieme von insgesamt € 1.000.000 p.a. vor. Für Nebenleistungen existiert keine vereinbarte Obergrenze.

Das Grundgehalt bei Herrn Andreas Pötz liegt bei fix € 300.000 p.a., was auch die Obergrenze für das Grundgehalt definiert. Die Gesamtvergütung (Festgehalt, variable Vergütung und Nebenleistungen) darf einen Betrag von € 600.000 nicht unterschreiten. Die Maximalvergütung für Grundgehalt, variable Vergütung und Nebenleistungen liegt bei € 1.250.000.

#### D&O-Versicherung

Für die Mitglieder des Vorstands besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“). Der Selbstbehalt beträgt entsprechend den Anforderungen nach § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

#### Leistungen Dritter

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat kein Mitglied des Vorstands Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten (einschließlich Unternehmen, zu denen der SURTECO Konzern geschäftliche Beziehungen unterhält) in Bezug auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

#### Darlehen an Vorstandsmitglieder

Im Berichtszeitraum wurden keine Vorschüsse oder Darlehen an Vorstandsmitglieder der SURTECO GROUP SE gewährt.

#### Leistungen im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enden automatisch mit Ablauf der Bestellungsperiode des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds während der Laufzeit seines Dienstvertrags widerrufen, kann das betreffende Vorstandsmitglied unter Fortzahlung der Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrags beurlaubt werden. Die Dienstverträge können jeweils von beiden Seiten bei Vorliegen eines wichtigen Grunds gekündigt werden. Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds wird dessen Grundgehalt im Fall von Herrn Wolfgang Moyses für die Dauer von bis zu zwölf Monaten und im Fall von Herrn Manfred Bracher und Herrn Andreas Pötz bis zu sechs Monaten fortgezahlt. Im Falle des Todes während der Dauer des Anstellungsverhältnisses haben die Erben des betreffenden Vorstandsmitglieds Anspruch auf Fortzahlung des Grundgehalts für den Sterbemonat und bis zu sechs weiteren Monaten. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung infolge eines Kontrollwechsels (keine Change of Control Klausel).

#### Gewährte und geschuldete Vergütung

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die Sach- und sonstige Bezüge für das Geschäftsjahr 2022 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits zugeflossen sind oder deren fällige Zahlung noch nicht erbracht ist. Die Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung werden jeweils unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile und um Sach- und sonstige Bezüge ergänzt.

Das EBT im Geschäftsjahr 2021 lag bei T€ 69.970. Insofern würde die Tantieme für Herrn Wolfgang Moyses (Ermessenstantieme von 4 % vom EBT abzüglich Grundgehalt in 2021 von T€ 550) insgesamt T€ 2.249 betragen, was die Tantiemeobergrenze überschreiten würde. Deswegen wurde die Tantieme auf insgesamt T€ 1.500 festgelegt. Die einjährige variable Vergütung von T€ 1.125 wurde im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt und T€ 375 in die Tantiemebank für die mehrjährige variable Vergütung eingestellt. Herrn Wolfgang Moyses wurde zudem für das Geschäftsjahr 2021 eine Einmalzahlung von T€ 450 zugesprochen. Die Tantieme für Herrn Manfred Bracher (Ermessenstantieme von 2,5 % abzüglich Grundgehalt in

2021 von T€ 300) vom EBT betrug für 2021 insgesamt T€ 1.449. Dieser Betrag würde die Maximalvergütung von T€ 1.000 für Grundbetrag und Tantieme überschreiten. Insofern wurde die Tantieme entsprechend auf T€ 700 festgelegt, wovon die einjährige variable Vergütung von T€ 525 im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt und T€ 175 in die Tantiemebank für die mehrjährige variable Vergütung eingestellt wurde. Die Umsatzrendite lag in 2021 bei 9,2 %. Im Geschäftsjahr 2022 wurde für Herrn Andreas Pötz noch keine Tantieme nach dem Vorstandsdienstvertrag ausbezahlt, da diese für das Geschäftsjahr 2022 erst im Jahr 2023 erfolgt.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)	Wolfgang Moyses Vorsitzender des Vorstands		Manfred Bracher Mitglied des Vorstands		Andreas Pötz Mitglied des Vorstands ab 1. April 2022	
	T €	2022 in %	2022	2022 in %	2022	2022 in %
Festvergütung	550	22	300	35	225	92
Nebenleistungen	21	1	26	3	19	8
<b>Summe</b>	<b>571</b>	<b>23</b>	<b>326</b>	<b>38</b>	<b>244</b>	<b>100</b>
Einjährige variable Vergütung (Gewährt für das Geschäftsjahr 2021 und ausbezahlt in 2022)	1.125	46	525	62	-	-
Mehrjährige variable Vergütung (Zielerreichung abhängig von der durchschnittlichen Tantieme der vergangenen drei Jahre)	-	-	-	-	-	-
Einmalzahlung	450	18	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>2.146</b>	<b>88</b>	<b>851</b>	<b>100</b>	<b>244</b>	<b>100</b>
Versorgungsaufwand	300	12	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.446</b>	<b>100</b>	<b>851</b>	<b>100</b>	<b>244</b>	<b>100</b>

### Einhaltung Vergütungsobergrenzen

Die Vergütungsobergrenzen werden nach den derzeit gültigen Vorstandsverträgen im Jahr der Gewährung der Tantieme beachtet.

Die Maximalvergütung für Herrn Bracher liegt bei insgesamt € 1.000.000 p.a. für die Grundvergütung und die variable Vergütung. Dieser Betrag wurde bei Gewährung der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 in Höhe von T€ 700 und einer Festvergütung im Geschäftsjahr 2021 von T€ 300 nicht überschritten.

Für Herrn Moyses besteht eine Obergrenze der Tantieme von € 1.500.000 p.a. Dieser Betrag wurde bei Gewährung der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 in Höhe von T€ 1.500 nicht überschritten.

Die Maximalvergütung für Herrn Pötz liegt bei insgesamt € 1.250.000 p.a. für die Grundvergütung und die variable Vergütung. Da im Geschäftsjahr 2022 aufgrund des Vorstandsvertrages lediglich eine Grundvergütung von T€ 225 anfiel, wurde die Maximalvergütung nicht überschritten.

### Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

#### Vergütungsbestandteile

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung geregelt. Gemäß der gültigen Satzung zum 31. Dezember 2021 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 demnach neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine zahlbare Vergütung nach dem Gewinnverwendungsbeschluss der Hauptversammlung 2022. Die Grundvergütung beträgt pro Eurocent Dividende pro Aktie für das Jahr, für das die Vergütung gezahlt wird, € 400,00, mindestens aber € 18.000,00. Übersteigt die Dividende 90 Eurocent pro Aktie, so beträgt die Vergütung pro Eurocent für den Teil der Dividende, der 90 Eurocent übersteigt, nur noch € 200,00. Die Hauptversammlung am 7. Juni 2022 beschloss eine Dividende von € 1,00. Die Grundvergütung wird bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt zeitanteilig bezahlt. Die Vergütung erhöht sich für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats auf das Doppelte und für jeden Stellvertreter auf das Eineinhalbfache. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten darüber hinaus eine weitere Vergütung in Höhe von insgesamt bis zu € 40.000,00 jährlich. Über

die Höhe und Aufteilung dieser weiteren Vergütung entscheidet der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Prüfungsausschusses nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der jeweils mit der Tätigkeit der Mitglieder des Prüfungsausschusses verbundenen zeitlichen Inanspruchnahme. Die Auszahlung in 2022 bezieht sich dabei auf die Aufsichtsratsstätigkeit in 2021. Die Auszahlung der Fixvergütung für den Aufsichtsrat gemäß der gültigen Satzung ab dem 1. Januar 2022 erfolgt im Geschäftsjahr 2023.

#### D&O-Versicherung

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“).

#### Sonstige Leistungen

Aufsichtsratsmitglieder haben über die oben dargestellte Vergütung hinaus keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- oder Vermittlungsleistungen, erhalten.

#### Darlehen an Aufsichtsratsmitglieder

Im Berichtszeitraum wurden keine Vorschüsse oder Darlehen an Aufsichtsratsmitglieder der SURTECO GROUP SE gewährt.

<b>Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss) des Aufsichtsrats 2022</b>					
	Gesamt	Grundvergütung	in %	Vergütung für Prüfungsaus-schusstätigkeit	in %
in €					
Andreas Engelhardt Vorsitzender	85.000	76.000	89,4	9.000	10,6
Tim Fiedler 1. stellvertr. Vorsitzender	50.900	50.900	100,0	-	-
Tobias Pott 2. stellvertr. Vorsitzender	66.000	57.000	86,4	9.000	13,6
Jens Krazeisen	38.000	38.000	100,0	-	-
Dirk Mühlenkamp ab 1. September 2021	12.700	12.700	100,0	-	-
Jochen Müller	47.000	38.000	80,9	9.000	19,1
Jan Oberbeck ab 12. April 2021	27.500	27.500	100,0	-	-
Thomas Stockhausen	38.000	38.000	100,0	-	-
Jörg Wissemann	47.000	38.000	80,9	9.000	19,1
Dr. Christoph Amberger bis 8. April 2021 1. stellvertr. Vorsitzender	15.300	15.300	100,0	-	-
Heinz-Dieter Stöckler bis 23. Juni 2021	18.800	18.800	100,0	-	-
<b>Summe</b>	<b>446.200</b>	<b>410.200</b>		<b>36.000</b>	

#### Entwicklung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats in Relation zur Vergütung der Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen oder früheren Organmitgliedern, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand der wesentlichen Steuerungsgrößen des Konzerns, Umsatz und Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT) sowie des Jahresergebnisses der SURTECO GROUP SE gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB, dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis wird auf die durchschnittlichen Bezüge der Gesamtbelegschaft in Deutschland abgestellt. Von der Übergangsregelung gemäß § 26j Einführungsgesetz zum Aktiengesetz wurde Gebrauch gemacht.

<b>Vergleich jährliche Veränderung gemäß § 162 Abs. 1 Nr.2</b>		
Jährliche Veränderung in %	2021 ggü. 2020	2022 ggü. 2021
<b>Vorstandsvergütung</b>		
Wolfgang Moyses	+105	+38
Manfred Bracher	+146	+18
Andreas Pötz	-	-
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>		
Andreas Engelhardt	+79	+40
Tim Fiedler	+720	+59
Tobias Pott	+186	+47
Jens Krazeisen	+78	+19
Dirk Mühlenkamp (ab 1. September 2021)	-	-
Jochen Müller (ab 2. Oktober 2020)	-	+303
Jan Oberbeck (ab 12. April 2021)	-	-
Thomas Stockhausen	+78	+19
Jörg Wissemann	+161	+15
Heinz-Dieter Stöckler (bis 23. Juni 2021)	+96	-41
Christoph Amberger (bis 8. April 2021)	+78	-68
<b>Ertragsentwicklung</b>		
Konzernumsatz	+21	-1
Konzern-EBIT	+57	-45
Jahresergebnis SURTECO GROUP SE	+27	-59
<b>Belegschaft</b>		
Gesamtbelegschaft in Deutschland	+8	-5

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

An die SURTECO GROUP SE, Buttenwiesen

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der SURTECO GROUP SE, Buttenwiesen, 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) 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 der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

München, den 13. April 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jürgen Schumann  
Wirtschaftsprüfer

Dietmar Eglauer  
Wirtschaftsprüfer



# ANSPRECHPARTNER

**Martin Miller**  
Investor Relations und Pressestelle  
T: +49 8274 9988-508  
F: +49 8274 9988-515  
ir@surteco.com  
www.surteco.com

**SURTECO GROUP SE**  
Johan-Viktor-Bausch-Straße 2  
86647 Buttenwiesen