

2023

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 2023. 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 gültigen Dienstverträgen für die Vorstandsmitglieder Wolfgang Moyses (bis 1. Juli 2023) und Manfred Bracher (Vorstandsmitglied bis 31. Januar 2023) sowie die Vorstandsvergütung gemäß gebilligtem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder Wolfgang Moyses (Neubestellung am 7. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Juli 2023) und Andreas Pötz. Des Weiteren gibt dieser Bericht Auskunft über die Aufsichtsratsvergütung gemäß der Satzung der Gesellschaft. 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 (98,1 %) 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 (bis 1. Juli 2023) und Manfred Bracher werden gemäß der jeweils 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 der Vorstandsmitglieder Wolfgang Moyses (ab 1. Juli 2023) sowie 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 2023 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 (für Geschäftsjahr 2022, Auszahlung in 2023) und Manfred Bracher (bis 31. Januar 2023)

Die jeweiligen Vorstands-Dienstverträge sahen 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 sahen für den Vor-

standsvorsitzenden Herrn Wolfgang Moyses eine Tantieme in Höhe von 4 % vom EBT und für Herrn Manfred Bracher eine Tantieme von 3,0 % vom EBT vor. Bei der Berechnung der gewährten Tantieme wird das ausbezahlte Grundgehalt im jeweiligen Geschäftsjahr von der Tantieme abgezogen. Die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine mehrjährige Bemessungsgrundlage im Sinne von § 87 Abs. 1 Sätze 2 und 3 AktG wurde 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%. Einbehaltener Anteil vom GJ 1 wird um 3,3% erhöht.	-	-	-	258

Bei einem Ausscheiden aus dem Amt sahen 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 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 hatte, wurde von der Gesellschaft die Aufrechnung mit Tantiemeansprüchen von Herrn Dr. Müller erklärt. Dagegen hatte Herr Dr. Müller geklagt. Mit einer Vergleichsvereinbarung, die die Hauptversammlung vom 7. Juni 2023 beschlossen hat, wurde in 2023 ein einmaliger Betrag von 286.500 € ausbezahlt. Somit sind sämtliche Tantiemeansprüche von Herrn Dr. Müller abgegolten. Das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Manfred Bracher (bis 31. Januar 2023) lies sich im Geschäftsjahr 2023 den Einbehalt mit einem pauschalen Abzug von 10 % auszahlen. Die Ausschüttungssumme betrug 315.000 €.

Tantieme Wolfgang Moyses (ab Geschäftsjahr 2023) und Andreas Pötz

Gemäß des maßgeblichen Vergütungssystems ist die Höhe der Tantieme 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 verringernd zu berücksichtigen.

Ausgangspunkt für die Berechnung der variablen Vergütung für Herrn Andreas Pötzt ist ein Gesamtbetrag von 700.000,00 €, [Zielbetrag] der bei einer Zielerfüllung von 100 % bei sämtlichen Zielen gilt. Für Herrn Wolfgang Moyses liegt der Zielbetrag bei 2.500.000,00 €.

Bei Überschreitung des Ziels erhöht sich der anteilige Zielbetrag bei Herrn Moyses um 2,5 % und bei Herrn Pötzt um 1,25 % der Differenz zwischen dem Zielbetrag und dem tatsächlichen Betrag der Zielerfüllung.

Bei Unterschreitung des Ziels verringert sich der anteilige Regelbetrag bei Herrn Moyses um 2,5 % und bei Herrn Pötzt um 0,625 % der Differenz zwischen dem Zielbetrag und dem tatsächlichen Betrag der Zielerfüllung.

Zieltantieme Andreas Pötzt 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
Nachhaltigkeitsziele	100%	10%	70.000
Summe		100%	700.000

Beispielrechnung der Tantieme von Andreas Pötzt 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 0,625 % = 218.125 €. 490.000 € [Zielbetrag] - 218.125 € [Verringerung wegen Unterschreitung] = Tantieme von 271.875 €.

Ziel	Zielerreichung	Gewichtung	Betrag
€			
EBITDA	71%	70%	271.875
free cash flow	100%	10%	70.000
Strategische Ziele	100%	10%	70.000
Nachhaltigkeitsziele	100%	10%	70.000
Summe		100%	481.875

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 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 sehen die Dienstverträge vor, dass das Vorstandsmitglied 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. Für das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Manfred Bracher wurde im Geschäftsjahr 2023 für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot 100.684 € ausbezahlt.

Maximalvergütung

Das Grundgehalt bei Herrn Wolfgang Moyses liegt bei fix 550.000 €, was auch die Obergrenze definiert. Bis zum 31. Dezember 2022 lag die Obergrenze der Tantieme bei 1.500.000 €. Ab 1. Januar 2023 liegt die Maximalvergütung für Herrn Moyses (Festgehalt einschließlich aller Nebenleistungen und variabler Vergütung) bei 3.500.000 € p.a. Die Zuwendung für seine Altersversorgung liegt bei fix 300.000 €, was auch die Obergrenze definiert. Bei Herrn Manfred Bracher lag das Grundgehalt bei fix

300.000 €, was auch die Obergrenze für das Grundgehalt definiert. Der Dienstvertrag sah eine Maximalvergütung von Grundgehalt inklusive Tantieme von insgesamt 1.000.000 € p.a. vor. Für Nebenleistungen existierte keine vereinbarte Obergrenze.

Das Grundgehalt bei Herrn Andreas Pötzt 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 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. Der Dienstvertrag von Herrn Andreas Pötz enthält keine Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung infolge eines Kontrollwechsels (keine Change of Control Klausel). Abweichend zum derzeitigen Vergütungssystem ist im Fall einer Änderung der Beteiligungsverhältnisse Herr Wolfgang Moyses innerhalb von 9 Monaten nach Eintritt einer solchen Änderung berechtigt, seinen Vertrag mit Wirkung zum Ende des auf die Erklärung folgenden Kalendermonats zu kündigen. Ebenfalls abweichend zum derzeitigen Vergütungssystem hat im Fall einer Kündigung Herr Moyses Anspruch auf Zahlung seines Festgehalts, der variablen Vergütung und der Altersversorgungsbeträge, und zwar jeweils anteilig für die nach Wirksamwerden der Kündigung noch verbleibende Restlaufzeit des Vertrags,

mindestens aber für einen Zeitraum von zwei Jahren, wenn die Restlaufzeit weniger als zwei Jahre beträgt. Bei der Ausgestaltung des neuen Vertrags wurde die Ziffer 7 (Abweichungen) des gebilligten Vergütungssystems in Anspruch genommen. Damit trägt die Gesellschaft dafür Sorge, dass die Umsetzung der verabschiedeten und langfristig ausgerichteten Strategie der Gesellschaft durch eine optimale Vorstandsbesetzung abgesichert wird. Für die nächste Hauptversammlung wird geplant, eine entsprechende Anpassung des Vergütungssystems vorzuschlagen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die Sach- und sonstige Bezüge für das Geschäftsjahr 2023 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 2022 lag bei 36.823 T€. Die Umsatzrendite lag in 2022 bei 4,9 %. Aufgrund der Unterschreitung der Umsatzrendite von 5,0 % wurde vom Aufsichtsrat für Herrn Wolfgang Moyses eine Tantieme von 3,88 % vom EBT festgesetzt. Abzüglich Grundgehalt von 550 T€ ergibt sich eine Tantieme von 879 T€. Die einjährige variable Vergütung von 659 T€ wurde im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt und 220 T€ in die Tantiemebank für die mehrjährige variable Vergütung eingestellt. In 2023 wurde eine mehrjährige Tantieme von 345 T€ ausbezahlt. Die Tantieme für Herrn Manfred Bracher (Tantieme von 2,91 % vom EBT wegen Unterschreitung der Umsatzrendite von 5,0 %, abzüglich Grundgehalt von 300 T€) würde insgesamt 772 T€ betragen. Da die Gesamtvergütung maximal 1.000 T€ beträgt, wurde die Tantieme auf 700 T€ gekürzt. Die einjährige variable Vergütung von 525 T€ wurde im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt und 175 T€ in die Tantiemebank für die mehrjährige variable Vergütung eingestellt. In 2023 wurde eine mehrjährige Tantieme von 152 T€ ausbezahlt.

Das EBITDA betrug im Geschäftsjahr 2022 84.181 T€. Das EBITDA-Ziel für Herrn Andreas Pötz lag bei 100.600 T€ und wurde abweichend vom Vergütungssystem nachträglich verändert. Der Aufsichtsrat beruft sich dabei auf Ziffer 7 (Abweichungen) des gebilligten Vergütungssystems und trägt der weitreichenden Änderung der Wirtschaftssituation Rechnung, die die ursprünglichen finanziellen Anreize hinfällig lassen würde. Die Zielerreichung lag bei 84 %, was zu einem Betrag von 387 T€ führt. Der free cash flow im Geschäftsjahr 2022 betrug 30.197 T€ und der Zielbetrag für Herrn Pötz 29.000 T€. Die Zielerreichung betrug 104 %, was zu einem Betrag von 74 T€ führt. Als strategisches Ziel hat der Aufsichtsrat die Erstellung einer Mittelfristplanung festgelegt und die Zielerreichung bei 100 % festgesetzt, was zu einem Betrag von 70 T€ führt. Als Nachhaltigkeitsziel wurde eine Reduktion der CO₂-Emissionen festgelegt und

die Zielerreichung bei 116 % festgesetzt. Das führt zu einem Auszahlungsbetrag von 84 T€. Von der variablen Vergütung von insgesamt 615 T€ wurde die Hälfte (308 T€) in 2023 ausbezahlt und die andere Hälfte in die Tantiemebank für die mehrjährige variable Vergütung eingestellt. In 2023 wurde eine mehrjährige Tantieme von 81 T€ aus der Tätigkeit als Geschäftsführer vor der Bestellung zum Vorstand ausbezahlt.

Einhaltung Vergütungsobergrenzen

Die Vergütungsobergrenzen werden 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 2022 in Höhe von 700 T€ und einer Festvergütung von 300 T€ nicht überschritten.

Für Herrn Moyses bestand für das Geschäftsjahr 2022 eine Obergrenze der Tantieme von 1.500.000 € p.a. Dieser Betrag wurde bei Gewährung der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 879 T€ nicht überschritten.

Die Maximalvergütung für Herrn Pötz liegt bei insgesamt 1.250.000 € p.a. für die Grundvergütung und die variable Vergütung. Dieser Betrag wurde bei Gewährung der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 615 T€ und einer Grundvergütung von 300 T€ nicht überschritten.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vergütungsbestandteile

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung geregelt. Satzungsgemäß erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 demnach neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine fixe Vergütung in Höhe von 25 T€ nach der ordentlichen Hauptversammlung 2023. Die Vergütung 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

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss)	Wolfgang Moyses		Manfred Bracher		Andreas Pötz	
	Vorsitzender des Vorstands		Mitglied des Vorstands bis 31. Januar 2023		Mitglied des Vorstands	
T €	2023	2023 in %	2023	2023 in %	2023	2023 in %
Festvergütung	550	28	25	2	300	42
Nebenleistungen	23	1	2	-	27	4
Summe	573	29	27	2	327	46
Einjährige variable Vergütung (Gewährt für das Geschäftsjahr 2022 und ausbezahlt in 2023)	659	33	525	23	308	43
Mehrjährige variable Vergütung (Zielerreichung abhängig von der durchschnittlichen Tantieme der vergangenen drei Jahre)	345	17	152	14	81*	11
Einmalzahlung	121	6	416**	37	-	-
Summe	1.125	56	1.093	98	389	54
Versorgungsaufwand	300	15	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.998	100	1.120	100	716	100

* Mehrjähriger Tantiemeanspruch aus Geschäftsführertätigkeit ** Davon 101 T€ Karenzentschädigung und 315 T€ vorzeitige Auszahlung mehrjährige variable Vergütung.

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.

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.

Gewährte und geschuldete Vergütung (Zufluss) des Aufsichtsrats 2023

	Gesamt	Fixe Vergütung	in %	Vergütung für Prüfungsausschusstätigkeit	in %
in €					
Andreas Engelhardt Vorsitzender	59.000	50.000	84,7	9.000	15,3
Tim Fiedler 1. stellvertr. Vorsitzender	37.500	37.500	100,0	-	-
Tobias Pott 2. stellvertr. Vorsitzender	46.500	37.500	80,6	9.000	19,4
Jens Krazeisen	25.000	25.000	100,0	-	-
Dirk Mühlenkamp	25.000	25.000	100,0	-	-
Jochen Müller	34.000	25.000	73,5	9.000	26,5
Jan Oberbeck	25.000	25.000	100,0	-	-
Thomas Stockhausen	25.000	25.000	100,0	-	-
Jörg Wissemann	34.000	25.000	73,5	9.000	26,5
Summe	311.000	275.000		36.000	

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 werden die durchschnittlichen Bezüge der Gesamtbelegschaft in Deutschland einbezogen. Von der Übergangsregelung gemäß § 26j Einführungsgesetz zum Aktiengesetz wurde Gebrauch gemacht.

Vergleich jährliche Veränderung gemäß § 162 Abs. 1 Nr.2

Jährliche Veränderung in %	2021 ggü. 2020	2022 ggü. 2021	2023 ggü. 2022
Vorstandsvergütung			
Wolfgang Moyses	+105	+38	-18
Manfred Bracher bis 31. Januar 2023	+146	+18	+32
Andreas Pätz ab 1. April 2022	-	-	+193
Aufsichtsratsvergütung			
Andreas Engelhardt	+79	+40	-31
Tim Fiedler	+720	+59	-26
Tobias Pott	+186	+47	-30
Jens Krazeisen	+78	+19	-34
Dirk Mühlenkamp (ab 1. September 2021)	-	-	+97
Jochen Müller (ab 2. Oktober 2020)	-	+303	-28
Jan Oberbeck (ab 12. April 2021)	-	-	-9
Thomas Stockhausen	+78	+19	-34
Jörg Wissemann	+161	+15	-28
Heinz-Dieter Stöckler (bis 23. Juni 2021)	+96	-41	-
Christoph Amberger (bis 8. April 2021)	+78	-68	-
Ertragsentwicklung			
Konzernumsatz	+21	-1	+12
Konzern-EBIT	+57	-45	-80
Jahresergebnis SURTECO GROUP SE	+27	-59	-342
Belegschaft			
Gesamtbelegschaft in Deutschland	+8	-5	+10

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 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 16. April 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dietmar Eglauer
Wirtschaftsprüfer

Patrick Konhäuser
Wirtschaftsprüfer



ANSPRECHPARTNER

Martin Miller
Investor Relations
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