

Vergütungsbericht der Vereinigte Filzfabriken Giengen für das Geschäftsjahr 2022

Dieser gemeinsame Bericht von Aufsichtsrat und Vorstand richtet sich nach den Erfordernissen des § 162 AktG. Der Bericht enthält individualisierte Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

I. Vergütung des Vorstands

Sämtliche der folgenden Angaben beziehen sich auf die Vorstandsmitglieder Herrn Karl-Ulrich Hömann, Alleinvorstand, ausgeschieden am 17.08.2022, Herrn Andreas Gerecke, Vorstandsmitglied seit 17.08.2022 und Vorstandsvorsitzender seit 01.11.2022 sowie Herrn Jürgen Haggmüller, Vorstandsmitglied seit 01.11.2022.

1. Überblick über das Vergütungssystem

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Vereinigte Filzfabriken Aktiengesellschaft ist seit dem 29.03.2022 in Kraft und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 mit 97,52 % der Stimmen gebilligt.

Die Vergütung setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Der feste, erfolgsunabhängige Bestandteil besteht aus einer Grundvergütung, Nebenleistungen, Teilbeiträgen zur Sozialversicherung und sonstigen Versicherungen. Der variable, erfolgsabhängige Teil wird anhand verschiedener Kriterien bemessen und als Tantieme gewährt.

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zweck/ Strategiebezug
Feste Bestandteile		
Grundvergütung	Zwölf monatliche Raten	Marktüblichen Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes
Nebenleistungen	Gewährung von Sachbezügen (z.B. <i>Dienstwagen</i>)	Kostenübernahme im angemessenen Rahmen
Sozialversicherung	Übernahme von 50% der Beiträge	Marktübliche Kompensation
Sonstige Versicherungen	Übernahme der Beiträge von Reisegepäck-, Unfall- und Todesfallversicherung,	Marktübliche Kompensation
Variable Bestandteile		
Tantieme	Leistungsorientierter Jahresbonus, ausgezahlt in bar im folgenden Geschäftsjahr	Setzt Anreize für eine starke jährliche finanzielle und nicht-finanzielle Leistung zum Wohle und im Interesse des Unternehmens

In außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel im Fall einer schweren Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle stellt die gewährten, geschuldeten und oben näher definierten fixen und variablen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2022 einschließlich des relativen Anteils gemäß § 162 AktG dar.

Name		Fixe Vergütung					Variable Vergütung		Gesamt
		Grundvergütung	Nebenleistungen	Sozialversicherung	Sonstige Versicherung	Summe	Tantieme	Summe	
Karl-Ulrich Hömann	In €	84.919,35	3.200,00	3.459,72	285,02	91.906,56	25.161,31	25.161,31	117.067,87
	Anteil (%)	73%	3%	3%		79%	21%		100%
Andreas Gerecke	In €	153.996,11							
	Anteil (%)	100%							
Jürgen Hagenmüller	In €	20.000,00	1.300,00	1.527,25	17,53	22.844,78	5.000,00	5.000,00	27.844,78
	Anteil (%)	72%	5%	5%		82%	18%		100%

Die folgenden Vergütungsbestandteile nach § 162 Abs. 2 AktG wurden aktuellen bzw. früheren Vorstandsmitgliedern gewährt bzw. zugesagt:

Herrn Karl-Ulrich Hömann wurde die Fortzahlung seines Festgehältes bis zum 30.06.2023 und die Zahlung einer Garantietantieme auf Basis einer 100%igen Zielerreichung in Höhe von EUR 40.000 für das Geschäftsjahr 2022 und EUR 20.000 für das Geschäftsjahr 2023 gewährt bzw. zugesagt.

Herrn Jürgen Hagenmüller wurde für das Geschäftsjahr 2022 eine Garantietantieme, auf Basis einer 100%igen Zielerreichung und anteilig der Beschäftigungsdauer in 2022 in Höhe von 5.000 EUR zugesagt.

3. Bezug zum Vergütungssystem

a) Einhaltung der Kriterien des Vergütungssystems

Abgesehen von den in Abschnitt 3 c) dargestellten Ausnahmen wurde das von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 beschlossene Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder eingehalten und wurden sämtliche Vergütungen im Einklang mit dem Vergütungssystem gewährt. Dieses enthält die oben dargelegten festen und variablen Bestandteile.

Die variable Vergütung ist an den Unternehmenserfolg gekoppelt. Sie ist anhand verschiedener Kriterien zu bewerten und bezieht sich nur auf das Geschäftsjahr.

Der Erfolg wird anhand der Betriebsleistung, Bruttoumsatz (abzgl. IC-Umsatz), EBITDA, Working Capital und Gesundheitsmanagement (Verbesserung Krankenquote) bemessen.

Die vier erstgenannten Kriterien bilden sowohl den Umsatz als auch das Ergebnis der Gesellschaft realistisch ab und tragen so zu einer kurz- und langfristig gesunden Entwicklung der

Gesellschaft bei. Die Verbesserung der Krankenquote soll die Produktivität erhöhen und spiegelt eine gesunde und motivierte Belegschaft wider, die bestmöglich zum Unternehmenserfolg beiträgt.

Die drei erstgenannten Kriterien tragen zu jeweils 25% zu der Tantieme bei, die beiden letztgenannten zu 20 % und 5 %.

Zielgröße (Jahresplanung 2022 Stand 17.08.2022 Karl-Ulrich Hömann)	Gewichtung	Zielprämie in €	Zielwert in €	Istwert in €	Zielerreichung	Istprämie in €	Vereinbarte Zielerreichung
Betriebsleistung (nach Denzhorn)	25%	10.000	29.933.400,00	28.526.192,00	95,3%	10.000,00	100%
Bruttoumsatz abzgl. IC-Umsatz	25%	10.000	24.491.900,00	22.235.790,00	90,8%	10.000,00	100%
EBITDA	25%	10.000	894.700,00	1.010.538,00	113%	10.000,00	100%
Working Capital i.S. Bestände (Ziel=VJ Wert)	20%	8.000	5.385.000,00	5.937.670,32	90,7%	8.000,00	100%
Krankenstand	5%	2.000	5,26%	8,07%	65,2%	2.000,00	100%
Summe		40.000				40.000,00	100%

Zielgröße (Jahresplanung 2022 Stand 31.12.2023) Jürgen Haggenmüller	Gewichtung	Zielprämie in €	Zielwert in €	Istwert in €	Zielerreichung	Istprämie in €	Vereinbarte Zielerreichung
Betriebsleistung (nach Denzhorn)	25%	7.500	29.933.400,00	28.526.192,00	95,3%	1.250	100%
Bruttoumsatz abzgl. IC-Umsatz	25%	7.500	24.491.900,00	22.235.790,00	90,8%	1.250	100%
EBITDA	25%	7.500	894.700,00	1.010.538,00	113%	1.250	100%
Working Capital i.S. Bestände (Ziel=VJ Wert)	20%	6.000	5.385.000,00	5.937.670,32	90,7%	1.000	100%
Krankenstand	5%	1.500	5,26%	8,07%	65,2%	250	100%
Summe		30.000				5.000	100%

Von der etwaigen Möglichkeit zur Herabsetzung bzw. Zurückforderung variabler Vergütungsbestandteile wurde kein Gebrauch gemacht.

Zu den Abweichungen zwischen der jeweils geschuldeten Sollprämie auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung und der tatsächlich gewährten Istprämie auf Basis der vereinbarten Zielerreichung s. unten Ziff. 3. c).

b) Maximalvergütung

Für jeden Vergütungsbestandteil wird durch den Aufsichtsrat bzw. das Vergütungssystem eine verbindliche Obergrenze nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG bestimmt.

Aus der folgenden Tabelle geht hervor, dass die ausgezahlte Vergütung unter der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt.

	Karl- Ulrich Hömann	
	Ausgezahlte Vergütung	Maximalvergütung
Grundvergütung	84.919,35	150.000
Nebenleistungen	3.200,00	15.000
Sozialversicherung und sonstige Versicherungen	3.602,23	15.000
Summe	91.906,56	180.000
Tantieme	40.000,00	
Summe	40.000,00	50.000
Gesamt	131.906,56	250.000

	Andreas Gerecke	
	Ausgezahlte Vergütung	Maximalvergütung
Interim Fixvergütung	153.996,11	153.996,11
Summe	153.996,11	153.996,11

	Jürgen Haggenmüller	
	Ausgezahlte Vergütung	Maximalvergütung
Grundvergütung	20.000,00	140.000
Nebenleistungen	1.300,00	15.000
Sozialversicherung und sonstige Versicherungen	1.544,78	15.000
Summe	22.844,78	170.000
Tantieme	5.000,00	
Summe	5.000,00	40.000
Gesamt	27.844,78	210.000

c) Abweichungen vom Vergütungssystem

Mit Blick auf die Ertragskrise der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021 sowie in den ersten Monaten des Berichtsjahres hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft im Berichtsjahr ein Restrukturierungsprogramm angeregt sowie eine Neuordnung des Vorstands eingeleitet. Infolgedessen wurde der Vorstandsvertrag mit Herrn Karl-Ulrich Hömann vorzeitig beendet, Herr Andreas Gerecke als Restrukturierungsexperte interimistisch in den Vorstand berufen und Herr Jürgen Haggenmüller als neues Vorstandsmitglied bestellt.

Diese Maßnahmen haben die folgenden Abweichungen vom Vergütungssystem für den Vorstand im Hinblick auf Gewährung und Höhe der variablen Vorstandsvergütung erforderlich gemacht:

Unabhängig von der tatsächlichen Zielerreichung wurde mit Herrn Karl-Ulrich Hömann eine Fortzahlung seiner variablen Vergütung unter Annahme einer 100%igen Zielerreichung bis zum Ende der Festlaufzeit seines Vorstandsvertrages am 30.06.2023 vereinbart, um eine kurzfristige Amtsübergabe an den neuen Vorstand und späteren Vorstandsvorsitzenden, Herrn Andreas Gerecke, zum 17.08.2022 zu ermöglichen.

Im Vorstandsvertrag von Herrn Andreas Gerecke wurde auf die Vereinbarung einer variablen Vergütung verzichtet und stattdessen eine reine Fixvergütung vereinbart. Dadurch wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass die Tätigkeit von Herrn Gerecke als Restrukturierungsexperte interimistisch angelegt war, so dass mittel- bis langfristig wirkende Restrukturierungserfolge mit einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung nicht angemessen hätten abgebildet werden können.

Im Vorstandsvertrag von Herrn Jürgen Haggenmüller wurde ihm für das Berichtsjahr eine variable Vergütung auf Basis einer 100%igen Zielerreichung zugesagt. Da Herr Haggenmüller erst zum 01.11.2022 in den Vorstand eingetreten ist, wäre eine auf das Berichtsjahr bezogene erfolgsabhängige variable Vergütung unangemessen gewesen und hätte keinen positiven Leistungsanreiz geboten.

Die finanziellen Auswirkungen dieser Abweichungen sind aus der in Ziff. 3 a) abgedruckten Tabelle im Einzelnen ersichtlich.

Diese Abweichungen von dem von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem wurden vom Aufsichtsrat nach entsprechender Erörterung und Abwägung beschlossen. Sie sind nach dem Vergütungssystem zulässig, da sie lediglich einen Vergütungsbestandteil (variable Vergütung) betreffen, nicht zu einer Überschreitung der Maximalvergütung führen und insgesamt der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft angemessen sind und im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig waren.

II. Vergütung des Aufsichtsrats

1. Ausgestaltung der Vergütung

Die Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat sind in § 9 der Satzung der Gesellschaft niedergelegt. Es handelt sich um eine reine Festvergütung, die der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang des Aufsichtsrats der Gesellschaft gerecht wird.

Dies spiegelt auch das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder wider, welches die ordentliche Hauptversammlung 2021 mit einer Mehrheit von 97,52 % gebilligt hat.

Die Festvergütung in einer Gesamthöhe von 22.500,00 € jährlich wird auf Grundlage eines Aufsichtsratsbeschlusses unter angemessener Berücksichtigung des tatsächlichen Arbeitsaufwandes und der Funktion des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds verteilt.

Jedem Mitglied wird neben dem Ersatz der Barauslagen die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer vergütet.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährten, geschuldeten Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2022 gemäß § 162 AktG dar.

Name		Grundvergütung	Barauslagen	Umsatzsteuer	Summe
Martin Schäfer	In Euro	9.000 €	676 €	0 €	9.676,00
	Relativer Anteil	93%	7%	0%	100%
Dr. Christian Schäfer	In Euro	8.500 €	676 €	0 €	9.176,00
	Relativer Anteil	93%	7%	0%	100%
Gerhard Schoupa	In Euro	5.000 €	0 €	0 €	5.000,00
	Relativer Anteil	100%			100%

3. Bezug zum Vergütungssystem

a) Einhaltung der Kriterien des Vergütungssystems

Das von der ordentlichen Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder wurde eingehalten und sämtliche Vergütungen wurden im Einklang mit dem Vergütungssystem gewährt.

Die Verteilung der Vergütung auf die Mitglieder des Aufsichtsrates erfolgte nach § 9 der Satzung der Gesellschaft in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem durch Beschluss des Aufsichtsrates unter angemessener Berücksichtigung des tatsächlichen Arbeitsaufwandes und der Funktion des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds. Dadurch, dass die Vergütung des Aufsichtsrates nicht von den gleichen Kriterien wie die des Vorstandes abhängt, werden etwaige Fehlanreize in Bezug auf die Kontrollfunktion des Aufsichtsrates vermieden. Darüber wird durch diese Vergütungsstruktur für eine Konstanz im Aufsichtsrat und dessen Tätigkeit gesorgt, die nicht vom Unternehmenserfolg abhängt.

b) Maximalvergütung

Angesichts der Gesamt-Fixvergütung in Höhe von 22.500,00 € jährlich, die durch Beschluss des Aufsichtsrates unter seinen Mitgliedern aufgeteilt wird, ist theoretisch eine Maximalvergütung in Höhe von 22.500,00 € bei einem Aufsichtsratsmitglied möglich, wobei dann die anderen Mitglieder keine Vergütung erhalten würden. Die hierauf entfallende maximale Umsatzsteuer würde sich auf 4.275,00 € belaufen. Aus der unter II. 2 abgedruckten Tabelle ist ersichtlich, dass bei keinem einzelnen Mitglied dieser (theoretische) Maximalbetrag überschritten wurde.

III. Vergleichende Darstellung

Die folgende vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Leistung der früheren und gegenwärtigen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis in den letzten fünf Jahren.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem jeweiligen Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile. Als rechnerische Vollzeitstelle wurde eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden angesetzt. Einbezogen wurde sowohl die Stammbesellschaft, als auch Auszubildende. Leiharbeiter wurden nicht einbezogen, ebenso wenig geringfügig Beschäftigte.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung wurde der handelsrechtliche Jahresüberschuss bzw. -Fehlbetrag in Ansatz gebracht.

Entwicklung der Vergütung		2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %
	Vorstand Karl-Ulrich Hömann		162.976,12	174.533,40	7%	174.072,56
Aufsichtsrat Dr. Christian Schäfer			4.005,48 €	100%	8.500,00 €	112%
Aufsichtsrat Martin Schäfer		7.500,00 €	8.206,85 €	9%	9.000,00 €	10%
Aufsichtsrat Dr Klaus Gröhn		10.000,00 €	5.287,67 €	-47%	0€	-100%
Aufsichtsrat Oliver Knöpfle		5.000,00 €	5.000,00 €	0%	5.000,00 €	0%
Aufsichtsrat Irini Peppa						
Arbeitnehmer		100,00	90,00	-10%	94,97	6%
Ertragsentwicklung der Gesellschaft		0,00 €	0,00 €	0%	0,00 €	0%

Entwicklung der Vergütung		2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
	Vorstand Karl-Ulrich Hömann		176.808,59	2%	175.200,20	-1%	117.067,87
Vorstand Jürgen Haggenmüller						27.844,78	0%
Aufsichtsrat Dr. Christian Schäfer		8.500,00 €	0%	8.500,00 €	0%	8.500,00 €	0%
Aufsichtsrat Martin Schäfer		9.000,00 €	0%	9.000,00 €	0%	9.000,00 €	0%
Aufsichtsrat Dr Klaus Gröhn			0%		0%		0%
Aufsichtsrat Oliver Knöpfle		5.000,00 €	0%	2.500,00 €	-50%	0€	-100%
Aufsichtsrat Irini Peppa				2.500,00 €	100%	0 €	-100%
Aufsichtsrat Gerhard Schoupa						5.000,00 €	100%
Arbeitnehmer ¹		95,03	0%	48.797,96	6%	49.219,93	1%
Ertragsentwicklung der Gesellschaft ²		0,00 €	0%	- 215.029,15 €	0%	330.480,10 €	254%

Der Alleinvorstand Karl-Ulrich Hömann ist am 17.08.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden, die Vorstandsmitglieder Andreas Gerecke (Vorstandsvorsitzender ab dem 17.08.2022) und Jürgen Haggenmüller (Vorstandsmitglied seit dem 01.11.2022) sind im Geschäftsjahr 2022 in den Vorstand berufen worden. Die Aufsichtsrätin Irina Peppa ist im Geschäftsjahr 2021 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Für Irina Peppa ist Gerhard Schoupa im Geschäftsjahr 2022 als Ersatzmitglied in den Aufsichtsrat aufgerückt.

¹ Im Vergütungsbericht 2021 wurde die jährliche Veränderung der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern jeweils bezogen auf das Jahr 2017 als Basisjahr angegeben. Diese Darstellung wird für die Jahre 2017 - 2020 beibehalten. Für die Jahre ab 2021 wird jeweils die durchschnittliche Vergütung ausgewiesen und die jährliche Veränderung bezogen auf das jeweilige Vorjahr angegeben.

² Im Vergütungsbericht 2021 wurde der Ertrag der Gesellschaft in den Jahren 2017 – 2021 aufgrund des bestehenden Gewinnabführungsvertrages mit der Wirth Fulda GmbH mit 0 und dementsprechend die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft mit 0% angegeben. Diese Darstellung wird für die Jahre 2017 – 2020 beibehalten. Ab dem Geschäftsjahr 2021 wird der Ertrag vor Ertragsabführung ausgewiesen und die entsprechende Veränderung angegeben.

IV. Berücksichtigung des letztjährigen Hauptversammlungsbeschlusses zum Vergütungsbericht

Da der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 gebilligt wurde, besteht keine Veranlassung, gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG die Berichterstattung zu hinterfragen oder über die Abweichungen vom Vergütungssystem im Berichtsjahr (zu diesen oben Ziff. I. 3. c) hinaus über die Umsetzung des Hauptversammlungsbeschlusses zu berichten.

Giengen, im Juni 2023

Jürgen Haggmüller

Alleinvorstand

Martin Schäfer

Vorsitzender des Aufsichtsrates

Vereinigte Filzfabriken AG, Hermaringen
Vergütungsbericht 2022

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

An die VEREINIGTE FILZFABRIKEN AG, Hermaringen

PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben den Vergütungsbericht der VEREINIGTE FILZFABRIKEN AG Hermaringen, 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 beigegeführten 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.

Vereinigte Filzfabriken AG, Hermaringen
Vergütungsbericht 2022

VERANTWORTUNG DES VORSTRANDS 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 geordneten 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.

Würzburg, 05. Juni 2023

ETL Auditax GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Helmut Beck
Wirtschaftsprüfer