

Be equipped for tomorrow's materials

Vergütungsbericht



1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN	1
2. GRUNDZÜGE DES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS	3
2.1. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der PVA TePla AG	3
2.2. Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der PVA TePla AG	10
3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	13
3.1. Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021	13
3.2. Individualisierte Angabe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021	15
3.3. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der PVA TePla-Gruppe und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der wesentlichen Konzerngesellschaften	19
3.4. Ausblick auf die Anwendung des neuen Vergütungssystems für das Geschäftsjahr 2022	21
4. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	22
4.1. Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021	22
4.2. Individualisierte Angabe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021	22
5. DIRECTORS- & OFFICERS-VERSICHERUNG (D&O)	23

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Berichterstattendes Unternehmen und Geschäftsmodell

Die PVA TePla AG, Wettenberg (im Folgenden „PVA TePla AG“ bzw. „die Gesellschaft“) ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Die Gesellschaft ist im Handelsregister am Amtsgericht Gießen unter der Nummer HRB 6845 registriert und hat ihren Sitz in 35435 Wettenberg, Deutschland. Die Aktien der PVA TePla AG sind seit dem 21. Juni 1999 im Prime Standard an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert (ISIN: DE0007461006).

Die PVA TePla AG und die von ihr beherrschten Tochterunternehmen (im Folgenden „PVA TePla-Gruppe“) produzieren Anlagen, in denen Kunden Werkstoffe herstellen und veredeln, die unter anderem in der Halbleiterindustrie zum Einsatz kommen. Der Fokus der operativen Geschäftstätigkeit der PVA TePla-Gruppe liegt auf der Entwicklung, der Herstellung und dem Vertrieb von Hochtemperatur- und Vakuumanlagen, Kristallzuchtanlagen sowie Qualitätsinspektionssystemen für feinstrukturierte Gegenstände. Die PVA TePla-Gruppe unterhält weltweite Geschäftsbeziehungen über ihre Standorte in Deutschland, Italien, den USA, der VR China, Taiwan und Singapur. Zu weiteren Erläuterungen des Geschäftsmodells der Unternehmensgruppe wird auf die Ausführungen im zusammengefassten Lagebericht der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2021 in Abschnitt „2. Grundlagen des Konzerns“ verwiesen.

Grundlagen der Darstellung und Prüfung durch den Aufsichtsrat

Die PVA TePla AG ist gemäß § 162 AktG zur Erstellung eines Vergütungsberichts verpflichtet. Der nachfolgende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des neuen Vergütungssystems und erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstands sowie die satzungsgemäße Vergütung des Aufsichtsrats der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2021. Im Rahmen des Vergütungsberichts werden die Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats individualisiert offengelegt. Der Vergütungsbericht entspricht den Erfordernissen der aktienrechtlichen Angaben gemäß § 162 AktG. Darüber hinaus orientiert sich der Vergütungsbericht insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG).

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, die 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. Die in diesem Vergütungsbericht dargestellten Angaben wurden von der Ebner Stolz GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Frankfurt am Main, formell daraufhin geprüft, ob alle gemäß § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben im Vergütungsbericht gemacht werden. Darüber hinaus wurde der vorliegende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 vom Aufsichtsrat der PVA TePla AG geprüft, in seiner Bilanzsitzung vom 18. März 2022 genehmigt und zur Veröffentlichung auf der Homepage der PVA TePla AG freigegeben.

Unterscheidung zwischen Mutterunternehmen und Konzern

Um zu verdeutlichen, welche Angaben sich auf das Mutterunternehmen und welche sich auf die Unternehmensgruppe beziehen, wird für das Mutterunternehmen stets „PVA TePla AG“ und für Angaben, die die Gruppe betreffen, „PVA TePla-Gruppe“ oder „Unternehmensgruppe“ verwendet. Wo vorstehende Unterscheidungen nicht zur Anwendung kommen und keine anderen gesonderten Hinweise erfolgen, betreffen die Angaben gleichermaßen die Unternehmensgruppe wie das Mutterunternehmen.

Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr 2021 der PVA TePla AG begann am 1. Januar 2021 und endete am 31. Dezember 2021. Die korrespondierende Vorjahresperiode (im Folgenden auch kurz „VJ“) umfasst demnach den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020.

Rundungsdifferenzen

Aus rechentechnischen Gründen können in den in diesem Bericht dargestellten Informationen Rundungsdifferenzen in Höhe von +/- einer Einheit (TEUR, % usw.) auftreten.

2. GRUNDZÜGE DES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS

2.1. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der PVA TePla AG

Ab dem Geschäftsjahr 2021 wurde für den Vorstand der PVA TePla AG ein neues Vergütungssystem („neues Vergütungssystem“) eingeführt, das Anwendung auf alle neuen Verträge des Vorstands der Gesellschaft findet. Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat festgelegt, welcher bei Bedarf externe, unabhängige Berater hinzuziehen kann. Ziel des Vergütungssystems ist die Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der PVA TePla AG. Das Vergütungssystem beinhaltet sowohl eine kurzfristige als auch eine langfristige variable Vergütung und knüpft dabei an unterschiedliche Leistungskriterien an. Daneben bestehen als feste Vergütungsbestandteile das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und Zuschüsse zur Altersversorgung. Das nachfolgend dargestellte neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der PVA TePla AG entspricht den aktuellen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und gilt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Für bestehende Altverträge des Vorstands wurde weiterhin das bisherige Vergütungssystem angewandt („bisheriges Vergütungssystem“). Es wird insoweit auf die Ausführungen in Abschnitt „6. Vergütungsbericht“ im zusammengefassten Lagebericht der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2020 verwiesen.

Festlegung einer Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, sowie Verfahren für die Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung, verstanden als Summe aller für das jeweilige Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbeiträge, einschließlich Festgehalt, variabler Vergütung, Altersversorgungsbeiträge, Nebenleistungen und etwaiger Anerkennungsprämie, ist im Sinne einer Maximalvergütung begrenzt. Diese Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden oder CEO TEUR 900 und für die sonstigen Vorstandsmitglieder TEUR 700. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Aufwendungen der Gesellschaft für ein Geschäftsjahr, unabhängig davon, wann die konkrete Auszahlung der jeweiligen Beträge erfolgt.

Sofern bei einem Vorarbeitgeber Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zur PVA TePla AG verfallen (zum Beispiel Zusagen langfristiger variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat für das Eintrittsjahr des neuen Vorstandsmitglieds einen Ausgleich in Form von Versorgungszusagen oder Barzahlungen zusagen, die ausnahmsweise zu einem Überschreiten der Maximalvergütung führen können.

Sollte die Maximalvergütung aus einem anderen Grund als der Zusage eines Ausgleichs für verfallene Vergütungsleistungen des Vorarbeitgebers überschritten werden, erfolgt eine Kürzung der Vergütungskomponenten in der folgenden Reihenfolge, um die Begrenzung der Gesamtvergütung im Sinne der Maximalvergütung zu gewährleisten:

1. Variable Vergütung
2. Festgehalt

Die aktienrechtlich vorgeschriebene Festlegung einer Maximalvergütung setzt lediglich eine absolute Grenze nach oben, um bei unvorhergesehenen Entwicklungen unverhältnismäßig hohe Vergütungen zu vermeiden. Sie stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe für Vorstandsmitglieder dar.

Vielmehr legt der Aufsichtsrat jeweils für das anstehende Geschäftsjahr anhand des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dies ist jeweils die Summe aus Festvergütung (Jahresfestgehalt, Nebenleistung, Altersversorgungsbeiträge) und variabler Vergütung bei 100%iger Zielerreichung. Sie soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds stehen und gleichzeitig die wirtschaftliche Lage und den Erfolg des Unternehmens berücksichtigen. Zudem wird die Marktüblichkeit anhand einer internen und einer externen Angemessenheitsprüfung verifiziert, wobei diese Vergleiche einer kritischen Würdigung unterzogen werden, um eine automatische Aufwärtsentwicklung zu vermeiden. Bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung wird jeweils die Funktion und der Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

Das neue Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der PVA TePla AG leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Durch die starke Gewichtung variabler Vergütungsbestandteile und ambitionierter Zielvorgaben trägt das Vorstandsvergütungssystem dazu bei, den Vorstand zur effektiven Umsetzung der Geschäftsstrategie zu motivieren. Indem mit der Marktkapitalisierung ein auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogenes, mehrjähriges Leistungskriterium definiert wird, und die langfristigen Elemente im Rahmen der variablen Vergütungsbestandteile überwiegend gewichtet sind, leistet das Vergütungssystem zudem einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Unternehmensgruppe.

Die kurzfristige variable Vergütung ist an dem wirtschaftlichen Erfolgsziel Entwicklung des (positiven) Konzern-Betriebsergebnisses vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT, Earnings before Interest and Taxes) sowie an der Erreichung individueller Performance-Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet. Das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) gehört zu den zentralen Steuerungsgrößen im Konzern. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente fördert die Umsetzung der Geschäftsstrategie, da ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie ist, profitabel und effizient zu wirtschaften, und das Vergütungssystem dafür mit dem Abstellen auf das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) als Erfolgsziel einen Anreiz enthält. Neben dem Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) werden im Rahmen der individuellen Performance-Ziele insbesondere auch für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens wesentliche Ziele, wie etwa die Zufriedenheit von Kunden und Mitarbeiter, berücksichtigt.

Die langfristige variable Vergütung leistet durch ihre mehrjährige Bemessungsgrundlage einen Beitrag zur langfristigen Unternehmensentwicklung. Durch die Aktienkursorientierung der langfristigen variablen Vergütungskomponente wird die Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen verknüpft. Die langfristige variable Vergütung honoriert den langfristigen Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb sowie die langfristige positive Kursentwicklung der PVA TePla-Aktie.

Angaben zu allen festen und variablen Vergütungsbestandteilen und ihrem jeweiligen relativen Anteil an der Vergütung, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG

Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relative Anteile an der Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Erstere umfassen das Jahresfestgehalt sowie verschiedene Nebenleistungen und Altersversorgungsbeiträge. Als variable Vergütungsbestandteile sind eine an ein kurzfristiges Jahresziel geknüpfte Komponente (Short Term-Incentive) (nachfolgend „STI-Komponente“) und eine langfristig orientierte variable Vergütung (Long Term-Incentive) (nachfolgend „LTI-Komponente“) vorgesehen. Zudem besteht die Möglichkeit einer Anerkennungsprämie für besondere Leistungen.

Betrachtet auf Grundlage der Ziel-Gesamtvergütung hat die Festvergütung (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und Altersversorgungsbeiträge) voraussichtlich einen Anteil von rund 40%, die STI-Komponente von rund 30% und die LTI-Komponente von rund 30%. Die Möglichkeit einer Anerkennungsprämie fließt hier nicht in die Berechnung ein, weil sie nur bei ganz außergewöhnlichen Leistungen in Erwägung gezogen werden kann. Aufgrund von jährlichen Schwankungen der gewährten Nebenleistungen bzw. Altersversorgungsbeiträge legt der Aufsichtsrat eine Ziel-Gesamtvergütung fest, deren Bestandteile innerhalb der folgenden prozentualen Bandbreiten liegen:

- Festvergütung: 35% bis 45%
- STI-Komponente: 25% bis 35%
- LTI-Komponente: 25% bis 35%

Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung, die in 12 Monatsraten ausgezahlt wird. Sie kann für die einzelnen Vorstandsmitglieder variieren. 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 Versorgungseinrichtung oder Lebensversicherung gewährt. Schließlich werden die Prämien für eine Unfallversicherung und eine D&O-Versicherung übernommen.

Variable Vergütungsbestandteile

STI-Komponente: Den Vorstandsmitgliedern wird die STI-Komponente als erfolgsabhängige Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum gewährt. Leistungskriterium ist hierbei einerseits das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) nach IFRS-Grundsätzen erhöht um darin als Aufwand etwa enthaltene Vorstandstantiemen und sonstige Boni. Das Vorstandsmitglied erhält eine direkte prozentuale Beteiligung. Zahlungen aus der STI-Komponente setzen dem Grunde nach die Erreichung eines Schwellenwertes des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) nach IFRS-Grundsätzen im jeweiligen Geschäftsjahr voraus (nachfolgend "STI-Schwellenwert"). Der prozentuale Beteiligungswert und der STI-Schwellenwert werden entweder bereits im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags geregelt oder für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt. Weiteres Leistungskriterium der STI-Komponente ist die individuelle Performance des Vorstandsmitglieds, welche grundsätzlich auch nicht-finanzielle Kennzahlen erfasst.

Der Aufsichtsrat legt dabei für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr neue Leistungskriterien fest, und beurteilt deren Erreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres. Die Komponenten Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) und individuelle Performance werden basierend auf der Zielvergütung innerhalb der STI-Komponente im Verhältnis 60% zu 40% gewichtet. Die Höhe der Auszahlung aus der STI-Komponente ist insgesamt auf einen Betrag begrenzt (Cap), welcher der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds für das jeweilige Geschäftsjahr entspricht.

Anerkennungsprämie: Für ganz außergewöhnliche Leistungen in einem Geschäftsjahr kann der Aufsichtsrat Vorstandsmitgliedern im Einzelfall eine Anerkennungsprämie gewähren.

LTI-Komponente: Den Vorstandsmitgliedern wird die LTI-Komponente als erfolgsabhängige Vergütung mit mehrjährigem Bemessungszeitraum gewährt.

Angaben zu allen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG

Nachfolgend werden die jeweiligen Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile benannt und deren Zusammenhang zur Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft erläutert. Ergänzend wird auch auf die Methoden zur Beurteilung der Erreichung der Leistungskriterien eingegangen.

STI-Komponente

Die STI-Komponente honoriert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie, profitabel und effizient zu wirtschaften, und trägt dadurch letzten Endes auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die STI-Komponente ist eine erfolgsabhängige Vergütung mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Die STI-Komponente hängt sowohl von einem für die Gesellschaft wesentlichen wirtschaftlichen Erfolgsziel, dem Konzern-Betriebsergebnis (EBIT), als auch von der individuellen Performance der jeweiligen Vorstandsmitglieder, die finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien umfasst, ab.

Konzern-Betriebsergebnis (EBIT): Die Zahlung aus diesem Teil der STI-Komponente setzt die Erreichung eines Schwellenwertes des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) im jeweiligen Geschäftsjahr voraus. Der konkrete STI-Schwellenwert wird im Vorstandsdienstvertrag oder vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt. Mit dem Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) wird an eine zentrale Steuerungsgröße angeknüpft, die für die strategische Ausrichtung der PVA TePla AG von wesentlicher Bedeutung ist. Die Höhe der Auszahlungen aus diesem Teil der STI-Komponente hängt vom Erreichen bzw. Überschreiten des STI-Schwellenwerts ab. Ist der STI-Schwellenwert erreicht, so beträgt die Höhe der Auszahlung aus diesem Teil der STI-Komponente einen bestimmten Prozentsatz des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) insoweit, als das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) den STI-Schwellenwert übersteigt. Somit wird nur der Teil des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT), der über den STI-Schwellenwert hinausgeht, als Grundlage für die Berechnung der Höhe der Auszahlung herangezogen. Der konkrete Prozentsatz wird in den Vorstandsdienstverträgen für die jeweiligen Vorstandsmitglieder oder in einer gesonderten Vereinbarung festgelegt.

Individuelle Performance: Die STI-Komponente basiert neben dem finanziellen Kriterium des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) auch auf der individuellen Performance des Vorstandsmitglieds, welche grundsätzlich auch nicht-finanzielle Kennzahlen umfasst. Die individuelle Performance ermöglichen eine Differenzierung in Abhängigkeit von der jeweiligen Zuständigkeit und den konkreten strategischen Herausforderungen der einzelnen Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat legt hierzu jährlich für das bevorstehende Geschäftsjahr neue Leistungskriterien für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Als mögliche Kennzahlen kommen insbesondere in Betracht:

- Geschäftsentwicklung
- Optimierung/Effizienzsteigerung
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Kundenzufriedenheit
- Umweltschutz

Nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt der Aufsichtsrat die Erreichung des festgelegten Jahresziels auf Basis der Erreichung der für die jeweiligen Vorstandsmitglieder festgelegten Leistungskriterien sowie der Erreichung des STI-Schwellenwertes auf Grundlage des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) nach dem gebilligten Konzernabschluss der PVA TePla AG. Der Auszahlungsbetrag ist innerhalb eines Monats ab dem Beschluss des Aufsichtsrats betreffend die Billigung des Konzernabschlusses zur Auszahlung fällig. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird die STI-Komponente zeitanteilig gewährt.

LTI-Komponente

Der Vorstand ist dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren und sein dauerhaftes Wachstum zu fördern. Vor diesem Hintergrund ist ein bedeutender Teil der variablen Vergütung an die langfristige Entwicklung der PVA TePla-Aktie gebunden. Leistungskriterium für die LTI-Komponente ist daher die Marktkapitalisierung der PVA TePla AG. Die LTI-Komponente ist eine erfolgsabhängige Vergütung auf Grundlage eines drei- bis fünfjährigen Bemessungszeitraums. Leistungskriterium ist die Steigerung der Marktkapitalisierung. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied im Vorstandsdiensvertrag oder nach pflichtgemäßem Ermessen einen Prozentsatz betreffend die Steigerung der Marktkapitalisierung fest, der Grundlage für die Berechnung der Auszahlung aus der LTI-Komponente ist. Die Steigerung der Marktkapitalisierung wird durch einen Vergleich der Marktkapitalisierung zu Beginn des Bemessungszeitraums gegenüber der Marktkapitalisierung am Ende des Bemessungszeitraums ermittelt. Für die Ermittlung der Ausgangsmarktkapitalisierung ist der durchschnittliche Schlusskurs der XETRA-Aktie in den sechs Monaten vor Beginn des Vorstandsdiensvertrags (dieser Tag eingeschlossen) maßgeblich. Dies gilt entsprechend für die Endmarktkapitalisierung, bei deren Ermittlung der Zeitraum von sechs Monaten vor dem Ende des Bemessungszeitraums (dieser Tag eingeschlossen) maßgeblich ist. Die Höhe der Auszahlung aus der LTI-Komponente beträgt einen bestimmten Prozentsatz der Steigerung der Marktkapitalisierung. Sondereffekte, z.B. Erhöhungen der Marktkapitalisierung aufgrund von Kapitalerhöhungen, werden herausgerechnet. Nach Ablauf des Bemessungszeitraums beurteilt der Aufsichtsrat die Erreichung des Leistungskriteriums der Steigerung der Marktkapitalisierung auf Basis der in dem Bemessungszeitraum eingetretenen Steigerung der Marktkapitalisierung sowie des festgelegten Prozentsatzes. Der Aufsichtsrat ermittelt die Höhe der Auszahlung aus der LTI-Komponente innerhalb eines Monats nach Ablauf des Bemessungszeitraums. Der ermittelte Betrag ist innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende des Bemessungszeitraums zur Auszahlung fällig.

Die Höhe der Auszahlung aus der LTI-Komponente ist insgesamt auf einen Betrag begrenzt (Cap), welcher dem 1,0-fachen der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds für das erste volle Geschäftsjahr des jeweiligen Vorstandsdiensvertrags entspricht. Noch offene variable Vergütungsbestandteile werden im Fall der regulären Beendigung des Vorstandsdiensvertrags entsprechend der Empfehlung des DCGK nach Maßgabe der ursprünglich vereinbarten Ziele und erst zu den jeweiligen im Vorstandsdiensvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Anerkennungsprämie

Neben der STI-Komponente und der LTI-Komponente können Vorstandsmitglieder durch eine Anerkennungsprämie für außergewöhnliche Leistungen in einem Referenzjahr vergütet werden. Hierdurch wird ein weiterer Anreiz gesetzt, die Geschäftsstrategie durch besondere Leistungen zu befördern. Naturgemäß werden hierfür vorab keine Kriterien festgelegt, und die Zuerkennung liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG

Der Auszahlungsbetrag aus der LTI-Komponente wird erst nach Ablauf des drei- bis fünfjährigen Bemessungszeitraums fällig. Regelungen, welche die Fälligkeit eines bereits entstandenen Anspruchs über gewöhnliche Zahlungsziele hinauschieben, sind nicht vorgesehen.

Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG

Dass bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile aufgrund nachträglicher Ereignisse wieder an die Gesellschaft zurückgezahlt werden müssten, ist nicht vorgesehen.

Sonderangaben bei aktienbasierter Vergütung, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG

Die Mitglieder des Vorstands werden nicht mit realen oder virtuellen Aktien oder Aktienoptionen vergütet. Versteht man aktienbasierte Vergütung jedoch als alle solche Vergütungsbestandteile, bei denen die Höhe des gewährten geldwerten Vorteils an den Wert der Aktien der Gesellschaft gekoppelt ist, kann auch die LTI-Komponente hierunter subsumiert werden, denn die Höhe dieser Vergütungskomponente richtet sich nach der Steigerung der Marktkapitalisierung im Bemessungszeitraum. Die Höhe der Marktkapitalisierung wird auch maßgeblich vom Wert der Aktien der Gesellschaft bestimmt. Weil die Vergütung nicht aus realen oder virtuellen Aktien oder Aktienoptionen besteht, gibt es keine typischen Fristen aktienbasierter Vergütungen, wie z.B. Wartefristen (im Sinne eines bestimmten Zeitraums bis zur Ausübbarkeit), Ausübungsfristen, Halte- bzw. Sperrfristen (im Sinne eines Zeitraums ab Erwerb, in dem die Aktie nicht veräußert werden darf) oder Vesting-Perioden (in denen die aktienbasierte Vergütung erst angespart wird). Es gibt lediglich einen drei- bis fünfjährigen Bemessungszeitraum, innerhalb dessen die Entwicklung der Höhe der Marktkapitalisierung ermittelt wird. Auch Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb gibt es damit naturgemäß nicht. Die LTI Komponente führt zur verstärkten Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären und fördert aufgrund des mehrjährigen Bemessungszeitraums das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung der Unternehmensgruppe.

Angaben hinsichtlich vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG

Erstbestellungen werden höchstens für einen Zeitraum von drei Jahren vorgenommen, Folgebestellungen sind auf einen Zeitraum von maximal fünf Jahren begrenzt. Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit werden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten ("Abfindungs-Cap") und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsdiensverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Bei unterjährigem Eintritt in beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand wird die Vergütung pro rata temporis berechnet. Dies gilt nicht für die Vergütung bei einer außerordentlichen Kündigung des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft aufgrund eines durch das Vorstandsmitglied zu vertretenen wichtigen Grundes; in diesem Falle besteht kein Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr des Ausscheidens. 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. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 AktG

Die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Hierbei wird auch ein Vergleich mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (sog. Vertikalvergleich) vorgenommen. Einbezogen wird hierbei die Vergütung sowohl des oberen Führungskreises der Unternehmensgruppe als auch der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft auf Ebene der Aktiengesellschaft und ihrer Konzerngesellschaften. Bestandteil des Vertikalvergleichs ist insbesondere auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu dieser Vergleichsgruppe in der zeitlichen Entwicklung.

Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 AktG

Gemäß der gesetzlichen Vorgabe nach § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Nachdem der Aufsichtsrat aus drei Mitgliedern besteht und kein Vergütungsausschuss oder sonstiger mit Personalfragen betrauter Ausschuss gebildet wurde, obliegt dies dem Gesamtgremium. Das Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vor. Die Vergütung ist grundsätzlich in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten System festzusetzen, § 87a Abs. 2 Satz 1 AktG. Der Aufsichtsrat kann jedoch vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt, § 87a Abs. 2 Satz

2 AktG. Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG darf gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG nach pflichtgemäßem Ermessen vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen: Maximalvergütung, Struktur der Zielvergütung, Erfolgsziele und Bemessungsmethoden der variablen Vergütung, maßgebliche Zeiträume für die Ermittlung der variablen Vergütung und Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung. Unter den genannten Umständen hat der Aufsichtsrat z.B. das Recht, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis zu gewähren, was vorübergehend auch zu einer abweichenden Höhe der Maximalvergütung führen kann. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur aufgrund eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Dies ist dann gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG im Vergütungsbericht zu erläutern. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes System zur Billigung vorlegen. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig nach pflichtgemäßem Ermessen. Neben dem bereits oben dargestellten vertikalen Vergütungsvergleich führt er dabei einen horizontalen Vergütungsvergleich durch. Dies bedeutet, dass Vergütungshöhe und Vergütungsstruktur einer definierten Peer Group von Unternehmen betrachtet werden, die in der Regel ebenfalls börsennotiert sind, der gleichen Branche angehören und eine vergleichbare Marktstellung haben. Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf unabhängige, externe Berater hinzuziehen. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass etwaige Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder bei den Beratungen und Entscheidungen über das Vorstandsvergütungssystem erkannt und adäquat behandelt werden. Diese sind unverzüglich offenzulegen, und je nach Einschätzung kann vorgesehen werden, dass das betroffene Mitglied an den Beratungen nicht teilnimmt und sich bei der Entscheidung der Stimme enthält.

2.2. Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der PVA TePla AG

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Dies entspricht der Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Auf Basis der dieser Hauptversammlung vorgeschlagenen Neufassung von § 14 Abs. 1 der Satzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste Jahresvergütung von TEUR 25. Wie von G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen, ist die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seine Stellvertreter höher und beträgt TEUR 70 bzw. TEUR 40. Ferner berücksichtigt die Vergütungsregelung ebenfalls in Übereinstimmung mit G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex den höheren zeitlichen Aufwand für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats. Für einen Ausschussvorsitz erhält das Aufsichtsratsmitglied eine zusätzliche jährliche Vergütung von TEUR 10 und für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss von jährlich TEUR 5.

Vergütung für Mitgliedschaften in Ausschüssen

Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats Vorsitzender und/oder Mitglied mehrerer Ausschüsse des Aufsichtsrats ist, erfolgt die zusätzliche Vergütung nur einmal und zwar für den Ausschuss, bei dem es die höchste Vergütung erhält, so dass der Erhöhungsbetrag auf TEUR 10 jährlich begrenzt ist, sofern das Aufsichtsratsmitglied Vorsitzender zumindest eines Ausschusses ist und auf TEUR 5 jährlich, sofern das Aufsichtsratsmitglied Mitglied eines oder mehrerer Ausschüsse, nicht jedoch Ausschussvorsitzender ist.

Bei unterjährigen Veränderungen im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen wird die Vergütung zeitanteilig unter Auf-
rundung auf volle Monate gezahlt. Die maximale Festvergütung kann daher für den Aufsichtsratsvorsitzenden bei TEUR
80 jährlich, für seine Stellvertreter bei TEUR 50 jährlich und für sonstige Aufsichtsratsmitglieder bei TEUR 35 jährlich
liegen. Die Vergütung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres zur Zahlung fällig.

Regelung zum Auslagenersatz, Umsatzsteuererstattung und D&O-Versicherung

Eine Regelung zum Auslagenersatz ist auf Grundlage der dieser Hauptversammlung vorgeschlagenen Aufhebung von
§ 14 Abs. 2 der Satzung nicht mehr vorgesehen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben aber auch ohne eine solche
Regelung einen Anspruch auf Ersatz ihrer erforderlichen und angemessenen Auslagen. Ferner erstattet die Gesellschaft
den Aufsichtsratsmitgliedern eine etwaige auf ihre Vergütung anfallende Umsatzsteuer und übernimmt die Beträge ei-
ner durch die Gesellschaft für die Aufsichtsratsmitglieder abgeschlossenen Vermögensschaden-Haftpflichtversiche-
rung (D&O-Versicherung) einschließlich der darauf etwa entfallenden Einkommenssteuer.

Bestimmung der Festvergütung

Die Ausgestaltung als reine Festvergütung fördert die neutrale Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichts-
rats. Auf diese Weise fördert sie die langfristige Entwicklung der PVA TePla AG. Die Höhe der Festvergütung wird durch
den Aufsichtsrat regelmäßig anhand der gesetzlichen Vorgaben geprüft. In diesem Rahmen bezieht er auch die Auf-
sichtsratsvergütung in vergleichbaren Unternehmen (nach Branche, Marktstellung und Marktkapitalisierung) in die Über-
prüfung mit ein. Wegen der Besonderheit der Aufsichtsrats Tätigkeit, namentlich der überwachenden und beratenden
Begleitung des Vorstands bei der Geschäftsführung, findet jedoch entsprechend der üblichen Praxis kein Vergleich mit
der Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft und weiterer Gruppenunternehmen statt. Sofern Bedarf besteht, kann
sich der Aufsichtsrat eines unabhängigen, externen Vergütungsberaters bedienen. Ergibt sich auf Grundlage der Prü-
fung Anpassungsbedarf, werden Aufsichtsrat und Vorstand der Hauptversammlung einen entsprechenden Vorschlag
zur Vergütungsanpassung unterbreiten. Davon unabhängig beschließt die Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG
spätestens alle vier Jahre über die Vergütung des Aufsichtsrats einschließlich des zugrundeliegenden Vergütungssys-
tems, wobei auch ein die Vergütung bestätigender Beschluss möglich ist. Aufgrund dieser Zuständigkeiten liegt es zwar
in der Natur der Sache, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems eingebun-
den sind, etwaigen daraus resultierenden Interessenkonflikten wird aber dadurch Rechnung getragen, dass die Entschei-
dung über die Vergütung und das dieser zugrundeliegende Vergütungssystem kraft Gesetzes durch die Hauptversamm-
lung erfolgt und dieser hierzu lediglich ein Beschlussvorschlag sowohl des Aufsichtsrats als auch des Vorstands unter-
breitet wird.

Vergütungsbezogene Vereinbarungen

Es bestehen keine vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern,
die über die Bestimmungen der Satzung zur Vergütung hinausgehen.

Amtszeit

Die Aufsichtsratsmitglieder werden vorbehaltlich einer anderweitigen Festlegung der Amtszeit bei der Wahl für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung bestellt, die über ihre Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet.

Aufsichtsratsmitglieder können unter Beachtung der aktienrechtlichen Voraussetzungen hierfür durch die Hauptversammlung abberufen werden. Sie können unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen ihr Amt ohne wichtigen Grund niederlegen. Das Recht zur Amtsniederlegung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist, sofern die Niederlegung nicht zur Unzeit erfolgt, bleibt unberührt. Es gibt weder eine weitere Vergütung im Falle des Ausscheidens als Aufsichtsratsmitglied noch eine Vereinbarung betreffend eine Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern nach Ablauf der Amtszeit.

3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Anwendung des neuen Vergütungssystems

Mit Billigung der Hauptversammlung vom 18. Juni 2021 wurde ein neues Vergütungssystem für den Vorstand der PVA TePla AG eingeführt („neues Vergütungssystem“). Das im Geschäftsjahr 2021 eingeführte neue Vergütungssystem des Vorstands der PVA TePla AG steht im Einklang mit den inhaltlichen Anforderungen des ARUG II und orientiert sich an den Empfehlungen des neuen am 20. März 2020 in Kraft getretenen Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2020). Das neue Vergütungssystem wird Anwendung auf alle neuen Verträge des Vorstands der PVA TePla AG finden. Mit Blick auf das Geschäftsjahr 2021 beruhen indes sämtliche Vorstandsverträge der PVA TePla AG noch auf dem bisherigen Vergütungssystem („bisheriges Vergütungssystem“). Zu Einzelheiten betreffend das bisherige Vergütungssystem wird auf die einschlägigen Ausführungen in Abschnitt „6. Vergütungsbericht“ im zusammengefassten Lagebericht der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2020 verwiesen. Nachfolgend werden die konkreten Vorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2021 dargestellt und detaillierte Informationen zur Gesamtvergütung des Vorstands sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder (ausnahmslos basierend auf dem bisherigen Vergütungssystem) angegeben.

Anwendung des bisherigen Vergütungssystems

Das bisherige Vergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2021 Anwendung bei den Verträgen von:

- Alfred Schopf (CEO), Vorstandsmitglied von April 2017 bis Juni 2021
- Manfred Bender (CEO), Vorstandsmitglied seit Januar 2021, bestellt bis 2024
- Jalin Ketter (CFO), Vorstandsmitglied seit Juni 2020, bestellt bis 2023
- Oliver Höfer (COO), Vorstandsmitglied seit Dezember 2013, bestellt bis 2025
- Dr. Andreas Mühe (CTO), Vorstandsmitglied seit Juni 2020, bestellt bis 2023

3.1. Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die gesamten Vorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2021 beliefen sich auf TEUR 2.936 (VJ: TEUR 1.893).

Erfolgsunabhängige Vergütung (inkl. Zuschüsse zur Altersversorgung)

Die erfolgsunabhängige Festvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 belief sich auf insgesamt TEUR 1.114 (VJ: TEUR 716). Davon entfallen TEUR 965 (VJ: TEUR 644) auf das Jahresfestgehalt, TEUR 70 (VJ: TEUR 32) auf Nebenleistungen und TEUR 79 (VJ: TEUR 40) auf Zuschüsse zur Altersversorgung.

Die Zuschüsse zur Altersversorgung sind Teil der erfolgsunabhängigen Festvergütung des Vorstands. Die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands verfügen nicht über individuelle Pensionszusagen, so dass keine Pensionsrückstellungen gebildet werden. Stattdessen werden Zuschüsse zur Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder mit dem Gehalt ausgezahlt oder in einen Versicherungsvertrag mit Unterstützungskassenzusage eingezahlt.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 belief sich auf insgesamt TEUR 1.822 (VJ: TEUR 1.177). Davon entfallen TEUR 1.040 (VJ: TEUR 788) auf die kurzfristig orientierte variable Vergütungskomponente (STI-Komponente) und TEUR 782 (VJ: TEUR 389) auf die langfristig orientierte variable Vergütungskomponente (LTI-Komponente).

Aktionsoptionsprogramme

Aktionsoptionen sind weder Bestandteile des bisherigen Vergütungssystems noch des oben beschriebenen neuen Vergütungssystems. Den Vorstandmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2021 ebenso wie im Vorjahr 2020 keine Aktien oder Aktienoptionen gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG im Rahmen der langfristig orientierten, erfolgsabhängigen variable Vergütung (LTI) gewährt oder zugesagt. Die Mitglieder des Vorstands werden insoweit nicht mit realen oder virtuellen Aktien oder Aktienoptionen vergütet. Versteht man aktienbasierte Vergütung jedoch als alle solche Vergütungsbestandteile, bei denen die Höhe des gewährten geldwerten Vorteils an den Wert der Aktien der Gesellschaft gekoppelt ist, kann auch die LTI-Komponente hierunter subsumiert werden, denn die Höhe dieser Vergütungskomponente richtet sich nach der Steigerung der Marktkapitalisierung im Bemessungszeitraum. Die Höhe der Marktkapitalisierung wird auch maßgeblich vom Wert der Aktien der Gesellschaft bestimmt. Weil die Vergütung nicht aus realen oder virtuellen Aktien oder Aktienoptionen besteht, gibt es keine typischen Fristen aktienbasierter Vergütungen, wie z.B. Wartefristen (im Sinne eines bestimmten Zeitraums bis zur Ausübbarkeit), Ausübungsfristen, Halte- bzw. Sperrfristen (im Sinne eines Zeitraums ab Erwerb, in dem die Aktie nicht veräußert werden darf) oder Vesting-Perioden (in denen die aktienbasierte Vergütung erst angespart wird). Es gibt lediglich einen drei- bis fünfjährigen Bemessungszeitraum, innerhalb dessen die Entwicklung der Höhe der Marktkapitalisierung ermittelt wird. Auch Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb gibt es damit naturgemäß nicht. Die LTI Komponente führt zur verstärkten Angleichung der Interessen von Vorstandmitgliedern und Aktionären und fördert aufgrund des mehrjährigen Bemessungszeitraums das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens.

Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Weder im Geschäftsjahr 2021 noch im Vorjahr 2020 wurden Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand erbracht (z. B. Abfindungszahlungen).

Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Abweichungen vom und keine Anpassungen am Vergütungssystem, im Vergleich zum Hauptversammlungsbeschluss über das Vergütungssystem datierend aus Juni 2020.

Angaben zur Claw-Back-Regelung

Eine Rückforderung von bereits an Vorstandsmitglieder ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile aufgrund nachträglicher Ereignisse durch die PVA TePla AG im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG ist nicht vorgesehen (Claw-back-Klausel).

3.2. Individualisierte Angabe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2021 (einschließlich des Vorjahres) gewährte bzw. geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Die Tabellenspalten „gewährte bzw. geschuldete Vergütung“ enthalten alle von der PVA TePla AG an die einzelnen Vorstandsmitglieder rechtsverbindlich zugesagten Vergütungsbestandteile, die mit erbrachten Leistungen in den betreffenden Geschäftsjahren in Verbindung stehen. Die Zuordnung erfolgt grundsätzlich zu dem Geschäftsjahr, in dem der rechtliche Vergütungsanspruch entstanden ist - und zwar unabhängig davon, ob periodengleich auch eine Auszahlung erfolgt ist („gewährte Vergütung“) oder die Auszahlung erst zeitlich nachgelagert erfolgt („geschuldete Vergütung“). Daneben erfolgt der Ausweis der individuell möglichen Minimal- und Maximalwerte der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021. Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier am Ende jeder Tabelle angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die kurzfristige variable Vergütung nach dem bisherigen Vergütungssystem beläuft sich für die Vorstandsmitglieder Alfred Schopf und Manfred Bender pro rata temporis auf 3% p.a. sowie für die Vorstandsmitglieder Oliver Höfer, Jalin Ketter und Dr. Andreas Mühe auf 2% p.a. des Betriebsergebnisses (EBIT) für die PVA TePla-Gruppe gem. IFRS-Konzernabschluss (erhöht um darin als Aufwand enthaltene Vorstandstantiemen und sonstige Boni) und wird in bar geleistet. Der dabei anzuwendende Sockelbetrag beläuft sich für das Geschäftsjahr 2021 für

- Alfred Schopf auf EUR 1 Mio.;
 - Manfred Bender auf EUR 3 Mio.;
 - Jalin Ketter auf EUR 3 Mio.;
 - Oliver Höfer auf EUR 1 Mio.;
- sowie
- Dr. Andreas Mühe auf EUR 3 Mio.

Bei dem Sockelbetrag handelt es sich um den Betrag, der mindestens erreicht werden muss, damit die kurzfristige variable Vergütung dem jeweiligen Vorstandmitglied von der PVA TePla AG gewährt wird. Ist der Sockelbetrag erreicht, so beträgt die Höhe der Auszahlung einen bestimmten Prozentsatz des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) insoweit, als das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) diesen Sockelbetrag übersteigt. Somit wird nur der Teil des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT), der über den Sockelbetrag hinausgeht, als Grundlage für die Berechnung der variablen Vergütung herangezogen. Die kurzfristige variable Vergütung darf dabei den Betrag des Jahresfestgehalts des jeweiligen Vorstandmitglieds nicht überschreiten (Aufwands-Cap).

Insgesamt betrug die Vorstandvergütung („gewährte und geschuldete Vergütung“) für das Geschäftsjahr 2021 TEUR 2.936

(VJ: TEUR 1.893) und entsprach damit dem im Geschäftsjahr 2021 maximal möglichen Betrag (Aufwands-Cap) für die Vorstandsmitglieder. Für das ehemalige Vorstandsmitglied Peter Abel betrug die Vergütung (Pensionszahlungen) im Geschäftsjahr 2021 TEUR 43 (VJ: TEUR 43).

Alfred Schopf CEO (bis zum Ausscheiden zum 30. Juni 2021)		gewährte bzw. geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2020	2021	2021 (Zielerreichung Minimum)	2021 (Zielerreichung Maximum)	2020	2021
[in TEUR]							
erfolgs- unabhängige Vergütung	Jahresfestgehalt	260	130	130	130	260	130
	Nebenleistungen	13	16	16	16	13	16
	Altersversorgung	20	20	20	20	20	20
	Summe	293	166	166	166	293	166
erfolgs- abhängige Vergütung	kurzfristige variable Vergütung (STI)	410	205	-	205	372	410
	STI 2019	-	-	-	-	372	-
	STI 2020	410	-	-	-	-	410
	STI 2021	-	205	-	205	-	-
	langfristige variable Vergütung (LTI)	83	-	-	-	500	-
	LTI 2017-2020	83	-	-	-	500	-
LTI 2023-2024	-	-	-	-	-	-	
Gesamtvergütung		786	371	166	371	1.165	576
davon in %	Anteil erfolgsunabhängige Vergütung	37%	45%	100%	45%	25%	29%
	Anteil erfolgsabhängige Vergütung	63%	55%	0%	55%	75%	71%

Manfred Bender CEO (seit dem 1. Januar 2021)		gewährte bzw. geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2020	2021	2021	2021	2020	2021
				(Zielerreichung Minimum)	(Zielerreichung Maximum)		
[in TEUR]							
erfolgs- unabhängige Vergütung	Jahresfestgehalt	-	260	260	260	-	260
	Nebenleistungen	-	11	11	11	-	11
	Altersversorgung	-	35	35	35	-	35
	Summe	-	306	306	306	-	306
erfolgs- abhängige Vergütung	kurzfristige variable Vergütung (STI)	-	260	-	260	-	-
	STI 2019	-	-	-	-	-	-
	STI 2020	-	-	-	-	-	-
	STI 2021	-	260	-	260	-	-
	langfristige variable Vergütung (LTI)	-	305	-	305	-	-
	LTI 2017-2020	-	-	-	-	-	-
	LTI 2023-2024	-	305	-	305	-	-
Gesamtvergütung	-	871	306	871	-	306	
davon in %	Anteil erfolgsunabhängige Vergütung	-	35%	100%	35%	-	100%
	Anteil erfolgsabhängige Vergütung	-	65%	0%	65%	-	0%

Jalin Ketter CFO Vorstandsmitglied seit Juni 2020		gewährte bzw. geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2020	2021	2021	2021	2020	2021
				(Zielerreichung Minimum)	(Zielerreichung Maximum)		
[in TEUR]							
erfolgs- unabhängige Vergütung	Jahresfestgehalt	87	170	170	170	87	170
	Nebenleistungen	7	15	15	15	7	15
	Altersversorgung	6	8	8	8	6	8
	Summe	100	193	193	193	100	193
erfolgs- abhängige Vergütung	kurzfristige variable Vergütung (STI)	85	170	-	170	-	85
	STI 2019	-	-	-	-	-	-
	STI 2020	85	-	-	-	-	85
	STI 2021	-	170	-	170	-	-
	langfristige variable Vergütung (LTI)	88	159	-	159	-	-
	LTI 2017-2020	-	-	-	-	-	-
	LTI 2023-2024	88	159	-	159	-	-
Gesamtvergütung	273	522	193	522	100	278	
davon in %	Anteil erfolgsunabhängige Vergütung	37%	37%	100%	37%	100%	69%
	Anteil erfolgsabhängige Vergütung	63%	63%	0%	63%	0%	31%

Oliver Höfer COO Vorstandsmitglied seit Dezember 2013		gewährte bzw. geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2020	2021	2021	2021	2020	2021
				(Zielerreichung Minimum)	(Zielerreichung Maximum)		
[in TEUR]							
erfolgs- unabhängige Vergütung	Jahresfestgehalt	202	220	220	220	202	220
	Nebenleistungen	5	18	18	18	5	18
	Altersversorgung	10	8	8	8	10	8
	Summe	217	246	246	246	217	246
erfolgs- abhängige Vergütung	kurzfristige variable Vergütung (STI)	200	220	-	220	200	220
	STI 2019	-	-	-	-	200	-
	STI 2020	200	-	-	-	-	200
	STI 2021	-	220	-	220	-	-
	langfristige variable Vergütung (LTI)	130	159	-	159	250	-
	LTI 2017-2020	42	-	-	-	250	-
LTI 2023-2024	88	159	-	159	-	-	
Gesamtvergütung		547	625	246	625	667	446
davon in %	Anteil erfolgsunabhängige Vergütung	40%	39%	100%	39%	33%	55%
	Anteil erfolgsabhängige Vergütung	60%	61%	0%	61%	67%	45%
Dr. Andreas Mühe CTO Vorstandsmitglied seit Juni 2020		gewährte bzw. geschuldete Vergütung				Zufluss	
[in TEUR]		2020	2021	2021	2021	2020	2021
				(Zielerreichung Minimum)	(Zielerreichung Maximum)		
erfolgs- unabhängige Vergütung	Jahresfestgehalt	95	185	185	185	95	185
	Nebenleistungen	7	10	10	10	7	10
	Altersversorgung	4	8	8	8	4	8
	Summe	106	203	203	203	106	203
erfolgs- abhängige Vergütung	kurzfristige variable Vergütung (STI)	93	185	-	185	-	93
	STI 2019	-	-	-	-	-	-
	STI 2020	93	-	-	-	-	93
	STI 2021	-	185	-	185	-	-
	langfristige variable Vergütung (LTI)	88	159	-	159	-	-
	LTI 2017-2020	-	-	-	-	-	-
LTI 2023-2024	88	159	-	159	-	-	
Gesamtvergütung		287	547	203	547	106	296
davon in %	Anteil erfolgsunabhängige Vergütung	37%	37%	100%	37%	100%	69%
	Anteil erfolgsabhängige Vergütung	63%	63%	0%	63%	0%	31%

3.3. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der PVA TePla-Gruppe und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der wesentlichen Konzerngesellschaften

Die nachfolgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der PVA TePla AG und der PVA TePla-Gruppe sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf der Basis von Vollzeitäquivalenten gegenüber dem Vorjahr (Geschäftsjahr 2021 versus Geschäftsjahr 2020). Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im Geschäftsjahr 2021 bzw. im Geschäftsjahr 2020 gewährte und geschuldete Vergütung des jeweiligen Vorstands ab und entspricht damit den in den vorangestellten Vergütungstabellen in der Spalte „gewährte bzw. geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Beträgen. Soweit Mitglieder des Vorstands in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Ausscheidens, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet (annualisiert), um die Vergleichbarkeit herzustellen.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der PVA TePla AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich vom Geschäftserfolg der PVA TePla-Gruppe abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung der Umsatzerlöse, des Betriebsergebnisses (EBIT) und des Ergebnisses nach Steuern für die PVA TePla-Gruppe angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft des Mutterunternehmens PVA TePla AG und deren wesentlichen Tochterunternehmen abgestellt. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen.

Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Vergleich Geschäftsjahr 2021
mit Geschäftsjahr 2020

jährliche Veränderung (in %)

Vorstandsvergütung (erfolgsunabhängige Vergütung und STI)	
Alfred Schopf *	+5%
Manfred Bender **	-
Oliver Höfer	+12%
Jalin Ketter ***	+1%
Dr. Andreas Mühe ***	+1%
Ertragsentwicklung der PVA TePla AG und der PVA TePla-Gruppe	
Umsatz der PVA TePla-Gruppe (IFRS)	+14%
Betriebsergebnis (EBIT) der PVA TePla-Gruppe (IFRS)	-1%
Ergebnis nach Steuern der PVA TePla-Gruppe (IFRS)	-5%
Jahresüberschuss der PVA TePla AG (HGB)	-42%
durchschnittliche jährliche Veränderung der Vergütung der Mitarbeiter über die letzten fünf Jahre	
jährliche Veränderung der Vergütung der Mitarbeiter (Mitarbeiter der wesentlichen Konzerngesellschaften der PVA TePla-Gruppe)	0% (2018 zu 2017)
	2% (2019 zu 2018)
	1% (2020 zu 2019)
	2% (2021 zu 2020)

* Vorstandsmitglied bis 30. Juni 2021, daher Betrag für 2021 annualisiert gerechnet

** Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021, daher keine Angabe möglich

*** Vorstandsmitglied ab 26. Juni 2020, daher Betrag für 2020 annualisiert gerechnet

3.4. Ausblick auf die Anwendung des neuen Vergütungssystems für das Geschäftsjahr 2022

Für die bestehenden Altverträge der Mitglieder des Vorstands wird im Geschäftsjahr 2022 weiterhin das bisherige Vergütungssystem angewendet. Insoweit ergeben sich diesbezüglich im Geschäftsjahr 2022 keine wesentlichen Veränderungen gegenüber dem Geschäftsjahr 2021.

Ausweislich der Angaben in Abschnitt „5. Prognosebericht“ des zusammengefassten Lageberichts der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2021 erwartet der Vorstand für das Geschäftsjahr 2022 angesichts der vorhandenen Projektstruktur im Auftragsbestand einen Umsatz in der Bandbreite von 170 - 180 Mio. EUR und ein operatives Ergebnis vor Steuern und Abschreibungen (EBITDA) zwischen 25 und 27 Mio. EUR. Ein Erreichen dieser prognostizierten Entwicklung der PVA TePla-Gruppe vorausgesetzt, wird sich die kurzfristig orientierte variable Vergütungskomponente (STI-Komponente) auch im Geschäftsjahr 2022 für sämtliche Mitglieder des Vorstands voraussichtlich in Höhe der maximal erreichbaren Vergütung (Aufwands-Cap) belaufen. Dies entspräche einer gesamten Vergütung für die STI-Komponente im Geschäftsjahr 2022 in Höhe von voraussichtlich TEUR 835 (2021: TEUR 1.040). Das Erreichen der langfristig orientierten variablen Vergütungskomponente (LTI-Komponente) ist abhängig von der künftigen Entwicklung der Marktkapitalisierung der PVA TePla AG. Da die Marktkapitalisierung auch von außerhalb des Einflussbereichs des Managements der PVA TePla-Gruppe stehenden exogenen Faktoren beeinflusst wird, ist eine Prognose aufgrund der aktuell erheblichen Unsicherheiten mit Blick auf die gesamtwirtschaftliche Lage (u. a. bedingt durch die COVID-19-Pandemie und die Ukraine-Krise) nur eingeschränkt möglich.

4. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

4.1. Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der PVA TePla AG geregelt. Das aktuell gültige neue Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Juni 2021 gebilligt und wird seit August 2021 angewendet. Zu Einzelheiten betreffend das bis Juli 2021 angewendete bisherige Vergütungssystem wird auf die einschlägigen Ausführungen in Abschnitt „6. Vergütungsbericht“ im zusammengefassten Lagebericht der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2020 verwiesen. Nachfolgend werden die konkreten Bezüge für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 dargestellt und detaillierte Informationen zur Gesamtvergütung des Aufsichtsrats sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats (ausnahmslos basierend auf dem neuen Vergütungssystem) angegeben.

Die gesamten Bezüge für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 beliefen sich auf TEUR 123 (VJ: TEUR 100).

Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder den Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder Prüfungsausschuss führen, erhalten zeitanteilig ein Zwölftel der oben genannten Vergütung für jeden angefangenen Monat der entsprechenden Tätigkeit im Aufsichtsrat.

Die PVA TePla AG übernimmt für die Mitglieder des Aufsichtsrats ferner die Beitragslasten einschließlich der hierauf entfallenden Einkommensteuer für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) zur Abdeckung von Haftungsrisiken aus der Aufsichtsrats­tätigkeit. Es wird auf die weiteren Ausführungen in Abschnitt 5. verwiesen.

4.2. Individualisierte Angabe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallende Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle individualisiert dargestellt. Wie in den Vorjahren erfolgte auch im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung für persönlich erbrachte Leistungen von Aufsichtsratsmitgliedern.

Mitglieder des Aufsichtsrats der PVA TePla AG	[in TEUR]	Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder	
		2021 fixe Vergütung	2020 fixe Vergütung
Alexander von Witzleben, Erlenbach (Schweiz) - Vorsitzender des Aufsichtsrats - stellvertretender Vorsitzender des Prüfungsausschusses		60	50
Prof. Dr. Gernot Hebestreit, Leverkusen - stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats - Vorsitzender des Prüfungsausschusses		35	25
Prof. Dr. Markus H. Thoma, Schöffengrund		27	25
Summe		123	100

Erfolgsabhängige Bestandteile sind in der Vergütung des Aufsichtsrats nicht enthalten.

5. DIRECTORS- & OFFICERS-VERSICHERUNG (D&O)

In Übereinstimmung mit den Vorgaben des § 93 Abs. 2 AktG hat die PVA TePla AG für alle Mitglieder des Vorstandes eine D&O-Versicherung gegen Risiken aus dessen beruflicher Tätigkeit für die Gesellschaft abgeschlossen, die jeweils einen Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds in dem jeweiligen Jahr vorsieht. Der Selbstbehalt findet ausschließlich Anwendung auf die Befriedigung begründeter Schadenersatzansprüche, welche durch die Gesellschaft geltend gemacht werden. Für die Mitglieder des Aufsichtsrates der PVA TePla AG hat die Gesellschaft D&O-Versicherungen abgeschlossen, die ebenfalls einen entsprechenden Selbstbehalt vorsehen.

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

An die PVA TePla AG, Wettenberg

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der PVA TePla AG, Wettenberg für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für die Prüfungsurteile

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.

Frankfurt am Main, 18. März 2022

Ebner Stolz GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Marcus Grzanna
Wirtschaftsprüfer

Thomas Klemm
Wirtschaftsprüfer