



cropenergies

Innovation from Biomass



VERGÜTUNGSBERICHT
für das Geschäftsjahr 2022/23

Inhaltsverzeichnis

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23.....	4
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	4
Geltende Vergütungssysteme	4
Bisheriges Vorstandsvergütungssystem der CropEnergies AG	4
Neues Vorstandsvergütungssystem der CropEnergies AG	7
Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022/23	15
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.....	18

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23

der

CropEnergies AG
Mannheim

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23 gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats von der CropEnergies AG im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte oder geschuldete Vergütung sowie die geldwerten Nebenleistungen und Versorgungszusagen.

Der Bericht entspricht den Anforderungen von § 162 AktG.

Der erstmals nach den neuen aktienrechtlichen Vorschriften des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22 wurde mit 92,75 % Ja-Stimmen von der Hauptversammlung am 12. Juli 2022 gebilligt.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands Geltende Vergütungssysteme

Derzeit bestehen bei der CropEnergies AG zwei Vergütungssysteme, die für die Mitglieder des Vorstands der CropEnergies AG relevant sind.

Für das Vorstandsmitglied Jürgen Böttcher, der vor dem 1. März 2021 in den Vorstand eingetreten ist und nicht für das neue Vergütungssystem optiert hat, ist das bisher für ihn einschlägige Vergütungssystem der CropEnergies AG unverändert anwendbar.

Für die Vorstandsmitglieder Dr. Stephan Meeder und Dr. Fritz Georg von Graevenitz ist das Vergütungssystem relevant, das der ordentlichen Hauptversammlung der CropEnergies AG am 13. Juli 2021 unter Top 6 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 98,01 % gebilligt wurde.

Bisheriges Vorstandsvergütungssystem der CropEnergies AG

Für die laufende Bestellungsperiode von Vorstandsmitgliedern, die vor dem 1. März 2021 in den Vorstand eingetreten sind, bleibt das für diese Vorstandsmitglieder angewandte Vergütungssystem bis zum Ablauf der jeweiligen Bestellung anwendbar, es sei denn, sie hätten für einen Wechsel in ein neues, vom Aufsichtsrat beschlossenes Vorstandsvergütungssystem optiert.

Der Wechsel in das jeweils aktuelle Vorstandsvergütungssystem ist obligatorisch, wenn die Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder verlängert werden. Dies betrifft Jürgen Böttcher im Rahmen seiner Vertragsverlängerung zum 01. Mai 2023.

Das bisherige Vergütungssystem des Vorstands der CropEnergies AG beinhaltet ein festes Jahresgehalt, eine variable Vergütung, eine betriebliche Altersversorgung sowie Sachbezüge.

Aktienbasierte Vergütungsbestandteile und vergleichbare langfristige Vergütungskomponenten sind nicht vorgesehen. Die Vergütung des Vorstands wird durch das Plenum des Aufsichtsrats – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – festgelegt und in regelmäßigen Abständen überprüft. Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten; variable Vergütungsbestandteile sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Der Mehrjährigkeit wird im bisherigen Vergütungssystem der CropEnergies AG dadurch Rechnung getragen, dass die variable Vergütung neben der Erreichung vereinbarter Ziele auf dem durchschnittlichen operativen Ergebnis der CropEnergies-Gruppe der vergangenen drei Geschäftsjahre basiert; diese Regelung ist für Jürgen Böttcher anwendbar und wird in der Darstellung der gewährten oder geschuldeten Vergütung als mehrjährige variable Vergütung angegeben.

Vergütungselemente im Detail Festgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt in Form einer Barvergütung, die sich nach dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds bemisst und in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds Jürgen Böttcher besteht aus einem von der persönlichen Leistung abhängigen Performance Bonus. Dieser beträgt maximal 30 % des Brutto-Jahresfestgehalts für das Geschäftsjahr, für das die Beurteilung der Leistung erfolgt ist. Die Feststellung der persönlichen Leistung erfolgt durch den Aufsichtsrat binnen zwei Kalendermonaten nach Ende des Geschäftsjahres für das jeweils vorausgegangene Geschäftsjahr. Herr Böttcher erhält ferner eine Beteiligung in Höhe von 1,22 % am durchschnittlichen operativen Ergebnis (IFRS) der CropEnergies Gruppe der jeweils vorangegangenen drei Geschäftsjahre,

gedeckt auf maximal 50 % des Brutto-Festgehalts, das Herr Böttcher im vorangegangenen Geschäftsjahr tatsächlich erhalten hat. Abweichend hiervon wurden für die Beteiligung am Ergebnis der Geschäftsjahre 2020/21 nur das operative Ergebnis des Geschäftsjahres 2020/21 und für die Beteiligung am Ergebnis des Geschäftsjahres 2021/22 nur das durchschnittliche operative Ergebnis der Geschäftsjahre 2020/21 und 2021/22 zugrunde gelegt.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält ferner die folgenden Sachbezüge und Nebenleistungen:

- Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf
- Reisegepäckversicherung
- D&O-Versicherung mit Selbstbehalt nach § 93 Abs. 2 S. 3 AktG
- Unfallversicherung
- Teilnahme an Gesundheitsvorsorgemaßnahmen.

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung von Jürgen Böttcher besteht in einer leistungsorientierten Zusage gemäß der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung „SÜD-ZUCKER Versorgungsordnung (SVO)“. Die Pensionshöhe errechnet sich aus einem Prozentsatz der vertraglich festgelegten Bemessungsgrundlage. Ferner besteht mit Herrn Böttcher ein Ruhegehaltsvertrag, wonach Herr Böttcher bei Beendigung des Anstellungsvertrags nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder im Fall der Dienstunfähigkeit ein Ruhegehalt in Höhe von mindestens 17,5 % des monatlichen Brutto-Festgehalts erhält. Das Ruhegehalt erhöht sich für jedes volle Beschäftigungsjahr nach dem vollendeten 40. Lebensjahr um je 0,5 % des zuletzt bezogenen Brutto-Festgehalts und beträgt maximal 25 % desselben. Auf sämtliche Zahlungen nach dem Ruhegehaltsvertrag sind Versorgungsleistungen, die Herr Böttcher unter der vorgenannten Betriebsvereinbarung erhält, zur Hälfte anzurechnen.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats

Für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung der Tätigkeit von Jürgen Böttcher bestehen keine Leistungszusagen.

Vorstandsvergütungssystem 2021 der CropEnergies AG

Zielsetzung des Vorstandsvergütungssystems und Strategiebezug

Das im Jahr 2021 eingeführte Vergütungssystem für den Vorstand der CropEnergies AG zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihren Aufgaben und Leistungen angemessen zu vergüten. Gleichzeitig soll es deutliche Anreize für eine nachhaltige Unternehmensführung und eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung setzen. Nach diesem System hat die Vorstandsvergütung fünf Bestandteile: eine feste leistungsunabhängige, monatlich zahlbare Grundvergütung, eine einjährige, leistungsbezogene variable Vergütung und eine mehrjährige leistungsbezogene variable Vergütung die durch Übertragung von Aktien der CropEnergies AG geleistet wird; zusätzlich wird eine beitragsbasierte Altersversorgung und die üblichen geldwerten Nebenleistungen gewährt.

Die Ziele und betriebswirtschaftlichen Zielwerte für die einjährige und die mehrjährige variable Vergütung werden aus der Unternehmensplanung des Konzerns der CropEnergies AG abgeleitet. Die strategischen Ziele orientieren sich an Nachhaltigkeitsaspekten, was Anreize für eine auf die langfristige Entwicklung angelegte Unternehmensführung und nachhaltiges Engagement setzt. Hervorgehoben wird der Aspekt der Nachhaltigkeit ferner dadurch, dass die mehrjährige variable Vergütung mehr als die Hälfte der variablen Vergütungsbestandteile ausmacht; der langfristig angelegten variablen Vergütung, wird dadurch ein höherer Stellenwert als der kurzfristig angelegten beigemessen, was die Vorstände ebenfalls verpflichtet, sich für eine nachhaltige Unternehmensführung einzusetzen. Die Einführung von Malus- und Claw-back-Regelungen stärken die Position des Aufsichtsrates im Falle grober Pflichtverletzungen durch die Mitglieder des Vorstands.

Festlegung der konkreten Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vorstandsvergütungssystem 2021 für jedes jeweils bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel- und Maximalvergütungen für die Vorstandsmitglieder fest (§ 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG). Unter der Zielvergütung ist der Betrag zu verstehen, der neben dem Festgehalt als variabler Vergütungsbestandteil ausbezahlt (oder im Fall der mehrjährigen variablen Vergütung durch Übertragung von Aktien geleistet) wird, wenn die gesetzten Ziele vom Vorstand zu 100 % erreicht werden. Die Maximalvergütung beschreibt dagegen die Summe aller Vergütungsbestandteile einschließlich sonstiger geldwerter Nebenleistungen und des Vorsorgeaufwands; sie wird vom Aufsichtsrat als Höchstbetrag, der für jedes Geschäftsjahr ausgezahlt werden kann, festgelegt.

Die Leitlinie für die Festlegung der Maximalvergütung ist, dass die

Vorstandsmitglieder mit Blick auf ihre Aufgaben und Leistungen sowie die Lage der Gesellschaft angemessen vergütet werden und die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Bei der Festsetzung der Vergütungshöhe achtet der Aufsichtsrat ferner darauf, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile den der kurzfristigen Vergütungsbestandteile überwiegt, damit die Vergütungsstruktur langfristige Anreize für den Vorstand setzt und so die nachhaltige Geschäftsstrategie und Entwicklung der CropEnergies AG fördert.

Hinsichtlich der Höhe der Ziel- und der Maximalvergütung ist der Aufsichtsrat gehalten, die Funktion und den Verantwortungsbereich eines jeden Vorstandsmitglieds angemessen zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen darf der Aufsichtsrat daher funktionspezifische Differenzierungen vornehmen, bei denen Parameter wie Aufgaben- und Geschäftsbereich, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und Marktüblichkeit zu berücksichtigen sind. Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die variablen Vergütungsbestandteile rund die Hälfte der Gesamtvergütung, also der Summe aus Festgehalt, variabler Vergütung, geldwerten Nebenleistungen und Versorgungsaufwand, ausmachen und die langfristig angelegte variable Vergütung höher gewichtet wird als die kurzfristig angelegte variable Vergütung.

Die Festlegung und Anpassung der Maximalvergütungen erfolgen auf Grundlage des oben beschriebenen Vergleichs im Markt (horizontaler Vergleich) und des Vergleichs zur Vergütungsentwicklung im oberen Führungskreis sowie in der übrigen Belegschaft der Gesellschaft (vertikaler Vergleich).

Nach den durchgeführten Vergleichen hat der Aufsichtsrat die Maximalvergütung bis auf Weiteres wie folgt festgelegt: für den CEO (Sprecher des Vorstands) beträgt die Maximalvergütung 939.400,00 €, für den CTO beträgt die Maximalvergütung 745.400,00 €, für den CSO beträgt die Maximalvergütung 664.800,00 €. Die Maximalvergütungen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen und sonstigen geldwerten Leistungen für die in einem Geschäftsjahr zugesagten Vergütungen.

Jeweils rund 23 % der vorgenannten Maximalvergütungen können nur im Falle von Steigerungen des Kurswerts der Aktie der CropEnergies AG erzielt werden und führen daher nicht zu einer zusätzlichen Belastung der Liquidität der Gesellschaft.

Vergütungselemente im Detail

Die Vorstandsvergütung sieht grundsätzlich feste erfolgsunabhängige und variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor.

Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Festgehalt, die sonstigen Nebenleistungen und die Versorgungszusage.

Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer einjährigen variablen Vergütung und einer mehrjährigen variablen Vergütung.

Um die nachhaltige und langfristig angelegte Geschäftsstrategie und Entwicklung der CropEnergies AG zu fördern und entsprechende Anreize für die Vorstandsmitglieder zu setzen, macht das Festgehalt lediglich rund 47 % bis 56 % der Direktbezüge (variable Zielvergütung inklusive Festgehalt), die einjährige variable Zielvergütung 15 % bis 23 % und die mehrjährige variable Zielvergütung 27 % bis 29 % der Direktbezüge aus.

Die variablen Vergütungselemente sollen gleichzeitig Chance wie notwendige Korrektur der Gesamtvergütung des Vorstands sein, wenn Ziele nicht erreicht werden. Werden die gesetzten Ziele nicht zu einem bestimmten, vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestgrad erreicht, entfällt die jeweilige variable Vergütung. Hat das Vorstandsmitglied wissentlich seine Pflichten verletzt, kann die variable Vergütung vom Aufsichtsrat bis auf Null herabgesetzt (Malus) oder auch zurückgefordert werden (Claw-back). Werden die Ziele deutlich übertroffen, sind die Brutto-Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung auf 130 % und der Brutto-Wert der langfristigen variablen Vergütung auf 300 % der jeweils vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvergütung, welche eine Zielerreichung von 100 % unterstellt, begrenzt. Im Geschäftsjahr 2022/23 sind keine Umstände eingetreten, die eine Anwendung der Malus- und Claw-back-Regelung erforderlich gemacht hätten.

Festgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt in Form einer Barvergütung, die sich nach dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds bemisst und in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält ferner die folgenden Sachbezüge und Nebenleistungen:

- Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf
- Reisegepäckversicherung
- D&O-Versicherung mit Selbstbehalt nach § 93 Abs. 2 S. 3 AktG
- Unfallversicherung
- Teilnahme an Gesundheitsvorsorgemaßnahmen

Im Rahmen der Maximalvergütung können dem Vorstandsmitglied übliche Zuschüsse zu Sozialversicherungsprämien und steuerbegünstigten Versicherungsprodukten gewährt werden.

Einjährige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige einjährige variable Vergütung (EVV) ergibt sich aus der Erreichung eines betriebswirtschaftlichen Zielwerts, hier eines vom Aufsichtsrat für den Konzern als Ziel festgelegten EBITDA, und der Erreichung strategischer Ziele. Diese beiden Zielerreichungswerte werden mit der vom Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied festgelegten Zielvergütung (EVV-Zielvergütung) multipliziert. Das Ergebnis dieser Multiplikation ist der Auszahlungsbetrag der EVV.

Die Zielwerte für das EBITDA und die strategischen Ziele werden vom Aufsichtsrat vor dem Beginn eines jeden Geschäftsjahres auf Vorschlag des Personalausschusses des Aufsichtsrats mit dem Gesamtvorstand besprochen, vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgelegt und dem Vorstandsmitglied in Form einer Zielmitteilung übermittelt.

EBITDA als betriebswirtschaftlicher Zielwert

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Gesamtvorstand für das in diesem Geschäftsjahr zu erreichende Konzern-EBITDA einen Zielwert, einen Mindestwert und einen Maximalwert fest.

Der Zielwert für das EBITDA reflektiert eine 100 %ige Zielerreichung. Die Bandbreite von einem Mindestwert von 50 % bis zu einem Maximalwert von 130 % des EBITDA-Zielwerts bestimmt die Unter- und Obergrenze der Auszahlung der EVV.

Wird der Mindestwert für den EBITDA nicht erreicht, entfällt die EVV auch bei

Erreichung der strategischen Ziele. In der Bandbreite zwischen Mindest- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert wird die Auszahlung linear ermittelt. Maßgeblich für die Bestimmung des tatsächlich erreichten EBITDA ist jeweils der vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss der CropEnergies AG. Nachträgliche Änderungen des Konzernabschlusses, die auf steuerlichen Außenprüfungen oder auf sonstigen Gründen beruhen, bleiben auf bereits getroffene Feststellungen ohne Einfluss.

Strategische Ziele

Die strategischen Ziele umfassen – neben dem Beitrag zum strategischen Wachstum (z. B. Identifikation neuer Geschäftsfelder) – insbesondere auch die Beiträge zu Umweltzielen (z. B. Maßnahmen zum Rückgang der CO₂ Emissionen) und zur Personalstrategie (z. B. Diversität und Führungskultur). Nach Ablauf des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat nach Anhörung des Vorstands den Grad der Zielerreichung fest. Anders als beim EBITDA werden die Zielerreichungsgrade für die strategischen Ziele nicht in Prozent umgerechnet, sondern in einen Multiplikator („Modifizier“) umgewandelt. Dieser liegt zwischen 0,8 und 1,2; die Zahl 1,0 reflektiert die 100 %ige Zielerreichung.

Maximale EVV

Der maximal in die Berechnung einzustellende Faktor für das EBITDA beträgt 130 %. Maximal als EVV ausbezahlt werden können daher 130 % der EVV-Zielvergütung multipliziert mit dem maximalen Zielerreichungsgrad der strategischen Ziele (1,2), d. h. 156 % der EVV-Zielvergütung (130 % x 1,2 = 156 %).

Mehrjährige variable Vergütung

Zusätzlich zum Festgehalt und zur EVV erhalten die Vorstandsmitglieder eine mehrjährige variable Vergütung („MVV“).

Leistungsbezogenes Aktienprogramm

Die MVV besteht aus einer Beteiligung an einem vom Aufsichtsrat aufgelegten leistungsbezogenen Aktienprogramm (Performance Share Plan) in Form eines Aktienpakets, das die Gesellschaft zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres (bei unterjähriger Bestellung zu Beginn des Anstellungsverhältnisses) für jedes Vorstandsmitglied erwirbt und das über einen Zeitraum von jeweils drei Jahren („Vesting Period“) bis zur Feststellung der Zielerreichung in einem Depot der Gesellschaft verwahrt wird. Nach Ablauf der Vesting Period wird vom Aufsichtsrat ermittelt, inwieweit der von ihm festgelegte betriebswirtschaftliche Zielwert erreicht wurde. Von der Zielerreichung ist abhängig, wie viele Aktien dem Vorstandsmitglied final zugeteilt

werden. Wird der festgelegte Mindestwert der Zielerreichung nicht erreicht, entfällt die MVV.

Anfänglich zuzuteilendes Aktienpaket (Initial Grant)

Die Anzahl der zu Beginn der jeweiligen Vesting Period dem Vorstandsmitglied zuzuteilenden Aktien („Initial Grant“) bemisst sich nach der vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten Zielvergütung für die MVV („MVV-Zielvergütung“), dividiert durch den durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 3 Monate vor dem Ende des der Zuteilung vorausgehenden Geschäftsjahres. Bei der Zuteilung des Initial Grant wird unterstellt, dass die Zielwerte vollständig erreicht werden (100 % Zielerreichung). Die Anzahl der Aktien wird auf volle Stücke aufgerundet.

Die Aktien aus dem Initial Grant werden von der CropEnergies AG über die Börse erworben und in einem von der Gesellschaft eröffneten Aktiendepot für den Zeitraum der jeweils laufenden Vesting Period verwahrt, bis die finale Anzahl der dem Vorstandsmitglied zuzuteilenden Aktien ermittelt wurde. Das Vorstandsmitglied kann folglich über den jeweiligen Initial Grant vor Ablauf der jeweiligen Vesting Period und der Feststellung der endgültigen Zuteilung (Final Grant) nicht verfügen. Die Dividenden, die während der jeweiligen Vesting Period auf den Final Grant entfallen, werden am Ende der Vesting Period addiert und dem Final Grant in Form von weiteren Aktien gemäß dem nachstehenden Abschnitt zugeschlagen.

Tatsächlich zuzuteilendes Aktienpaket (Final Grant), ROCE

Die Anzahl der dem Vorstandsmitglied nach Ablauf der Vesting Period zustehenden Aktien („Final Grant“) hängt davon ab, inwieweit der vom Aufsichtsrat für den Konzern der CropEnergies AG festgelegte betriebswirtschaftliche Zielwert für den Return on Capital Employed (ROCE) tatsächlich erreicht wurde. Der Zielwert für den ROCE im Konzern der CropEnergies AG wird vom Aufsichtsrat jeweils zu Beginn der Vesting Period mit einem Mindest-, einem Maximal- und einem Hundert-Prozent-Wert festgelegt. Die Festlegungen beziehen sich auf den Durchschnittswert der drei Jahre der jeweiligen Vesting Period.

Der Final Grant setzt sich zusammen aus denjenigen Aktien, die entsprechend der ROCE-Zielerreichung vom Vorstandsmitglied verdient wurden, und denjenigen Aktien, die wertmäßig den Dividendenzahlungen entsprechen, die während der Vesting Period auf die verdienten Aktien entfallen. Um die Dividenden in die Berechnung des Final Grant einfließen zu lassen, werden die Dividenden in Aktien umgerechnet. Dieser Umrechnung wird derselbe Aktienkurs zugrunde gelegt, der für die Berechnung des Final Grant anhand der ROCE-Zielerreichung herangezogen wird, d. h. der ex-Dividende-Kurs am ersten Börsenhandelstag, der der Hauptversammlung folgt, in

der der Konzernabschluss für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Vesting Period vorgelegt wird.

Für die Berechnung des Final Grant wird der Initial Grant mit der tatsächlichen prozentualen Zielerreichung für den ROCE nach Maßgabe der nachstehenden Erläuterungen multipliziert.

Je nach Zielerreichung wird die Anzahl der Aktien nach dem Ende der Vesting Period erhöht oder verringert. Ist der Initial Grant zu erhöhen, kauft die CropEnergies AG weitere Aktien zur Auskehrung an das jeweilige Vorstandsmitglied an; ist der Initial Grant zu verringern, kann die CropEnergies AG über die verbleibenden Aktien frei verfügen. Der nach vorstehendem Mechanismus ermittelte Final Grant (einschließlich der Aktien, die dem Dividendenwert entsprechen) wird dem Vorstandsmitglied sodann auf einem persönlichen Depot zur freien Verfügung übertragen; die Anzahl der zu übertragenden Aktien ist auf 150 % der Anzahl der Aktien, die dem Vorstandsmitglied als Initial Grant zugeteilt werden, zuzüglich der Aktien, die dem Dividendenwert entsprechen, begrenzt. Für die Berechnung des Final Grant wird der Zielerreichungswert für den ROCE nur dann herangezogen, wenn er den jeweiligen Mindestwert erreicht. Bei einer Unterschreitung des Mindestwerts verfällt der Initial Grant.

Der für den Brutto-Wert des Final Grant maßgebliche Aktienkurs ist der ex-Dividende-Kurs am ersten Börsenhandelstag, der der Hauptversammlung folgt, in der der Konzernabschluss für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Vesting Period vorgelegt wird. Überschreitet der Wert des Final Grant auf Grundlage dieses Aktienkurses die Höchstgrenze von 300 % der MVV-Zielvergütung, ist die Anzahl der Aktien, die als Final Grant gewährt wird, entsprechend zu reduzieren.

Der tatsächlich erreichte ROCE kann bei bestimmten, vom Aufsichtsrat gebilligten Sondermaßnahmen (etwa Investitionen in neue Geschäftsfelder oder Akquisitionen) um deren Auswirkungen auf das operative Ergebnis und das eingesetzte Kapital (Capital Employed) bereinigt werden, wenn und soweit diese Sondermaßnahmen nicht bei der Festlegung des Zielwerts für den ROCE berücksichtigt wurden. Auf Vorschlag des Vorstands legt der Aufsichtsrat in diesem Fall zugleich mit dem Beschluss über die Sondermaßnahme fest, ob und inwiefern Auswirkungen, die die Sondermaßnahme auf den ROCE hat, bei der Ermittlung des im jeweiligen Zeitraum erwirtschafteten ROCE unberücksichtigt bleiben.

Eintritt des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres

Beim Eintritt eines Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres werden die einjährige und die mehrjährige variable Vergütung zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.

Altersversorgung

Als Regelaltersversorgung ist ein beitragsorientiertes Altersversorgungssystem vorgesehen. Die Gesellschaft wird für jedes Vorstandsmitglied bei einer Versicherungsgesellschaft, bei einem Pensionsfonds oder über eine Unterstützungskasse eine Versicherung beziehungsweise einen Versorgungsvertrag mit einem unwiderruflichen Bezugsrecht zugunsten des Vorstandsmitglieds bzw. seiner Hinterbliebenen abschließen. Hierfür wird die Gesellschaft einen jährlichen Beitrag bis zur Höhe von maximal 75.000,00 € für den CEO und einen jährlichen Betrag bis zur Höhe von maximal 50.000,00 € für sonstige Vorstandsmitglieder an die Versicherung, den Pensionsfonds oder die Unterstützungskassen leisten (beitragsorientierte Zusage). Etwaige hierauf entfallende Steuern und Sozialversicherungsbeiträge trägt das Vorstandsmitglied.

Bei Vorstandsmitgliedern, die am 1. März 2021 bereits bestellt waren, können die bisherigen Vereinbarungen über Versorgungszusagen auch dann unverändert fortgeführt werden, wenn ihr Anstellungsverhältnis im Übrigen dem neuen Vergütungssystem unterworfen wird oder zu unterwerfen ist. Die betroffenen Vorstandsmitglieder dürfen dadurch weder besser noch schlechter gestellt werden.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 der CropEnergies AG sieht keine besonderen Leistungen an das jeweilige Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung seiner Tätigkeit vor.

Die einjährige variable Vergütung und die mehrjährige variable Vergütung werden dem betreffenden Vorstandsmitglied zusammen mit dem Festgehalt bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses gezahlt, soweit die variablen Vergütungsbestandteile bis dahin verdient wurden.

Bei Ausscheiden des Vorstandsmitglieds vor Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums für die einjährige variable Vergütung und die mehrjährige variable Vergütung werden die einjährige variable Vergütung und die mehrjährige variable

Vergütung unter Berücksichtigung der beim Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums tatsächlich erreichten Ergebnisse zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.

Im Fall vorzeitigen Ausscheidens erhält das Vorstandsmitglied eine Zahlung in Höhe der für die restliche Vertragslaufzeit vereinbarten Direktbezüge (variable Vergütung inklusive Festgehalt), jedoch gedeckelt auf einen Betrag, der den Direktbezügen für zwei volle Geschäftsjahre entspricht. Die variablen Vergütungsbestandteile werden erst zu dem Zeitpunkt und in der Höhe erbracht, zu dem und in der sie gewährt worden wären, wenn das Dienstverhältnis fortbestanden hätte.

Die vorstehend beschriebenen Leistungen werden nicht erbracht, wenn der Dienstvertrag wirksam aus wichtigem Grund gekündigt wird oder der Dienstvertrag lediglich infolge des Ablaufs seiner Befristung ausläuft und nicht verlängert wird.

Abweichungen vom Vorstandsvergütungssystem 2021

Der Aufsichtsrat hat keine Abweichungen nach § 87a Abs. 2 S. 2 AktG von dem von der Hauptversammlung am 13. Juli 2021 gebilligten Vorstandsvergütungssystem beschlossen.

Höhe der im Geschäftsjahr 2022/23 gewährten und geschuldeten Vergütung Festlegungen und Feststellungen zu den EVV-Zielen durch den Aufsichtsrat

Unter dem Vorstandsvergütungssystem 2021 wurden dem Gesamtvorstand der CropEnergies AG – unbeschadet der für die vor dem 1. März 2021 bereits bestellten Vorstände bestehenden Option, ihre bislang gültigen Verträge bis zum Ablauf ihrer Bestellung fortzuführen - die aus der nachstehenden Tabelle ersichtlichen Ziele für 2021/22 und damit die die im Geschäftsjahr 2022/23 auszahlbare einjährige variable Vergütung gesetzt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021/22 hat der Aufsichtsrat ein für die EVV maßgebliches Konzern-EBITDA von 168,9 Mio. € festgesetzt und den von der Erreichung der strategischen Ziele abhängigen Modifier mit 1,1 festgesetzt.

Einjährige variable Vergütung		Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Erreichter Wert
EBITDA 2021/22	Mio. €	70	107	148	168,8
Auszahlungsgrad	%	50%	100%	130%	130%
Modifier (0,8 - 1,2)	Faktor		1,0		1,1

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/23

In nachstehender Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß §162 Abs.1 S. 1 AktG dargestellt. Als gewährt gilt die Vergütung, sobald sie dem Vorstand tatsächlich zugeflossen ist (zahlungsorientierte Sichtweise). (

€	Im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung						Gesamtbezüge		
	Geschäfts-jahr	Fest-vergütung	Alters-versorgung	Neben-leistungen	Einjährige variable Vergütung	Mehrfährige variable Vergütung	Gesamt-bezüge	davon fix (%)	davon variabel (%)
Vorstandsmitglied	2022/23	250.000	99.974	17.950	185.900	0	553.824	66,4%	33,6%
Dr. Stephan Meeder	2021/22	250.000	101.583	18.214	61.078	111.010	541.885	68,2%	31,8%
	2022/23	183.336	21.378	19.676	50.436	91.668	366.494	61,2%	38,8%
Jürgen Böttcher	2021/22	183.336	20.682	19.649	41.265	75.000	339.932	65,8%	34,2%
	2022/23	160.000	75.632	25.197	114.400	0	375.229	69,5%	30,5%
Dr. Fritz Georg von Graevenitz	2021/22	160.000	23.824	25.154	42.916	78.000	329.894	63,3%	36,7%
	2022/23	593.336	196.984	62.822	350.736	91.668	1.295.546	65,9%	34,1%
Gesamt	2021/22	593.336	146.089	63.017	145.259	264.010	1.211.711	66,2%	33,8%

Die Angaben zum Zufluss und zu den vertraglichen Zuwendungen werden jeweils unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile. Die fixen Vergütungskomponenten umfassen die erfolgsunabhängigen Festvergütungen, Nebenleistungen, beitragsbasierte Altersversorgung und die Vergütung von Tochterunternehmen. Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind in einjährige und mehrjährige unterteilt.

Für die einjährige variable Vergütung von **Dr. Stephan Meeder** und **Dr. Fritz Georg von Graevenitz** war bereits das Vorstandsvergütungssystem 2021 anzuwenden. Daraus ergab sich, wie dargestellt, ein Auszahlungsgrad von 130 %, mithin eine EVV-Vergütung von 185.900 € für Dr. Stephan Meeder und 114.400 € für Dr. Fritz Georg von Graevenitz die im Geschäftsjahr 2022/23 ausgezahlt wurde.

Für Jürgen Böttcher (CTO) bemisst sich die mehrjährige variable Vergütung am operativen Ergebnis der CropEnergies-Gruppe für die Geschäftsjahre 2020/21 (107,0 Mio. €) und 2021/22 (127,0 Mio. €).

Daneben wurden (jeweils nach IFRS ermittelt) aufgrund von Direktzusagen der Gesellschaft an im Geschäftsjahr 2022/23 Rückstellungen und Dienstzeitaufwendungen für alle Vorstände erfasst.

Für Dr. Stephan Meeder sind dies 1,1 Mio. € Rückstellungen und 100 Tsd. € Dienstzeitaufwand, für Dr. Fritz Georg von Graevenitz 0,2 Mio. € Rückstellungen und 76 Tsd. € Dienstzeitaufwand und für Jürgen Böttcher 1,4 Mio. € Rückstellungen sowie ein Dienstzeitaufwand von 21 Tsd. €.

Angabe zu gewährten und zugesagten aktienbasierten Vergütungsbestandteilen

Wie oben dargestellt, sieht ausschließlich das von der Hauptversammlung 2021 gebilligte Vorstandsvergütungssystem, das derzeit für Dr. Stephan Meeder (CEO/CFO) und Dr. Fritz Georg von Graevenitz (CSO) zur Anwendung kommt, einen aktienbasierten Vergütungsbestandteil vor.

Auf Basis einer MVV-Zielvergütung für Dr. Stephan Meeder von 140.000 € für das Geschäftsjahr 2022/23, die über einen Zeitraum von 36 Monaten ermittelt wird, sowie einer MVV-Zielvergütung von 100.000 € für 36 Monate für Dr. Fritz Georg von Graevenitz ergibt sich auf Basis eines Durchschnittskurses der CropEnergies-Aktie für den Zeitraum vom 1. Dezember 2021 bis 28. Februar 2022 von 12,125 €/Aktie ergibt sich ein Zukauf von insgesamt 19.610 Stück CropEnergies-Aktien.

Entsprechend hat die CropEnergies AG im Laufe des Geschäftsjahrs 2022/23 weitere eigene Aktien für die Vesting Periode Geschäftsjahr 2022/23 bis 2024/25 erworben.

Vorstandsmitglied	Wesentliche Konditionen des leistungsbezogenen Aktienprogramms				
	Leistungsperiode (Geschäftsjahre)	Zielgröße: durchschnittlicher ROCE für Leistungsperiode	Beginn des Erdienungszeitraums	Ende des Erdienungszeitraums	Im Geschäftsjahr 2022/23 zugesagte Aktien
Dr. Stephan Meeder	2021/22 - 2023/24	15 %	1. März 2021	29. Februar 2024	11.136
Dr. Stephan Meeder	2022/23 - 2024/25	15 %	1. März 2022	28. Februar 2025	11.439
Dr. Fritz Georg von Graevenitz	2021/22 - 2023/24	15 %	1. März 2021	29. Februar 2024	7.955
Dr. Fritz Georg von Graevenitz	2022/23 - 2024/25	15 %	1. März 2022	28. Februar 2025	8.171

Einhaltung der Vergütungsobergrenzen

Das für Dr. Stephan Meeder (CEO/CFO) und für Dr. Fritz Georg von Graevenitz (CSO) einschlägige Vergütungssystem aus dem Jahre 2021 sieht eine Vergütungsobergrenze von 939.400 € für Dr. Stephan Meeder und 664.800 € für Dr. Fritz Georg von Graevenitz vor. Diese gilt für die im Geschäftsjahr 2022/23 gewährten und geschuldeten Vergütungselemente inklusive geldwerte Nebenleistungen und Versorgungszusage und wurde nicht überschritten.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat soll eine Vergütung erhalten, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Die Höhe der Vergütungen und das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat werden vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Maßgeblich sind dabei insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme der Aufsichtsratsmitglieder, ihre Verantwortung sowie die von anderen, vergleichbaren Gesellschaften gewährten Aufsichtsratsvergütungen. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsrats Tätigkeit, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht. Dementsprechend ist auch die Festlegung eines Kreises von Arbeitnehmern, die in einen solchen Vergleich einzubeziehen sind, nicht möglich.

Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung und Beratung der Geschäftsführung einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Durch die Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass die CropEnergies AG auch weiterhin in der Lage ist, hervorragend qualifizierte Kandidatinnen oder Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist abschließend in § 12 der Satzung der CropEnergies AG geregelt; Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht. Die Vergütungsregeln gelten gleichermaßen sowohl für Anteilseignervertreter als auch gegebenenfalls für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Im Geschäftsjahr 2022/23 waren zwei Vergütungssysteme für den Aufsichtsrat gültig. Am 12. Juli 2022 wurde der ordentlichen Hauptversammlung eine Änderung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat vorgelegt und mit einer Mehrheit von 90,68 % gebilligt. Die konstitutive Eintragung der Satzungsänderung ins Handelsregister erfolgte am 28. Juli 2022. Bis dahin galt das alte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, welches der ordentlichen Hauptversammlung am 13. Juli 2021 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 89,92 % gebilligt worden war.

Vergütungssysteme für den Aufsichtsrat

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben dem Ersatz seiner baren Auslagen und seiner ihm für die Aufsichtsrats Tätigkeit zur Last fallenden Umsatzsteuer eine Grundvergütung. Diese Grundvergütung besteht aus einer festen, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbaren Vergütung von 30.000,00 € (20.000 € im alten System) sowie einer variablen Vergütung von 1.000,00 € für je angefangene 0,01 € ausgeschüttete Dividende auf die Stückaktie, die 0,20 € übersteigt. Bei der Berechnung der Vergütung werden steuerlich begründete Sonderdividenden nicht berücksichtigt.

Der Vorsitzende erhält das Doppelte und dessen Stellvertreter das Anderthalbfache dieser Vergütung. Sollte aufgrund der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ein Präsidium gewählt werden, so erhalten Mitglieder des Präsidiums, die dem Aufsichtsrat nicht als Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender angehören, ebenfalls das Anderthalbfache dieser Vergütungen. Die Vergütung erhöht sich um 50 % (25 % im alten System) je Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats; für den Vorsitz im Prüfungsausschuss beträgt der Erhöhungssatz 75 % (50 % im alten System). Für die anderen Ausschüsse des Aufsichtsrats erhöht sich die Vergütung um 25 % für jede Mitgliedschaft; für den Vorsitz in einem Ausschuss beträgt der Erhöhungssatz 50 %. Dies setzt voraus, dass der jeweilige Ausschuss im Geschäftsjahr getagt hat. Ausgenommen von dieser Vergütungsregelung ist die Mitgliedschaft im Präsidium.

Prof. Dr. Markwart Kunz ist zum 12. Juli 2022 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Seine Nachfolge als Aufsichtsratsvorsitzender hat Dr. Thomas Kirchberg übernommen. Zum gleichen Zeitpunkt schieden Franz-Josef Möllenberg und Norbert Schindler aus, während Helmut Friedl, Dr. Stefan Streng und Dr. Susanna Zapreva als Aufsichtsratsmitglieder bestellt worden sind.

Die Festvergütung und die mögliche variable Vergütung in Abhängigkeit von der durch die Hauptversammlung noch zu beschließenden Dividendenhöhe bei der

CropEnergies AG werden jeweils im Folgejahr ausgezahlt.

Die Darstellung der folgenden Tabelle folgt analog zur Darstellung der Vorstandsvergütung nunmehr dem Konzept der zahlungsorientierten Sichtweise; ; die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst.

Konzernvergütung des Aufsichtsrats

€	2022/23					2021/22					2022/23 2021/22 +/- in %
	Fixe Vergütung	Variabile Vergütung	Gesamt- bezüge	davon fix (%)	davon variabel (%)	Fixe Vergütung	Variabile Vergütung	Gesamt- bezüge	davon fix (%)	davon variabel (%)	
Dr. Thomas Kirchberg Vorsitzender seit 12.07.2022	37.500	46.875	84.375	44,4%	55,6%	29.167	21.875	51.042	57,1%	42,9%	65,3%
Stv. Vorsitzender bis 12.07.2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Thomas Kölbl	37.500	46.875	84.375	44,4%	55,6%	50.000	37.500	87.500	57,1%	42,9%	-3,6%
Dr. Hans-Jörg Gebhard	30.000	37.500	67.500	44,4%	55,6%	20.000	15.000	35.000	57,1%	42,9%	92,9%
Zum 12.07.2022 dem Aufsichtsrat beigetreten											
Helmut Friedl Stv. Vorsitzender seit 12.07.2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Stefan Streng	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Susanna Zapreva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zum 12.07.2022 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden											
Prof. Dr. Markwart Kunz Vorsitzender bis 12.07.22	50.000	62.500	112.500	44,4%	55,6%	50.000	37.500	87.500	57,1%	42,9%	28,6%
Franz-Josef Möllenberg	25.000	31.250	56.250	44,4%	55,6%	30.000	22.500	52.500	57,1%	42,9%	7,1%
Norbert Schindler	20.000	25.000	45.000	44,4%	55,6%	20.000	15.000	35.000	57,1%	42,9%	28,6%
Gesamt	200.000	250.000	450.000	44,4%	55,6%	199.167	149.375	348.542	44,3%	33,2%	29,1%

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Angaben zur Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung in Relation zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung sowie die jährliche Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, Vorstände und Aufsichtsräte.

Als Arbeitnehmer wurden die Mitarbeiter der CropEnergies Gruppe einbezogen. Als Arbeitnehmervergütung wird der Personalaufwand abzüglich der Beiträge zur gesetzlichen Altersversicherung sowie der übrigen Sozialabgaben herangezogen.

Für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats erfolgt die Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des §162 Abs. 1 S. 1 AktG. Bei der Darstellung wird die Übergangsregelung nach § 26j Abs. 2 S. 2 Einführungsgesetz zum AktG in Anspruch genommen.

Entwicklung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats in Relation zur Vergütung der Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft	Veränderung 22/23 zu 21/22 in %	Veränderung 21/22 zu 20/21 in %
I. Ertragsentwicklung		
EBITDA - CropEnergies Konzernabschluss (IFRS)	74,2%	13,7%
Operatives Ergebnis - CropEnergies Konzernabschluss (IFRS)	97,7%	18,6%
Ergebnis nach Steuern - CropEnergies AG (HGB)	119,9%	5,3%
II. Arbeitnehmer		
Personalaufwand ohne Altersversorgung (IFRS)	12,8%	1,6%
Durchschnittliche Anzahl Arbeitnehmer	4,0%	0,0%
Durchschnittliche Vergütung eines Mitarbeiters	8,5%	1,6%
III. Vergütung des Vorstands		
Dr. Stephan Meeder	2,2%	17,9%
Jürgen Böttcher	7,8%	69,8%
Dr. Fritz Georg von Graevenitz	13,7%	31,5%

Entwicklung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats in Relation zur Vergütung der Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft	Veränderung	Veränderung
	22/23 zu 21/22 in %	21/22 zu 20/21 in %
IV. Vergütung des Aufsichtsrats		
Dr. Thomas Kirchberg	65,3%	75,0%
Thomas Kölbl	-3,6%	25,0%
Dr. Hans-Jörg Gebhard	92,9%	16,7%
Helmut Friedl	-	-
Dr. Stefan Streng	-	-
Dr. Susanna Zapreva	-	-
Prof. Dr. Markwart Kunz	28,6%	20,7%
Franz-Josef Möllenberg	7,1%	23,5%
Norbert Schindler	28,6%	16,7%
Aufsichtsrat gesamt	29,1%	13,0%

Mannheim, den 22. Mai 2023



Dr. Stephan Meeder
Chief Executive Officer
(CEO)/
Chief Financial Officer (CFO)



Jürgen Böttcher
Chief Technical Officer
(CTO)



Dr. Fritz Georg von
Graevenitz
Chief Sales Officer
(CSO)



Dr. Thomas Kirchberg
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Dr. Hans-Jörg Gebhard
Aufsichtsratsmitglied
Vorsitzender des Per-
sonalausschuss

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

An die CropEnergies AG, Mannheim

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der CropEnergies AG, Mannheim, für das Geschäftsjahr vom 1. März 2022 bis zum 28. Februar 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) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Frankfurt am Main, den 22. Mai 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stefan Hartwig

ppa. Nils Kern

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer